

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

ANA CAROLINA MARTINHAGO

**A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E
ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS**

CURITIBA

2010

ANA CAROLINA MARTINHAGO

**A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E
ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

CURITIBA

2010

ANA CAROLINA MARTINHAGO

**A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E
ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Prof^a. Dr^a. Flávia Cristina Piovesan
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Prof. Dr. Enoque Ribeiro dos Santos
Universidade de São Paulo

Curitiba, 19 de março de 2010.

*Aos meus pais, Paulo e Ina,
meus maiores incentivadores.
Ao meu noivo, Eduardo,
meu refúgio;
com amor.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

Aos meus pais, Paulo e Ina, por acreditarem em mim. Nos momentos em que me senti incapaz, foram vocês que me fizeram crer que, com esforço, tudo é possível.

Ao meu noivo e meu amor, Eduardo, pela sua notável paciência e compreensão, as quais permitiram que os caminhos percorridos até a conclusão deste Curso se tornassem mais suaves.

Ao Professor Marco Antônio César Villatore, pelo permanente incentivo e atenção cuidadosa dedicada a este trabalho.

Aos inesquecíveis amigos, em especial José Guido Teixeira Júnior, Sérgio Fernando de Melo e Tallita Massucci Toledo, pelo companheirismo.

A todos os professores do Mestrado da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, pelo crescimento pessoal e acadêmico proporcionados a mim através dos seus ensinamentos.

À Eva e à Isabel, pela competência no desenvolvimento das suas atividades.

As mudanças do mundo do trabalho que se oferecem a nós, se nós a soubermos utilizar, é a chance do século. Busquemos as ideias, construamos os cenários, ergamos as hipóteses. Não à busca de uma solução única e mágica, mas à procura infatigável de dez, vinte, cinquenta, cem propostas que se entrecruzam e se reforçam. Mãos à obra, cidadãos.
Guy Aznar

RESUMO

O desemprego é um dos principais problemas a ser enfrentado pela sociedade brasileira, sob pena de se tornar uma sociedade de pobreza generalizada e dependente do assistencialismo governamental. Ao seu lado, acompanhando-o, tem-se o fato de que os poucos empregados são obrigados a cumprir um horário de trabalho estafante que os impede de possuir um período de não trabalho construtivo, sobretudo, culturalmente. Revela-se, pois, uma situação paradoxal, na qual muitos não possuem trabalho e poucos trabalham em excesso. A redução da duração do trabalho permite, ainda que parcialmente, a equação dessa contradição, porquanto redistribui o trabalho existente, concretizando os direitos humanos ao trabalho e ao lazer. A concepção contemporânea acerca do direito ao trabalho engloba o dever do Estado de criar empregos aos seus cidadãos. Ao passo que o direito ao lazer, analisado sob uma perspectiva mais ampla, deve perpassar o mero tempo de descanso do trabalho e garantir aos seres humanos um período apto à promoção de valores culturais. Em curto e médio prazo, os efeitos da redução da duração do trabalho, com manutenção dos salários, nas taxas ocupacionais são pequenos. Contudo, em longo prazo, a medida é relevante no combate ao desemprego, considerando o aumento de renda da população e sua implicação no crescimento econômico brasileiro. Não fosse isso, tão somente o fato de aumentar o tempo livre dos trabalhadores já seria fundamento suficiente para a sua implementação. Nessa esteira, urge a necessidade de uma ação política que impulsione a utilização desse tempo liberado em proveito de valores culturais. A medida tem a potencialidade de iniciar a edificação de uma nova sociedade que reconhece o trabalho humano como fonte de renda e o garante ao maior número de indivíduos, mas que também valoriza o tempo de não trabalho como forma de culturalização social.

Palavras-chave: Duração do trabalho. Redução. Fundamentos jurídicos. Aspectos sociais e econômicos.

ABSTRACT

Unemployment is one of the main problems to be faced by the Brazilian society, if it doesn't want to become a society of generalized poverty and depending on the government assistance. Next to it, following it, there is the fact that little by little employees are forced to fulfill an exhausting work schedule that stops them from having a period of constructive non-work, mainly culturally. There is, thus, a paradoxal situation, in which many do not have a job and a few work in excess. The reduction of the work schedule allows, even if partially, the equation of this contradiction, since it redistributes the existing work, concretizing the human rights to work and leisure. The contemporary conception of the right to work includes the duty of the State to create jobs for its citizens. As for the right to leisure, analyzed under a wider perspective, it must surpass the mere time of rest from work and guarantee to human beings a period apt to the promotion of cultural values. In short and medium terms, the effect of the reduction of the work, with the maintenance of the salaries, in the occupational rates, is small. However, in the long term, the measure is relevant in the combat to the unemployment, considering the increase in the population's income, and its implication in the Brazilian economic growth. However, just the fact of increasing workers' free time is already sufficient ground for its implementation. There is also an urgent need for a political action that propels the utilization of the released time for cultural values. The measure has the potential of starting the building of a new society that acknowledges the human work as a source of income and guarantees it to the great majority of the individuals, but also values the time of non-work as a form of social culturalization.

Key words: Unemployment. Duration of work. Reduction. Juridical fundamentals. Social and economic aspects.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Análise comparativa: duração real do trabalho	66
Quadro 2 - Análise comparativa: duração real do trabalho no Brasil	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRH	-Associação Brasileira de Recursos Humanos
CC	-Código Civil
CGTB	-Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CLT	-Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	-Confederação Nacional do Comércio
CNI	-Confederação Nacional da Indústria
CRFB/1988	-Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CUT	-Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	-Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FIPE	-Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
IBGE	-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MST	-Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
MTE	-Ministério do Trabalho e Emprego
NCST	-Nova Central dos Trabalhadores
OEA	-Organização dos Estados Americanos
OIT	-Organização Internacional do Trabalho
ONU	-Organização das Nações Unidas
PEC	-Proposta de Emenda Constitucional
PIB	-Produtos Interno Bruto
RAIS	-Relação Anual de Informações Sociais
TST	-Tribunal Superior do Trabalho
UNE	-União Nacional dos Estudantes

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 TEMPO E TRABALHO	18
1.1 NOÇÕES PRELIMINARES	18
1.2.1 A Primeira Revolução Industrial e o Estado Liberal	29
1.2.2 O Estado de Bem-Estar Social e a organização científica do trabalho	33
1.3 PÓS-MODERNIDADE CAPITALISTA	39
1.3.1 A Terceira Revolução Industrial, o pós-fordismo e o Estado Mínimo	42
1.3.2 Automação e desemprego	47
2 DURAÇÃO DO TRABALHO	51
2.1 A JORNADA E A DURAÇÃO DO TRABALHO	51
2.2 CONTORNOS LEGAIS	54
2.2.1 Formas de prorrogação	57
2.3 ANÁLISE COMPARATIVA: DURAÇÃO REAL DO TRABALHO NO BRASIL E EM DEMAIS PAÍSES SELECIONADOS	64
2.4 A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	68
2.4.1 A forma desejada: caráter geral, semanal e sem perdas de rendimentos	73
3 A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO E O DIREITO: FUNDAMENTOS, INSTRUMENTOS E APARATOS PROTETIVOS	78
3.1 O TRABALHO E O LAZER SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS ...	78
3.1.2 Normas internacionais e a obrigatoriedade da efetivação dos direitos consagrados constitucionalmente	87
3.2 A INSTRUMENTALIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AOS PARADOXISMOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO: NECESSIDADE DE UM APARATO NORMATIVO HETERÔNOMO	95
3.3 A PRORROGAÇÃO DA JORNADA E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO	101

4 ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS: A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COMO UMA MEDIDA MULTIDISCIPLINAR.....	109
4.1 EFETIVIDADE DA MEDIDA NO COMBATE AO DESEMPREGO	109
4.2 O TEMPO DE NÃO TRABALHO: ESPAÇO PARA A CULTURALIZAÇÃO SOCIAL	119
4.3 POTENCIALIDADES DA PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONA Nº. 231-A/1995	125
CONCLUSÃO.....	133
REFERÊNCIAS	138

INTRODUÇÃO

A presente dissertação, intitulada *Redução da duração do trabalho: fundamentos jurídicos e implicações socioeconômicas* é apresentada ao curso de pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, na área de concentração *Direito Econômico e Socioambiental*, na linha de pesquisa *Estado, atividade econômica e desenvolvimento sustentável*.

No Brasil, a tradicional luta pela redução do tempo de trabalho volta ao centro do debate político, jurídico e socioeconômico, com a aprovação, em junho de 2009, na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, da Proposta de Emenda Constitucional nº. 231-A, de 1995, que diminui a duração de trabalho de 44 para 40 horas semanais e fixa o valor do adicional de horas extraordinárias em 75% da hora normal.

O diferencial é que, atualmente, as justificativas em prol da redução da duração do trabalho ganham contornos adicionais. Além da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, a ação se justifica como um dos instrumentos para a geração de postos de trabalho, a redistribuição de renda e a liberação de tempo de não trabalho.

O tema comporta diversas variáveis jurídicas e socioeconômicas, razão pela qual requer uma análise imparcial e multidisciplinar. A medida é potencialmente reformadora, seja no sentido de reduzir as desigualdades sociais, seja no de agravá-las, o que corrobora a necessidade de uma análise científica que não permita a superficialidade ou fragmentação do objeto de estudo.

O primeiro capítulo, intitulado *Tempo e trabalho*, subdivide-se em três partes, as quais apresentam, em apertada síntese, a natureza e o histórico das relações socioeconômicas em que se insere o objeto de estudo.

A parte inicial do aludido capítulo é dedicada à apresentação de noções preliminares acerca dos sentidos em que o trabalho pode ser apreendido. Revisita-se, para tanto, a distinção marxista entre trabalho concreto e abstrato, apresentando as características de cada uma dessas dimensões. As intenções voltadas à redução da duração do trabalho referem-se à sua dimensão abstrata, também conhecida como alienada, na qual o trabalho torna-se tão somente um meio de subsistência para o ser humano.

A alienação do trabalho corresponde à submissão dos homens à racionalidade capitalista. A crescente acumulação de capital é a finalidade precípua dessa racionalidade, seja por meio da criação de mais-valia absoluta ou de mais-valia relativa. O tempo dedicado

ao trabalho está intrinsecamente relacionado com a forma de criação de mais-valia que se prioriza em dado momento histórico, razão pela qual as características de cada uma delas são, então, averiguadas.

A segunda e a terceira partes do trabalho são destinadas a situar o trabalho abstrato e, via de consequência, sua duração, dentro de contextos históricos, socioeconômicos e políticos específicos.

Optou-se por iniciar a análise pelo período conhecido como modernidade capitalista (séculos XVI a XVIII), porquanto reconhecido pela emergência das formas de trabalho assalariado, as quais pressupõem o afastamento do produtor dos seus meios de produção e a dominação do capital sobre as condições de trabalho.

A característica ideológica desse período pauta-se na promoção do progresso, sobretudo, o de natureza econômica. O trabalho assalariado é alçado a um novo patamar valorativo, sendo considerado fonte de toda a riqueza social, uma vez que é um viabilizador do pretendido progresso econômico.

O tempo de trabalho inicia uma curva ascendente que irá atingir o seu ápice na Primeira Revolução Industrial (século XVIII). As inovações tecnológicas aliadas ao liberalismo econômico permitiram a máxima exploração do trabalho humano.

A irresignação dos trabalhadores frente ao elevado grau de exploração contribuiu para a intervenção do Estado nas relações contratuais. Surgem os Estados de Bem-Estar Social e as primeiras regulações limitadoras do tempo de trabalho. Para manter os níveis precedentes de acumulação, novas técnicas de organização do trabalho, como o taylorismo e o fordismo, são postas em prática.

A contemporaneidade é identificada nesta pesquisa como pós-modernidade, de modo a evidenciar uma ruptura com a fase antecedente. Doravante as expectativas acerca das potencialidades do progresso econômico diminuem, pois este não foi capaz de acarretar a melhoria na condição de vida e liberdade dos seres humanos, o que, a partir de então, torna-se o principal desiderato social.

A Terceira Revolução Industrial (século XX) é essencialmente diferente das anteriores, pelo uso de técnicas computadorizadas para a automação dos sistemas de produção e de serviços. Tais tecnologias exigiram uma nova forma de organização do trabalho capaz de usufruir delas integralmente, objetivo desempenhado pela organização toyotista de produção.

Esses eventos ocorrem na esteira da crise dos Estados de Bem-Estar Social e o surgimento dos projetos acerca do Estado Mínimo, assentado nas ideias neoliberais. A

flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho apresentam-se como uma das propostas de equacionamento dos problemas econômicos existentes.

A combinação dos elementos automação, toyotismo e Estado Mínimo contribuem de maneira decisiva para o desenvolvimento do desemprego em escala mundial.

Os postos de trabalho extintos em decorrência da automação não são compensáveis, ao menos na mesma proporção, pela criação de empregos em outros setores.

Afiguram-se, por conseguinte, duas implicações possíveis. A primeira corresponde à aceitação de uma sociedade de desemprego e pobreza em massa. Ao passo que a segunda refere-se à promoção de uma sociedade em que o trabalho e a riqueza são equanimemente repartidos a partir da redução da duração do tempo de trabalho para todos.

No capítulo segundo, demonstram-se os contornos legais e fáticos da duração do trabalho no Brasil, bem como as propostas e formas de redução da aludida duração que possuem potencialidade para a criação de postos de trabalho.

A limitação legal da duração do trabalho tem relação direta com a tutela da dignidade da pessoa humana, pois visa garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, as suas relações familiares e sociais e, ainda, o seu espaço de liberdade individual. Além disso, pode ser associada ao desenvolvimento técnico e econômico de uma nação.

No Brasil, a duração do trabalho é fixada pela Constituição da República Federativa de 1988 que a estabelece em oito horas diárias e 44 semanais (artigo 7º, inciso XIII). Contudo esses limites, no atual estado da legislação trabalhista, são meramente simbólicos, ante a ampla possibilidade da sua habitual prorrogação lícita.

A duração de trabalho efetivamente desempenhada pelos trabalhadores brasileiros revela-se extensa, quando comparada à de países desenvolvidos como França, Espanha, Austrália, entre outros. Além disso, a prestação de labor em sobrejornada, em caráter habitual, é uma situação corriqueira, o que contribui com a elevação do tempo de trabalho real no país.

Assim, no Brasil, descortina-se uma situação paradoxal, na qual um número reduzido de trabalhadores labuta em excesso e um contingente cada vez maior de indivíduos não possui postos de trabalho.

A conjuntura atual enseja a emergência de propostas em prol da redução da duração do trabalho, sob um novo fundamento, o da redistribuição do emprego. Acredita-se que a implementação da medida contribuiria, sobremaneira, no combate ao desemprego.

A redução da duração do trabalho é uma alternativa promissora para a solução, ainda que parcial, da questão ocupacional. Entretanto a criação de um novo espaço de liberdade, no

qual se promova um lazer instrutivo, é o principal ganho que acompanha a implementação da medida.

Para que a ação gere os efeitos pretendidos nas taxas de desemprego é crucial que seja realizada em um contexto socioeconômico favorável. Pressupõe, portanto, em nível nacional, crescimento econômico, incremento dos níveis de produtividade, coesão da classe trabalhadora e apoio social.

O Brasil, atualmente, reúne tais condições. Com efeito, a previsão para 2010 é que o crescimento econômico brasileiro retome a marcha ascendente de antes da crise econômica mundial. No início do século XXI, houve um substancial incremento nos índices de produtividade da nação. Além disso, as organizações sindicais de cúpula, contando com o apoio de outros movimentos sociais, empunham, de forma unificada, a bandeira em favor da redução da duração do trabalho.

Para que implique efeitos positivos nas taxas ocupacionais e não seja uma forma indesejada de flexibilização, a proposta de diminuição do tempo dedicado ao trabalho deve observar o caráter geral, semanal e sem perdas de rendimento.

No capítulo três destacam-se alguns aspectos jurídicos considerados relevantes acerca do tema, sobretudo no tocante aos fundamentos e instrumentos para a implementação de uma nova prática de duração do trabalho no Brasil, bem como em relação aos aparatos protetivos contra uma possível intensificação do trabalho.

Nos planos jurídicos, nacional e internacional, existem diversos fundamentos para a redistribuição do trabalho por meio da redução de sua duração.

O direito ao trabalho e ao lazer são direitos humanos, de natureza social, intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana, sem os quais os direitos de liberdade e de igualdade material não podem ser realizados.

Em apertada síntese, tem-se que o direito ao trabalho, para além da liberdade de trabalhar, relaciona-se com a garantia da existência de empregos. A seu turno, o direito ao lazer assegura não só um tempo de reposição de forças, mas também um tempo de crescimento cultural.

Nesse sentido, a concretização dos referidos direitos demandam prestações estatais positivas, instrumentalizadas, mormente, por meio da legislação e das políticas públicas. Conquanto estejam suficientemente positivados, sua aplicabilidade e eficácia demandam uma análise mais acurada, pois, como visto, trata-se de direitos sociais.

Ainda que dotados de menor densidade jurídica, fornecem diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos, a fim de assegurar a concreção das suas finalidades.

Ademais, o Estado brasileiro, ao garantir os referidos direitos em diplomas internacionais, obrigou-se, ainda que progressivamente, a concretizá-los.

A redução da duração do trabalho tem o condão de auxiliar na consecução dos direitos ao trabalho e ao lazer. Tais direitos fundamentam a implementação da aludida medida.

Outro aspecto jurídico que requer uma breve análise diz respeito à forma pela qual a redução do tempo de trabalho deve ser instrumentalizada. A forma mais democrática seria por meio da via negocial coletiva, todavia o sistema sindical brasileiro contém paradoxos que obstaculizam a efetividade dessa forma de normatização.

Afora essas questões, não se olvida que a redução pode acarretar impactos negativos no meio ambiente de trabalho, sem, contudo, gerar novos postos de trabalho. Isso deriva do aumento da exigência de prorrogação da jornada e da intensificação do trabalho.

Daí aflora a necessidade de reposicionar a prorrogação da jornada de trabalho ao seu patamar original de medida extraordinária, seja aumentando o valor do adicional de horas extraordinárias, seja limitando suas hipóteses, e, ainda, restringindo a utilização dos sistemas de compensação de trabalho. Por outro lado, o Direito do Trabalho brasileiro conta com tutelas efetivas em razão da intensificação desproporcional do trabalho.

O capítulo quatro trata da redução da duração do trabalho como uma medida multidisciplinar, na qual se inserem diversos aspectos, mormente os de natureza socioeconômica.

Na primeira e segunda partes desse capítulo são selecionados temas relevantes, como o desemprego e o tempo de não trabalho, sobre as quais a redução da duração do trabalho pode ter grande influência.

O principal argumento em prol da redução da duração do trabalho diz respeito às suas implicações positivas nas taxas ocupacionais. Contudo existem críticas contundentes que desacreditam na eficácia da medida no combate ao desemprego.

Diante disso, examinam-se as alegações e cálculos apresentados por organizações de trabalhadores e economistas.

A consecução da medida ora debatida acarretaria implicações positivas no meio ambiente de trabalho e na saúde física e psíquica do trabalhador. Não obstante, o tempo liberado de não trabalho, com enfoque na potencialidade em relação à culturalização dos trabalhadores, é o aspecto social selecionado para uma análise mais apurada.

Na terceira e última parte desse capítulo faz-se uma análise crítica da Proposta de Emenda Constitucional nº. 231-A/1995, na qual são destacadas as suas potencialidades socioeconômicas.

Enfim, o objetivo do presente estudo é demonstrar os fundamentos que justificam a implementação de uma medida minoradora do tempo de trabalho, bem como a forma mais desejada da sua consecução, a fim de que os seus efeitos, nas taxas ocupacionais e no tempo de não trabalho dos seres humanos, sejam alcançados com sucesso.

1 TEMPO E TRABALHO

1.1 NOÇÕES PRELIMINARES

O tempo de trabalho “é o tempo ocupado em produzir a própria subsistência, seja em trabalho cujo resultado permaneça nas mãos de quem trabalha ou que passe para as mãos de outrem, resultando em acumulação para terceiros”¹.

Malgrado raras exceções, não há quem queira despendar a maior parte da sua vida em atividades despersonificantes², realizadas tão somente para auferir renda e, por conseguinte, subsistir. O trabalho assalariado incorpora essa valoração negativa, em suma, porque se trabalha muito.

Aznar³ assevera:

Acordar cedo de manhã, voltar tarde à noite, de segunda a sexta, de 1º. de janeiro a 31 de dezembro, dos vinte aos sessenta anos, precedido por estudos sobre o trabalho, seguido de uma aposentadoria do trabalho, o *princípio trabalho* invade a vida por completo (destaques no original).

Ontologicamente o trabalho não possui tal característica, mas quando aliado à lógica do capital a incorpora e amplia os seus traços.

Na verdade, qualquer análise crítica das relações de trabalho demanda, preliminarmente, a diferenciação entre trabalho concreto e abstrato, porquanto é sobre este último que se fundam os debates mais incisivos. Essa é uma distinção que remonta aos estudos marxistas, mormente àquele realizado nos Manuscritos Econômico-Filosóficos⁴, sobre trabalho alienado, no ano de 1844. Antunes⁵ explica: “Se na formulação marxiana o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, também é verdade que, tal como se objetiva na sociedade capitalista o trabalho é degradado e aviltado”.

¹ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996, p. 27.

² No texto, o termo “despersonificantes” relaciona-se diretamente com a realização de uma atividade desprovida de sentido para o indivíduo, porquanto se afigura como a única possibilidade de subsistência. ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 4ª. ed. São Paulo: Cortez, 1997, p. 124.

³ AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. Tradução de Louise Ribeiro e Xerxes d’Almeida. São Paulo: Scritta, 1993, p. 98.

⁴ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

⁵ ANTUNES, *op.cit.*, 1997, p. 123.

O trabalho, em si, é uma das dimensões da vida humana em que o indivíduo se realiza como produtor de algo útil para a sua existência. É que, por meio dele, o ser humano sobrepõe-se às determinações meramente biológicas.⁶

Marx⁷ explica que, enquanto os animais só produzem para si mesmos ou para seus filhotes sob a compulsão da necessidade física direta, os homens possuem a capacidade consciente e universal de produção. Assim o é porque os seres humanos idealizam a configuração a imprimir ao objeto do trabalho e o fazem consoante diversos padrões e para além do indivíduo. Tal característica, segundo o teórico, define-os enquanto espécie e ser social.⁸

Assim considerado, o trabalho revela sua dimensão concreta, isto é, destinada à criação de valores de uso⁹, transformando os elementos naturais em prol das necessidades humanas.

É com supedâneo nesse sentido de trabalho que Antunes¹⁰ identifica “o caráter útil do trabalho, relação de intercâmbio entre os homens e a natureza, condição para a produção de coisas socialmente úteis e necessárias”.

Deveras, o trabalho concreto “é condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as formas

⁶ LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 27.

⁷ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

⁸ Marx explica: “A construção prática de um mundo objetivo, a manipulação da natureza inorgânica, é a confirmação do homem como um ente-espécie, consciente, isto é, um ser que trata a espécie como seu próprio ser ou a si mesmo como um ser-espécie. Sem dúvida, os animais também produzem. Eles constroem ninhos e habitações, como no caso das abelhas, castores, formigas, etc. Porém, só produzem o estritamente indispensável a si mesmos ou aos filhotes. Só produzem em uma única direção, enquanto o homem produz universalmente. Só produzem sob a compulsão de necessidade física direta, ao passo que o homem produz quando livre de necessidade física e só produz, na verdade, quando livre dessa necessidade. Os animais só produzem a si mesmos, enquanto o homem reproduz toda a natureza. Os frutos da produção animal pertencem diretamente a seus corpos físicos, ao passo que o homem é livre ante seu produto. Os animais só constroem de acordo com os padrões e necessidades da espécie a que pertencem, enquanto o homem sabe produzir de acordo com os padrões de todas as espécies e como aplicar o padrão adequado ao objeto. Assim, o homem constroi também em conformidade com as leis do belo”. MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

⁹ Marx explica que “no processo de trabalho a atividade do homem efetua, portanto, mediante o meio de trabalho, uma transformação do objeto de trabalho, pretendida desde o princípio. O processo extingue-se no produto. Seu produto é um valor de uso; uma matéria natural adaptada às necessidades humanas mediante transformação da forma”. Os valores de uso, portanto, tem uma conotação qualitativa, que os distingue dos valores de troca. Nestes as qualidades desaparecerem, sendo comparáveis apenas quantitativamente. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. Vol. 1. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996, p. 300.

¹⁰ ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 76.

sociais”¹¹. Revela-se como elemento fundante à realização do ser social, condição inexorável da sua existência, à humanização do homem.¹²

Não obstante, o trabalho comporta outra dimensão, a qual Marx chamou de trabalho alienado, que tem como sinônimas as expressões trabalho abstrato e trabalho estranhado, dentre outras.

A aludida dimensão emerge com o surgimento e aprofundamento do modo de produção capitalista e a intrínseca divisão do trabalho que o acompanha, quando o homem passa a vender a sua força de trabalho e, por conseguinte, os produtos por ela produzidos, contribuindo com a acumulação privada dos detentores dos meios de produção.

O trabalho alienado dirige-se à produção de mercadorias, valores de troca¹³, sendo que a própria força de trabalho, entretanto, também se transforma em mercadoria. O conceito de trabalho alienado pressupõe, basicamente, a separação entre o ser humano e a sua capacidade de trabalho. Essa capacidade é alienada para um terceiro, o empregador, que compra o seu uso por um determinado tempo e, conseqüentemente, passa a ter controle sobre ela.¹⁴

É oportuna a transcrição da longa citação de Marx¹⁵ sobre o tema:

O que constitui a alienação do trabalho? Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, que não é parte da sua natureza; e que, conseqüentemente, ele não se completa no seu trabalho mas nega a si próprio, tem um sentimento de miséria mais do que de bem-estar, não desenvolve livremente as suas energias mentais e físicas mas é exaurido fisicamente e mentalmente degradado. O trabalhador, portanto, sente-se em casa somente durante seu tempo de lazer, enquanto que no trabalho ele se sente sem teto. O seu trabalho não é voluntário mas imposto, trabalho forçado. Não é satisfação de uma necessidade, mas somente um meio para satisfazer outras necessidades. O seu caráter alheio é claramente manifesto pelo fato de que, tão logo não exista compulsão física ou de outro gênero, é evitado com uma praga. Trabalho exterior, trabalho em que o homem se aliena é trabalho de autossacrifício, de mortificação. Finalmente, o caráter exterior do trabalho para o trabalhador é mostrado pelo fato de que não é trabalho para si, mas trabalho para o outro, que no trabalho ele não pertence a si, mas a outra pessoa.

A par disso, completa que o trabalho é alienado não só em seu objeto, pois este ganha exterioridade em relação ao seu produtor, mas também alienado em relação à sua própria

¹¹ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 303.

¹² ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 123.

¹³ O valor de troca aparece “como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de uma espécie se trocam contra valores de uso de outra espécie, uma relação que muda constantemente no tempo e no espaço. O valor de troca parece, portanto, algo casual e puramente relativo; um valor de troca imanente, intrínseco à mercadoria (*valeur intrinsèque*), portanto é uma *contradictio in adjecto*”. MARX, *op. cit.*, 1996, p. 166.

¹⁴ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

¹⁵ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

atividade, porque o trabalhador é impelido a agir por circunstâncias externas, já que não se trata de trabalho para si próprio. Tudo isso, por fim, repercute na alienação da espécie na medida em que permite que uns dominem e explorem racionalmente o trabalho de outros.¹⁶

Consoante Gorz¹⁷, o trabalho alienado desvela “o indivíduo social que não produz nada do que consome e não consome nada do que produz”, para o qual “a finalidade essencial do trabalho é ganhar o suficiente para comprar as mercadorias produzidas e definidas pela máquina social em seu conjunto”.

Dito de outra maneira, “a satisfação em ‘fazer uma obra’ comum e o prazer de ‘fazer’ foram suprimidos em nome das satisfações que só o dinheiro pode comprar”. O trabalho “deixava de fazer parte da vida, para tornar-se o meio de ‘ganhar a vida’”¹⁸.

Ao invés de ser a forma de humanização do indivíduo reduz-se a um meio de subsistência do despossuído¹⁹. No interior da lógica capitalista, o trabalho passa a significar desrealização do ser social e desefetivação do trabalhador²⁰.

A alienação do trabalho corresponde à submissão dos homens à racionalidade capitalista, que alienados em relação ao seu trabalho, também o serão em seu consumo e em suas necessidades.

¹⁶ Ademais, sobre alienação do objeto do trabalho, Marx aduz que: “A alienação do trabalhador em seu produto não significa apenas que o trabalho dele se converte em objeto, assumindo uma existência externa, mas ainda que existe independentemente, fora dele mesmo, e a ele estranho, e que com ele se defronta como uma força autônoma. A vida que ele deu ao objeto volta-se contra ele como uma força estranha e hostil”. No que concerne à alienação da atividade, constata que “o produto é, de fato, apenas a síntese da atividade, da produção. Consequentemente, se o produto do trabalho é alienação, a própria produção deve ser alienação ativa - a alienação da atividade e a atividade da alienação. A alienação do objeto do trabalho simplesmente resume a alienação da própria atividade do trabalho. [...] Chegamos à conclusão de que o homem (o trabalhador) só se sente livremente ativo em suas funções animais - comer, beber e procriar, ou no máximo também na sua residência e no seu próprio embelezamento - enquanto que nas suas funções humanas se reduz a um animal. O animal se torna humano e o humano se torna animal”. Enfim, sobre a alienação da espécie, conclui: “Pois, trabalho, atividade vital, vida produtiva, agora aparecem ao homem apenas como *meios* para a satisfação de uma necessidade, a de manter a sua existência física. A vida produtiva, contudo, é vida da espécie. É vida criando vida. No tipo de atividade vital, reside todo o caráter de uma espécie, o seu caráter como espécie; e a atividade livre, consciente, é o caráter como espécie dos seres humanos. A própria vida assemelha-se somente a um meio de vida”. MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

¹⁷ GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. Tradução de Ana Montoia. 2ª. ed. São Paulo: Annablume, 2007, p. 30

¹⁸ *Id.*

¹⁹ “O apogeu dessa escravização é ele só poder se manter como sujeito físico na medida em que é um trabalhador, e ele só como sujeito físico poder ser um trabalhador”. MARX, *op. cit.*, 2009.

²⁰ Antunes completa que “a racionalização própria da indústria capitalista moderna tende, ao ser movida pela lógica do capital, a eliminar as propriedades qualitativas do trabalhador, pela decomposição cada vez maior do processo do trabalho em operações parciais, operando-se uma ruptura entre elemento que produz e o produto desse trabalho”. ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 124.

Em razão da proeminência global do modo de produção capitalista, a dimensão alienada ou abstrata do trabalho ocupa posição nodal na vida econômica e social dos indivíduos.

Nesse sentido, Castel²¹ lembra que:

[...] o trabalho assalariado, na sociedade contemporânea, e para a maioria dos seus membros, é o fundamento da sua cidadania econômica. Também está no princípio da cidadania social: esse trabalho representa a participação de cada um numa produção para a sociedade e, portanto, na produção da sociedade. É assim o ponto médio concreto sobre o qual se constroem direitos e deveres sociais, responsabilidades e reconhecimento, ao mesmo tempo que sujeições e coerções.

Diante disso, ao analisar fundamentos e os efeitos da redução da duração do trabalho sob diversas perspectivas, essa pesquisa focar-se-á na dimensão alienada, abstrata, estranhada ou assalariada do trabalho.

A essência do modo de produção capitalista é a exploração da força de trabalho pelo capital e, a princípio, o rendimento deste é diretamente proporcional ao nível de exploração daquela.²²

Marx²³ aduz que a produtividade do trabalho não se encerra na produção de mercadorias, mas sim, na da mais-valia, concebendo, por conseguinte, duas formas de ampliá-la.

Salienta que “o valor de toda mercadoria é determinado pelo *quantum* de trabalho materializado no seu valor de uso, pelo tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção”²⁴.

Desse modo, o valor de uma mercadoria corresponde ao tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la e colocá-la a disposição do consumidor. O tempo socialmente necessário é aquele exigido para a produção em condições socialmente normais, com grau médio de destreza e intensidade do trabalho.²⁵

O conceito marxista de mais-valia refere-se à “diferença entre o valor das mercadorias que os trabalhadores produzem e o valor da força de trabalho vendida aos capitalistas”²⁶.

²¹ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poleti. 7ª. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008, p. 581.

²² DENIS, Henri. **História do pensamento econômico**. Tradução de António Borges Coelho. Lisboa: Livros Horizonte, 2000, p. 448-452.

²³ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 327-343.

²⁴ *Id.*, 1996, p. 305.

²⁵ *Id.*, 1996, p. 305.

²⁶ GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de economia**. Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 589.

A forma tradicional de elevar a sua acumulação seria com o prolongamento da jornada de trabalho para além do período necessário para custear a força de trabalho. A apropriação desse trabalho excedente pelo capital implica acumulação de mais-valia absoluta.²⁷

Com efeito, a mais-valia absoluta decorre da diferença entre o tempo de trabalho necessário, que equivale ao número de horas necessárias para repor o valor pago pela força de trabalho e o tempo de trabalho total, corresponde, efetivamente, ao sobretrabalho, ao trabalho excedente²⁸.

O aumento da mais-valia absoluta pressupõe a extensão das horas dedicadas ao trabalho, de um “excesso quantitativo de trabalho, da duração prolongada do mesmo trabalho”²⁹. Revela “a expressão exata do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista”³⁰.

A seu turno, a outra maneira de acumulação de capital seria por meio do aprimoramento das técnicas de produção e de organização, reduzindo o tempo de trabalho necessário para a produção da mercadoria, possibilitando-se, por conseguinte, a acumulação da mais-valia relativa.³¹

A referida espécie de mais-valia pressupõe maior utilização do capital constante, isto é, o trabalho morto, em relação ao capital variável, o trabalho vivo, o que, em última instância, acarreta um aumento nos níveis de produtividade.

A produtividade representa “um incremento da produção de mercadorias com um *quantum* igual ou melhor de valor em condições humanas e sociais normais”³². Consoante o escólio de Marx³³, “uma alteração no processo de trabalho, pela qual se reduz o tempo de trabalho socialmente necessário para produzir uma mercadoria que um menor *quantum* de trabalho adquira portanto a força para produzir um maior *quantum* de valor de uso”.

²⁷ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 331.

²⁸ Conforme Marx: “[...] na parte da jornada de trabalho em que produz o valor diário da força de trabalho, digamos 3 xelins, ele produz apenas um equivalente ao valor dela já pago pelo capitalista e, portanto, repõe apenas o valor adiantado do capital variável pelo novo valor criado, aparece essa produção de valor como mera reprodução. A parte da jornada de trabalho, portanto, em que sucede essa reprodução, eu chamo de tempo de trabalho necessário, e de trabalho necessário o trabalho despendido durante esse tempo. Necessário ao trabalhador, por ser independente da forma social de seu trabalho. Necessário ao capital e seu mundo, por ser a existência contínua do trabalhador a sua base. O segundo período do processo de trabalho, em que o trabalhador labuta além dos limites do trabalho necessário, embora lhe custe trabalho, dispêndio de força de trabalho, não cria para ele nenhum valor. Ela gera a mais-valia, que sorri ao capitalista com todo o encanto de uma criação do nada. Essa parte da jornada de trabalho chamo de tempo de trabalho excedente, e o trabalho despendido nela: mais-trabalho (*surplus labour*)”. *Ibid.*, 1996, p. 331.

²⁹ *Id.*, 1996, p. 315.

³⁰ *Id.*, 1996, p. 332.

³¹ *Id.*, 1996, p. 432.

³² TUMOLO, Paulo Sérgio. Trabalho, vida social e capital na virada do milênio: apontamentos de interpretação. **Educação e sociedade**. Campinas, v. 24, nº. 82, p. 159-178, 2003, p. 171.

³³ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 431.

Em síntese, “a mais-valia relativa requer o desenvolvimento das forças materiais e a intensificação do trabalho”³⁴.

Sobre o tema, resume Marx³⁵:

A mais-valia produzida pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valia absoluta; a mais-valia que, ao contrário, decorre da redução do tempo de trabalho e da correspondente mudança da proporção entre os dois componentes da jornada de trabalho chamo de mais-valia relativa.

Na fase inicial do modo de produção capitalista, cujos contornos serão vistos adiante, a acumulação dependia principalmente da criação de mais-valia absoluta³⁶. As inovações tecnológicas, como a máquina a vapor e a eletricidade, que emergiram a partir do século XVIII, possibilitaram o alongamento da duração do trabalho³⁷.

Por outro lado, em meados do século XX, com o advento da Terceira Revolução Industrial, o ritmo acelerado da evolução tecnológica inverteu a ordem antecedente. O trabalho humano gradualmente tornou-se caro e desvantajoso. Isso porque a informatização dos processos de produção conduz a um incremento de produtividade substancialmente maior daquele possível de ser atingido por meio da exploração da força de trabalho³⁸.

A substituição de trabalhadores por máquinas constitui-se, a partir de então, um fenômeno permanente de incidência global, do qual resulta a constante ampliação do desemprego estrutural³⁹.

Não obstante, a possibilidade de acumulação de riquezas por meio da mais-valia relativa abre uma possibilidade sem precedentes para a sociedade, qual seja: a de repartir, solidariamente, o trabalho e as riquezas de forma a garantir uma existência plena aos indivíduos.

³⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 91.

³⁵ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 431-432.

³⁶ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 331.

³⁷ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 81.

³⁸ RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força de trabalho global. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995, p. 93.

³⁹ No desemprego estrutural, “a própria estrutura da economia que passa a ser desempregadora e, pior ainda, sem perspectiva de voltar a ser empregadora. Trata-se não propriamente da perda, mas da extinção dos postos de trabalho. Mudanças tecnológicas de grande alcance (como o advento e a expansão da eletrônica no universo social e na indústria em particular), ou alterações profundas do mercado, costumam produzir o desemprego estrutural. São funções que simplesmente deixam de existir”. MOURA, Paulo C. A. **Crise do emprego**: uma visão além da economia. Rio de Janeiro: Mauad, 1998, p. 105.

1.2 MODERNIDADE CAPITALISTA

O projeto da modernidade, que se constituiu entre os séculos XVI e XVIII, influenciado pelo movimento iluminista, pautou-se, principalmente, na defesa da igualdade civil e política e na promoção da racionalização das esferas da vida. Emergiu como forma de oposição a um “sistema de coerções baseados na subordinação dos sujeitos em relação ao Todo - Deus, ou o seu representante aqui na terra, o rei – e o seu encastramento numa hierarquia de ordens, de condições, de *status*”⁴⁰.

Relacionar o projeto moderno com o início do modo de produção capitalista é bastante complexo, pois, diversos autores, como Wood⁴¹, vislumbram nas pretensões modernistas um caráter democrático e emancipador.

Não obstante, é possível afirmar que entre modernidade e capitalismo existe uma inegável simbiose, pois este encontrou nos projetos modernos, as condições necessárias para o seu desenvolvimento. Além disso, o capitalismo contribuiu para o salto nas mudanças propostas pela modernidade⁴².

Segundo Wood⁴³, o início do modo de produção capitalista teve um marco espaço-temporal específico, qual seja, o setor agrário inglês, em meados do século XVI, em decorrência do estabelecimento dos cercamentos das terras comunais, a consequente expropriação das terras do campesinato, a migração de uma massa de expropriados para as cidades e o despertar da nova racionalidade científica. Os imperativos regentes da ideologia do capital — competição, acumulação e maximização dos lucros — aparecem neste período histórico, constituindo-se como pré-condições para o desenvolvimento do capitalismo baseado na exploração do trabalho assalariado.

⁴⁰ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 241.

⁴¹ WOOD, Ellen Meiksins. Modernidad, postmodernidad o capitalismo? In: Vega Cantor, Renan Vega (Org.). **Marx y el siglo XXI: una defensa de la historia y del socialismo**. Santa Fe de Bogotá: Antropos, p. 247-259, 1999.

⁴² Sobre a relação entre modernidade e capitalismo, em palestra proferida em Madri em junho de 1930, Keynes aduziu o seguinte: “A ausência de grandes invenções técnicas entre a era pré-histórica e os tempos relativamente modernos é realmente digna de nota. Quase tudo aquilo de substantiva importância que o mundo possuía no início da Idade Moderna já era conhecido pelo homem desde o alvorecer da história: a linguagem, o fogo, os mesmos animais domésticos que temos hoje, o trigo, a cevada, a videira e a oliveira, o arado, a roda, o remo, a vela, as peles, o tecido e o pano, os tijolos e a cerâmica, o ouro, a prata, o cobre, o estanho, o chumbo e o ferro, que a eles veio a se acrescentar, antes de 1000 a.C., o sistema bancário, a arte de governar, a matemática, a astronomia e a religião. [...] Eu penso que a Idade Moderna começa com a acumulação do capital iniciado no século XVI [...]”. KEYNES, John Maynard *apud* MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. Tradução de Eugência Deheinzelin. São Paulo: Esfera, 1999, p. 51.

⁴³ WOOD, Ellen Meiksins. As origens agrárias do capitalismo. **Revista Crítica Marxista**. São Paulo, nº. 10, p. 12-29, 2000.

Capella⁴⁴, ao mencionar as características sociais, econômicas e políticas desse período, assevera:

A Ilustração é a Idade da Razão. Tudo é susceptível de racionalização em primeiro lugar, de medição. O novo sistema social, capitalista, que num processo secular se sobrepõe ao feudalismo, espolia a aplicação da razão ao âmbito produtivo. Da racionalidade produtiva nascerão o maquinismo e a grande indústria, o que chegará a chamar-se, com as “sucessivas revoluções industriais, a racionalidade tecnológica. A nova sociedade recorrerá à razão para dar uma legitimação profana ao poder no âmbito político: o Estado laico, o soberano popular (*Qui vote règne*, dizia V. Hugo), depois de um longo processo em que o *demos* pugna pela conquista da sua própria existência política, pelos seus direitos políticos.

O paradigma do progresso personificou a característica ideológica da modernidade capitalista. A crescente capacidade humana para obtenção de meios de vida o ratificava.

Para Capella⁴⁵, o paradigma do progresso representa:

[...] a crença na possibilidade de um sentido profano da história – não já um sentido escatológico sagrado – sentido que se vê, precisamente, em progredir, em melhorar gradualmente, por passos, a situação do ser humano no mundo. [...] Com o ‘progresso’ se estabelece um sentido de continuidade histórica. [...] Por último a traslação das ideias biológicas de Darwin ao plano da história, ao plano social, fará o resto. Também a história se concebe como superveniência do melhor e morte do pior.

Pensava-se, à época, que o progresso, sobretudo o econômico, determinaria o aperfeiçoamento gradual da humanidade, pois se apresentava “como interminável como se considera interminável a acumulação do capital; e se trata, finalmente, de um processo concebido como incessante, sem rupturas”⁴⁶.

Dentro desse contexto, o trabalho que, até então, excluía o indivíduo da sociedade⁴⁷, converteu-se em um valor nuclear e integrador, fonte da riqueza social, porquanto tornava viável o desejado progresso.

⁴⁴ CAPELLA, Juan Ramón. **Os cidadãos servos**. Tradução de Lédio Rosa de Andrade e Têmis Correia Soares. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

⁴⁵ *Id.*, 1998, p. 24-25.

⁴⁶ *Id.*, 1998, p. 25.

⁴⁷ Beck narra que na Grécia e Roma clássicas a liberdade em nada se relacionava com o trabalho. Na verdade, quem precisava trabalhar, além de não ser livre, também não era considerado membro da sociedade. BECK, Ulrich. **Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Tradução de Bernardo Moreno Carrillo. Barcelona: Paidós, 1999, p. 104. A seu turno, Castel revela a posição valorativa do trabalho na sociedade feudal por meio das seguintes citações: “São Tomás de Aquino já os evoca: ‘Os mercenários que alugam o seu trabalho são pobres, pois esperam da sua lida seu pão quotidiano’. Um contemporâneo de Tomás de Aquino, Jacques de Vitry, cônego de d’Orgnies, perto de Liège, identifica igualmente a existência de uma categoria de ‘pobres que compram a sua subsistência quotidiana com o trabalho das suas mãos sem que nada lhes reste depois que comeram’”. CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 104.

Essa alteração valorativa da categoria trabalho não ocorreu de maneira automática, pois os camponeses, desapropriados das suas terras, não se adaptavam às características do trabalho assalariado.

A articulação de imposições legais com orientações religiosas – obrigando ao trabalho “todos os que não têm outro recurso para viver senão a força dos seus braços”⁴⁸, fixando a remuneração máxima a ser paga⁴⁹, interditando ajudas do tipo assistencial e, mormente, criminalizando o ócio e a mendigagem – constituíram uma injunção direta ao desempenho do trabalho assalariado⁵⁰.

Marx⁵¹ descortina as paradoxalidades desse contexto histórico:

A manufatura não conseguia, entretanto, absorver toda a oferta de trabalhadores livres que estava sendo disponibilizada. Aumenta, portanto, seja por predisposição ou por força das circunstâncias, as massas de esmoleiros, assaltantes e vagabundos. A legislação os trata como se dependesse de suas vontades trabalharem ou não e, portanto, seriam criminosos voluntariamente. As leis eram grotescas e terroristas e visavam forçar o trabalho assalariado por meio do açoite, do ferro em brasa e da tortura. Não bastasse a separação meios de produção (capital) X produtores diretos. Não bastasse exigir desses produtores a venda obrigatória de sua força de trabalho. Na produção capitalista, desenvolve-se, além disso, uma classe de trabalhadores que reconhece as exigências (seja por tradição, educação, costume) desse modo de produção como leis naturais evidentes. Quando o processo capitalista de produção torna-se plenamente constituído quebra-se toda a resistência: a superpopulação mantém a lei da oferta e da procura de trabalho, isto mantém os salários em trilhos adequados às necessidades de valorização do capital e a coação das condições econômicas sela o domínio do trabalhador.

Além disso, a doutrina protestante calvinista da religião cristã, que floresce na Europa e, com mais vigor, na Inglaterra, a partir do século XVI, preconiza que o trabalho dignifica o homem, o que justifica a sua crescente centralidade na vida dos seres humanos. No calvinismo, sobretudo na sua versão inglesa puritana, tornou-se regra moral o ditado *mãos desocupadas, oficina do diabo*. A valoração religiosa do trabalho foi um poderoso elemento racionalizador da atividade capitalista⁵².

⁴⁸ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 98.

⁴⁹ A obrigação ao trabalho combinada com a fixação do valor máximo do salário é útil, na hipótese de mão de obra abundante, como é o caso, pois provoca a queda dos salários. Com efeito, “para que o ‘exército de reserva’ exerça uma pressão sobre os salários, é preciso, de fato, não só que haja trabalhadores privados de emprego, mas também que queiram ou que sejam obrigados a trabalhar” CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 116.

⁵⁰ *Id.*, 2008, p. 98.

⁵¹ MARX, *op. cit.*, 1996, p. 356.

⁵² LAFARGUE, Paul. **Direito à preguiça**. Tradução de Teixeira Coelho. São Paulo: UNESP, 1999, p. 70.

Castel⁵³ constata que o trabalho, nesse período de ascensão valorativa, “é, ao mesmo tempo, uma necessidade econômica e uma obrigação moral para os que nada têm, o antídoto contra a ociosidade, o corretivo para os vícios do povo”.

O contexto socioeconômico que se monta a partir do século XVI, no qual se somam racionalidade capitalista e dogmas religiosos, foi fundamental para a proeminência do trabalho na vida social dos indivíduos⁵⁴. Centralidade que vige até os dias atuais.

O tempo de trabalho, a partir desse período, inicia uma curva ascendente. Dal Rosso⁵⁵ conta que, entre o século XVI e o final do século XVII, houve um alongamento no tempo de trabalho⁵⁶ em virtude das regulações compulsórias instituídas pelos Estados e do cancelamento dos dias de feriados religiosos, tanto pela igreja católica, quanto pela protestante. Cita, por exemplo, que na Inglaterra, em 1496, Henrique VII editou um estatuto fixando que a jornada mínima deveria perdurar entre cinco horas e 19 ou 20 horas, com intervalos de uma hora para o café da manhã, uma hora e 30 minutos para o almoço e 30 minutos para o jantar. Em relação aos feriados, narra que, em 1666, na França, o arcebispo de Paris, Hardouin de Peréfixe, a fim de auxiliar no andamento mais célere das obras do Louvre, cancelou cerca de 20 dias santos.

Doravante, diante da centralidade valorativa a que se alça o trabalho, o tempo a ele dedicado passa a ser questão central na análise das relações entre empregados e empregadores. Ainda na modernidade capitalista, outros eventos de caráter econômico, social e político, que serão a seguir analisados, influenciarão sobremaneira a relação entre homem, trabalho e tempo.

⁵³ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 227.

⁵⁴ É importante salientar que, malgrado o surgimento dos imperativos capitalistas remontem o século XVI, a preponderância do capitalismo e, conseqüentemente, da centralidade do trabalho só ocorrerá ao final do século XVIII com as revoluções liberais europeias.

⁵⁵ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 82.

⁵⁶ Antes desse período, na Idade Média, a jornada “era determinada pelo trabalho à luz do sol, condicionante que operava sobre todas as populações antigas, e pelo toque do sino ou do bate-horas. A jornada média variava entre oito horas e meia no inverno e dez a quinze horas no verão, sendo considerados nesses números os intervalos para refeição e descanso. [...] A condição do trabalho diário dependia, estruturalmente, da época do ano (da estação) e, mais conjunturalmente, das necessidades do trabalho”. DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 76.

1.2.1 A Primeira Revolução Industrial e o Estado Liberal

As transformações ocorridas na Inglaterra entre final século XVIII e início do século XIX⁵⁷ ensejaram uma mutação crucial nos modos de produção no que atine especificamente à utilização de máquinas movidas por energia não humana e não animal.

Tais mudanças decorreram em face da descoberta de uma nova fonte de energia, instrumentalizada na máquina a vapor.

Esse período é comumente identificado como Primeira Revolução Industrial. Os efeitos dessa revolução, porquanto promovidos por imperativos capitalistas (competição, acumulação e maximização dos lucros), expandiram-se para a América do Norte e Japão e depois, para os demais países.

Um evento de “magnitude biosférica”⁵⁸ que criou as condições necessárias para as demais revoluções tecnológicas⁵⁹ que viriam a seguir.

O principal objetivo impulsionador das inovações que caracterizaram a Primeira Revolução Industrial foi a possibilidade, sem precedentes, de aumento máximo na produção de riqueza material.

Floresciam, na época, as ideias de liberais como Adam Smith que, em 1776, declarava que se cada indivíduo fosse livre para procurar o seu próprio interesse econômico pessoal, seria produzido o melhor resultado econômico na sociedade como um todo.

A propriedade que cada pessoa tem em sua própria ocupação é o fundamento original das demais propriedades, constitui o direito mais sagrado e inviolável da sociedade. O patrimônio do pobre reside na força e na destreza de suas mãos, sendo que impedi-lo de utilizar essa força e essa destreza da maneira que ele considera adequada, desde que não lese o próximo, constitui uma violação pura e simples desse direito sagrado. Trata-se de uma evidente usurpação na justa liberdade, tanto

⁵⁷ Masi leciona que “a grande indústria moderna surge na Inglaterra pelas idéias de Bacon, pela difusão do Iluminismo, pelo desenvolvimento científico e pela acumulação capitalista permitida pelo colonialismo. A necessidade de substituir a forma arcaica do trabalho protoindustrial por um sistema mais moderno, isto é, que produzisse mais com menos recursos humanos, surgiu por causa da crescente escassez de mão-de-obra e da exigência de trabalhadores mais motivados que não roubassem a matéria prima, que cumprissem o prazo para a entrega de produtos acabados, que aproveitassem melhor a energia hídrica e a madeira para combustão”. MASI, *op. cit.*, 1999, p. 39.

⁵⁸ TOYNBEE, Arnold. **A humanidade e a mãe-terra**: uma história narrativa do mundo. Tradução de Helena Maria Camacho Martins Pereira e Alzira Soares da Rocha. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987, p. 685.

⁵⁹ A Primeira Revolução Industrial é caracterizada pela emergência, no final do século XVIII, da máquina a vapor. Já, a Segunda Revolução Industrial, ocorreu entre 1860 e a Primeira Guerra Mundial, com a descoberta do petróleo e da eletricidade. A Terceira Revolução Industrial, a seu turno, iniciou-se após a Segunda Grande Guerra e se relaciona com o surgimento das tecnologias ligadas à informática e às telecomunicações.

do trabalhador como daqueles que poderiam desejar, a qualquer momento, contratar seus serviços.⁶⁰

A realização da aludida liberdade pressupunha a liberalização do trabalho operário⁶¹, antes restrito pelas tutelas corporativistas e monopólios comerciais. Vê-se que as posições de trabalhadores e capitalistas no tocante às pretensões liberais parecem, a princípio, complementares, pois “os operários têm absoluta necessidade de trabalhar o que, para eles, é uma questão de sobrevivência” e “os empregadores têm igualmente necessidade de dispor livremente de toda força de trabalho disponível para desenvolver seu empreendimento”⁶².

Tal complementaridade, entretanto, é apenas aparente. A liberdade de mercado e a igualdade contratual, corolários dos fundamentos liberais, quando apostas às relações de trabalho, mostram sua face obscura.⁶³

A igualdade defendida pelos liberais legitima todas as espécies de abuso e é puramente abstrata, pois nega o evidente desequilíbrio econômico entre a classe capitalista e a trabalhadora.

É certo que as mudanças políticas e tecnológicas alteraram profundamente a relação entre os meios de produção e os trabalhadores. Toynbee⁶⁴, sobre os efeitos do maquinismo no ambiente de trabalho, aduz que:

[...] um engenho a vapor é uma máquina, e o uso de uma maquinaria é o aspecto tecnológico representativo da Revolução Industrial. Os instrumentos do homem são contemporâneos da própria humanidade, mas um instrumento meramente aumenta a força humana sem substituí-la. A força da mão humana é intensificada pelo uso da catapulta para a lança, uma pá, remo ou arco, mas esses instrumentos só trabalham quando estão sendo manejados. A máquina dispensa o homem de fazer qualquer esforço físico. A máquina faz isso por ele e o faz numa escala e a uma velocidade além da própria capacidade física do homem. Quando um homem constrói uma máquina, só precisa fazê-la funcionar, supervisioná-la e mantê-la funcionando.

⁶⁰ Traduzido pela autora: “La propiedad que el hombre tiene en su propio trabajo es la bafa fundamental de todas las demas propiedades, y por lo mismo debe ser el derecho mas fagrado é inviolable en la sociedad. Todo el patrimonio del pobre consiste en la fuerza y deftreza de sus manos, y efortbaile que emplee su deftreza y sus fuerzas del modo que le parezca mas apropósito sin injuria del próximo es una violacion manifiesta de un derecho tan incontextable. Es una real y verdadera usurpacion de la justa libertad del trabajador , y del que tiene facultades bastantes para emplearle [...]”. SMITH, Adam. **Investigacion de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones**. Vallodolid: Oficina de Santander, 1794, p. 209.

⁶¹ É certo que tais ideias decorriam da teoria da propriedade privada como direito natural elaborada por Locke: “Ainda que a terra e todas as criaturas inferiores pertençam em comum a todos os homens, cada um guarda a propriedade da sua própria pessoa; sobre esta ninguém tem qualquer direito, exceto ela. Podemos dizer que o trabalho de seu corpo e a obra produzida por suas mãos são propriedade sua. [...] Sendo este trabalho uma propriedade inquestionável do trabalhador, nenhum homem, exceto ele, pode ter o direito ao que o trabalho lhe acrescentou [...]”. LOCKE, John. **Segundo tratado sobre el gobierno civil**. Barcelona: Altaya, 1994, p. 56.

⁶² CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 236.

⁶³ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 236.

⁶⁴ TOYNBEE, *op. cit.*, 1987, p. 687-688.

As maneiras tradicionais de trabalho, como a pequena lavoura de subsistência e a sua combinação com um trabalho industrial, foram abandonadas em razão da sua reduzida eficácia. Houve um afluxo, cada vez maior, da população rural para as recentes cidades industriais.

A utilização de um sistema de máquinas exigiu a concentração dos trabalhadores no ambiente físico do empregador: a fábrica. Impôs ao processo de produção um caráter complexo, tanto humano, quanto mecânico. Estendeu a divisão do trabalho e exigiu que os trabalhadores se adaptassem ao ritmo e movimento das máquinas.

Dobb⁶⁵ constata que essa mudança refletiu “na crescente dependência do trabalho em relação ao capital e no papel cada vez maior desempenhado pelo capitalista como força disciplinadora e coatora do produtor humano nas suas operações detalhadas”.

A nova indústria sujeitava os trabalhadores a uma estrita disciplina, que Toynbee⁶⁶ compara à dos militares, por causa das necessidades exigidas pela maquinaria da época.

Havia, ademais, uma heterogeneidade na força de trabalho, composta tanto por ex-artesãos, como por ex-camponeses. A falta de coesão dessa força aliada a ausência de intervenção estatal favoreceu desproporcionalmente o domínio do capital.⁶⁷

Como consequência dessa conjuntura exsurtem as formas mais brutais de exploração do trabalho assalariado “ligadas ao número prolongado de horas de trabalho pesado, emprego de crianças, descontos, pagamento em gêneros e o desprezo pela saúde e segurança”⁶⁸.

Essas mudanças repercutiram no tempo dedicado ao trabalho pelo indivíduo, alongando-o, o que foi permitido em virtude da generalização da iluminação industrial, fruto das técnicas inovadoras que então surgiam.

Há, entretanto, um paradoxismo nessa constatação: a tecnologia pretendia diminuir a necessidade de trabalho humano ao mesmo tempo em que exigia e permitia o alongamento temporal desse trabalho.

⁶⁵ DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Manuel do Rêgo Braga. 9ª. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987, p. 261.

⁶⁶ O autor menciona que “nas últimas décadas do século XVIII, a regimentação já imposta nas revistas militares foi então aplicada a fábricas civis, e uma técnica que havia sido inventada para perfurar canos de canhões foi aplicada para ajustar pistões em máquinas a vapor”. TOYNBEE, *op. cit.*, 1987, p. 687-684.

⁶⁷ Sobre os efeitos do Estado Liberal nas condições de trabalho, Dal Rosso denuncia: “O liberalismo foi a máscara ideológica da toda poderosa burguesia emergente. O liberalismo, radicado na crença da onisciência da ‘mão invisível’ como panaceia para todos os problemas relativos ao assalariamento, ao funcionamento da economia e à organização da sociedade, serviu de ópio para a superexploração da força de trabalho, lançada aos dentes da roda do livre mercado”. DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 177.

⁶⁸ DOBB, *op. cit.*, 1987, p. 268.

Na realidade, a utilização das máquinas, nesse período, requeria o uso de força de trabalho, ainda que em menor quantidade, e permitia seu uso prolongado. Isso articulado com a necessidade de acumulação do capital ensejou, sem dúvida, um absoluto aumento na duração do trabalho, mão de obra excedente e diminuição dos salários.

O tempo dedicado ao trabalho alcançou o limite da capacidade humana. Dal Rosso⁶⁹, analisando estudos de Gösta Langefel sobre o tempo de trabalho na Inglaterra, estima que eram dedicadas, em média, de 12 a 16 horas por dia no trabalho. Cita, para ratificar a sua estimativa, a seguinte constatação do referido pesquisador:

Não há dúvida de que as horas de trabalho aumentaram enormemente durante o primeiro quartel do século XIX... Em Manchester, em 1825, as horas de trabalho nas fábricas e nas minas variavam de 12 horas e meia a 14 e o trabalho era executado de dia e de noite... para homens e adultos... Para mulheres e crianças as condições eram piores... Os meninos empregados em fábricas e minas trabalhavam entre 18 e 20 horas ao dia.

Conclui, assim, que “os avanços tecnológicos e científicos da Revolução Industrial estabeleceram as condições materiais para o alongamento do tempo de trabalho”⁷⁰. É nesse período que o tempo dedicado ao trabalho atinge o auge da expansão, não podendo, daí, avançar, sob pena “de conduzir os trabalhadores à morte por excesso de atividade”⁷¹.

Toynbee⁷², acerca dos efeitos da Primeira Revolução Industrial, conclui que “essas mudanças nas condições de vida e trabalho e na distribuição de renda e propriedade aumentaram o produto nacional bruto à custa de infligir injustiça e sofrimento”.

A despeito das condições precárias e desumanas, o novo ambiente de trabalho permitiu também a cooperação necessária para o desenvolvimento da resistência coletiva. Dal Rosso ressalta que “a cooperação no trabalho se transforma em semente para a cooperação política”⁷³. E, não sem justificativa, a redução da duração de trabalho está na pauta das primeiras reivindicações obreiras.

⁶⁹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 80-81.

⁷⁰ *Id.*, 1996, p. 82.

⁷¹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 85.

⁷² TOYNBEE, *op. cit.*, 1987, p. 686.

⁷³ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 86.

1.2.2 O Estado de Bem-Estar Social e a organização científica do trabalho

A gênese dos primeiros movimentos operários decorreu do apogeu da exploração do trabalho humano vivenciada no período da Primeira Revolução Industrial. As primeiras organizações de defesa dos interesses dos trabalhadores advogavam em prol de maior intervenção do Estado na economia, com o objetivo de impedir os abusos perpetrados pelos empregadores, no tocante às condições de trabalho, mormente em face das longas jornadas de trabalho exigidas.

Süssekind⁷⁴ relata que, a partir de 1830, as *trade-unions* iniciaram um movimento obreiro, objetivando a fixação do dia de trabalho em oito horas. A ação do proletariado inglês gerou efeitos dentro e fora do país. Em 1847, o Parlamento inglês aprovou uma lei que limitava a jornada de trabalho em 10 horas. Por sua vez, a duração diária máxima dos trabalhadores franceses, em 1848, foi fixada em 10 horas para Paris e 11 horas nas demais províncias. O país precursor da jornada de oito horas foi a Austrália, que a estabeleceu em 1856.⁷⁵ Em 1868, o Congresso norte-americano também aprovou lei análoga.

A força dos movimentos operários determinava o nível de mutação da práxis social vigente em relação ao tempo dedicado ao trabalho. Conforme constata Dal Rosso⁷⁶ “o tempo de trabalho diminui se, e somente se, a classe trabalhadora atingir uma quantidade de força política pela qual possa constranger a classe oposta a um acordo”.

Algumas nações⁷⁷, entretanto, demoraram a aprovar legislações limitadoras da duração do trabalho “pelo temor de serem prejudicadas, em virtude do aumento do custo da mão de obra e do produto industrializado, na concorrência do comércio internacional”⁷⁸.

Ademais, emergem, nesse momento histórico, teorias críticas ao liberalismo. A Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, publicada em 1891, reclamava condições mais dignas de trabalho, por meio da revisão da autonomia contratual e intervenção nas relações de trabalho. Preceituava que “os direitos [dos trabalhadores] devem ser religiosamente respeitados e o Estado deve assegurá-los a todos os cidadãos, prevenindo ou vingando a sua violação”⁷⁹, propondo que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos

⁷⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 16ª. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 803.

⁷⁵ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 87.

⁷⁶ *Id.*, 1996, p. 91.

⁷⁷ É o caso, por exemplo, da Rússia e da Bélgica que fixaram a jornada de oito horas de trabalho em 1897 e 1909, respectivamente. SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 804.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ A SANTA SÉ. **Carta encíclica Rerum Novarum do Papa Leão XIII sobre a condição dos operários**. 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 23 set. 2009.

trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”⁸⁰.

Por outro lado, os socialistas defendiam que a dignidade humana somente seria possível com a extinção do Estado e da propriedade privada dos meios de produção.⁸¹

Para fazer frente à ameaça socialista, a proposta capitalista, alicerçada na publicação da *Rerum Novarum*, era de criar um Estado de Bem-Estar Social que tivesse uma preocupação cuidadosa com o cidadão, atraindo, como dever estatal, a tutela da saúde, da educação, do trabalho e da aposentadoria. Principalmente, garantindo-lhe pleno emprego, mesmo nos momentos de crise.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789⁸², síntese dos ideais libertários da Revolução Francesa, estabelecia que “Os auxílios públicos são uma dívida sagrada. A sociedade deve subsistência aos cidadãos infelizes, seja proporcionando-lhes trabalho seja assegurando meios de existência àqueles que não têm condições de trabalhar”.

O embate de ideias acerca dos limites da intervenção estatal na economia durou até a eclosão da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) que marcou o fim do liberalismo. A partir de então “o Estado ganharia novas dimensões e o Direito novo conteúdo”⁸³.

O novo Estado – denominado, doravante, de Interventor, Providência, Bem-Estar Social ou, ainda, *Welfare State* – materializou-se, inicialmente, na Constituição Mexicana (1917) e na Constituição alemã de Weimar (1919). Esses documentos impunham, pela primeira vez, deveres estatais em relação à oferta de trabalho e às condições do labor.

Keynes⁸⁴, um dos principais idealizadores do Estado de Bem-Estar Social, na ausência de garantia do pleno emprego vislumbrava um dos problemas centrais do capitalismo liberal.

A Organização Internacional de Trabalho (OIT) foi criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, em meio a esse período de reformulação estatal. E tal era a necessidade de os

⁸⁰ A SANTA SÉ. **Carta encíclica Rerum Novarum do Papa Leão XIII sobre a condição dos operários**. 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 23 set. 2009.

⁸¹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 44.

⁸² BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. Universidade de São Paulo (Brasil). **Declaração dos direitos do homem e do cidadão**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 28 out. 2009.

⁸³ MARÉS, Carlos Frederico. **A função social da terra**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2003, p. 84.

⁸⁴ O economista constatou que “os dois principais defeitos da sociedade em que vivemos está na sua incapacidade para proporcionar o pleno emprego e na sua desigual distribuição de renda”. Alega, ainda, que o desemprego é uma consequência inevitável do capitalismo individualista, mas que pode ser curado por meio de uma análise correta do problema, complementando que “as nações pode aprender a alcançar o pleno emprego apenas por meio de sua política interna (e também devemos acrescentar, se logram alcançar o equilíbrio na tendência do crescimento das populações)”. KEYNES, John Maynard. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Atlas, 1982, p. 284 e 289.

Estados intervirem na duração do trabalho que a primeira conferência realizada pela OIT concerniu sobre a aplicação da jornada de oito horas ou da semana de 48 horas e originou a Convenção nº. 1 da OIT, aprovada no mesmo ano da sua fundação.⁸⁵

Cumprе ressaltar que a instituição do Estado de Bem-Estar Social não afetou os fundamentos dos sistema capitalista; portanto seus imperativos continuaram vigentes e atuantes. O aumento do tempo destinado ao trabalho por cada indivíduo afigura-se como a forma de aumentar a acumulação da mais-valia absoluta que, conforme se demonstrou anteriormente, está na diferença entre o trabalho excedente e o trabalho necessário. Entretanto o alcance dos limites biológicos dos trabalhadores e a intervenção estatal na regulação do tempo de trabalho enfraquecem a mencionada forma de acumulação.

Diante desse contexto, a organização científica do trabalho, materializada nos sistemas taylorista e fordista de produção, evidencia um novo caminho para aumento da produtividade e, consequentemente, da mais-valia.

Os novos modelos de administração visavam aumentar a produtividade do trabalho por meio da sua intensificação e da sua organização racional. As ideias defendidas por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) com o intuito de otimizar o tempo e os movimentos do trabalhador, pautavam-se, em suma:

[...] na separação entre o trabalho intelectual e o manual, decomposto em partes de modo a reduzir ao máximo a complexidade de cada tarefa a ser executada, tornando-as primárias, simples, rudimentares e sincronizadas com a máquina-ferramenta a ser utilizadas.⁸⁶

A seu turno, Henry Ford (1863-1947) aplica os postulados tayloristas na linha de montagem mecanizada “onde o material a ser trabalhado chegava ao operário, fixo no seu posto de trabalho, por meio de esteiras rolantes, mantendo um fluxo contínuo e progressivo de peças, permitindo a redução dos tempos mortos”⁸⁷.

Os sistemas, portanto, são complementares, sendo que ambos caracterizam-se principalmente pela nítida separação entre elaboração e execução do trabalho. Dal Rosso⁸⁸, acerca do tema, explica que “a concepção, na qual os processos, os procedimentos, a sequência, os ritmos eram pensados, ficava a cargo de engenheiros e planejadores. A execução cabia a massa dos trabalhadores que exercia uma rotina padronizada e rotinizada”.

⁸⁵ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 805.

⁸⁶ LIMA NETO, Arnor. **Cooperativas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2004, p. 43-44.

⁸⁷ MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo: LTr, 2005, p. 68.

⁸⁸ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 61.

Ambos os modelos de produção em comento permitiram a aproximação do tempo de trabalho em potencial ao tempo de trabalho real, aumentando, assim, a mais-valia relativa, permitindo a redução da duração do trabalho sob a perspectiva empresarial, qual seja, a redução do tempo de trabalho necessário. É inegável a importância utilitarista desses modelos de produção em termos econômicos e, de algum modo, sociais⁸⁹, mas não é possível olvidar a degradação das condições de trabalho que os acompanham. Manãs⁹⁰ assinalava que:

[...] embora o sistema fordista-taylorista tenha apresentado uma série de inovações na organização produtiva do trabalho, de outro lado, o trabalho transfigurou-se em atividade fragmentada, repetitiva, monótona e desprovida de sentido, e o que conta na verdade para esse sistema, é a vida produtiva e o consumo no pós-trabalho, já que esse sistema considera o embrutecimento e alienação do trabalho como irrelevantes.

Capella⁹¹ afirma que “o Estado de Bem-Estar social foi o resultado do compromisso entre as classes sociais, sobre a base do crescimento econômico”. As novas políticas estatais tornaram possível um crescimento, em termos econômicos, sem precedentes, o qual permitiu uma redistribuição de renda mais equânime, a materialização dos direitos sociais e a aproximação de uma situação de pleno emprego.⁹²

A perspectiva de pleno emprego e a regulação estatal das condições de trabalho acompanhou a sociedade até a década de 1970, quando já não era mais possível garantir trabalho para todos, pois a garantia de benefícios gerou um *déficit* nas contas públicas e a intervenção estatal passou a ser alvo de inúmeras críticas.⁹³

Os acontecimentos narrados anteriormente tiveram a sua gênese nos países norteadocidentais, porém o Brasil importou os seus efeitos, dotando-os de certas peculiaridades.

A industrialização brasileira iniciou-se timidamente entre o final do século XIX e o início do século XX dentro de um contexto social que, recentemente, havia abandonado o sistema escravocrata.⁹⁴

É certo que o trabalho industrial é mais indutivo ao alongamento da jornada, porque permite o controle das condições do meio ambiente do trabalho. Todavia a fragilidade da mão de obra nacional, decorrente da relação senhorial tradicional, do baixo nível de rendimento

⁸⁹ As discutíveis vantagens sociais que podem ser constatadas com a implementação do taylorismo e do fordismo nas organizações do trabalho concentram-se, principalmente, na pequena redução da jornada de trabalho, em que pese a sua intensificação, e na universalização do assalariamento, não obstante a construção de uma sociedade de consumo massificado.

⁹⁰ MANÃS, *op. cit.*, 2005, p. 73.

⁹¹ CAPELLA, *op. cit.*, 1998, p. 23.

⁹² CAPELLA, *op. cit.*, 1998, p. 92.

⁹³ *Id.*, 1998, p. 91.

⁹⁴ DAL ROSSO, *op. cit.* 1996, p. 225.

dos indivíduos e da reduzida coesão dos trabalhadores, contribuiu decisivamente para tanto, possibilitando ao empregador, organizar o trabalho da maneira que lhe possibilitasse o maior lucro possível.⁹⁵

No seu processo de industrialização, o Brasil importou apenas as inovações técnicas norte-americanas e europeias, mas deixou de importar os modelos de controle jurídico-social, mormente em relação à duração do trabalho, que a práxis social estrangeira, por meio dos movimentos operários, construiu.⁹⁶

As primeiras indústrias implantadas no Brasil “conseguem o feito de alongar as horas de trabalho para homens e mulheres inseridos nas práticas de trabalho da modernidade”⁹⁷. O trabalhadores da indústria nascente brasileira no final do século XIX chegavam a trabalhar 12 horas ao dia, similarmente aos empregados ingleses no ápice da Primeira Revolução Industrial, atingindo, conseqüentemente, o limite biológico da capacidade humana.⁹⁸

Dal Rosso⁹⁹ sintetiza as peculiaridades da relação entre o capital e o trabalho no seguinte excerto:

Em face da fragilidade da classe operária em emergência, o patronato assume inteira discricção no ditar as regras do assalariamento; não se procedem a contratações coletivas; pagam-se baixos salários; é indiscutível o emprego, em escala, de menores de idade e de mulheres, para os quais pagam-se salários ainda mais baixos, exigem-se longas jornadas de trabalho. Em consequência dessa prática de assalariamento decorre o miserável padrão de consumo operário dessa época.

O Estado Liberal brasileiro foi o sustentáculo para os propósitos da burguesia capitalista emergente. Mais uma vez a organização operária e, por conseguinte, as lutas desenvolvidas contra a exploração da classe trabalhadora, foram as responsáveis pela redução da jornada nessa fase de industrialização inicial no Brasil.

Entre o final do século XIX e o início do século XX, em razão do fraco grau de articulação do operariado, havia poucos movimentos de classe. Entretanto, ao longo dos anos, a própria industrialização favoreceu a coesão dos trabalhadores.

A primeira greve geral que envolveu diversas categorias de trabalhadores, ocorreu em 1907 em São Paulo e no Rio de Janeiro, tendo como principal reivindicação a redução da duração do trabalho para oito horas diárias. Obteve resultados descentralizados, sobretudo nas

⁹⁵ *Id.*, 1996, p. 225.

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ *Id.*, 1996, p. 239.

⁹⁸ *Id.*, 1996, p. 280.

⁹⁹ *Id.*, 1996, p. 231.

pequenas empresas, pois na égide do Estado Liberal, a criação de uma legislação acerca do tema não seria aceitável.

O grande êxito desse movimento foi o de perpassar para todos os conflitos seguintes a ânsia pela redução da duração do trabalho para um padrão de oito horas diárias e 48 semanais, a exemplo da greve dos operários sapateiros e têxteis de São Paulo, em 1912, e de nova greve geral de 1917, também em São Paulo.¹⁰⁰

Ainda nesse período houve tentativas fracassadas de instituir limitação legal à duração de trabalho.

É o caso do Projeto de Lei apresentado pelos deputados Figueiredo Rocha e Rogério Miranda, em 1911, pretendendo a fixação da jornada em oito horas, o qual sequer foi analisado, sendo considerado “anárquico, subversivo e imoral”¹⁰¹.

Os movimentos operários continuaram e o liberalismo revelou-se ineficaz também no Brasil.

Afetada em seus elementos internos, como pela diminuição das horas de trabalho exigida por movimentos grevistas e pela queda da produtividade em decorrência do trabalho muito longo, e por elementos externos, perda de legitimidade social que a ideologia liberal padeceu frente às ideias de intervenção estatal, a práxis liberal entra em crise nas décadas de vinte e trinta deste século.¹⁰²

A fixação da duração de trabalho pelo Estado ocorreu a partir de 1930 durante o governo de Getúlio Vargas.

Nesse período, houve intensa atividade normatizadora do Poder Executivo, sendo expedidos ao menos 15 decretos regulando o tempo de trabalho em diferentes categorias profissionais.¹⁰³

Na verdade, atender a uma das principais reivindicações obreiras, a redução da duração do trabalho, foi um meio de conter o poder crescente das organizações de trabalhadores.¹⁰⁴

Enfim, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1934, houve a fixação da jornada geral em oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos

¹⁰⁰ DAL ROSSO, *op. cit.* 1996, p. 232-233.

¹⁰¹ *Id.*, 1996, p. 235.

¹⁰² *Id.*, 1996, p. 246.

¹⁰³ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 806.

¹⁰⁴ Dal Rosso aduz que “essa fúria legiferante, de iniciativa do Poder Executivo, constitui um dos instrumentos mais eficazes de controle da classe operária. [...] O governo que é repressor do movimento sindical atende uma de suas principais reivindicações. Essa contradição pode ser entendida como parte de uma estratégia do governo de colocar sob seu controle estrito todo o movimento sindical. Para isso emprega a repressão junto com a legislação que atende a reivindicações históricas do sindicalismo combativo”. DAL ROSSO, *op. cit.* 1996, p. 241.

casos previstos em lei. As constituições posteriores, com exceção da promulgada em 1988, que institui o padrão de oito horas diárias e 44 horas semanais, não alteraram significativamente a questão da duração do trabalho.¹⁰⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1º de maio de 1943, apesar de paradigmática no que concerne à compilação e atualização dos direitos trabalhistas, pouco acrescenta sobre a limitação da duração do trabalho. Ao contrário, traz inúmeras hipóteses excetivas dos limites constitucionais, permitindo, a época da sua publicação, a institucionalização do padrão de trabalho de 10 horas diárias e 60 semanais.

Diante da intervenção estatal, os empregadores brasileiros também procuram outras formas de acumulação de mais-valia, emergindo assim, as organizações racionais do trabalho, consoante ocorreu no plano internacional. Entretanto o taylorismo e o fordismo, assim que aplicados no Brasil, não lograram substituir efetivamente as longas jornadas, mas passaram a conviver com elas, possibilitando uma acumulação sem precedentes.

1.3 PÓS-MODERNIDADE CAPITALISTA

Vários são as nomenclaturas usados para identificar as características inerentes à contemporaneidade.

Santos¹⁰⁶, por exemplo, o designa como *Pós-Modernidade*, enquanto, Beck¹⁰⁷, o chama de *Segunda Modernidade*. Não é relevante para o presente estudo analisar a denominação mais adequada, ao pelo contrário, é de extrema importância identificar as características desse novo tempo. Beck¹⁰⁸ constata as questões que aí se colocam:

O final do século XIX e o século XX caracterizam-se como uma segunda modernidade, ou modernidade reflexiva, em um processo no qual são colocadas em questão e transformadas em objeto de reflexão as insuficiências e antinomias da primeira modernidade. A sociedade passa por processos de globalização, individualização, desemprego, subemprego, revolução dos gêneros e costumes, os riscos globais da crise ecológica e a turbulência dos mercados financeiros.

¹⁰⁵ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 807.

¹⁰⁶ SANTOS, Boaventura de Souza. O social e o político na transição pós-moderna. **Revista de Comunicação e Linguagens**, nº. 6, v. 7, p. 25-48, 1988, p. 25-48.

¹⁰⁷ BECK, Ulrich. **La sociedad del riesgo global**. Tradução de Jesús Alborés Rey. Espanha: Siglo Veintiuno, 2002, p. 75-121.

¹⁰⁸ BECK, *op. cit.*, 1999, p. 76.

Especificamente no que concerne ao trabalho, Beck aduz que: “[...] a sociedade do trabalho formal e do pleno emprego e, com ela, a rede de proteção do Estado assistencial, entram em crise diante de um novo modo de produção e cooperação deslocalizado”¹⁰⁹.

Ocorre que os paradigmas da modernidade – tal qual o progresso que legitimou a centralidade do trabalho – não se sustentam mais. A visão de futuro da modernidade, baseada na crença de que o progresso tecnológico e econômico acarretaria a melhoria das condições de vida de todos os seres humanos, tornou-se indefensável.

Gorz¹¹⁰ afirma que a modernidade viveu sob uma utopia industrialista que não subsiste mais e assim, todos os valores que regulavam a dinâmica social dessa época entram em crise:

Prometia-nos, a utopia industrialista, que o desenvolvimento das forças produtivas e a expansão da esfera econômica liberariam a humanidade da penúria, da injustiça e do mal-estar; que lhe dariam, com o poder soberano de dominar a natureza, o poder soberano de determinar a si mesma; que fariam do trabalho a atividade demiúrgica e ao mesmo tempo autopoietica, na qual o aperfeiçoamento incomparavelmente singular de cada um seria reconhecido – direito e dever a um só tempo – como parte da emancipação de todos.

O paradigma do progresso entra em colapso, pois já não é mais possível afirmar que “o crescimento das forças produtivas induza o aperfeiçoamento de outros aspectos da ‘civilização’, assinaladamente os morais, isto é, que gere uma acentuação do progresso de humanização de nossa espécie”¹¹¹ (destaque no original).

A noção de desenvolvimento atual está além do técnico e do econômico. Sen¹¹² considera que “o crescimento econômico não pode sensatamente ser considerado um fim em si mesmo. O desenvolvimento tem de estar relacionado sobretudo com a melhoria da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos”.

Diante dessas novas perspectivas, o tempo de trabalho exigido socialmente merece ser revisto. É imprescindível, portanto, analisar as mudanças contemporâneas no mundo do trabalho a fim de pautar a reformulação da duração do trabalho no propósito de efetiva liberação dos seres humanos.

¹⁰⁹ Tradução da autora: “[...] la sociedad formal del trabajo y el pleno empleo, y con ella la red tejida en el plano del Estado assistencial, entra en crisis ante a un nuevo modo de producción y cooperación deslocalizadas”. *Id.*, 1999, p. 29.

¹¹⁰ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 20.

¹¹¹ CAPELLA, *op. cit.*, 1998, p. 20.

¹¹² SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Cia. das Letras, 2000, p. 29.

Lafargue¹¹³, em 1880, já previa que a evolução tecnológica liberaria a força de trabalho humano. Acreditava que essa liberação seria útil para o usufruto das regalias do ócio, mas, sobretudo, para a conscientização social.

Todavia, o que se vislumbra, atualmente, é a diminuição do trabalho globalmente necessário, sem a equânime distribuição dos postos restantes, gerando uma massa de desempregados sem condições dignas de vida.

Mészáros¹¹⁴ constata que uma das premissas estruturais do modo de produção capitalista é justamente a “subordinação permanente do trabalho ao capital”. Para o referido autor, quanto mais as circunstâncias históricas tendem a alterar as premissas estruturais irracionais do sistema do capital, “mais categoricamente os imperativos de funcionamento devem ser reforçados e mais estreitas devem ser as margens dos ajustes aceitáveis”.

O desemprego estrutural é um fenômeno de âmbito mundial. Essa imensa força de trabalho tem sido subjugada e reprimida, muitas vezes com a cooperação ativa das suas lideranças sindicais, em nome de fenômenos não palpáveis, como globalização, neoliberalismo e flexibilização, resultando em reduções salariais contínuas.

Emergem, doravante, inúmeras propostas, e algumas concreções de diminuição da duração laboral, fundamentadas, basicamente, na necessidade da repartição equânime do trabalho remanescente e, por conseguinte, na valorização do tempo de não-trabalho.

As novas tecnologias são, hoje, “capazes de livrar o homem da fadiga física [...] e de permitir – aqui e agora – transformar muito tempo de trabalho dependente em tempo auto-administrado a ser dedicado ao crescimento intelectual de cada um e da coletividade”¹¹⁵. As transformações em curso determinam, enfim, a drástica redução do tempo dedicado ao trabalho.

Sobre os objetivos da redução da duração do trabalho, transformação que se revela na contemporaneidade, Gorz¹¹⁶ identifica:

A diferença é que não se trata mais de programas isolados, mas de uma movimentação de toda a sociedade em vista de uma alocação que concerne a todos. [...] A redução generalizada da duração do trabalho, por seus dois objetivos inseparáveis, corresponde a uma escolha da sociedade: a) que todos trabalhem cada vez menos para que todos possam trabalhar e desenvolver fora do seu trabalho as potencialidades pessoais que não conseguem nele desenvolver; b) que uma proporção muito maior da população possa aceder a tarefas profissionais

¹¹³ LAFARGUE, *op. cit.*, 1999, p. 120.

¹¹⁴ MÉSZÁROS, István. **A ordem do capital no metabolismo social da reprodução**. Ensaios Ad Hominem. São Paulo: Estudos e Edições Ad Hominem, 1999, p. 217.

¹¹⁵ MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 4ª. ed. Tradução de A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2000, p. 166.

¹¹⁶ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 187.

qualificadas, complexas, criativas, responsáveis, que permitam evoluir e renovar-se continuamente.

Como foi visto as mudanças no mundo do trabalho que se entremostam na sociedade pós-moderna requerem a transposição de vários obstáculos, mas há uma característica central importante em todas essas transformações: o trabalho abstrato ocupa nova posição nas relações sociais dos seres humanos, seja em razão da sua crescente desnecessidade à cadeia produtiva, seja em razão do decrescente tempo a ele dedicado, ou ainda, de ambos.

1.3.1 A Terceira Revolução Industrial, o pós-fordismo e o Estado Mínimo

No presente tópico, passa-se ao exame dos efeitos acarretados pela Terceira Revolução Industrial no mundo do trabalho. Semelhante análise no tocante à Segunda Revolução Industrial (século XIX) não é realizada, uma vez que as alterações por ela trazidas, mormente em relação à energia elétrica e ao petróleo, contribuíram para o aumento da duração do trabalho individual, tal qual a Primeira Revolução Industrial, não comportando características específicas que mereçam especial análise quando visualizada sob o enfoque proposto por este trabalho.¹¹⁷

A Terceira Revolução Industrial ocorreu após a Segunda Guerra Mundial. A princípio, nos Estados Unidos da América, mas logo seus efeitos foram sentidos globalmente. É caracterizada pela emergência e utilização de tecnologias “capazes de realizar funções conceituais, gerenciais e administrativas e de coordenar o fluxo da produção, desde a extração da matéria-prima ao *marketing* e à distribuição do produto final e de serviços”¹¹⁸. Trata-se, em outras palavras, do crescente uso de técnicas computadorizadas para a automação dos sistemas de produção e de serviços, “em cada setor da economia e virtualmente por cada grupo e classe de trabalhadores”¹¹⁹.

Rifkin narra que, no pós-Guerra, houve um aumento das movimentações dos trabalhadores norte-americanos para recuperar perdas salariais sofridas durante o período belicoso em razão do congelamento dos salários. Diante das exigências crescentes dos

¹¹⁷ REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral**. 4ª. ed. São Paulo: Contexto, 1999, p. 148.

¹¹⁸ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 64.

¹¹⁹ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 95.

trabalhadores, os industriais entreviram nas novas tecnologias da automação um meio “tanto para se livrarem de trabalhadores rebeldes, quanto para melhorar a sua atividade”¹²⁰.

Na verdade, este é o aspecto diferencial das tecnologias da informação. Norbert Weiner¹²¹, considerado o pai da cibernética, na metade do século passado, já previra que “se essas mudanças na demanda de mão de obra nos atingirem de forma fortuita e mal-organizada, estaremos sob a ameaça do maior período de desemprego jamais visto”.

As novas tecnologias da informação exigiam a criação de um novo método organizacional, uma vez que o modelo taylorista/fordista, com a sua pirâmide decisória¹²², não era capaz de acomodá-las e usufruir do potencial que as acompanhava. Ademais, as organizações clássicas não possuíam a flexibilidade necessária para se adaptar às oscilações do mercado global emergente, as quais decorriam da globalização financeira, da mundialização da produção e do acirramento da competição internacional.

Calvete¹²³ assevera que “os objetivos buscados nesta reestruturação eram a diminuição de custos, a otimização dos recursos de capital e o aumento da flexibilidade produtiva para melhor acompanhar as constantes flutuações da demanda”.

Uma nova estrutura organizacional, melhor equipada para tirar proveito das inovações técnicas, surgiu na indústria automobilística japonesa na década de 1970, sendo, atualmente, conhecida por expressões como toyotismo, pós-fordismo, produção enxuta e participativismo.¹²⁴

Esse modelo pretende “combinar novas técnicas gerenciais com máquinas cada vez mais sofisticadas para produzir mais com menos recursos e menos mão de obra”¹²⁵.

¹²⁰ *Id.*, 1995, p. 90.

¹²¹ WEINER, Norbert *apud* RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 90.

¹²² Sobre a estrutura organizacional dessas corporações, Rifkin afirma que “Virtualmente qualquer organograma moderno de uma corporação se parece com uma pirâmide. Os funcionários em cada degrau da escada corporativa, têm atribuições específicas e prestam contas de seu trabalho àqueles imediatamente acima na pirâmide corporativa. Informações vitais referentes à produção, distribuição e ao *marketing* sobem na cadeia de comando, são processadas em cada nível e depois levadas para o próximo nível acima até eventualmente alcançar o mais alto nível gerencial que, por sua vez, usa as informações para tomar decisões de comando, que vão sendo transmitidas para a hierarquia abaixo e implementadas em cada nível descendente. [...] Na base da hierarquia corporativa está a mão de obra não qualificada e semi qualificada, cuja função é fazer e movimentar coisas ou executar os serviços que são a marca registrada da empresa. Suas tarefas são, para todos os fins e propósitos, rigorosamente rotinizadas de acordo com as linhas clássicas da administração científica, primeiramente adotada pelo especialista em eficiência Frederick Taylor na virada do século”. RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 100.

¹²³ CALVETE, Cassio da Silva. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. 2006. 217 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2006.

¹²⁴ QUEIROZ, Sergio Roberto de Mello. O Direito do Trabalho no pós-industrialismo: crise e transformação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª. Região**. Maceió: Tribunal Regional do Trabalho, v. 10, nº. 1, p. 141-186, jan.-dez. 2007, p. 164.

¹²⁵ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 103.

Para isso, inicialmente, elimina a hierarquia gerencial e cria equipes multiquaisificadas que trabalham em conjunto diretamente com a produção, com o intuito de aproveitar o conhecimento e a experiência de todos os envolvidos no processo. Os próprios trabalhadores têm o domínio da produção, decorrente da versatilidade das suas tarefas, podendo, por exemplo, executar reparos nas máquinas sem a necessidade de contato com outros setores. Todas as informações sobre o processo de produção são computadorizadas e repassadas, em tempo real, para os trabalhadores, tornando a gerência média desnecessária. A organização pós-fordista, ao contrário da sua antecessora, dá prioridade à produção *just-in-time*, ou seja, produção por demanda, reduzindo os estoques e os custos decorrentes¹²⁶.

Os novos modelos organizacionais pretendem acelerar a produção e diminuir os seus custos para aumentar sua produtividade e, conseqüentemente, a sua competitividade, com o intuito final de elevar os níveis de acumulação da mais-valia relativa. O tempo no repasse de informações nas organizações tradicionais era demasiado longo para possibilitar uma competitividade global.

As tecnologias, doravante hegemônicas, “permitem que a informação seja processada horizontalmente ao invés de verticalmente, derrubando a tradicional pirâmide corporativa em favor de redes operando ao longo do plano comum”¹²⁷.

Esses eventos ocorrem na esteira da crise do modelo estatal interventor¹²⁸. Com efeito, o *Welfare State*, ao seu tempo, concretizou mudanças sociais e econômicas que revigoraram o capitalismo e afastaram o espectro do comunismo. Contudo o contínuo financiamento do capital e da força de trabalho lhe acarretou um alto endividamento. As razões da crise de modelo estatal, para Capella¹²⁹, são facilmente perceptíveis:

O incremento de demandas sociais suscita um incremento da pressão fiscal para enfrentá-las, incremento que, com o tempo, se traduz via custos de produção crescentes num descenso da competitividade econômica e, portanto, dos benefícios empresariais, com a conseguinte queda da capacidade de contribuição fiscal.

¹²⁶ Os estoques nas organizações tayloristas/fordistas operavam sob o sistema *just-in-case*, ou seja, estocavam quantidade grande e redundante de materiais e equipamentos em toda a linha de produção, para o caso de precisarem distribuir peças ou equipamentos defeituosos.

¹²⁷ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 109.

¹²⁸ Nesse sentido, o escólio de Gorender: “As deficiências e insuficiências do fordismo salientaram-se, particularmente, no quadro do primeiro choque do petróleo (1973) e da recessão cíclica de 1973-1975. Simultaneamente, acentuavam-se as dificuldades fiscais do intervencionismo estatal keynesiano e do Estado de Bem-Estar Social. A aceleração do processo inflacionário evidenciava os tropeços do regime fordista-keynesiano, no momento em que a acumulação de capital e o crescimento das forças produtivas tocavam os limites cíclicos da economia capitalista. Por fim, a introdução dos microprocessadores no interior da produção, intensificada na década de 80, tornou mais evidente a inadequação do regime fordista às inovações tecnológicas e, em especial, à automação eletrônica”. GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**. Vol.11, nº. 29, p. 311-361, 1997, p. 314.

¹²⁹ CAPELLA, *op. cit.*, 1998, p. 95.

O projeto de Estado Mínimo, assentado nas ideias neoliberais, surge como reação ao colapso do modelo de estado intervencionista. Friedrich von Hayek e Milton Friedmann, seus principais teóricos, combatem a regulação e a intervenção estatal na economia, sob o fundamento de que destroem a liberdade dos cidadãos e a competição, elementos essenciais à prosperidade.¹³⁰

Desse modo, a flexibilização e a desregulamentação das normas que regulam as relações de trabalho apresentam-se como um dos pontos essenciais a superação da crise político-econômica.¹³¹ Os direitos trabalhistas passam a ser vistos como um empecilho ao desenvolvimento da economia, porquanto representam um aumento dos custos e, ainda, por seu caráter abstrato e geral, não dão conta das especificidades de cada empresa ou setor.

O foco de atuação do Estado Mínimo deve centrar-se na estabilidade macroeconômica, visando à atração de investidores privados e a construção de um economia autorregulável.¹³²

A natureza tutelar do antigo Estado de Bem-Estar social, aí se incluindo o modelo adaptado pelo Brasil, foi amplamente reduzida, “perdeu-se a escala móvel de salários e a segurança no emprego; dividiu-se os empregados em fixos, temporais, precários, [...]”¹³³.

Concretizam-se, a partir de 1970, as mencionadas políticas liberais mais funcionais à competitividade global, que atacam os mecanismos de regulação estatal das relações de trabalho.¹³⁴

As exigências do capitalismo global, num contexto de ascendência das ideias neoliberais, resultaram no desemprego generalizado, em nível mundial. Conquanto tenha havido uma diminuição, em caráter geral, do tempo de trabalho necessário, isso não conduziu necessariamente à redução do tempo de trabalho individual, o qual experimentou reduções insignificantes nesse período.¹³⁵ Consoante constata Calvete¹³⁶, “essa redução do tempo necessário e o aumento do tempo disponível podem reverter-se em redução da jornada de trabalho dos trabalhadores ou desemprego”.

O afastamento do Estado, flexibilizando e desregulamentando os direitos do trabalho, apenas contribuiu para a precarização dos empregos e a desigualdade social.

¹³⁰ QUEIROZ, *op. cit.*, 2007, p. 173.

¹³¹ *Id.*, 1994, p. 170.

¹³² *Id.*

¹³³ CAPELLA, *op. cit.*, 1998, p. 96.

¹³⁴ QUEIROZ, *op. cit.*, 2007, p. 174.

¹³⁵ Gorender destaca que no Japão, berço da organização de produção pós-fordista, houve um aumento na imposição de “horas extras e trabalho em dias feriados, o que resultou no maior número de horas trabalhadas por ano para os operários japoneses, dentre os países desenvolvidos”. GORENDER, *op. cit.*, 1997, p. 314.

¹³⁶ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 76.

Chauí¹³⁷ assinala que:

[...] a massa humana não é mais necessária materialmente, e menos ainda economicamente para o pequeno número que detém os poderes. Depois de haver produzido mercadorias descartáveis, o trabalho tornou-se a última mercadoria descartável.

Segundo Mészáros¹³⁸, essa circunstância se deparará com dois grandes impasses.

O primeiro diz respeito à perda do poder aquisitivo desse grande contingente de indivíduos, o que poderá acarretar a recessão global, “pela simples razão de que é impossível espremer o poder de compra crescente (necessário para uma ‘expansão saudável’) de salários que encolhem e do deteriorado padrão de vida da força do trabalho”¹³⁹ (destaque no original).

O segundo impasse apontado pelo autor relaciona-se com o primeiro, mas soma a ele um elemento explosivo, qual seja, o problema global do crescimento demográfico em níveis alarmantes, o que indica a “incontrolável multiplicação da ‘força de trabalho supérflua’ da sociedade”¹⁴⁰.

Na análise da contradição que ora se impõe, conclui esse autor:

O caso é que, para se desembaraçar das dificuldades de acumulação e expansão lucrativa, o capital globalmente competitivo tende a reduzir a um mínimo lucrativo o ‘tempo necessário de trabalho’ (ou o ‘custo do trabalho na produção’) e assim inevitavelmente tende a transformar os trabalhadores em força de trabalho supérflua. Ao fazer isto, o capital subverte as condições vitais de sua própria reprodução ampliada¹⁴¹ (destaques no original).

O fato é que as circunstâncias atuais demandam um novo posicionamento político, pois os elementos emergentes constituem ingredientes para o questionamento das pilares políticos, econômicos, sociais e jurídicos da sociedade contemporânea.

¹³⁷ CHAUÍ, Marilena de Souza. Introdução a Paul Lafargue. In: Paul Lafargue. **Direito à preguiça**. Tradução de Teixeira Coelho. São Paulo: UNESP, 1999, p. 55.

¹³⁸ MÉSZÁROS, *op. cit.*, 1999, p. 225-226.

¹³⁹ *Id.*

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ *Id.*

1.3.2 Automação e desemprego

A OIT, no seu mais recente relatório sobre tendências mundiais de emprego¹⁴², publicado em maio de 2009, estima um aumento na taxa de desemprego global para o referido ano da ordem de 6,3% a 7,1%, o que corresponde a um aumento de 24 a 52 milhões de desempregados em todo o mundo. Isso significa que, no melhor dos cenários, haverá 205 milhões de indivíduos sem trabalho remunerado no mundo.

A seu turno, nos países da América Latina e Caribe, o nível de desemprego deverá atingir um percentual entre 8,1% e 9,2% ao final de 2009, o que significa um contingente de 22,6 a 25,7 milhões de desempregados.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹⁴³ a taxa de desocupação dos brasileiros subiu 1,4%, entre dezembro de 2008 e janeiro de 2009, atingindo 8,2%, isto é, 1,89 milhão de pessoas. A taxa é a mais elevada desde abril de 2008 (8,5%) e mostra uma alta recorde entre os meses de dezembro e janeiro.

O aumento do desemprego evidencia uma transformação problemática no mundo do trabalho¹⁴⁴ e “não é uma bolha que se formou nas relações de trabalho e que poderia ser reabsorvida”¹⁴⁵ mantendo-se as coisas tal como estão.

Gorender¹⁴⁶ aponta a tecnologia informacional e a organização de trabalho conforme a produção enxuta como causas determinantes do desemprego que assola os países capitalistas. Assevera que “seja por via da automação eletrônica, seja por via da reorganização do *layout* organizativo da empresa, os empregos somem aos milhares e aos milhões, enquanto aumenta a carga de trabalho sobre aqueles que continuam trabalhando”.

Consoante Masi¹⁴⁷, o problema cinge-se na:

[...] relação cada vez mais desequilibrada que a grande indústria provoca entre a crescente quantidade de artigos que produz, a decrescente quantidade de trabalho humano que emprega para produzi-los, o aumento da longevidade e o crescimento do desemprego.

¹⁴² ILO. International Labour Organization. **Global employment trends: update**, may 2009. Disponível em: <http://www.oit.org/global/lang--en/docName--WCMS_106504/index.htm>. Acesso em: 28 out. 2009.

¹⁴³ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.. **Pesquisa mensal de emprego**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm>. Acesso em: 02 mar. 2009.

¹⁴⁴ Castel lembra que o “desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda do emprego. A precarização do trabalho é uma outra característica, menos espetacular porém ainda mais importante, sem dúvida”. CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 514.

¹⁴⁵ *Id.*, 2008, p. 516.

¹⁴⁶ GORENDER, *op. cit.*, 1997, p. 329.

¹⁴⁷ MASI, *op. cit.*, 2000, p. 279.

As inovações tecnológicas e organizacionais não acarretariam tais implicações, se não fosse a necessidade de reprodução ampliada e constante do modo de organização capitalista. Diante da crescente concorrência global e dos encargos trabalhistas cada vez maiores, as empresas aceleram a transição entre trabalhadores humanos e os seus substitutos mecanizados com o intuito de reduzir seus custos e aumentar a margem de lucro.

A principal dinâmica da automação, dentro de um modo de produção capitalista, caracteriza-se pela “firme determinação do empresariado de substituir trabalhadores, por máquinas, tanto quanto possível e, com isso, reduzir encargos trabalhistas, aumentar o controle sobre a produção e melhorar as margens de lucro”¹⁴⁸.

Ao lado das altas taxas de desemprego, há outra tendência significativa, a da precarização das relações de trabalho, presente nas formas de trabalho a tempo parcial, temporário, terceirizado, informal, entre outras. Esse movimento decorre, ao menos em parte, do grande contingente de desempregados, dependentes de qualquer trabalho remunerado para a sua sobrevivência e da sua família e que, portanto, aceitam quaisquer condições que lhes imponham. Ainda nesse sentido, relevante a constatação de Rifkin¹⁴⁹:

As filas de desempregados e subempregados crescem diariamente na América do Norte, na Europa e no Japão. Mesmo as nações em desenvolvimento estão enfrentando o desemprego tecnológico à medida que empresas multinacionais constroem instalações de produção com tecnologia de ponta em todo o mundo, dispensando milhões de trabalhadores de baixa remuneração, que não podem mais competir com a eficiência de custos, controle de qualidade e rapidez de entrega, alcançadas com a produção automatizada. Em um número cada vez maior de países, as notícias chegam repletas de novidades sobre produtividade enxuta, reengenharia, gerenciamento de qualidade total, pós-Fordismo, demissões e redução das estruturas.

Aznar¹⁵⁰ assevera que a revolução que atinge o mundo do trabalho “não é um fenômeno conjuntural que poderia se pautar graças a sabedoria de administradores que sonham ainda com o crescimento de outrora, é uma revolução estrutural”.

No passado, por ocasião da Primeira e da Segunda Revoluções Industriais, as novas tecnologias eliminavam determinado setor, mas os outros setores absorviam os trabalhadores dele decorrentes.¹⁵¹ Atualmente, as inovações afetam todos os setores da economia

¹⁴⁸ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 93.

¹⁴⁹ *Id.*, 1995, p. 5.

¹⁵⁰ AZNAR, *op. cit.*, 1993, p. 34.

¹⁵¹ “A automação pelas tecnologias informacionais e de telecomunicação fez crescer, num primeiro momento, a ocupação no setor de serviços, de modo que alguns sociólogos, tal qual Offe, chegou a caracterizar a sociedade atual como ‘de serviços’”. ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 47. Todavia, ficou evidente que o setor terciário não é suficientemente grande para absorver os desempregados tecnológicos, bem como não ficou imune à incidência das inovações tecnológicas. Acerca do tema, Aznar, afirma: “Ao se considerar que a vocação última da sociedade não é a de fornecer legiões de servidores (rebatizados técnicos em serviços) aos

(agricultura, indústria e serviços) e não há para onde escoar a mão de obra disponibilizada.

Essa é a característica peculiar e determinante dos novos tempos, no qual “máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritório e operários para as filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio desemprego”¹⁵².

Sennet¹⁵³ aponta, exemplificativamente, as seguintes tecnologias contemporâneas substituidoras da força de trabalho humana: “[...] dispositivos inteligentes de ativação de voz – a ameaça automatizada aos servidores de *telemarketing* – ou nos leitores de código de barras, que vêm revolucionando a contabilidade das empresas [...]”.

Destaque-se que a produtividade das empresas que se automatizaram e se reorganizaram, malgrado a diminuição da força de trabalho humana, sobe aceleradamente. Sennet¹⁵⁴ aponta que:

[...] entre 1998 e 2002, a Sprint Corporation aumentou a produtividade em 15%, utilizando avançados programas de computação de reconhecimento de voz, e elevou a sua renda em 4,3%, ao mesmo tempo que diminuía em 11.500 trabalhadores na sua folha de pagamento ao longo desses quatro anos. Na indústria pesada, entre 1982 e 2002 a produção de aço nos Estados Unidos aumentou de 75 milhões de toneladas, embora o número de operários metalúrgicos caísse de 289.000 para 74.000. Esses empregos não foram exportados; na sua maioria, foram substituídos por máquinas sofisticadas.

Daí decorre duas implicações, reciprocamente excludentes, mas reveladoras das transformações sociais.

A primeira relaciona-se com o surgimento de uma sociedade de desemprego em massa; portanto, de pobreza generalizada, acompanhada de variadas espécies de tumultos sociais (violência urbana, revoluções internas e outras).

Pondera Gorz¹⁵⁵, “as economias de trabalho e de ganho de tempo que o desenvolvimento acelerado engendra, produzem apenas exclusão social, pauperismo e desemprego em massa, e uma intensificação da ‘guerra de todos contra todos’”.

A segunda, mais desejável, refere-se à formação de uma sociedade do tempo livre, na qual o trabalho e a riqueza serão repartidos equanimemente.

campeões do crescimento, o campo dos ofícios dos serviços é menor do que parece”. AZNAR, *op. cit.*, 1993, p. 35.

¹⁵² RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 3.

¹⁵³ SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 88.

¹⁵⁴ *Id.*, 2006, p. 89.

¹⁵⁵ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 177.

Enquanto milhões de indivíduos sofrem dos males decorrentes da ausência de trabalho, outros milhões amargam pelo trabalho em excesso, colocando em risco o seu bem-estar social e a sua saúde física e psíquica, pelo temor de perder o tão disputado emprego.

A redução do tempo dedicado ao trabalho aí se insere sob a perspectiva de uma opção entre duas filosofias, a saber:

[...] aquela que consiste em permanecer enraizado no trabalho em tempo integral e de dividir entre os empregados ativos os ganhos de produtividade, liberando de indenizar aqueles que estão em inatividade. E aquela que consiste em redistribuir o emprego redistribuindo o ganho de produtividade entre todos. A aposta é saber o que vamos fazer da revolução da produtividade: um motivo de exclusão ou de abertura de um novo espaço de liberdade.¹⁵⁶

Ao lado dessas constatações, tem-se o fato de que o trabalho ocupa posição nodal da vida dos seres humanos, porquanto, além de principal fonte de renda da maioria das pessoas, é um meio de identificação pessoal e social. Nessa esteira, é o importante escólio de Coutinho¹⁵⁷:

O sujeito é o que faz, o que trabalha e para quem trabalha; em reverso, o sujeito não é, é um não-sujeito, se nada faz, se não trabalha, se não é tomado pelo capital. O aniquilamento do sujeito se projeta no sonho de ser explorado, para não ser tomado na pequenez e inutilidade de quem nem para ser explorado conta.

O crescente desemprego estrutural, portanto, repercute na própria dinâmica do capital. Mészáros¹⁵⁸ acentua que o desenvolvimento do modo de produção capitalista culmina, no seu ápice, por proporcionar um número cada vez maior de seres humanos supérfluos para o seu mecanismo de produção, embora tais indivíduos estejam longe de ser considerados supérfluos como consumidores.

A ausência de renda da população influi diretamente no consumo e na impossibilidade de escoamento das mercadorias produzidas. A par disso, os desempregados, cada vez mais numerosos, constituem-se como uma força revolucionária latente.

¹⁵⁶ AZNAR, *op. cit.*, 1993, p. 136.

¹⁵⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do Trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In: **Direito do trabalho & direito processual do trabalho**: temas atuais. Coordenadores Célio Horst Waldruff e Aldacy Rachid Coutinho. Curitiba: Juruá, p. 11-20, 2000, p. 17.

¹⁵⁸ MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: Ricardo Antunes (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, p. 27-43, 2006, p. 32.

2 DURAÇÃO DO TRABALHO

2.1 A JORNADA E A DURAÇÃO DO TRABALHO

O tempo dedicado ao trabalho pelo indivíduo, comumente, costuma ser chamado de jornada de trabalho, independente de a referência ser diária, semanal, mensal ou, ainda, anual.

A jornada de trabalho é uma das formas de mensuração do tempo gasto no trabalho. É “o trabalho realizado no tempo; é o trabalho efetuado, medido pelo critério do tempo; é o desdobramento no tempo do trabalho humano”¹⁵⁹.

Dal Rosso¹⁶⁰ explica que a expressão *jornada* tem suas raízes nas expressões latinas *dies* (dia). A expressão em francês, *journée*, procede de *jour* (dia). Em italiano, *giornata*, vem de *giorno* (dia).

Dessa maneira, é etimologicamente mais correto, apenas usar a expressão jornada de trabalho para aferição do tempo de trabalho gasto diariamente.

Delgado¹⁶¹ define jornada de trabalho como o “tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato”.

Em síntese, compreende o tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

A relação com o trabalho realizado em um dia tem origens nas sociedades agrícolas e mesmo urbanas que não dispunham de meios materiais e tecnológicos para vencer a barreira da natureza. Nessas sociedades o pôr do sol representava um limite intransponível para o exercício do trabalho.¹⁶²

Com as invenções tecnológicas, a palavra afastou-se da sua raiz etimológica, sendo que a língua portuguesa “passou a aceitar a associação com os tempos semanal, mensal e anual”¹⁶³.

Tanto é assim que o parágrafo 2º. do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prescreve:

¹⁵⁹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 44.

¹⁶⁰ *Id.*

¹⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.^a ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 835.

¹⁶² DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 44.

¹⁶³ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 28

§ 2º. 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 (sem destaques no original).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), nos incisos XIII e XIV, do artigo 7º., também utiliza o termo jornada, extensivamente. Por exemplo, no inciso XIII, dispõe “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva”. A seu turno, no inciso XI, consta: “jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Por outro lado, a expressão *duração do trabalho* abrange os distintos parâmetros temporais de prestação de serviços. Delgado¹⁶⁴ explica:

Embora *jornada* seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão *duração do trabalho* é que, na verdade, abrange os distintos módulos temporais de dedicação à empresa em decorrência do contrato empregatício (destaques no original).

Assim, a termo *duração do trabalho* pode ser associado de forma correta aos diferentes parâmetros de medição do tempo de trabalho, seja a jornada de trabalho, o trabalho semanal ou o anual.¹⁶⁵

A duração do trabalho diz respeito, genericamente, ao tempo de prestação de serviços e de disponibilidade¹⁶⁶ do trabalhador perante o seu empregador, como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. É a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços), bem como da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados).¹⁶⁷

A duração do trabalho associa-se diretamente com o montante de salário pago. Tanto é assim que a sua redução, quando não acompanhada da respectiva redução salarial, eleva,

¹⁶⁴ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 835.

¹⁶⁵ Esse trabalho primará pela precisão linguística, todavia não é possível olvidar que diversos autores, bem como pesquisas de órgãos oficiais, utilizam expressões equivocadas, o que, por si só, não lhes retira a importância da sua contribuição teórica sobre o tema.

¹⁶⁶ Mede não só o tempo de trabalho efetivo, mas, via de regra, também “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” (artigo 4º. da CLT). BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

¹⁶⁷ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 830.

automaticamente, o preço relativo da força de trabalho contratada, através do aumento do respectivo salário-hora.¹⁶⁸

A regulamentação da duração do trabalho visa “à tutela da saúde, da vida moral, e social do indivíduo, da economia em geral e, ainda, da liberdade individual”¹⁶⁹.

A limitação do tempo de trabalho, instrumentalizada pelo montante da sua duração, relaciona-se com a saúde no trabalho, pois, consoante lição de Gomes e Gottschalk¹⁷⁰, o excesso permanente de trabalho conduz à fadiga crônica, que predispõe o indivíduo a doenças e o conduz à invalidez, à velhice e à morte antecipada.

Por conseguinte, “[...] 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”¹⁷¹.

Ademais, a duração do trabalho justifica-se do ponto de vista moral e social, em face da necessidade de se respeitar a dignidade humana. É que o indivíduo tem o direito de gozar de uma vida pessoal, alheia à profissional, na qual possa desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente.¹⁷²

Sob esse aspecto, impor limites ao tempo de trabalho abre espaço para “recriar a personalidade e elevar o caráter deformado pela brutalidade de um trabalho esgotante e continuado”¹⁷³.

Do mesmo modo, o desenvolvimento técnico e econômico vincula-se à duração do trabalho.

Já se afirmou, com muita autoridade, que se pode e se deve reduzir a duração do trabalho na proporção em que os progressos da técnica o permitam. Deve haver certo sincronismo entre o aumento do descanso e o aperfeiçoamento da técnica. Contudo, o progresso técnico não deve vir necessariamente *antes* da redução da duração do trabalho. Esta última pode, em certos casos, antecipar o movimento técnico e o estimular. O computador, a robótica, a telemática e a informática são instrumentos eficazes à redução da jornada.¹⁷⁴

Nesse último sentido, Delgado¹⁷⁵ pondera que a redução da duração do trabalho cria, automaticamente, novos postos de trabalho, ainda que não na mesma proporção. Aduz, ainda,

¹⁶⁸ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 831.

¹⁶⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 298.

¹⁷⁰ *Id.*, 2007, p. 296

¹⁷¹ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 832.

¹⁷² GOMES; GOTTSCHALK, *op. cit.*, 2007, p. 296.

¹⁷³ *Id.*, 2007, p. 297.

¹⁷⁴ *Id.*

¹⁷⁵ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 833.

que na pior das hipóteses, a redução obstaculiza o ritmo de avanço da taxa de desocupação do mercado.

A duração normal de trabalho, tradicionalmente, é fixada pela legislação em termos diários e semanais máximos, podendo, entretanto, considerar parâmetros mensais ou ainda anuais.

2.2 CONTORNOS LEGAIS

No Brasil, a duração legal do trabalho, aplicada ao conjunto do mercado laborativo do país, é fixada, em módulo diário e semanal, pelo inciso XIII do artigo 7º. da CRFB/1988¹⁷⁶, o qual prescreve:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

Conforme alude o próprio dispositivo constitucional, a criatividade negocial coletiva, por meio dos acordos e convenções coletivas de trabalho, pode estabelecer limites menores à duração do trabalho. Na realidade, o próprio contrato individual de trabalho pode estabelecer limites mais benéficos ao trabalhador. É que as condições mais favoráveis prevalecerão sempre, independentemente da hierarquia dos correspondentes atos jurídicos.¹⁷⁷

O limite legal, com efeito, não tem o caráter de um limite mínimo; é, ao contrário, um limite máximo. O Direito do Trabalho, como se sabe, não impõe medidas restritivas impeditivas de o empregador conceder maior benefício do que o deferido em tese pela lei. Pactuada a prestação para durar um *tempo* inferior aos estabelecido como limite máximo inviolável, nesse instante cessa qualquer razão de intervenção da autoridade pública¹⁷⁸ (destaques no original).

¹⁷⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

¹⁷⁷ SÜSSEKIND *et al.*, *op cit.*, 1996, p. 812.

¹⁷⁸ GOMES; GOTTSCHALK, *op. cit.*, 2007, p. 304.

A legislação visa garantir “um patamar mínimo de civilidade que propicie boas condições de trabalho em um dado momento histórico”¹⁷⁹.

Cumpra salientar que por normas específicas, os empregados domésticos (artigo 7º., parágrafo único, da CRFB/1988¹⁸⁰), bem como os trabalhadores externos e os exercentes de funções de confiança (artigo 62 da CLT¹⁸¹) estão excluídos da limitação referente ao tempo de trabalho.¹⁸²

Além do padrão geral de duração do trabalho de oito horas diárias e 44 semanais (220 horas mensais), a legislação prevê durações menores para certas categorias e situações profissionais.

Isso acontece quando a atividade fornece risco à saúde ou à segurança do trabalho e, ainda, quando a categoria teve força suficiente para alcançar uma redução legal do seu tempo de trabalho em específico.

Por exemplo, os telegrafistas e telefonistas com horários variáveis (artigo 229 da CLT) e, ainda, os radialistas do setor de cenografia e caracterização (artigo 18, inciso III, da Lei nº. 6.615/1978), estão submetidos a uma jornada de sete horas e, conseqüentemente, a uma duração semanal de trabalho menor¹⁸³.

Por outro lado, beneficiam-se da jornada de seis horas, os cabineiros de elevador (artigo 1º. da Lei nº. 3.270/1957), artistas (artigo 21, incisos I, II, IV e V, da Lei nº. 6.533/1978), bancários e economiários (artigo 224 da CLT e Súmula nº. 55 do TST), telegrafistas e telefonistas (artigo 227 da CLT), operadores cinematográficos (artigo 234 da CLT), telegrafistas ferroviários (artigo 246 da CLT), aeroviários em pista (artigo 20 do

¹⁷⁹ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 31.** Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras. 2006. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

¹⁸⁰ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: “[...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

¹⁸¹ “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

¹⁸² SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 809-810.

¹⁸³ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 881.

Decreto nº. 1.231/1962) e os empregados nas atividades em minas de subsolo (artigo 293 da CLT).¹⁸⁴

Além disso, com jornada de cinco horas, estão os jornalistas profissionais (artigo 303 da CLT) e radialistas do setor de autoria e de locução (artigo 18, inciso I, da Lei nº. 6.615/1978).¹⁸⁵

A seu turno, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, também são agraciados por uma duração menor de trabalho. Com efeito, o inciso XIV do artigo 7º. da CRFB/1988 determina a observância de uma jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, ressalvando, contudo, o disposto em negociação coletiva.

No caso do trabalho submetido em turnos ininterruptos de revezamento, a justificativa para o estabelecimento da jornada especial reduzida se dá pelo maior desgaste físico e mental a que se expõe nesse sistema organizacional, devido ao trabalho ser executado pela alternância – semanal, quinzenal ou mensal – do contrato de trabalho com as fases do dia e da noite.¹⁸⁶

Existem, ainda, aqueles trabalhadores submetidos ao regime de trabalho a tempo parcial, cuja duração, de acordo com o artigo 58-A da CLT¹⁸⁷, não excederá a 25 horas semanais. Esse sistema permite a redução proporcional dos salários e correspondentes benefícios¹⁸⁸, constituindo-se, assim, uma forma de precarização das relações de trabalho.¹⁸⁹

As leis que regulamentam a jornada de trabalho, nos países industrializados e no Brasil, foram promulgadas após a adoção efetiva da nova prática em algumas relações de trabalho.¹⁹⁰ Assim, o fato de que para diversas categorias e em determinadas situações profissionais já incide uma duração inferior de trabalho indica a possibilidade da sua extensão para todo o mercado de trabalho.

¹⁸⁴ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 881.

¹⁸⁵ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 881.

¹⁸⁶ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 78.

¹⁸⁷ “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

¹⁸⁸ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 814.

¹⁸⁹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 205-206.

¹⁹⁰ *Id.*, 1996, p. 291.

2.2.1 Formas de prorrogação

Ao lado da duração normal do trabalho, tem-se a duração máxima de trabalho, a qual inclui os períodos de prorrogação legal da jornada. Süssekind, Maranhão e Vianna¹⁹¹ asseveram que:

[...] a duração ou jornada máxima de trabalho equivale à soma das horas da jornada normal com o tempo de serviço extraordinário ou suplementar, durante o qual, em determinadas condições, a lei possibilita a prestação de trabalho.

Consoante Delgado¹⁹², as expressões *jornada extraordinária* e *jornada suplementar* são equivalentes e se referem “a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”, independentemente da sua remuneração ou excepcionalidade.

Os fatores concretos ensejadores da prorrogação da jornada, segundo classificação do referido autor, são cinco: a) prorrogação em virtude de força maior; b) prorrogação em virtude de serviços inadiáveis; c) prorrogação para reposição de paralisações empresariais; d) acordo de prorrogação de jornada; e e) regime de compensação de jornada.

As prorrogações decorrentes de força maior, serviços inadiáveis e para a reposição de paralisações empresariais são claramente excepcionais e estão previstas no artigo 61 da CLT, *in verbis*:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º. - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º. - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º. - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

¹⁹¹ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.*, 1996, p. 813.

¹⁹² DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 889.

A interpretação acurada do citado dispositivo legal permite inferir que, tanto a jornada extraordinária decorrente de força maior¹⁹³, quanto a decorrente de serviços inadiáveis, pressupõem a existência de uma necessidade imperiosa de labor suplementar.

Ademais, a sua exigência, pela própria natureza da situação, pode resultar de ato unilateral do empregador, embora o diploma celetista exija a comunicação posterior à Delegacia Regional do Trabalho, atual Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (artigo 61, parágrafo 1º, da CLT).

No caso da força maior, a legislação não determinou limites máximos para a prorrogação, salvo quanto aos menores, os quais poderão prestar serviços extraordinários, neste caso, até o limite máximo de quatro horas e desde que imprescindível ao estabelecimento (artigo 413, inciso II, da CLT¹⁹⁴).

Já, na hipótese de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a sobrejornada não pode ultrapassar quatro horas (artigo 61, parágrafo 2º, da CLT). Além disso, é vedado exigir dos menores de 18 anos essa modalidade de labor extraordinário, pois o artigo 413 da CLT não prevê esta possibilidade.

A seu turno, na ocorrência de interrupção de trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior que tenham impossibilitado a prestação de serviços, é lícita a exigência de labor extraordinário durante 45 dias no ano, respeitando-se o limite máximo de duas horas diárias, sem ofensa ao limite global de 10 horas diárias.

Essa dilação exige, contudo, a prévia autorização da autoridade competente (artigo 61, parágrafo 3º, da CLT), embora também resulte de iniciativa unilateral do empregador. Também não é permitida aos menores de 18 anos (artigo 413 da CLT).

¹⁹³ A CLT, no seu artigo 501, define força maior como sendo “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

¹⁹⁴ “Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

O serviço suplementar, nas hipóteses acima descritas, deve ser remunerado com o acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal de trabalho nos dias normais, por força do insculpido no inciso XVI do artigo 7º. da CRFB/1988¹⁹⁵, e de 100% nos domingos e feriados (artigo 9º. da Lei nº. 605/1949)¹⁹⁶, ficando revogadas as disposições legais em sentido contrário.

Tais situações ensejadoras da prestação de labor em sobrejornada são excepcionais, raras e singulares, constituindo, de fato, ocorrências extraordinárias, no exato sentido deste vocábulo.¹⁹⁷

Porém, a legislação trabalhista prescreve outras hipóteses de labor extraordinário, cujos contornos não revelam a característica da excepcionalidade. É o caso da jornada suplementar decorrente do acordo de prorrogação, bem assim daquela decorrente do regime de compensação de jornada. Nesse viés, consigna o artigo 59 da CLT:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º. - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º. - 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.

§ 3º. - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º. - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Por meio do acordo escrito, individual ou coletivo, de prorrogação de jornada, a duração normal do trabalho pode ser acrescida de até duas horas extraordinárias, desde que observada a remuneração de 50% em relação à hora normal, prevista na Constituição da

¹⁹⁵ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [...]”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

¹⁹⁶ “Art. 9º. Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga”. BRASIL. Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 14 jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0605.htm>. Acesso em: 5 jan. 2010.

¹⁹⁷ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 889.

República Federativa do Brasil de 1988 (artigo 7º., inciso XVI, CRFB/1988), nos dias normais e de 100% nos domingos e feriados (artigo 9º. da Lei nº. 605/1949).

Essa modalidade de dilação da jornada normal de trabalho não se refere a situações excepcionais, podendo ser pactuada habitualmente, de modo a permitir a elevação da duração do trabalho prevista constitucionalmente.

Delgado¹⁹⁸ aponta correntes que defendem que essa modalidade de prorrogação não é compatível com o texto constitucional:

Como já se expôs, há interpretações substanciosas insistindo que a Carta de 1988 teria autorizado apenas dois tipos de prorrogações de jornada: aquela resultante do regime de compensação (jornada meramente suplementar: art. 7º., XVI, CF/88) e aquela vinculada a fatores efetivamente excepcionais (jornada suplementar tipicamente extraordinária: art. 7º., XVI, CF/88). Teria a Constituição, portanto, rejeitado, por omissão, a possibilidade de prorrogação lícita de jornada meramente suplementar, aventada pelo texto celetista mencionado.

Não obstante, o referido autor reconhece que parte significativa da doutrina e da jurisprudência têm considerado compatível a figura jurídica ora analisada com o teor da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Saliente-se que essa modalidade de prorrogação não é permitida aos menores de 18 anos (artigo 413 da CLT) e, ainda, nas atividades ou circunstâncias insalubres (artigo 60 da CLT¹⁹⁹).

Outra forma de prorrogação que também não comporta caráter excepcional é a decorrente do regime de compensação de jornada, cujos contornos estão insculpidos tanto no artigo 7º., inciso XIII, da CRFB/1988, quanto nos parágrafos 2º. e 3º. do artigo 59 da CLT.

Por meio de tal figura justrabalhista, é possível compensar o tempo excedido da jornada normal de trabalho com a correspondente diminuição em outro dia, sendo dispensada, nesse caso, a remuneração do labor extraordinário. A prorrogação não pode ultrapassar o limite de duas horas diárias, ou seja, deve observar o teto global de 10 horas diárias.

¹⁹⁸ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 893.

¹⁹⁹ “Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo ‘Da Segurança e da Medicina do Trabalho’, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

O parâmetro temporal máximo para a compensação, desde a publicação da Lei nº. 9.601/1998 e da Medida Provisória nº. 1.709/1998 é o período de um ano.

Malgrado regimes de compensação de caráter semanal ou mensal possam ser benéficos ao trabalhador, a compensação anual é desvantajosa, no seguinte sentido:

A pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenuie o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho (em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art. 7º., XXII, da Carta Magna).²⁰⁰

Segundo Delgado²⁰¹, a validade do regime de compensação anual de jornada, também denominado de banco de horas, está condicionada à pactuação coletiva, porquanto, essa alternativa máxima de extensão é prejudicial ao trabalhador.

Para os menores de 18 anos, os regimes compensatórios são permitidos, desde que pactuados mediante instrumento negocial coletivo (artigo 413, inciso I, da CLT). Além disso, a adoção dessa figura jurídica nas atividades ou circunstâncias insalubres prescinde de autorização das autoridades administrativas competentes, consoante o expresso na Súmula nº. 349 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)²⁰².

Feitas essas ponderações, faz-se necessário expor outras características negativas da prorrogação habitual da duração do trabalho, seja mediante o acordo de prorrogação, seja por meio do regime de compensação de jornada.

É que a sobrejornada, além de ser prejudicial à saúde do trabalhador, inibe a criação de novos postos de trabalho.²⁰³

A sobrejornada, pela sua natureza, só poderia ser realizada em raras situações, cujas excepcionalidade a exigisse²⁰⁴, a exemplo das três primeiras modalidades de prorrogação vistas acima.

²⁰⁰ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 864.

²⁰¹ Ressalve-se que o referido autor faz distinção entre o regime compensatório clássico, cujo parâmetro máximo é ponderado e o sistema de compensação anual. Para aqueles, reconhece a validade do simples acordo bilateral para compensação, conforme o prescrito na Súmula nº. 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Id.*, 2005, p. 867.

²⁰² O referido verbete prescreve: “A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º., XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT)”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html#Sumulas>. Acesso em: 4 jan. 2010.

²⁰³ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 110.

²⁰⁴ *Id.*, 2006, p. 33.

À guisa desse entendimento, a Convenção nº. 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁰⁵ dispõe que o extrapolamento da jornada deve ser admitido apenas excepcionalmente. Entretanto esse documento internacional não foi ratificado pelo Brasil, situação que permite à legislação pátria estabelecer hipóteses habituais de extrapolamento da duração padrão do trabalho.²⁰⁶

Existem diversos motivos que levam os empregadores a utilizarem-se do labor extraordinário. São eles:

a) a maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; b) devido aos custos fixos da contratação, muitas vezes é vantajosa a utilização de horas extras para atender demandas conjunturais ou atravessar períodos de incerteza; c) servem para suprir a escassez de mão de obra qualificada; d) determinadas tarefas, em particular as reparações e a manutenção, necessitam ser executadas fora do horário normal de trabalho; e) para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo; f) otimiza a utilização de máquinas e equipamentos e g) as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permitem o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho já que o pagamento de horas extras conformará uma remuneração dentro de padrões aceitáveis.²⁰⁷

Segundo Silva²⁰⁸, a utilização de horas extraordinárias, mediante a pactuação de acordo de prorrogação, “é seguramente o sistema mais utilizado pelas empresas para atender picos passageiros de produção”. Não obstante, o mesmo autor admite que “se continuadas por um período maior, elas provocam cansaço, perda de produtividade e aumento de acidentes e absenteísmo (normalmente justificado)”.

O grande obstáculo cinge-se ao fato de que o trabalhador, além de concordar, deseja prestar o labor extraordinário de sorte a aumentar a sua remuneração.

Calvete²⁰⁹ ressalta que “no caso do Brasil, a queda da remuneração nos últimos anos, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua jornada como forma de retomar o antigo poder aquisitivo”.

A ausência de regra rígida e impeditiva quanto à extensão da jornada implica a perda da eficácia do texto constitucional.

²⁰⁵ Ver artigos 3º. a 5º. da aludida Convenção. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>. Acesso em: 5 jan. 2010.

²⁰⁶ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 79.

²⁰⁷ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica n.º. 31.** Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras. 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2009.

²⁰⁸ PEREIRA DA SILVA, Ciro. **Jornada flexível de trabalho:** ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997, p. 82.

²⁰⁹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 110.

Gomes e Gottschalk²¹⁰ salientam que “o trabalho extraordinário exigido para fazer face ao aumento da produção, no interesse do empregador, é a mais importante derrogação ao princípio da limitação da duração diária do trabalho”.

Manãs²¹¹ critica tal sistema, no seguinte sentido:

Trata-se de uma simples troca do desgaste pela compensação pecuniária, implicando num círculo vicioso de banalização do sistema de horas extras, com a venda do tempo livre ao empregador. Essa regra de *compensação* logicamente acaba por negar existência de uma limitação legal da jornada de trabalho.

Por sua vez, o regime compensatório, sobretudo quando pactuado sob a forma de banco de horas anual, visa à intensificação do ritmo de trabalho. Nos períodos de baixa demanda, evita os tempos mortos. Já, nos períodos de maior demanda, permite o trabalho excedente, sem a necessidade do pagamento de qualquer adicional ou da contratação de novos trabalhadores.²¹²

Explica Pereira da Silva²¹³ que, havendo queda na produção, a empresa pode praticar, por um determinado período, uma duração semanal de trabalho inferior à legal, em montante capaz de fazer desaparecer o excedente de trabalhadores. Em contrapartida, na hipótese de aumento do volume de produção, pode-se exigir o labor além das 44 horas semanais, sem o pagamento de adicionais. Permite, assim, a “compatibilização da força de trabalho com a produção requerida”.

Para os empresários, “o melhor dos mundos”: evitam o pagamento de horas extras, evitam a necessidade de contratação em períodos de demanda elevada, adequam a produção à instabilidade da demanda ou ajustam a utilização do capital, sem custos, às flutuações cíclicas conhecidas. Para os trabalhadores, não se pode dizer o mesmo, pois perdem a remuneração das horas extras, têm o ritmo de trabalho intensificado, vêm dificultada a contabilização, por si mesmo e por fiscalização externa, das horas trabalhadas e perdem o controle do seu tempo livre, que fica a mercê das flutuações da demanda e do interesse dos empresários, causando problemas familiares.²¹⁴

Uma duração de trabalho instável, constituída por longos períodos de aumento ou de redução do labor, desorganiza a vida do trabalhador, pois restringem a sua participação em atividades alheias ao trabalho.

²¹⁰ GOMES; GOTTSCHALK, *op. cit.*, 2007, p. 302.

²¹¹ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 79.

²¹² CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 38.

²¹³ PEREIRA DA SILVA, *op. cit.*, 1997, p. 91.

²¹⁴ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 38.

Com efeito, na maioria dos casos, é o empregador quem define, sem consulta e com pouca antecedência, o momento em que o empregado irá trabalhar a mais ou a menos, desorganizando, assim, o seu cotidiano.²¹⁵

Manãs²¹⁶ assevera que “no Brasil, a regulação desse sistema de compensação é caso típico de desregulamentação da duração da jornada diária e semanal, permitindo que tais limites sejam compensados ou mesmo pagos em um futuro incerto”.

Não se olvida, contudo, a existência de prorrogações irregulares da jornada de trabalho. Dilações que ocorrem na prática trabalhista sem atendimento dos requisitos fixados em lei. Tais prorrogações produzem os mesmos efeitos jurídicos das prorrogações lícitas, embora possam ensejar punições administrativas, no molde do artigo 75 da CLT²¹⁷. Conquanto os efeitos tenham claro intuito de proteger o trabalhador que já despendeu sua força de trabalho, o valor prático das limitações legais perde efeito diante dessa característica.²¹⁸

Tem-se, portanto, que a jornada efetiva de trabalho é composta pela soma da jornada normal de trabalho com o número de horas prestadas em sobrejornada. É sob essa perspectiva que a duração do trabalho no Brasil deve ser analisada.

2.3 ANÁLISE COMPARATIVA: DURAÇÃO REAL DO TRABALHO NO BRASIL E EM DEMAIS PAÍSES SELECIONADOS

A duração do trabalho pode ser considerada longa não somente quando inflige danos à saúde e segurança do trabalhador, mas também, em termos comparados, tendo como parâmetro o padrão de trabalho em outros países.

²¹⁵ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85.** As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

²¹⁶ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 79.

²¹⁷ “Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. Parágrafo único - São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

²¹⁸ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 864.

Na contemporaneidade, a comparação da extensão da duração do trabalho entre países é de difícil análise. Isso ocorre devido aos diferentes modos como as horas de trabalho estão distribuídas entre tempo integral, tempo parcial, turnos ininterruptos de revezamento, às diferenças em termos de dias de descanso e, ainda, porque os dados disponíveis relacionam diferentes parâmetros de medição. Calvete²¹⁹ explica:

Diferentemente de anos passados, quando a forma de organização do processo de produção exigia uma jornada de trabalho relativamente homogênea no tempo de duração e mesmo no período de execução, atualmente a jornada de trabalho é mais diversificada entre os setores, as companhias e até mesmo entre os trabalhadores de uma mesma empresa. O fenômeno do crescimento do tempo parcial, o serviço levado para a casa, o banco de horas, o turno de revezamento, o trabalho aos domingos e feriados e o crescimento do trabalho autônomo tornaram mais complexa a medição da duração do trabalho.

Dal Rosso²²⁰ identifica três categorias de países com um histórico de duração de trabalho semelhante.

A primeira refere-se às nações ricas em que as pessoas trabalham menos. É o caso dos países desenvolvidos da Europa e da América do Norte, nos quais o tempo de trabalho situa-se entre trinta e trinta e nove horas semanais.

As nações ricas, em que se trabalha mais, fazem parte da segunda categoria. O Japão é o caso típico dessa classe de países.

A terceira diz respeito às nações pobres, em que se trabalha muito, tal qual o Brasil e outros países da América Latina.

Com base na classificação de Dal Rosso, uma pesquisa atualizada da duração de trabalho dos países por ele selecionados²²¹, revela a seguinte situação:

²¹⁹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 110.

²²⁰ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 107.

²²¹ Os países Canadá, Porto Rico, Alemanha, Coreia e Cingapura constam na lista de Dal Rosso, todavia, por ocasião da atualização, foram excluídos, pois o critério utilizado para a medição das respectivas durações de trabalho é demasiado diferente daquele utilizado pelos demais países, considerando apenas como parte da jornada as horas remuneradas.

Quadro 1 - Análise comparativa: duração real do trabalho

<i>Países Seleccionados</i>	<i>Duração Semanal de Trabalho (2007)</i>
EUA (b)	33,6
Nova Zelândia (a)	33,9
Noruega (b)	34,4
Austrália (a)	34,6
Espanha (a)	34,7
Suécia (a)	36,1
Irlanda (a)	36,4
França (b)	37,4
Israel (a)	39,3
Japão (a)	41,1
Brasil (b)	41,3
Chile (a)	41,7
Coreia (b)	43,4
Hong Kong (China) (a)	46,6
Paraguai (b)	48,8

Nota: (a) Média total das horas efetivamente trabalhadas por semana. (b) Média total das horas efetivamente trabalhadas por semana considerando apenas os trabalhadores formalmente empregados.

Fonte: **ILO**. International Labour Organization. **Laborsta**. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>>. Acesso em: 5 jan. 2010

O quadro revela a complexidade do tema. Nota-se que a duração do trabalho não depende apenas do grau do desenvolvimento econômico da nação, mas também, do nível de força da classe trabalhadora e, ainda, do apoio social e estatal, questões que serão aprofundadas no decorrer deste trabalho, a fim de averiguar a possibilidade de reduzir a duração do trabalho no Brasil.

Dal Rosso²²² explica que “os países capitalistas que primeiro realizaram revoluções industriais hoje situam-se na ponta das jornadas menores de trabalho, ainda que mais densas”. É o caso, conforme o autor, dos países europeus, dos Estados Unidos e do Canadá.

No Brasil, país de industrialização tardia, a duração de trabalho é elevada, tal qual a dos países asiáticos e alguns latino-americanos.²²³

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)²²⁴, em pesquisa específica para o Brasil, considerando as regiões metropolitanas de Belo Horizonte, do Distrito Federal, de Porto Alegre, de Recife, de Salvador e de São Paulo, durante o ano de 2001, obteve as seguintes resultados: a) a duração semanal média do trabalho para indústria é de 43,83 horas; b) a duração semanal média do trabalho para o

²²² DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 210.

²²³ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 210.

²²⁴ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Jornada média semanal dos assalariados, por setor da economia**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/tabela.xml#TAB2>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

comércio é de 46,83 horas; c) a duração semanal média do trabalho para os serviços é de 40,33 hora.

O mesmo departamento, em outra pesquisa relevante, também nas regiões metropolitanas e no período acima citados, averiguou que 43,51% dos trabalhadores da indústria, 58,75% dos trabalhadores do comércio e 32,01% dos trabalhadores do setor de serviços, trabalham mais do que os limites legais²²⁵.

Os dados apresentados permitem inferir que o volume de trabalho no Brasil é alto comparativamente aos demais países selecionados. Internamente, a limitação legal da duração do trabalho é pouco observada, sendo a prestação de labor em sobrejornada uma situação corriqueira.

Pastore²²⁶ discorda dessa ilação, sustentando que a duração do trabalho brasileira não é uma das maiores do mundo, sendo inferior a de países que são seus concorrentes no comércio internacional, tais como Eslováquia, Espanha, Áustria, Bélgica, Portugal e Holanda.

Todavia, depreende-se dos dados disponibilizados pela OIT que a duração efetiva de trabalho nesses países, sobretudo naqueles citados por Pastore, é bem menor do que a praticada no Brasil. Para melhor visualização, segue a tabela comparativa²²⁷:

Quadro 2 - Análise comparativa: duração real do trabalho no Brasil

<i>Países Selecionados</i>	<i>Duração Semanal de Trabalho (2007)</i>
Holanda (b) ²²⁸	29,7
Áustria (b)	34,3
Espanha (a)	34,7
Eslováquia (b)	34,8
Portugal (b)	35,1
Brasil (b)	41,3

Nota: (a) Média total das horas efetivamente trabalhadas por semana. (b) Média total das horas efetivamente trabalhadas por semana considerando apenas os trabalhadores formalmente empregados.

Fonte: **ILO**. International Labour Organization. **Laborsta**. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

O DIEESE, na Nota Técnica nº. 85²²⁹, caracterizou o tempo de trabalho no Brasil como “um tempo extenso, flexível e intenso”, ressaltando, além disso, que a ausência de uma

²²⁵ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Trabalhadores que trabalham mais do que a jornada legal**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/tabela.xml#TAB2>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

²²⁶ PASTORE, José. Redução da jornada gera emprego? **Revista LTr**. São Paulo, v. 73, nº. 9, p. 1043 - 1055, set. 2009.

²²⁷ A Bélgica foi excluída da tabela comparativa, pois o critério utilizado para a medição das respectivas durações de trabalho é demasiado diferente do utilizado pelos demais países, considerando apenas como parte da jornada as horas remuneradas.

²²⁸ Excepcionalmente, os únicos dados referentes à Holanda são de 2005.

limitação efetiva ao trabalho em sobrejornada torna a utilização de horas extraordinárias no país uma das mais altas do mundo.

[...] particularmente no Brasil também se percebe o aumento da utilização das horas extras configurando uma situação paradoxal, onde o mercado de trabalho comporta, ao mesmo tempo, pessoas desempregadas ou com jornadas parciais e trabalhadores com jornadas muito extensas em razão das horas extras.²³⁰

As formas de prorrogação da duração do trabalho têm sido utilizadas no país sem a observância de qualquer caráter de excepcionalidade e como alternativa à abertura de novos postos de trabalho.

O elevado tempo de trabalho total a que estão obrigados os trabalhadores brasileiros, aliado aos níveis crescentes de desemprego no país, acarreta a emergência de propostas acerca da redução do tempo dedicado ao trabalho.

Porquanto a duração do trabalho relaciona-se com aspectos jurídicos, econômicos e sociais, o cabimento de uma medida redutora requer uma análise multidisciplinar específica para o contexto brasileiro.

2.4 A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Os instrumentos políticos e econômicos convencionais não têm conseguido diminuir os índices crescentes de desemprego de sorte que a redução do tempo de trabalho emerge como uma das alternativas razoavelmente promissoras para a sua solução.²³¹ Nesse aspecto, seu fundamento basilar versa

[...] em fazer com que cada um encontre, conserve ou reencontre um lugar no *continuum* das posições socialmente reconhecidas a que estão associadas, na base de um trabalho efetivo, condições decentes de existência e de direitos sociais.²³²

²²⁹ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85.** As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

²³⁰ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 105.

²³¹ HINRICHS, Karl; OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. A disputa pelo tempo – a jornada de trabalho nos conflitos sócio-políticos e industriais. In: OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade:** problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Tradução de Gustavo F. Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, p. 133-158, 1989-1991.

²³² CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 582.

Freitas enxerga na redução do tempo dedicado ao trabalho uma alternativa real diante da crise instaurada no capitalismo contemporâneo. E como uma resposta às consequências da mundialização do capital e do desenvolvimento tecnológico no processo de trabalho, caracterizadas pelo “contingente gigantesco de trabalhadores desempregados ou subempregados, fragilizados socialmente, supérfluos, convivendo com um grupo reduzido de trabalhadores empregados”²³³.

Dal Rosso²³⁴ resume a problemática socioeconômica atual no seguinte excerto:

A tecnologia e a produtividade estão liberando cada vez mais as pessoas do trabalho. O estudo do tempo de trabalho desvela este problema magno: existem aqueles e aquelas que têm trabalho e contam com uma fonte geradora de direitos e existem as demais pessoas sem acesso ao trabalho e, portanto, sem acesso à renda e aos direitos sociais e políticos que dela decorrem. O tempo de trabalho reduzido não é repartido equanimemente entre as pessoas, de maneira que todos possam ter direitos de acesso aos bens sociais.

A redistribuição, por meio da redução da duração do trabalho, aflora como possibilidade.

Consiste, em síntese, que o conjunto de assalariados de uma empresa, setor ou país trabalhe menos horas para que seja possível, doravante, a existência de trabalho para todos os indivíduos economicamente ativos.

Já que a quantidade de trabalho humano, em seu aspecto geral e indeterminado, tende a diminuir, ele não deve findar para uns e aumentar para outros, mas diminuir para todos.

Considerando que a racionalidade capitalista não opera com o conceito de divisão equitativa de trabalho, se nada for feito, o trabalho necessário restante será executado por um grupo diminuto de assalariados, enquanto um contingente crescente de desempregados é privado do seu direito ao trabalho.²³⁵

Nessa trilha, Rifkin²³⁶ constata:

[...] as nações do mundo não terão outra alternativa a não ser reduzir as horas de trabalho nas próximas décadas, para acomodar os dramáticos ganhos de produtividade, decorrentes das novas tecnologias economizadoras de tempo e trabalho. À medida que cada vez mais as máquinas forem substituindo os seres humanos em cada setor e indústria, a escolha será entre poucos empregados por mais horas enquanto grande número de pessoas ficam desempregadas e dependentes de

²³³ FREITAS, Revalino Antônio de. Tempo de trabalho e autonomia: uma homenagem a André Gorz. **Sociedade e Cultura**. Universidade Federal de Goiás, v. 11, nº. 1, p. 131 - 138, jan. - jun. 2008.

²³⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 136.

²³⁵ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 136.

²³⁶ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 256-257.

pensões do governo, ou a distribuição do trabalho disponível, dando a mais trabalhadores a oportunidade de partilhar de turnos de trabalho semanal menor.

Um efeito positivo na diminuição das taxas do desemprego pode surgir com a consecução da medida, mas a criação de um novo espaço de liberdade é, sobretudo, o principal ganho para o progresso da humanidade. Aznar pondera que “é desejável permitir que os homens disponham de um volume de tempo maior que o do lazer, para favorecer o seu desenvolvimento individual. A atual desordem do emprego é a circunstância favorável para atingir esse objetivo. Aproveitemos”²³⁷.

A redução da duração do tempo dedicado ao trabalho, pela complexidade inerente às relações entre capital e trabalho, pressupõe o preenchimento de três condições. A primeira relaciona-se com o crescimento econômico da nação. A segunda refere-se aos níveis de produtividade. A última concerne ao nível de força política da classe trabalhadora e do grau de apoio social.

A redução da jornada normal de trabalho é um dos instrumentos para reduzir a jornada efetiva de trabalho. Porém não obrigatoriamente ela será suficiente; para tanto outras condições devem atuar no mesmo sentido ou dar suporte para tal. Em todas as sociedades, são fatores decisivos que a economia e a produtividade do trabalho estejam crescendo, porém o grau de consciência social, a organização sindical e a tradição são elementos que têm forte influência e variam de sociedade para sociedade.²³⁸

Calvete defende que a implantação de uma duração reduzida de trabalho, quando efetuada dentro de períodos de crescimento econômico, no qual as expectativas são otimistas, seria capaz de atuar para elevar o consumo dos trabalhadores e a demanda agregada. Além disso, nessa perspectiva, o empresariado ofereceria menor resistência às contratações.²³⁹

A maior produtividade é outra condição necessária para a redução da duração do trabalho, pois “sem que a produtividade do trabalho aumente, a redução da jornada implicaria a redução da oferta de bens e serviços, a perda da qualidade de vida e a diminuição da acumulação de capital”²⁴⁰. O exigido incremento deve ser analisado em relação às demais empresas dentro de um cenário de concorrência global.

Um nível alto de produtividade significa que, com antecedência, os empregadores se reciclaram para superar a concorrência. Logo a redução do tempo do trabalho pode ser

²³⁷ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 97.

²³⁸ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 96.

²³⁹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 15-16.

²⁴⁰ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 157.

absorvida, pois as empresas já vinham se beneficiando de um aumento na acumulação de riquezas sem que houvesse um aumento no custo do trabalho.

O crescimento econômico e a produtividade são condições imprescindíveis²⁴¹, mas, por si sós, não geram nenhum efeito na duração do trabalho. A força política da classe trabalhadora, instrumentalizada nos movimentos sindicais, é determinante para constranger a classe oposta a um acordo.

Historicamente, as reduções do tempo dedicado ao trabalho ocorreram em períodos em que a coesão entre os trabalhadores favorecia a amplitude dos movimentos sociais reivindicatórios. Com efeito, “um movimento sindical forte atuando sob condições econômicas favoráveis facilita a mudança”²⁴².

Nessa disputa de interesses, o apoio do Estado é fundamental. Não raro, “o lado para o qual ele pende se torna o vencedor da disputa”²⁴³.

Do mesmo modo, o apoio da sociedade também se reveste de tal importância. Alterações da duração do trabalho são mais complicadas de se efetivar quando a sociedade considera que o tempo despendido no trabalho é moral, ético ou politicamente sustentável.

Dal Rosso²⁴⁴ salienta:

[...] apenas forças internas aos trabalhadores ou pressão social de segmentos não diretamente envolvidos com o capital poderão dar um basta na escalada da exploração. A exacerbação da consciência moral da sociedade, exigindo certas condições de trabalho, impõe limites a este desfrutamento. Essa consciência moral toma força de denúncia de segmentos da sociedade civil, na exigência de intervenção do Estado para controlar a exploração do trabalho.

É fundamental, para a conquista do apoio social, que a reivindicação não se justifique apenas nos efeitos sobre o emprego.

A busca pela humanização das condições de trabalho e de vida é o desiderato que possibilitará que a sociedade apoie a proposta da classe trabalhadora. Infere-se, pois, que diminuir ou aumentar a duração do trabalho é uma decisão política, pois requer a intervenção dos agentes que têm força no processo.²⁴⁵

²⁴¹ Segundo Calvete, a redução da duração semanal do trabalho implementada com a promulgação da Constituição da República Brasileira de 1988 surtiu pouco efeito no tocante à geração de novos postos de trabalho, porque foi efetuada em um ano com altas taxas de inflação e recessão econômica, além de ter sido compensada com a prestação de horas extraordinárias. Nesse período, a taxa real de variação anual do PIB e do PIB *per capita* foram, respectivamente, -0,1% e -1,9%. CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 24.

²⁴² DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 103.

²⁴³ *Id.*, 1996, p. 191.

²⁴⁴ *Id.*, 1996, p. 160.

²⁴⁵ Dal Rosso exemplifica: “Analisados sob qualquer critério, tanto Japão quanto Alemanha são nações que representam a liderança mundial da economia capitalista, juntamente com os Estados Unidos. Na Alemanha a

O Brasil, atualmente, reúne as condições favoráveis (crescimento econômico, incremento dos níveis de produtividade e coesão da classe trabalhadora) para reduzir a duração do trabalho.

No ano de 2008, o produto interno bruto (PIB)²⁴⁶ do Brasil atingiu o montante de 2,9 trilhões de reais, apresentando um crescimento de 5,1% em relação ao ano anterior.²⁴⁷ Para 2009, espera-se uma leve redução nesse crescimento, na ordem de - 0,29%. No entanto a previsão para 2010 é de que o crescimento do PIB brasileiro retorne ao nível de 5,03%.²⁴⁸

No tocante às taxas de produtividade, o DIEESE aponta que, entre 1992 e 1998, a produtividade total da economia no Brasil cresceu 19%²⁴⁹. Registra, ainda, que nos primeiros anos do século XXI o incremento foi de 27%.²⁵⁰

Esses dados revelam que, apesar da crise financeira que assolou a economia capitalista em 2008, a economia brasileira cresce e também as suas taxas de produtividade, o que é propício para a redução do tempo de trabalho no país.

As centrais sindicais²⁵¹ brasileiras desde 1995 têm na reivindicação pela redução da duração do trabalho um dos seus principais embates.²⁵² A partir de 2007, as Marchas das Centrais da Classe Trabalhadora trazem este tema como eixo central de suas agendas.²⁵³

jornada média de trabalho mais recente gira em torno das 39 horas semanais tendendo para níveis ainda menores. No Japão, a extensão do tempo do trabalho permanece na média das 45 horas semanais, para todos os setores de atividade. Na Alemanha, a redução da jornada está sendo uma conquista dos trabalhadores, cujas organizações sindicais autônomas vêm batalhando há mais de uma década neste objetivo. No Japão, a estrutura sindical majoritária é atrelada a empresa e controlada por ela. Por isso, o movimento na direção da diminuição da jornada, frente a uma organização sindical omissa, começou a ser incentivado por intervenção estatal. Ambas nações são modelos de economia com alta produtividade e fortíssima capacidade de penetração no mercado internacional. Diferem entre si pela postura política dos agentes”. *Ibid.*, 1996, p. 118-119.

²⁴⁶ O produto interno bruto (PIB) constitui um indicador da atividade econômica de um determinado país, na medida em que representa o valor total da sua produção de bens e serviços. FONSECA, Marcos Giannetti da. Medidas da atividade econômica. In: GREMAUD *et al*, *op. cit.*, p. 263-281, 2006, p. 274.

²⁴⁷ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Contas nacionais trimestrais:** Indicadores de volume e valores correntes. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1330&id_pagina=1>. Acesso em: 15 dez. 2009.

²⁴⁸ BC. Banco Central do Brasil. **Focus:** Relatório de mercado. 11 dez. 2009. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/pec/GCI/PORT/readout/R20091211.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

²⁴⁹ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Por que reduzir a jornada de trabalho?** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/pqjotra.xml>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

²⁵⁰ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 57.** Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

²⁵¹ As centrais sindicais são “entidades líderes do movimento sindical que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica [...] unificam pela cúpula, a atuação das entidades sindicais [...]”. DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 77. Apenas recentemente, com a publicação da Lei nº. 11.648/2008 tais entidades passaram a ser formalmente reconhecidas pelo sistema jurídico pátrio.

Em 14 de agosto de 2009, a Força Sindical, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e a Nova Central dos Trabalhadores (NCST), bem como alguns movimentos sociais como o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), realizaram uma jornada nacional unificada de lutas em vários estados brasileiros, reivindicando, dentre outras ações, a redução do tempo de trabalho sem redução de salário.²⁵⁴

Em 11 de novembro de 2009, a VI Marcha Central da Classe Trabalhadora reuniu mais de 30 mil trabalhadores e trouxe como bandeira principal a minoração da duração do trabalho. A manifestação contou com o apoio do MST e também da União Nacional dos Estudantes (UNE).²⁵⁵

Depreende-se desse contexto fático a coesão da classe trabalhadora articulada com o apoio de outros setores sociais, o que constitui terreno fértil para a implementação da medida.

Considerando as condições favoráveis, a opção pela redução da duração do trabalho é medida que se impõe, sobretudo diante dos amplos fundamentos jurídicos, econômicos e sociais justificadores que serão analisados nos capítulos subsequentes.

2.4.1 A forma desejada: caráter geral, semanal e sem perdas de rendimentos

Castel vislumbra na redução do tempo de trabalho o meio “mais direto para chegar a uma redistribuição efetiva dos atributos da cidadania social”²⁵⁶.

Para além dos desideratos de superação do problema ocupacional, contemporaneamente, desponta uma consciência, principalmente nos mais jovens, de que o

²⁵² NASCIMENTO, Alexandre Costa; TRISOTTO, Fernanda. Debate sobre a redução da jornada esquentada. **Gazeta do Povo**. 14 ago. 2009. Disponível em: <<http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/economia/conteudo.phtml?id=914683>>. Acesso em: 22 ago. 2009.

²⁵³ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85**. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

²⁵⁴ Os demais atos de protesto foram contra as demissões imotivadas e em defesa dos investimentos em políticas sociais. ADJUTO, Graça. Centrais sindicais fazem manifestação contra demissões e pela redução da jornada. **Agência Brasil**. 14 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2009/08/14/materia.2009-08-14.6466522922/view>>. Acesso em: 22 ago. 2009.

²⁵⁵ DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **6ª. Marcha da Classe Trabalhadora reúne mais de 30 mil em Brasília**. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/agencia-diap/11264-60-marcha-da-classe-trabalhadora-reune-mais-de-30-mil-em-brasilia>>. Acesso em: 14 dez. 2009.

²⁵⁶ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 583.

“trabalho em tempo integral não é uma norma objetivamente realizável e sequer um modelo subjetivamente desejável para a organização da vida”²⁵⁷.

Assim, seria “histórica e sociologicamente errôneo ver a política de tempo de trabalho apenas ou preponderantemente sob o aspecto da reconquista do pleno emprego”²⁵⁸.

A medida é potencialmente reformadora, seja no sentido de reduzir as desigualdades sociais, seja no de agravá-las, o que dependerá da forma priorizada. Com efeito, existem diversas maneiras de aplicá-la, consoante exemplifica Gorz:

Ela pode ser 1º. Igual para todos ou diferenciada, 2º. Geral ou seletiva, 3º. Calculada na escala da semana, do ano ou da vida ativa; 4º. Acompanhar-se do aumento, da manutenção ou da redução da renda; 5º. Romper, matizar ou manter o laço entre direito ao trabalho e direito à renda.²⁵⁹

Para que a redução da duração do trabalho gere efeitos positivos na diminuição dos índices de desemprego e o tempo de lazer possa adquirir um novo sentido, é necessário que ela seja geral, semanal e sem perdas de rendimentos.

A redução em caráter geral significa que deve ser aplicada a todas as categorias de trabalhadores, independente dos ganhos de produtividade de suas atividades em específico. Deve ser aplicada aos setores agrícola, industrial e de serviços, sem diferenciação. Assim, todos trabalharão menos, possibilitando que maior número de pessoas trabalhe.

Ademais, concederá a todos, tempo para o desenvolvimento de suas potencialidades pessoais e, até mesmo, profissionais, permitindo, neste último caso, “que uma proporção muito maior da população possa aceder a tarefas profissionais qualificadas, complexas, criativas, responsáveis”²⁶⁰.

Gorz pondera que um dos objetivos primordiais da redução do tempo de trabalho é

[...] precisamente repartir as economias de tempo de trabalho conforme princípios não da racionalidade econômica, mas da justiça. [...] A tarefa política é distribuí-las na escala de toda a sociedade de maneira a que cada um e cada uma seja beneficiado.²⁶¹

²⁵⁷ HINRICHS *et al.*, *op. cit.*, 1989-1991, p. 139.

²⁵⁸ *Id.*, 1989-1991, p. 137.

²⁵⁹ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 185.

²⁶⁰ *Id.*, 2007, p. 187.

²⁶¹ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 186.

A opção pela diminuição do tempo de trabalho na escala da semana é mais promissora, pois possibilita melhor controle por parte dos trabalhadores e, portanto, tem o condão de liberá-los do trabalho de forma mais eficaz.²⁶²

É que a adoção de sistemas de diminuição e, conseqüente, repartição anual do tempo de trabalho, reduzindo a jornada em determinados dias e a aumentando em outros, atua como uma medida flexibilizatória por causa das contingências empresariais. Na verdade, essa modalidade de redução do tempo de trabalho não é um instrumento nem contra o desemprego, nem para a constituição da soberania sobre o tempo.²⁶³ Calvete salienta que a “anualização da jornada de trabalho [...] atua de forma a intensificar o trabalho, portanto tornando desnecessário novas contratações”²⁶⁴.

Outrossim, cumpre salientar que a redução da idade exigida para a aposentadoria (escala da vida ativa) tem seus limites “na capacidade de oneração financeira dos agentes securitários e na disposição certamente pequena dos atingidos para aceitarem reduções em seu rendimento”²⁶⁵.

A redistribuição do trabalho para todos, por meio da diminuição do tempo a ele dedicado, tem como fundamento o aumento da produtividade baseada na automação e, por conseguinte, na constante diminuição da necessidade de trabalho humano, o que tem acarretado, ao longo do tempo, um acréscimo na acumulação de riquezas que não é repartido.²⁶⁶ Por essa razão, “uma política de redução de tempo de trabalho terá por finalidade beneficiar toda a população com o crescimento das riquezas criadas e das economias de tempo de trabalho realizadas na escala da sociedade”²⁶⁷.

Em outras palavras, a redução do tempo de trabalho para fazer jus ao seu aspecto retributivo e, ainda, aumentar a demanda de consumo promovendo um círculo econômico virtuoso²⁶⁸, deve ser organizada de modo a não diminuir os rendimentos dos trabalhadores.

²⁶² CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego. **Civitas**. Porto Alegre, v. 3, n.º 2, p. 417-433, jul. - dez. 2003, p. 426.

²⁶³ É importante salientar que Gorz defende que a redução anual do tempo dedicado ao trabalho é a maneira mais promissora de liberação de tempo, contudo reconhece que, sob a ótica da racionalidade econômica, tal medida acarreta a precarização do emprego, propondo, assim, sua apropriação para transformá-la em fonte de liberdade em prol dos trabalhadores. GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 191.

²⁶⁴ CALVETE, *op. cit.*, 2003, p. 427.

²⁶⁵ HINRICHS *et al.*, *op. cit.*, 1989-1991, p. 137.

²⁶⁶ Rifkin prevê que “os ganhos de produtividade decorrentes da introdução de novas tecnologias de racionalização do tempo e do trabalho terão de ser repartidas com milhões de trabalhadores. Avanços dramáticos em produtividade precisarão ser compensados por reduções igualmente dramáticas no número de horas trabalhadas e aumentos constantes de salários para assegurar uma demanda eficaz pela produção e uma distribuição justa dos frutos do progresso tecnológico”. RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 240.

²⁶⁷ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 195.

²⁶⁸ O círculo econômico virtuoso acarretado pela redução da duração do trabalho será analisado mais detidamente no capítulo 4 deste trabalho.

A redução da duração do trabalho acompanhada da dos salários é uma forma de restrição dos direitos dos trabalhadores com a finalidade de salvaguardar empregos. Trata-se, portanto, da repartição do desemprego e não da redistribuição do emprego. Por vezes é necessária em situações de urgência, mas deve ser vislumbrada como uma opção transitória.²⁶⁹

Com efeito, “quando há a efetiva redução da jornada acompanhada de redução proporcional do salário. A massa salarial diminui e provoca a redução do consumo dos trabalhadores, afetando, por consequência, a demanda nas empresas”²⁷⁰.

Aznar alerta que “uma redução da duração do trabalho só é aceita pelos assalariados (salvo conjuntura excepcional e provisória) se ela não acarretar diminuição dos seus rendimentos”²⁷¹.

A manutenção da renda não representa a sua desvinculação do trabalho. Para que a sociedade não seja dividida entre aqueles que trabalham e aqueles que sobrevivem dos benefícios estatais, a relação entre trabalho e renda não pode ser corrompida. Difere disso a desvinculação entre renda e tempo de trabalho, sendo esta, sim, desejada.

Antunes²⁷² explica que “logo que o trabalho, em sua forma imediata, tiver deixado de ser a grande fonte de riqueza, o tempo de trabalho deixa, e tem de deixar de ser a sua medida e, portando, o valor de troca (deixa de ser a medida) do valor de uso”.

Aclarando essa justificação, importante se faz a transcrição do seguinte excerto da obra de Gorz²⁷³:

Cada cidadão deve ter direito a um nível de vida normal; mas cada um e cada uma deve ter também a possibilidade (o direito e o dever) de fornecer a sociedade o equivalente-trabalho daquilo que ele ou ela consome: o direito, em suma, de “ganhar a vida”; o direito de não depender para sua subsistência da boa vontade daqueles que tomam as decisões econômicas. Essa unidade indissolúvel entre o direito à renda e o direito ao trabalho é para cada qual a base da cidadania.

A forma de implementação da redução do tempo de trabalho é especialmente relevante, porque tem o condão de determinar se a redução será um instrumento de precarização ou de melhoria das condições de trabalho. Calvete²⁷⁴ aponta que “diminuição de

²⁶⁹ Segundo Aznar “a repartição do desemprego permite a certos assalariados, numa situação de crise excepcional, com duração limitada, ter diminuídos seus salários para evitar o desemprego de outros assalariados da empresa”. AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 96.

²⁷⁰ MAÑAS, Christian Marcello. A redução da jornada de trabalho e sua (in) viabilidade no combate ao desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**. Curitiba, v. 35, p. 165-171, 2001, p. 169.

²⁷¹ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 140.

²⁷² ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 49.

²⁷³ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 202.

²⁷⁴ CALVETE, *op. cit.*, 2003, p. 432.

salários, flexibilização do horário, perda de benefícios poderiam transformar a redução da jornada numa extensão do tempo parcial”.

Tem-se, por conseguinte, que a redução capaz de atingir os objetos almejados, relacionados à taxa de ocupação e melhoria das condições de vida dos trabalhadores, deve ocorrer em caráter geral, diminuindo o montante do trabalho em tempo integral e, sobretudo, com a manutenção dos rendimentos.

Certamente, a redução do tempo de trabalho não ocorrerá automaticamente, tendo em vista a hegemonia da racionalidade econômica nas relações sociais contemporâneas. O desenvolvimento das forças produtivas, de fato, auxiliou na redução “do volume de trabalho necessário; mas não pode, sozinho, criar as condições que farão da economia de trabalho uma liberação para todos”²⁷⁵.

O potencial que acompanha a redução da duração do trabalho, de combate ao desemprego e culturalização social, só se efetivará quando os homens apropriarem-se dele em seu proveito.

²⁷⁵ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 179.

3 A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO E O DIREITO: FUNDAMENTOS, INSTRUMENTOS E APARATOS PROTETIVOS

3.1 O TRABALHO E O LAZER SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

A ideia de direitos humanos está intrinsecamente ligada à existência humana, porquanto são direitos “sem os quais não se pode falar em pessoa, única e imprescindível”²⁷⁶. A existência digna dos indivíduos requer a observância de tais postulados, sendo, pois, a sua principal justificação, o seu fundamento moral. Nesse sentido, importante transcrever a conceituação dada por Luño²⁷⁷:

[...] os direitos humanos aparecem como um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional.

Para Sarlet²⁷⁸ dignidade da pessoa humana é:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte 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 essenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover a sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Os direitos humanos identificam os valores básicos, as liberdades essenciais e os direitos mínimos, sem os quais a dignidade humana estaria ameaçada, tais como a vida, a liberdade, a igualdade, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a alimentação e o vestuário.

²⁷⁶ OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro de. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 21.

²⁷⁷ Traduzido pela autora: “Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, em cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamentos jurídicos a nivel nacional e internacional”. LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Los derechos fundamentales**. Madrid: Tecnos, 2004, p. 46-47.

²⁷⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

Açambarcam “uma gama de liberdades essenciais, bem como direitos mínimos à afirmação da pessoa para a concretização do ideal de igualdade. Sem os direitos mínimos a igualdade será meramente retórica. Sem as liberdades a igualdade não se justifica”²⁷⁹.

A positivação dos direitos humanos, consoante Ferreira Filho²⁸⁰, concebe três gerações de direitos. Os direitos de liberdade, limitadores do poder estatal, caracterizam a primeira geração que emerge a partir do século XVII. Já a segunda geração compreende os direitos de igualdade, como os direitos sociais, tal qual o trabalho e o lazer, e alguns econômicos e culturais, cuja emergência remonta ao período imediatamente posterior à Primeira Guerra Mundial. Por fim, os direitos de terceira geração abrangem valores de solidariedade, a exemplo do direito à paz, ao meio ambiente, ao desenvolvimento, entre outros.²⁸¹

O trabalho e o lazer, portanto, são direitos humanos de segunda geração, de cunho social que, por sua natureza, demandam não só comportamentos omissivos dos Estados, mas também e, sobretudo, condutas positivas para garanti-los.²⁸² Tais direitos visam à concretização da igualdade material entre os indivíduos, pois somente assim a liberdade real poderá ser alcançada.

O direito ao trabalho pode ser analisado sob duas perspectivas. A primeira atine à liberdade do indivíduo de trabalhar se estiver disposto a fazê-lo. A segunda, mais abrangente e contemporânea, relaciona-se com o dever do Estado de criar empregos para o cidadão. Considerando que o direito ao trabalho é inerente aos seres humanos, as medidas que asseguram as liberdades econômicas dos indivíduos e, mormente, o pleno emprego, merecem especial relevo.²⁸³

O direito ao lazer é corolário do direito ao trabalho, porque remete ao tempo de não trabalho: “o direito ao não trabalho não pode existir sem o direito ao trabalho”²⁸⁴. Esse

²⁷⁹ OLIVEIRA SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 32.

²⁸⁰ FERREIRA FILHO, *op. cit.*, 1996, p. 6, 15 e 58.

²⁸¹ Fachin aponta a existência de teorias acerca da quarta e quinta gerações de direitos defendidas, respectivamente, por Paulo Bonavides e Gustavo Zagrebelsky. A quarta geração representaria a globalização dos direitos fundamentais, enquanto a quinta se caracterizaria pela universalização de certos direitos como o direito à democracia, ao desenvolvimento e ao progresso social, direitos que seriam associados a uma ideia de um constitucionalismo global. Não obstante, a aludida autora acompanha a crítica que permeia a concepção geracional dos direitos humanos, porquanto entende que esta conduz a conclusão equivocada de que os direitos fundamentais se substituem ao longo do tempo, esvaziando, assim, a multiconectividade dos próprios direitos. FACHIN, Melina Girardi. **Direitos humanos e fundamentais**. Porto Alegre: Nuria Fabri, 2007, p. 63-77.

²⁸² WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. 2009. 334 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2009, p. 334

²⁸³ DEVINE, Carol; HANSEN, Carol Rae; WILDE, Ralph. **Direitos Humanos: referências essenciais**. Tradução de Fábio Larsson. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2007, p. 146.

²⁸⁴ WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 402.

período deve ser suficiente para que as pessoas se recuperem física e mentalmente dos esforços destinados ao trabalho, mas também longo o bastante para que possam promover-se, enquanto seres humanos, por meio de atividades emancipatórias – culturais, sociais, esportivas²⁸⁵ – sobre o que se discorrerá logo à frente.

A existência dos direitos humanos independe de positivação, muito embora seja necessário reconhecer que a sua efetivação esteja em grande parte condicionada ao seu reconhecimento jurídico internacional e nacional.

3.1.1 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: junção harmônica do trabalho e do lazer em busca da efetividade

Os direitos sociais ao trabalho e ao lazer são garantidos por meio de inúmeras diretrizes constitucionais, as quais, conforme será demonstrado fundamentam uma medida legislativa redutora da duração do trabalho.

Tratar de direitos sociais constitucionais, no entanto, requer uma atenção especial, pois muitos deles, em especial os ora tratados, possuem certas peculiaridades no tocante à sua aplicabilidade e eficácia²⁸⁶.

Os direitos sociais estão inseridos no título dos direitos fundamentais da pessoa humana²⁸⁷, pois assim como os direitos e deveres individuais e coletivos, os direitos de nacionalidade e os direitos políticos (artigos 5º. a 17 da CFRB/1988), expressam valores em prol da existência e convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. Moraes²⁸⁸ assim define essa classe de direitos:

²⁸⁵ DEVINE, Carol; HANSEN, Carol Rae e WILDE, Ralph, *op. cit.*, 2007, p. 148.

²⁸⁶ Silva leciona que “uma norma só é aplicável na medida em que é eficaz. Por conseguinte, eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais constituem fenômenos conexos, aspectos talvez do mesmo fenômeno, encarados por prismas diferentes: aquele como potencialidade; esta como realizabilidade, praticidade”. SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 49.

²⁸⁷ Consoante Luño, os direitos fundamentais aludem àqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maioria dos casos, em sua normatividade constitucional, e que, portanto, gozam de uma tutela reforçada. LUÑO, *op. cit.*, 2004, p. 46-47. A seu turno, Fachin defende a proximidade entre as nomenclaturas, uma vez que comportam a mesma fundamentalidade na dignidade da pessoa humana, assim aduzindo: “Destarte, há uma proximidade cada vez maior destas duas dimensões tendo como fito a proteção efetiva da pessoa humana. Justamente por esta razão, reconhecendo e afirmando as particularidades existentes, faz-se necessário o acostamento das categorias comumente denominadas *direitos humanos e direitos fundamentais*” (Destaques no original). FACHIN, *op. cit.*, 2007, p. 63-77.

²⁸⁸ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 476.

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, que se caracterizam como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são considerados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

A aludida categoria de direitos, em geral, por enunciarem prestações positivas que devem ser proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente. Só podem ser realizados “com o concurso de leis de ajuda, de subsídio, de garantia, de organização, de impostos, de procedimento, de planificação e de fomento”²⁸⁹.

É por essa razão que, na concepção de Silva²⁹⁰, a normatividade dos direitos sociais é essencialmente programática, todavia isso não lhes retira totalmente a sua aplicabilidade e eficácia.

As normas programáticas são aquelas que têm por objeto a disciplina dos interesses socioeconômicos e que, não sendo dotadas de força suficiente para se desenvolver integralmente, indicam programas de ação a serem realizados pelo Estado²⁹¹.

Como espécie das normas de eficácia limitada, as normas programáticas dependem de uma normatividade futura ou, ainda, de uma providência estatal direta. Segundo Bastos²⁹², designam “um fim, uma meta, uma tarefa a ser preenchida, a ser realizada, mas que não têm, por uma mera opção do constituinte que não quis lhe dar, toda a densidade jurídica necessária para serem imediatamente aplicadas”.

Não obstante, nos seguintes aspectos, são dotadas de “eficácia jurídica imediata, direta e vinculante”²⁹³: ao estabelecerem um dever para o legislador ordinário; ao condicionarem uma legislação futura; ao informar a concepção de Estado e sociedade inspirando sua ordenação jurídica; ao concederem sentido teleológico para a interpretação, integração e aplicação nas normas jurídicas; ao condicionarem a atividade discricionária da Administração e do Poder Judiciário; ao criarem situações jurídicas subjetivas, de vantagem ou desvantagem.

As normas que tratam dos direitos sociais ao trabalho e ao lazer são caracterizadas como programáticas, pois o constituinte em vez de regulá-los, direta ou indiretamente,

²⁸⁹ PULIDO, Carlos Bernal. Fundamento, Conceito e Estrutura dos Direitos Sociais: Uma crítica a “Existem direitos sociais?” de Fernando Atria. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 137-176, 2008, p. 151.

²⁹⁰ O autor classifica as normas constitucionais, quanto à aplicabilidade e eficácia, em três categorias: a) normas constitucionais de eficácia plena; b) normas constitucionais de eficácia contida; c) normas constitucionais de eficácia limitada ou reduzida. Estas últimas, por sua vez, dividem-se em dois grupos, o das normas programáticas e o das normas de legislação. SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 140.

²⁹¹ *Id.*, 2008, p. 150-151.

²⁹² BASTOS, Celso Ribeiro. **Dicionário de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 10.

²⁹³ Como regra geral, a aplicabilidade das normas programáticas é indireta, mediata e reduzida, mas para os casos citados acima, Silva, concede-lhes maior força normativa. SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 164.

limitou-se a traçar fins ou intenções – expressos, via de regra, genericamente – para serem cumpridos pelos órgãos do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário por meio das medidas a cada qual pertinentes.

O Poder Executivo deve concretizar as finalidades constitucionais por meio de políticas públicas, incentivos fiscais, subsídios e outros mecanismos. O Poder Legislativo deve fazê-lo propondo legislações consonantes com as referidas finalidades. Por fim, o Poder Judiciário deve observar os fins indicados constitucionalmente para interpretar, integrar e aplicar as normas jurídicas.

Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), quando os reconhece, está “preordenando situações jurídicas objetivas”²⁹⁴ com vistas à sua aplicação.

O direito social ao trabalho funda-se em vários dispositivos constitucionais. O artigo 6º. estabelece que o trabalho é um direito social, ao lado da saúde, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados, buscando garantir o direito de ter a possibilidade de trabalhar.

Ademais, o inciso IV, do artigo 1º., declara que os valores sociais do trabalho inserem-se nos fundamentos da República Federativa do Brasil; o artigo 170 dispõe no seu *caput* que a ordem econômica deve fundar-se na valorização do trabalho humano e estabelece, no inciso VIII, a busca do pleno emprego como objetivo; e o artigo 193, a seu turno, estatui que a ordem social tem como base o primado do trabalho.²⁹⁵

A constituição brasileira tem um sólido plexo normativo que propicia a mais alta hierarquização axiológica do trabalho para a organização social, do Estado e da atividade econômica, ao passo que contempla grande número de dispositivos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo o seu âmbito geral²⁹⁶.

Essa ampla valorização concedida ao trabalho revela o reconhecimento de que o direito ao trabalho é pressuposto indispensável à “efetividade da existência digna (fim da

²⁹⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 26ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 465.

²⁹⁵ “Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]”; “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego; [...]”; “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

²⁹⁶ WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 323.

ordem econômica), e, pois, da dignidade da pessoa humana, também fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III)”²⁹⁷. Wandelli assevera que “a ausência de possibilidade de trabalho é a ausência de vida digna. Por isso a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e respeito à dignidade humana”²⁹⁸. Consoante Moraes²⁹⁹, o direito ao trabalho busca concretizar a igualdade material entre os indivíduos, pois lhes garante condições equitativas e satisfatórias de trabalho e renda e proteção em caso de desemprego.

Cumprе salientar que o direito ao trabalho é caracterizado por ser mais amplo que o direito do trabalho em relação aos seus destinatários, pois relativo a todas as pessoas e em situações que excedem a relação de emprego.³⁰⁰

[...] um direito, que cabe a todos, de ter trabalho, porque este é o meio mais expressivo de ter uma existência digna – sendo, pois, de grave conteúdo inconstitucional toda forma de política econômica recessiva que provoque desemprego sistemático.³⁰¹

O direito social ao trabalho engloba a garantia de prestações materiais e normativas, de tal modo que Gomes³⁰² o identifica como “um direito fundamental como um todo”. Do direito ao trabalho decorrem demais direitos sociais, conforme lição de Alexy, que exemplifica:

[...] diferentes direitos especiais, tais como a livre escolha da profissão, os direitos a um posto de trabalho, a um salário justo, a condições de trabalhos adequadas, a proteção de determinados grupos de pessoas (mulheres, adolescentes), o descanso, a um subsídio em situações de desemprego, o direito de coalizão e de greve, bem assim o direito de congestionamento.³⁰³

O reconhecimento de um direito ao trabalho, sob a perspectiva de ter acesso a um posto de trabalho³⁰⁴, fornece diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos.

²⁹⁷ SILVA, *op. cit.*, 2006, p. 465.

²⁹⁸ WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 319.

²⁹⁹ MORAES, *op. cit.*, 2005, p. 476.

³⁰⁰ WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 322.

³⁰¹ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual a Constituição**. 3ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 186.

³⁰² GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: uma miragem discursiva ou uma norma efetiva. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 927-958.

³⁰³ Traduzido pela autora: “[...] diferentes derechos especiales, tales como la libre elección de la profesión, los derechos a un puesto de trabajo, a un salario justo, a condiciones de trabajo adecuadas, a la protección para determinados grupos de personas (mujeres, adolescentes), al descanso, a un subsidio por desempleo, el derecho de coalición y de huelga, como así también el derecho de congestión”. ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Tradução de Carlos Bernal Pulido. 2ª. ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008, p. 429.

³⁰⁴ Para análise do direito ao trabalho, Wandelli o decodifica em três diferentes estágios: a) o direito ao trabalho como direito ao conteúdo do próprio trabalho no âmbito das relações assalariadas; b) o direito ao trabalho nas formas não assalariadas de trabalho; e, c) o direito ao trabalho como primeiro direito humano e fundamental.

Trata-se de um direito que afeta todas as políticas públicas relativas à ordem econômica e social. Pode-se dizer que é um direito a que haja políticas que promovam o emprego em sentido pleno, ou seja, sob a forma juridicamente protegida do emprego como melhor patamar propiciado pela sociedade capitalista ao trabalho.³⁰⁵

O direito dos trabalhadores à proteção em face da automação, prevista no inciso XXVII do artigo 7º. da CRFB/1988³⁰⁶, tal como outros, deriva do direito social ao trabalho. Aponta a necessidade de defesa do trabalhador frente ao avanço tecnológico que, conforme foi demonstrado no primeiro capítulo deste estudo reduz a necessidade de mão de obra humana, com vantagens para os empresários e desvantagens para a classe trabalhadora.³⁰⁷

Nascimento assevera que o progresso da tecnologia tem gerado benefícios para a sociedade, mas também sacrifícios para os trabalhadores.

Nesse sentido, a norma constitucional “significa uma reação contra os impactos desse avanço contrários às conquistas jurídicas e morais obtidas ao longo dos anos pela classe trabalhadora”³⁰⁸.

Para promover a proteção intencionada pelo diploma constitucional, não é possível afastar-se das seguintes diretrizes³⁰⁹: participação dos trabalhadores nas vantagens advindas da automação³¹⁰ e defesa do emprego em razão da redução de vagas que a acompanha.

Nessa esteira, o artigo 218 do texto constitucional, que trata da promoção do desenvolvimento científico e tecnológico, no seu parágrafo 4º.³¹¹, garante apoio estatal às

O autor parte do aspecto mais visível e menos amplo desse direito ao mais abrangente e de menor visibilidade. O presente estudo, quando analisa o direito ao trabalho, observará este último sentido, qual seja o “direito à possibilidade de vida pelo trabalho”. WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 399.

³⁰⁵ *Id.*, 2009, p. 400.

³⁰⁶ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...]”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁰⁷ Além disso, não se pode olvidar dos efeitos perversos da automação dentro do próprio ambiente de trabalho.

³⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 142.

³⁰⁹ *Id.*, 1989, p. 143.

³¹⁰ Aliás, essa já era a intenção do projeto da atual Constituição oriunda das comissões temáticas, o qual previa: “participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação”. Esse texto, entretanto, foi alterado, prevalecendo o atual que garante proteção em face da automação. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 301.

³¹¹ “Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas. [...] § 4º. - A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

empresas que assegurem aos empregados participação nos ganhos econômicos decorrentes da produtividade do seu trabalho.

Fica patente, portanto, que o trabalho é um valor que se sobrepõe aos demais no sistema jurídico brasileiro. A justificativa para tanto é a sua relação intrínseca com a tutela da dignidade humana.

O desenvolvimento econômico e tecnológico no Brasil deve ter como supedâneo o trabalho humano, não sendo possível, em termos jurídico-constitucionais, um desenvolvimento econômico que exclua indivíduos do trabalho, ainda que sejam assistidos pelo Estado.

A par disso, o direito ao lazer, também assegurado pelo artigo 6º. da CFRB/1988³¹², não é oposto ao direito ao trabalho, pelo contrário, dele decorre, pois no contexto do modo capitalista de produção, usufruir o tempo livre requer renda e, portanto, trabalho.

Além do mencionado artigo 6º., outros dispositivos constitucionais garantem o direito ao lazer. É o exemplo do parágrafo 3º. do artigo 217³¹³ que determina ao Poder Público incentivar o lazer como forma de promoção social.

Cumprе salientar que o lazer, como o tempo de não trabalho, refere-se à oportunidade de utilização criadora do tempo liberado, seja por meio dos esportes, da cultura ou das relações sociais. Visa “compensar o ritmo imposto pela vida laboral, revelando uma medida de tempo e espaço para o exercício do conhecimento em que as alternativas de ação e de participação possam ser exercitadas com maior criatividade [...]”³¹⁴. Nesse sentido, o direito ao lazer depende também da concretização dos direitos à educação, à cultura e ao desporto (artigos 205 a 219 da CRFB/1988).

Atualmente, o tempo de trabalho exigido dos brasileiros impede a fruição do direito ao lazer na sua plenitude. O período destinado ao lazer é despendido no descanso físico e mental para o desempenho de uma nova jornada de trabalho, ou, no máximo, em atividades

³¹² “Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³¹³ “Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados: [...]§ 3º. - O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³¹⁴ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 112.

alienantes ou no consumo de mercadorias, não havendo espaço para a inserção política e cultural dos indivíduos na sociedade.³¹⁵

Tem-se, portanto, que a redução da duração do tempo dedicado ao trabalho é condição *sine qua non* para a fruição do aludido direito. Por outro lado, a diminuição do tempo de trabalho torna necessária uma reconstrução da consciência social acerca do lazer, pois, além de tempo de descanso, deve ser tempo de liberdade e emancipação, cujos contornos serão analisados no quarto capítulo deste trabalho.

Aí, novamente, deve entrar em cena o Estado, promovendo as relações sociais, a cultura, o desporto e a educação, a fim de que o aumento do tempo livre tenha uma conotação axiológica positiva em termos de desenvolvimento social, pois “o espaço existencial humano não pode ser composto por períodos estanques e momentos descartáveis”³¹⁶. Nesse sentido, o pensamento de Mañas³¹⁷:

Parte-se de uma separação conceitual do tempo, abrindo espaço para a sua heterogeneidade, em que se fala, de um lado, em tempo produtivo, como aquele vinculado à atividade produtiva, ao trabalho, e, de outro lado, em tempo não produtivo, como aquele necessário ao lazer, ao descanso, ao desenvolvimento cultural, político ou intelectual.

Quando o constituinte alçou o lazer à categoria de direito social fundamental reconheceu uma nova dimensão ao tempo dos seres humanos, para além do trabalho, no intuito de garantir a liberdade e o desenvolvimento da condição humana.

A redução da duração do trabalho, sob tal aspecto, tem um potencial revolucionário, porque além de permitir a efetivação do direito ao trabalho, garantindo-o ao maior número possível de indivíduos e diminuindo a opressão sobre os que já possuem postos de trabalho, permite articular uma ação em prol do tempo de não trabalho, de forma a liberá-lo dos impulsos capitalistas e dirigi-lo a uma reconstrução da cultura social.

O direito social ao trabalho e ao lazer, porquanto previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, não possui valor meramente moral ou de conselho, tem eficácia e aplicabilidade, vinculando o atuar do Poder Público. Desse modo, uma legislação que reduza a duração do tempo de trabalho no Brasil está em consonância com os desideratos constitucionais, mais do que isso, atende a eles, quiçá, com incomparável êxito.

³¹⁵ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 113.

³¹⁶ MORAIS, José Luiz Bolzan. **A subjetividade do tempo**: uma perspectiva transdisciplinar do direito e da democracia. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998, p. 78.

³¹⁷ MAÑAS, *op. cit.*, 2005, p. 113.

3.1.2 Normas internacionais e a obrigatoriedade da efetivação dos direitos consagrados constitucionalmente

O sistema global de proteção dos direitos humanos – constituído no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) – possui como principal documento protetivo a Carta Internacional de Direitos Humanos (*Internacional Bill of Rights*).

A Carta Internacional de Direitos Humanos é integrada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948³¹⁸, pelo o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos³¹⁹ e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais³²⁰, ambos de 1966. Ressalte-se que o Brasil é membro da ONU e signatário dos citados tratados internacionais, promulgados respectivamente pelos Decretos nº. 591/1992 e nº. 592/1992.

O item 1 do artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”³²¹.

Já, o artigo XXIV da mencionada declaração prescreve que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”³²².

Por sua vez, os artigos XXVI e XXVII³²³ garantem o direito à instrução, bem como à participação na vida cultural da comunidade, direitos que são açambarcados por uma concepção ampla de lazer.

³¹⁸ ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³¹⁹ ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional de direitos civis e políticos**. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²⁰ ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²¹ ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²² ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²³ O item 1 do artigo XXVI da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que “todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito”. A seu turno, o item 1 do artigo XXVII da citada declaração dispõe que “todo ser humano tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir das artes e de participar do progresso científico e de seus benefícios”. ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

Não obstante sua inegável importância no cenário internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 não possui força jurídica obrigatória e vinculante, tem apenas caráter recomendatório.

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, assim como Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foram constituídos justamente com o intuito de juridicizar a proteção dos direitos humanos no plano internacional. Os pactos, além de repetirem os direitos da aludida declaração, ampliam o rol de dispositivos protetivos e lhes concedem força vinculante e obrigatória.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dispõe no item 1 do artigo 6º. que “os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito”. Além disso, no artigo 7º., o Brasil se compromete a assegurar condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem “o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”. Do mesmo modo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o pacto traz dispositivos garantidores dos direitos à educação e à cultura (artigos 13 e 15³²⁴).

O Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece deveres aos Estados signatários. Os preceitos que nele constam malgrado serem juridicamente obrigatórios e vinculantes, não são autoaplicáveis, sendo possível a sua implementação progressiva pelos Estados. Todavia, estes se comprometem em adotar todas as medidas possíveis, “até o máximo de seus recursos disponíveis” (artigo 2º., item 1)³²⁵, o que o inclui a adoção de medidas legislativas. Piovesan³²⁶ explica que:

³²⁴ Consigna o item 1 do artigo 13 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: “Os estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação. Concordam em que a educação deverá visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido da sua dignidade e a fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz”. No artigo 15, item 1, do aludido pacto consta: “Os estados-partes no presente Pacto reconhecem a cada indivíduo o direito de: a) Participar da vida cultural; b) Desfrutar o progresso científico e suas aplicações; c) Beneficiar-se da proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de toda a produção científica, literária ou artística de que seja autor”. ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²⁵ O artigo 2º, item 1, prescreve: “Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se em adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas”. ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional**

Para o Pacto, a implementação progressiva dos direitos sociais, econômicos e culturais reflete o reconhecimento de que a realização integral e completa desses direitos, em geral, não se faz possível em um curto período de tempo. [...] Ressalte-se, todavia, que o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais tem enfatizado o dever dos Estados-partes de assegurar, ao menos, o núcleo essencial mínimo, o *minimum core obligation* relativamente a cada direito enunciado no Pacto, cabendo aos Estados o dever de respeitar, proteger e implementar tais direitos.

O monitoramento e implementação desse pacto pela ONU são feitos por meio de relatórios encaminhados pelos Estados ao Secretário Geral das Nações Unidas, no qual devem constar as medidas tomadas no sentido de conferir observância aos direitos reconhecidos e o relato das dificuldades no processo de implementação.³²⁷ Embora não sejam previstas sanções, o chamado *power of embarrassment* (poder de constrangimento) das Nações Unidas enseja um indesejável constrangimento político e moral ao Estado violador.³²⁸

O direito ao trabalho e ao lazer, sob a ótica normativa internacional, são autênticos e verdadeiros direitos fundamentais. É defeso aos Estados violá-los. Ao contrário, devem protegê-los, evitando e impedindo que terceiros os violem, e, sobretudo, têm a obrigação de adotar medidas voltadas à sua realização.

Ainda, no âmbito na Organização das Nações Unidas, mais especificamente no de uma de suas agências – a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – são encontradas outras convenções internacionais ratificadas pelo Brasil que fundamentam medidas minoradoras da duração do trabalho em prol do combate ao desemprego e da promoção do lazer emancipatório.

Merecem destaque as Convenções nº. 122 e 168 da OIT³²⁹, promulgadas no Brasil por meio dos Decretos Legislativos nº. 66.499/1970 e nº. 2.682/1998, respectivamente, ambas relativas à política de emprego dos Estados signatários.

O artigo 1º. da Convenção nº. 122³³⁰ é paradigmático quanto aos fins visados, comportando, destarte, transcrição integral:

dos direitos econômicos, sociais e culturais. Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

³²⁶ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito constitucional internacional**. 9ª. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 177.

³²⁷ Para maiores informações sobre o tema consultar: PIOVESAN, *op. cit.*, 2008, p. 157-236.

³²⁸ PIOVESAN, *op. cit.*, 2008, p. 174.

³²⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações Internacionais: Convenções da OIT – Brasil** (ratificadas). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 10 nov. 2009.

§1º. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.

§2º. Essa política deverá procurar garantir:

- a) Que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis em busca de trabalho;
- b) Que este trabalho seja o mais produtivo possível;
- c) Que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

§3º. Essa política deverá levar em conta o estado e o nível de desenvolvimento econômico assim como a relação entre os objetivos de emprego, e os outros objetivos econômicos e sociais, e será aplicada através de métodos adaptados às condições e usos nacionais.

Ressalte-se que a aludida convenção, por tratar de assunto de especial importância para o funcionamento das normas internacionais de trabalho, é considerada prioritária³³¹ pela OIT, que estimula os Estados-membros à sua ratificação.

A seu turno, no artigo 7º. da Convenção nº. 168³³² consta o compromisso do Estado signatário em “formular, como objetivo prioritário, uma política destinada a promover pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, por todos os meios adequados, inclusive a seguridade social”.

Esse compromisso em relação ao pleno emprego também pode ser encontrado na Constituição da OIT³³³, na qual se ressalta:

³³⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações Internacionais:** Convenções da OIT – Brasil (ratificadas). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³³¹ Das 183 Convenções da OIT aprovadas até junho de 2001, as deliberações da sua estrutura tripartite designaram oito como fundamentais, as quais integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998). Estas convenções devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados-Membros da OIT. Outras quatro convenções referem-se a assuntos de especial importância e foram consideradas prioritárias. Todas as outras convenções foram classificadas em 12 categorias. As convenções fundamentais são: nº. 29 - Trabalho Forçado (1930), nº. 87 - Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (1948), nº. 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949), nº. 100 - Igualdade de Remuneração (1951), nº. 105 - Abolição do Trabalho Forçado (1957), nº. 111 - Discriminação (emprego e ocupação) (1958), nº. 138 - Idade Mínima (1973), nº. 182 - Piores Formas de Trabalho Infantil (1999). São convenções prioritárias: nº. 81 - Inspeção do trabalho (1947), nº. 129 - Inspeção do trabalho (agricultura) (1969), nº. 144 - Consulta tripartite (normas internacionais do trabalho) (1976) e nº. 122 – Política de emprego (1964).

³³² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações Internacionais:** Convenções da OIT – Brasil (ratificadas). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³³³ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

III. A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; [...] ³³⁴

No preâmbulo do referido documento, consta que “[...] se alguma nação não adotar condições humanas de trabalho, esta omissão constitui um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar as condições dos trabalhadores nos seus próprios países”³³⁵.

O Estado brasileiro obrigou-se a implementar medidas a fim de atingir os objetivos das convenções por ele ratificadas. Repise-se que, em se tratando de direitos humanos de natureza social, econômica e cultural, não basta a abstenção, mas é imprescindível a promoção.

Tal qual o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, é facultada a implantação progressiva, o que, todavia, não significa possibilidade de olvidar as obrigações internacionais.

Consoante leciona Gunther, as convenções da OIT “depois de ratificadas, constituem os respectivos estados na obrigação de as aplicar, conformando a sua legislação e prática aos princípios nela constantes, ficando tal aplicação sujeita a controle”³³⁶.

Cumprе salientar que o mecanismo de monitoramento das convenções da OIT baseia-se em relatórios anuais enviados pelos Estados-membros (artigo 22 da Constituição da OIT³³⁷), facultada à adição de observações pelas entidades patronais ou, ainda, de trabalhadores, bem como, por meio da formulação de reclamações (artigo 24 da Constituição

³³⁴ A norma encontra-se no item III da Declaração de Filadélfia de 1944, anexa à Constituição da OIT. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946**. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³³⁵ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946**. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³³⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **Normas da OIT e o direito interno**. 2000. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2000, p. 120.

³³⁷ “Artigo 22 - Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho”. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946**. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

da OIT³³⁸) pelas referidas entidades e queixas (artigo 26 da Constituição da OIT³³⁹) por qualquer Estado-membro que seja signatário da mesma convenção, de ofício pelo Conselho de Administração da OIT ou pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho. Por intermédio desses processos, as violações podem tornar-se públicas, o que serve como uma *sanção moral*, pressionando o Estado a satisfatoriamente cumprir com o que se obrigou junto à sociedade internacional.

Por outro lado, a regionalização dos sistemas internacionais de direitos humanos é importante para a promoção e proteção direta e específica de violações de direitos humanos mais constantes em determinados espaços geográficos.

Os sistemas regionais de proteção de direitos humanos não competem com o respectivo sistema global, ao contrário, complementam-no, uma vez que ampliam o rol de dispositivos e mecanismos de proteção de direitos.

O instrumento global deve conter um parâmetro normativo mínimo, enquanto que o instrumento regional deve ir além, adicionando novos direitos, aperfeiçoando outros, levando em consideração as diferenças peculiares em uma mesma região ou entre uma região e outra.³⁴⁰

O sistema interamericano se desenvolve no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) e possui como principal instrumento, além dos tratados internacionais de direitos humanos sobre matérias específicas, a Convenção Americana de Direitos Humanos

³³⁸ “Artigo 24 - Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente”. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³³⁹ “Artigo 26 - 1. Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes. 2. O Conselho de Administração poderá, se achar conveniente, antes de enviar a questão a uma comissão de inquérito, segundo o processo indicado adiante, pôr-se em comunicação com o Governo visado pela queixa, do modo indicado no art. 24. 3. Se o Conselho de Administração não julgar necessário comunicar a queixa ao Governo em questão, ou, se essa comunicação, havendo sido feita, nenhuma resposta que satisfaça o referido Conselho, tiver sido recebida dentro de um prazo razoável, o Conselho poderá constituir uma comissão de inquérito que terá a missão de estudar a reclamação e apresentar parecer a respeito. 4. O Conselho também poderá tomar as medidas supramencionadas, quer *ex officio*, quer baseado na queixa de um delegado à Conferência. 5. Quando uma questão suscitada nos termos dos arts. 25 ou 26, for levada ao Conselho de Administração, o Governo em causa, se não tiver representante junto àquele, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do mesmo, relativas ao caso. A data de tais deliberações será comunicada em tempo oportuno ao Governo em questão”. OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

³⁴⁰ PIOVESAN, *op. cit.*, 2008, p. 241.

de 1969³⁴¹, conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, da qual o Brasil é signatário (Decreto nº. 678/1992).

A Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 consigna um amplo catálogo de direitos civis e políticos, mas não estabelece direitos econômicos, sociais e culturais. Apenas em 1988, a OEA adotou um Protocolo Adicional à Convenção Americana³⁴² prevendo tais direitos (Protocolo de San Salvador), do qual o Brasil também é signatário (Decreto nº. 56/1995).

O Protocolo de San Salvador, no seu artigo 6º., estabelece que “toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”. Já, no artigo 7º., consta a obrigação do Estado-parte garantir “limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais” e o “repouso, gozo do tempo livre”, bem como os artigos 13 e 14³⁴³ consignam o direito à educação e aos benefícios da cultura.

O aparato de monitoramento e implementação dos direitos humanos tutelados pelo sistema interamericano é formado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Corte Interamericana. Os instrumentos utilizados pela Comissão são relatórios, petições individuais e recomendações. Já a Corte atua consultivamente, proferindo pareceres sobre a interpretação da convenção ou de qualquer outro tratado internacional, e, contenciosamente, proferindo sentenças internacionais.³⁴⁴

Mais uma vez, em se tratando de direitos sociais, econômicos e culturais, o Estado signatário se compromete a adotar medidas progressivas, cabendo aqui, as mesmas ponderações feitas anteriormente.

Por oportuno, cumpre salientar que, a partir da Emenda Constitucional nº. 45/2004, com a inclusão do parágrafo 3º. ao artigo 5º. da CRFB/1988³⁴⁵, os tratados e convenções

³⁴¹ OEA. Organização dos Estados Americanos. **Convenção americana sobre direitos humanos de 1969**. Disponível em: <<http://www.cidh.oas.org/Basicos/Basicos2.htm>>. Acesso em: 12 dez. 2008.

³⁴² OEA. Organização dos Estados Americanos. **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 12 dez. 2008.

³⁴³ Consigna o item 1 do artigo 13 que “toda pessoa tem direito à educação”. A seu turno, no item 1 do artigo 14 consta que os “Estados Partes neste Protocolo reconhecem o direito de toda pessoa a: a. Participar na vida cultural e artística da comunidade; b. Gozar dos benefícios do progresso científico e tecnológico; c. Beneficiar-se da proteção dos interesses morais e materiais que lhe caibam em virtude das produções científicas, literárias ou artísticas de que for autora”. OEA. Organização dos Estados Americanos. **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 12 dez. 2008.

³⁴⁴ Para maiores informações sobre o tema consultar: PIOVESAN, *op. cit.* 2008, p. 247-274.

³⁴⁵ “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 3º. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos

internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

O direito social ao trabalho – pautado na busca do pleno emprego como princípio da ordem econômica –, o direito dele decorrente à proteção contra a automação e o direito social ao lazer, vinculam o legislador, sendo esses os fundamentos para a propositura de normatizações que reduzam a duração do trabalho.

O Estado brasileiro obrigou-se perante a comunidade internacional ao atendimento de tais direitos e, principalmente, perante o seu povo, quando os trouxe ao texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O momento socioeconômico do país permite a redução da duração do trabalho. Essa medida tem o condão de concretizar direitos humanos fundamentais. Considerando que a sociedade almejada pelo povo brasileiro, cuja vontade é manifestada no texto constitucional, coloca o trabalho humano com instrumento do seu desenvolvimento econômico³⁴⁶, não é possível sustentar o inverso, ou seja, razões puramente econômicas para justificar o descaso com os direitos sociais.

Nessa esteira, Wandelli pondera que “não há garantias jurídicas que eximam de responsabilidade ou permitam adormecer os sujeitos ético-políticos, na interminável luta pela implementação dos direitos que atendem às necessidades básicas da vida humana”³⁴⁷.

A redução do tempo de trabalho pode ser efetivada por meio de uma normatização estatal ou, ainda, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, o que dependerá da força do sindicalismo obreiro, assunto que será tratado no próximo tópico.

votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁴⁶ Sobre a aparente tensão entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, Wandelli leciona: “Se existe tensão entre esses dois valores e, ainda que, do ponto de vista constitucional, um não deva ser realizado com o sacrifício do outro, é a livre iniciativa que deve se adaptar aos limites que lhe impõe a preservação da dignidade do trabalho vivo”. WANDELLI, *op. cit.*, 2009, p. 327.

³⁴⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectiva**. São Paulo: LTr, p. 57-91, 2004, p. 57.

3.2 A INSTRUMENTALIZAÇÃO DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AOS PARADOXISMOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO: NECESSIDADE DE UM APARATO NORMATIVO HETERÔNOMO

É possível reduzir o tempo dedicado ao trabalho por meio de normatizações heterônomas ou autônomas. Uma das principais peculiaridades inerentes ao ramo justralhista é que as suas normas podem ter origem estatal ou, ainda, derivar das organizações sociais.³⁴⁸

As normas heterônomas são aquelas “cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas”³⁴⁹. Estão dispostas nos diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado, tal como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, as leis complementares, ordinárias ou delegadas, as medidas provisórias, os decretos legislativos e as resoluções.

Já as normas autônomas, caracterizam-se “pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas”³⁵⁰. São encontradas, essencialmente, nos instrumentos negociais coletivos (acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho).

Depreende-se das referidas definições que as normatizações autônomas são, pela sua própria natureza, mais democráticas que as heterônomas, pois representam as necessidades e interesses das classes envolvidas sob o prisma da adequação às suas particularidades econômicas, sociais, políticas e históricas.³⁵¹

Todavia essa conclusão demanda um pouco mais de cautela, pois um instrumento negocial coletivo será tão democrático quanto for representativo o sistema sindical que lhe envolve.

Na cartilha *Redução da Jornada de Trabalho – Mitos e Verdades*, publicada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), defende-se a utilização da autonomia coletiva para a tratativa de assuntos como o da redução da duração do trabalho. O documento consigna que “empresários e trabalhadores podem fechar acordos realistas e decisivos para adequar os níveis de produção a eventuais adversidades do mercado, sem que isso represente a dispensa de empregados”³⁵².

³⁴⁸ DELGADO, *op. cit.*, 2003, p. 57.

³⁴⁹ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 143.

³⁵⁰ *Id.*

³⁵¹ DELGADO, *op. cit.*, 2003, p. 125.

³⁵² CNI. Confederação Nacional das Indústrias. **Redução da jornada de trabalho: Mitos e verdades**. Disponível em: < <http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081224B6FF1012255C379F93AB2.htm>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

À guisa desse entendimento, Pastore defende que “a liberdade para negociar permitem as partes fazerem acordos realistas, com jornadas maiores ou menores”. O autor pondera que “as diferenças entre os setores, atividades e empresas demandam certa liberdade no tocante ao estabelecimento da duração de trabalho, sendo que a lei funciona apenas como um parâmetro limitador máximo”³⁵³.

No mesmo sentido, é o posicionamento de Villatore³⁵⁴, que leciona:

No nosso entendimento é muito mais importante possibilitar que as partes sociais estabeleçam as suas próprias regras, através de uma negociação coletiva, do que se determinarem regras como a da diminuição da jornada de trabalho sem a redução salarial proporcional.

Não obstante, uma pesquisa publicada em 2004 realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em convênio com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)³⁵⁵ traçou um panorama sobre a forma que as questões atinentes à duração do trabalho vinham sendo tratadas pelos instrumentos coletivos de trabalho entre 1996 e 2004.

O referido estudo constatou uma tendência à intensificação e ampliação do tempo de trabalho, principalmente, mediante a diminuição dos intervalos para repouso e alimentação, o desvirtuamento do instituto das horas extraordinárias e a implementação de sistemas de compensação sabatina e anual, flexibilizando e reduzindo os direitos previstos na legislação heterônoma.

Insta destacar que poucas categorias profissionais lograram uma diminuição da duração do trabalho em patamares inferiores ao constitucional. Com efeito, dos 162 documentos analisados, pré-selecionados pelo DIEESE³⁵⁶, identificou-se apenas um registro de diminuição da duração do trabalho, de 44 para 40 horas semanais, assegurada a manutenção dos salários, para uma categoria do setor de telecomunicações.

Embora o estudo seja restrito, permite inferir que as negociações coletivas, por si só, não são capazes de diminuir o tempo de trabalho a que está obrigada a maioria dos brasileiros.

³⁵³ PASTORE, *op. cit.*, 2009, p. 1045.

³⁵⁴ VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista e duração do trabalho. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectiva**. São Paulo: LTr, 2004, p. 335.

³⁵⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Jornada de trabalho: Negociações coletivas em 2003**. Disponível em: < http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod01_2004.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁵⁶ Segundo o DIEESE, na seleção de tais instrumentos coletivos procurou-se contemplar acordos paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional.

Isso acontece em razão da crise de legitimidade que acomete o sistema sindical brasileiro. A mencionada crise deriva dos paradoxismos da ordem constitucional ao regular a questão³⁵⁷.

A organização sindical brasileira pouco se alterou desde 1930, contudo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe avanços democráticos³⁵⁸ a essa estrutura, como: vedação da interferência e da intervenção estatais na organização sindical (artigo 8º., inciso I), ampliação dos instrumentos de atuação dos sindicatos (artigo 8º., inciso III), conferência de larga amplitude ao direito de greve (artigo 9º.), e ainda, o reconhecimento dos instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva (artigo 7º., inciso XXVI), conferindo-lhe amplos poderes (artigo 7º., incisos VI, XIII e XIV) ressalvada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negocial coletiva (artigo 8º., inciso VI).³⁵⁹

Paradoxalmente, o texto constitucional também manteve na sua redação alguns dispositivos de cunho eminentemente autoritário, tais quais: unicidade sindical (artigo 8º., inciso II), contribuição sindical obrigatória (artigo 8º., inciso IV), a representação classista na Justiça do Trabalho³⁶⁰ (artigos 111 a 117) e o poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, parágrafo 2º.).³⁶¹

³⁵⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da jornada de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 68, n.º 2, p. 165-172, fev. 2004, p. 170.

³⁵⁸ Segundo Delgado, o Direito Coletivo do Trabalho “é um dos mais relevantes instrumentos de democratização do poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro”. DELGADO, *op. cit.*, 2003, p. 30

³⁵⁹ Para auxiliar na visualização transcreve-se o teor dos dispositivos acima citados: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]”; “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...]”; “Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁶⁰ A representação classista no Judiciário Trabalhista só foi extinta em dezembro de 1999 pela Emenda Constitucional nº. 24.

³⁶¹ Para auxiliar na visualização transcreve-se o teor dos dispositivos acima citados: “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; [...]”; “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho

O sistema sindical vigente facilita a manipulação das entidades sindicais, as quais, muitas vezes, representam interesses particulares em detrimento dos interesses dos seus representados.

As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho, reconhecidos pelo artigo 7º., XXVI, da CRFB/1988, são instrumentos negociais firmados entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato das empresas ou entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa ou o grupo de empresas, respectivamente, como resultado de uma negociação coletiva trabalhista³⁶². Esses diplomas contêm regras jurídicas que incidem concretamente nas relações individuais de trabalho.

O reconhecimento e a valorização constitucional dos instrumentos negociais coletivos e, conseqüentemente, a sua função democratizante, perdem sentido diante de uma estrutura, também de ordem constitucional, antidemocrática.

Diante dessa normatização antagônica, a sociedade se depara com a seguinte realidade fática. Sob o manto da liberdade sindical, as categorias desagregam-se formando diversas bases representadas e, em consequência, novos sindicatos únicos e fracos. Esses sindicatos sobrevivem da contribuição sindical obrigatória. Contando com essa verba permanente não necessitam prestar contas à base representada, não conhecendo os seus interesses e, portanto, não os perseguindo. Enfim, as entidades sindicais tornam-se subservientes aos interesses particulares firmando instrumentos negociais coletivos prejudiciais aos próprios trabalhadores que representam.

Tal contradição constitucional tem acarretado graves crises de legitimidade das entidades sindicais, haja vista a existência de inúmeras negociações coletivas prejudiciais aos trabalhadores, firmadas por sindicatos não representativos, as quais sobrevivem graças ao sistema arcaico da unicidade sindical e do financiamento compulsório.

Em uma sociedade, tal qual a brasileira, em que discursos sobre flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho lhe são apresentados de maneira superficial e descuidada, torna-se extremamente cômodo, para os grandes detentores do capital, falar em

processar e julgar: [...] § 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁶² Negociação coletiva trabalhista pode ser definida como “o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes”. SÜSSEKIND *et al*, *op. cit.*, 1996, p. 1131.

valorização de instrumentos negociais coletivos, enquanto forma de democratização das relações do trabalho, dentro de um sistema sindical de representatividade escassa e inúmeros vícios morais.

A ausência de harmonia prejudica todo o sistema sindical brasileiro, sendo o nascedouro da descrença na legitimidade democrática das instituições sindicais, das negociações coletivas prejudiciais e da extensa regulação heterônoma das relações de trabalho.

Diante disso, não há como se esperar que a redução de trabalho derive de negociações coletivas, pois seria pautada pela racionalidade do capital; portanto, não comportaria “uma redistribuição/redução que não esteja orientada para a manutenção da taxa de produtividade”, concretizando, assim “uma redistribuição/redução diferenciada, mantendo a desigualdade social vigente”³⁶³.

Belmonte salienta que “está claro, portanto, que o modelo sindical brasileiro é verdadeiro empecilho ao estabelecimento da jornada que reflita a real vontade dos trabalhadores e a identificação das necessidades com os problemas econômicos e sociais”³⁶⁴.

A efetivação da medida via legislação heterônoma não pretende engessar a autonomia negocial coletiva, mas lhe trazer novos limites em prol da dignidade humana, pois “as regras rígidas não mudam a natureza do conflito. Apenas circunscrevem-no, limitando-o”³⁶⁵. A duração do trabalho insculpida nos preceitos legais tem o condão de funcionar como um indutor da jornada contratada. Nessa esteira, Castel leciona:

[...] é possível conceber, por exemplo, uma lei-quadro estabelecendo de modo absoluto as obrigações em matéria de tempo de trabalho, de *minimum* de salários e de mínima sociais, cabendo aos diferentes “parceiros” ajustá-los e adaptá-los pela negociação.³⁶⁶

Dal Rosso, com supedâneo em outros fundamentos, também defende a presença da regulação estatal da duração do trabalho no Brasil. Para esse autor, a regulamentação autônoma é possível em locais onde os trabalhadores assalariados estejam organizados em empresas de porte médio ou grande, o que não é o caso da grande parte dos trabalhadores brasileiros, para os quais conclui que “se o Estado se afastar da normatização e fiscalização estará entregando o trabalho à exploração desenfreada”³⁶⁷.

³⁶³ FREITAS, *op. cit.*, 2008, p. 133.

³⁶⁴ BELMONTE, *op. cit.*, 2004, p. 170.

³⁶⁵ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 292.

³⁶⁶ CASTEL, *op. cit.*, 2008, p. 587.

³⁶⁷ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 294.

Ademais, insta lembrar que uma nova regulação da duração do trabalho, ainda quando realizada a partir do âmbito estatal, não nascerá sem que haja um embate ideológico prévio entre as forças contrárias.

O embate no legislativo toma formas completamente diferentes das ações e movimentos táticos de rua e de agitação. Supõe a obediência aos rituais típicos do processo legislativo, com suas regras minuciosas e capciosas, com seu respeito formal pelo adversário, com toda uma sistemática de trato e conversas de bastidores, às vezes, tão ou mais importantes do que os pronunciamentos de plenário que são sempre dirigidos para o grande público e, por isso mesmo, talhados àquele molde. Pois bem a arena de enfrentamento é diversa, as formas de participação nos embates são distintas, mas o enfrentamento básico é o mesmo.³⁶⁸

Nessa esteira, Wandelli afirma que “a lei não se dirige a uma relação social a ela exterior, determinando-a, nem é uma ‘superestrutura’ que reflita uma infraestrutura, mas é ela própria um elemento fundamental do conflito social material”³⁶⁹.

É imprescindível que os limites da duração do trabalho estejam previstos na lei geral e abstrata, pois somente assim, estarão a salvo da influência direta das contingências da produção capitalista global. O enfraquecimento do sindicalismo obreiro de base justifica e requer tal procedimento, é, na verdade, um pragmatismo dos mais fracos, pois se o poder não está a seu lado, a legislação estatal surge como o único meio de reconhecimento e exigibilidade dos seus direitos.³⁷⁰

Dal Rosso³⁷¹ aduz que “os setores menos organizados não terão como fazer valer seus reclamos. À medida que a Constituição determinar para todos a mesma regra, existirá então um procedimento para o conjunto da classe e não para categoria isoladas”.

A redução da duração do trabalho por meio da legislação estatal, no caso brasileiro, via emenda constitucional, é a melhor maneira de atingir o objetivo almejado, muito embora, não se olvide que a efetivação dessa medida dependa de outras variáveis, a exemplo da proteção jurídica em face da intensificação excessiva do trabalho.

³⁶⁸ Dal Rosso acrescenta, ainda, que uma transformação jurídica da duração do trabalho depende de “argumentos de legitimidade e base social de sustentação”. Em outras palavras, “depende da capacidade dos assalariados de mostrar para o conjunto da sociedade a dilapidação sobrenormal de sua força de trabalho”. *Ibid.*, 1996, p. 161, 162 e 291.

³⁶⁹ WANDELLI, *op. cit.*, 2004, p. 57-91.

³⁷⁰ *Id.*

³⁷¹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 282.

3.3 A PRORROGAÇÃO DA JORNADA E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Os empregadores buscarão compensar a redução da duração do trabalho de diversas maneiras. A principal delas consistirá na prorrogação do tempo de trabalho, o que redundará na manutenção da duração efetiva de trabalho e na manutenção dos índices de desemprego³⁷².

No capítulo 2 desta pesquisa, foram analisadas as possibilidades de prorrogação da jornada de trabalho. Em suma, o ordenamento jurídico brasileiro permite a prorrogação nos seguintes casos: acordo de prorrogação de jornada, regime de compensação de jornada, prorrogação por motivo de força maior, prorrogação para conclusão de serviços inadiáveis e prorrogação para reposição de paralisações empresariais.³⁷³

Com intuito de compensar a redução do tempo de trabalho, as duas primeiras formas tendem a ser utilizadas pelas empresas.

No caso da primeira, observa-se a limitação de duas horas diárias (artigo 59 da CLT) e com o pagamento do adicional de 50% (artigo 7º., inciso XVI, da CRFB/1988) nos dias normais e de 100% nos domingos e feriados (artigo 9º. da Lei nº. 605/1949).

Na hipótese dos sistemas compensatórios, observando-se a limitação de duas horas diárias (artigo 59, parágrafo 2º., da CLT) e sem ultrapassar a soma das jornadas semanais de trabalho prevista em um ano. Nesse caso, é dispensada a remuneração das horas objeto da prorrogação.

A tendência de utilização maior das horas extraordinárias decorre do fato de que o valor pago às horas prestadas em sobrejornada, ainda que além dos limites legais, é mais barato que o custo de uma nova contratação.

No caso dos sistemas de compensação anuais, o custo da prorrogação sequer existe. Via de regra, conforme foi exposto anteriormente, a compensação é realizada pelas contingências empresariais, sem que seja dada liberdade ao empregado, na escolha dos períodos em que pretende usufruir das folgas compensatórias.

Em 1988, com a promulgação da atual Constituição da República, a duração semanal de trabalho foi reduzida de 48 para 44 horas e o adicional de horas extraordinárias foi aumentado de 20% para 50%. Todavia as alterações não acarretaram impacto significativo na geração de novos postos de trabalho, porquanto houve um aumento considerável na utilização

³⁷² CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 111.

³⁷³ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 892.

de horas extraordinárias. É que o montante a ser pago pela sua prestação configurou-se mais vantajoso que os custos decorrentes de uma nova contratação.³⁷⁴

A redução do tempo de trabalho levada a efeito na França nas últimas três décadas padeceu do mesmo mal, isto é, foi compensada diante da maciça utilização de horas extraordinárias³⁷⁵, o que mitigou o seu efeito positivo nas taxas de ocupação.

Existem categorias e casos específicos em que há maior limitação quanto à utilização dos institutos das horas extraordinárias, bem como da compensação de horários, mas são poucos e pontuais³⁷⁶.

Infere-se, pois, que a redução da duração normal do trabalho deve ser acompanhada por medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das formas de prorrogação da jornada (horas extraordinárias e acordos de compensação) sob pena de não atingir os efeitos mínimos desejados no tocante à geração de empregos³⁷⁷.

Aumentar o valor do adicional de horas extraordinárias³⁷⁸ ou limitar a sua prestação a casos e períodos específicos são formas de impedir que o empregador compense a redução do tempo de trabalho utilizando-se dessa forma de prorrogação³⁷⁹. Acabar ou melhor regulamentar os regimes anuais de compensação de jornada também cumprem esse desiderato.

Afora isso, a utilização ilícita das horas extraordinárias, além dos parâmetros legais ou sem o respectivo pagamento, não pode ser olvidada. Mesmo que reconhecido o direito a seu pagamento em posterior demanda judicial e podendo gerar sanções administrativas ao

³⁷⁴ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 97.

³⁷⁵ “Na França, no processo recente de redução da jornada de trabalho a partir de 1982, os limites e adicionais referentes às horas extras estão no centro da discussão. Depois da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000, que, além de diminuir a jornada de trabalho padrão para 35 horas semanais, reforçou o limite de 130 horas extras anuais já existente e aumentou o adicional de pagamento da hora extra para 25%, várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e/ou diminuir o adicional devido pela execução da hora extra. Mais do que seguir na disputa pelo retorno à jornada padrão de 39 ou 40 horas, os opositores da Lei Aubry II direcionaram os seus esforços para a permissão de realizarem maior número de horas extras e para diminuir o pagamento do adicional. Lei implantada em 17/01/2003 aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu o adicional para 10% para as empresas com menos de 20 trabalhadores. Decreto assinado em 21/12/2004 elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 31/03/2005, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas” que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais que as 220 horas extras anuais. Porém, esse acordo entre empregado e empregador tem que ser precedido de um acordo do sindicato dos trabalhadores com a empresa ou com o sindicato patronal do ramo de atividade e deve respeitar o limite máximo para jornada de trabalho semanal que é de 48 horas. No todo, o processo de redução de jornada de trabalho francês tem sido revertido nos últimos anos.” DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 31.** Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras. 2006. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁷⁶ Tais limitações foram expostas no capítulo 2 deste trabalho.

³⁷⁷ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 98.

³⁷⁸ O índice de aumento deve ser tal que seja mais benéfico para o empregador contratar novos trabalhadores do que lhes exigir a prestação de serviços em sobrejornada.

³⁷⁹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 98.

empregador faltoso (artigo 75 da CLT), a execução desse labor extraordinário deve ser rigidamente coibido pela fiscalização do trabalho³⁸⁰. Caso contrário, a alteração na legislação sobre a duração do trabalho, ainda que formalmente passível de gerar empregos, terá apenas caráter simbólico³⁸¹.

Outro efeito imediato da redução da duração do trabalho será a intensificação deste, ou seja, exigir-se-á que o trabalhador atinja os mesmos resultados em menor carga horária³⁸², uma redistribuição do trabalho entre os trabalhadores. Isso acontece porque as empresas “guiam-se pelo lucro” e assim que reduzem o tempo de trabalho “buscam reorganizar-se internamente com novos processos e práticas, ou, quando podem, investir em novas máquinas, novos equipamentos que aumentem a produtividade do trabalho”³⁸³.

A intensificação do trabalho não é inteiramente indesejada. Ao contrário, desde que razoável, acarreta não só a manutenção, mas o aumento da produtividade por trabalhador, sendo um dos argumentos que justifica a redução do tempo de trabalho sob a ótica empresarial. Contudo a referida intensificação não pode ultrapassar os limites físicos e psíquicos do empregado, alguns já dispostos em lei, outros decorrentes do senso comum. Além de atentar contra o próprio trabalhador, a intensificação desproporcional do labor é contraproducente no tocante ao potencial da redução da duração do trabalho em gerar novos postos de trabalho.

Uma das formas de intensificação do trabalho caracteriza-se pela diminuição de sua porosidade. Densifica-se o trabalho, eliminando-se, no maior grau possível, os tempos mortos.

Os pequenos intervalos realizados durante a jornada de trabalho – materializados nas idas ao banheiro, breves diálogos com os colegas, uso moderado do telefone, entre outros – passam a ser controlados e proibidos.

A máxima utilização do trabalho durante a jornada é atingida retirando-se “os interstícios, os pequenos momentos de não trabalho no interior do processo de trabalho”³⁸⁴.

A par disso, a intensificação também pode se instrumentalizar por meio da violação dos intervalos legais para repouso e alimentação.

³⁸⁰ No caso do Brasil, a fiscalização do trabalho é das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (Ministério do Trabalho e Emprego).

³⁸¹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 114 -117.

³⁸² Dal Rosso ressalta que tal procedimento revela uma transformação da natureza da mais valia, pois “a mais-valia absoluta que era retirada das mesmas pessoas que trabalhavam em períodos de tempo mais longos agora se converte em mais-valia relativa sob a forma de um trabalho mais intenso ainda que mais curto”. DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 164.

³⁸³ *Id.*, 1996, p. 431.

³⁸⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 164.

Os intervalos durante a jornada de trabalho são importantes para a higidez física e mental do trabalhador na medida em que lhe permitem recuperar suas energias para um novo período de trabalho. Nesse sentido, acrescenta Silva:

[...] é indubitável que uma pessoa não pode trabalhar continuamente, sem intervalo para a reposição de suas energias físicas e mentais, durante uma jornada de oito ou mais horas diárias. Também não se pode olvidar que a pessoa necessita se alimentar para essa recomposição de energias.³⁸⁵

O Direito do Trabalho regula alguns intervalos intrajornada, estabelecendo, ainda, sanções em caso de seu descumprimento.

É o caso do intervalo de uma a duas horas para refeição e descanso que deve interseccionar jornadas contínuas superiores a seis horas, do intervalo de 15 minutos que deve interseccionar jornadas contínuas superiores à quatro horas (artigo 71 da CLT).

Além desse, tem-se o intervalo especial de 10 minutos a cada 90 laborados em serviços permanentes de mecanografia (artigo 72 da CLT), o de 15 minutos a cada três horas de labor em minas de subsolo (artigo 298 da CLT), entre outros.³⁸⁶

Em caso de violação, além das penalidades administrativas, o empregador deverá pagar, no caso dos intervalos remunerados, o respectivo período como se fosse tempo efetivamente trabalhado e, no caso dos intervalos não remunerados, o período de desrespeito como se fosse tempo trabalhado, acrescido do adicional de horas extraordinárias (artigo 72, parágrafo 4º., da CLT).³⁸⁷

³⁸⁵ OLIVEIRA SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 176.

³⁸⁶ “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º. - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º. - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º. O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º. - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”; “Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho”; “Art. 298 - Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

³⁸⁷ DELGADO, *op. cit.*, 2005, p. 892.

Em relação aos períodos de não trabalho que carecem de previsão legal, só haverá que se falar em violação com possibilidade de sanção nas hipóteses em que sua supressão violar os parâmetros da razoabilidade, ultrapassando os limites do poder diretivo do empregador. Não é possível, por exemplo, que se negue ao trabalhador o direito de utilizar o banheiro ou beber água, ainda que dentro da sua jornada de trabalho. Essa diretiva excede o poder diretivo e viola sua dignidade.

O Direito do Trabalho também possui normas capazes de tutelar tais situações, a exemplo do instituto da responsabilidade civil (artigo 5º., inciso X, da CRFB/1988 e artigos 927 a 954 do CC), aplicável subsidiariamente ao ramo justrabalhista, por força do disposto no artigo 8º. da CLT³⁸⁸.

A intensificação do trabalho pode revelar-se, ainda, por meio da rigidez do controle de cumprimento das tarefas, por exemplo, instituindo uma política de metas inalcançável, levando o trabalhador a um estado de estresse físico e psíquico. O temor do desemprego eminente agrava essa situação. Com efeito, “sabe o trabalhador que se não suportar essa carga de trabalho poderá ser o próximo na ‘guilhotina’ do emprego”³⁸⁹. Essa vertente da intensificação relaciona-se intrinsecamente com a emergência do assédio moral no ambiente de trabalho.

Hirigoyen conceitua o fenômeno do assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude,...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”³⁹⁰.

Essa modalidade de pressão no ambiente de trabalho também ofende a dignidade da pessoa humana (artigo 1º., inciso III, CRFB/1988³⁹¹), a qual o direito não se esquivava de

³⁸⁸ “Art. 8º. - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

³⁸⁹ OLIVEIRA SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 166.

³⁹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

³⁹¹ “Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

tutelar. Para tanto, o ordenamento jurídico brasileiro possui os mecanismos da responsabilidade civil, acima citados, aplicáveis, em caráter subsidiário, ao Direito do Trabalho (artigo 8º. da CLT).

A intensificação do trabalho pode acarretar efeitos maléficos aos empregados, como “a incidência de doenças e outras manifestações lesivas ao físico dos trabalhadores por excesso de trabalho; os distúrbios psíquicos, decorrentes da intensidade do trabalho; e as ocorrências fatais”³⁹².

A Constituição de 1988, porquanto alça a dignidade da pessoa humana ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º., inciso III), é generosa em fundamentos para a proteção do trabalhador em face da intensificação desproporcional do trabalho³⁹³. Normas que visam garantir ao trabalhador um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, regulado, genericamente, pelo artigo 225³⁹⁴ do texto constitucional. O ambiente de trabalho tem de propiciar ao trabalhador tanto saúde física quanto mental.

Ao ambiente de trabalho, portanto, não basta ser salubre, tendo ainda de proporcionar à pessoa que desempenha o serviço a não interferência negativa no seu estado emocional. Isso tem a ver com o controle do tal poder hierárquico do empregador e com as exigências de produtividade por ele levadas a sério.³⁹⁵

O direito à saúde do trabalhador, em seu aspecto negativo, garante-lhe “a abstenção de tratamento rigoroso quando das ordens e fiscalização dos serviços, bem como de exigir produtividade superior as forças físicas do trabalhador”³⁹⁶, por parte de seu empregador.

Destaque-se, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho permite ao empregado considerar rescindido o contrato por justa causa do empregador e pleitear a devida indenização se lhe foram exigidos serviços superiores à suas forças (artigo 483, alínea “a”, da CLT³⁹⁷). Ademais, cumpre salientar que, quanto à proteção da saúde e segurança do

³⁹² DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 59.

³⁹³ No âmbito constitucional, é possível destacar como normas que fundamentam juridicamente a tutela do trabalhador contra a intensificação desproporcional do trabalho, os seguintes dispositivos: artigo 5º., incisos X, XXXV e XLI; 6º.; 7º., incisos XXII e XXVIII; 196 à 200 e 225. Saliente-se que a enumeração não é exaustiva.

³⁹⁴ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

³⁹⁵ OLIVEIRA SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 135.

³⁹⁶ OLIVEIRA SILVA, *op. cit.*, 2008, p. 139.

³⁹⁷ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...]”.BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis

trabalhador, a CLT, reserva um capítulo específico, a saber: o Capítulo V, abrangendo os artigos 154 a 223.

Nesses casos de intensificação do trabalho, o conflito entre as classes deve assumir novas nuances relativas ao controle das condições de trabalho.

Até porque, se assim não for, a medida de redução do tempo de trabalho não ensejará a desejada influência nos níveis de emprego. Nessa linha, Manãs³⁹⁸ pondera:

As empresas lançam mão dessa estratégia quando se vêem confrontadas com reduções das horas de trabalho as quais não podem ser evitadas. O aumento da intensidade do trabalho é uma forma de compensar a empresa pela redução das horas trabalhadas. E, quanto maior a intensidade do trabalho, menos a necessidade de mão de obra.

Por outro lado, impende ressaltar que a intensificação desproporcional do trabalho leva à exaustão os trabalhadores, os quais, novamente, tornar-se-ão uma força latente a pugnar por uma nova redução do tempo de trabalho. Efeito, certamente, não desejado pelos empregadores. Nesse caso, “a relação entre exaustão no trabalho e redução da jornada opera como um mecanismo detonador”³⁹⁹.

Uma política empresarial que valorize essa gestão perversa da força de trabalho pode arruinar os efeitos positivos da redução do tempo de trabalho sobre a produtividade. Dal Rosso⁴⁰⁰ ressalta:

É perfeitamente concebível que um trabalhador irritado com as pressões da empresa procure de todas as formas prejudicá-la, sempre que possível diminuir o ritmo de trabalho, não se importar com uma execução ruim ou sofrível das tarefas, dar a mínima atenção aos problemas nos locais de trabalho, enfim, assumir uma atitude de não cooperação.

Assim, a defesa de menor duração dedicada ao labor implica a necessidade de proteção contra o controle opressivo do tempo de trabalho. Demanda, pois, ações articuladas.

Tem-se que o Direito do Trabalho, possui mecanismos de tutela do trabalhador. Assim, ainda que a fiscalização falhe, é possível aos empregados reivindicarem seus direitos no âmbito do Poder Judiciário. A possibilidade dessa intensificação indesejada na redução da duração do trabalho não é, portanto, justificativa para sua não implementação. Se assim fosse, estar-se-ia barrando a evolução dos direitos humanos em razão de respostas provenientes de

do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

³⁹⁸ MAÑAS, *op. cit.*, 2001, p. 31.

³⁹⁹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 430.

⁴⁰⁰ *Id.* 1996, p. 343.

algumas formas de gestão empresariais limitadas por uma racionalidade puramente econômica.

Repise-se que a ordem econômica tem como fundamento a valorização do trabalho humano, não sendo possível que aquela supere este. Ainda que sabidamente inalcançável em sua plenitude, é necessário que as ações dos poderes públicos em geral sejam motivadas pela busca de coordenação das relações entre capital e trabalho em busca do desenvolvimento social, o qual se situa além do meramente econômico.

4 ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS: A REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COMO UMA MEDIDA MULTIDISCIPLINAR

4.1 EFETIVIDADE DA MEDIDA NO COMBATE AO DESEMPREGO

Uma das características da sociedade pós-moderna, ao lado da precarização do trabalho, é o desemprego estrutural. Consoante certifica Castel⁴⁰¹, “[...] o desemprego é seguramente, hoje, o risco social mais grave, o que tem os efeitos desestabilizadores e dessocializantes mais desastrosos para os que sofrem”.

Depreende-se daí a importância da efetivação do direito ao trabalho e, por conseguinte, ao lazer, cujos contornos foram analisados no capítulo precedente.

O principal argumento utilizado pelos que defendem a redução da duração do trabalho é o seu efeito nas taxas de desemprego.⁴⁰² A medida afigura-se como uma maneira de atingir, na prática, os direitos ao trabalho e ao lazer. Nesse sentido, a bandeira levantada por Aznar⁴⁰³ sintetiza: “trabalhar menos para trabalharem todos”.

A redução da duração do trabalho é uma política, em certa medida, eficaz no combate ao desemprego. Isso se dá porque, com a sua implementação, uma parte do trabalho daqueles que possuem postos de trabalho deixa de ser realizada, tornando necessárias novas contratações para a sua execução.⁴⁰⁴

A redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos para geração de novos postos de trabalho e a conseqüente redução das altas taxas de desemprego. Se todos trabalharem um pouco menos, todos poderão trabalhar.⁴⁰⁵

Calvete⁴⁰⁶ adiciona outros argumentos a fim de demonstrar a eficácia positiva da redução da duração do trabalho nas taxas ocupacionais. Explica que nos modelos

⁴⁰¹ CASTEL, *op.cit.*, 2008, p. 584.

⁴⁰² Mauricio Godinho Delgado, Sadi Dal Rosso, Cassio da Silva Calvete, André Gorz e Guy Aznar são exemplos de autores que defendem a redução da duração do trabalho como uma medida efetiva no combate ao desemprego.

⁴⁰³ AZNAR, *op. cit.*, 1995.

⁴⁰⁴ DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. *In*: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml>. Acesso em: 12 jan. 2010.

⁴⁰⁵ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 66.** Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário. 2008. Disponível em: <www.dieese.org.br/.../notatec66argumentosReducaoJornada.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2010.

⁴⁰⁶ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 65.

macroeconômicos de inspiração keynesiana⁴⁰⁷, a situação de desemprego é involutária e decorre da insuficiência da demanda efetiva⁴⁰⁸, ultrapassando o âmbito da empresa. Destarte, “as soluções para o combate ao desemprego teriam que buscar o aquecimento da demanda agregada”⁴⁰⁹, o que é possível por meio da redução da duração do trabalho.

Quando a RJT [redução da jornada de trabalho] ocorre por lei, de forma generalizada, alcançando todos, ou grande parte dos setores e, conseqüentemente, dos trabalhadores, o impacto em grande número de variáveis macroeconômicas, se não em todas, não pode ser desprezado. A repercussão da RJT na renda nacional, na demanda agregada, na massa salarial, nos investimentos, na inflação, no balanço de pagamentos, nas contas do governo, dentre outros, é relevante e reflete sobre o nível de emprego.⁴¹⁰

O Departamento Sindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁴¹¹, em estudo realizado para o ano de 2005, concluiu que a redução da duração do trabalho de 44 para 40 horas teria o impacto de gerar 2.252.600 novos postos de trabalho no Brasil.

O estudo realizado pelo departamento considerou o número de trabalhadores com contrato de 44 horas semanais, segundo dados da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) do MTE. Em 2005, o Brasil tinha 22. 526.000 pessoas com contrato de 44 horas de trabalho semanal.

Assim, uma redução de quatro horas semanais de cada um desses trabalhadores, resultaria em 90.104.000 horas liberadas, resultado alcançado multiplicando-se o número de horas reduzidas pelo número de trabalhadores com contrato de 44 horas semanais (4 x 22.526.000).

O número de horas liberadas dividido pelo número de horas da nova duração do trabalho resulta na quantidade de postos de trabalho criados. Assim, seriam 2.252.600 novos empregos (90.104.000 / 40 = 2.252.600).

⁴⁰⁷ A teoria macroeconômica estuda a determinação e o comportamento dos grandes agregados, como PIB, consumo nacional, investimento agregado, exportação, nível geral de empregos, entre outros. Tem por objetivo fundamental “analisar como são determinadas as variáveis econômicas de maneira agregada” Para a escola neoclássica da macroeconomia as economias de mercado tem a capacidade de, sem a interferência do governo, utilizar de maneira eficiente todos os recursos disponíveis, ou seja, produzir esses recursos com pleno emprego. Por outro lado, para escola macroeconômica de inspiração keynesiana, as economias capitalistas não têm a capacidade de promover automaticamente o pleno emprego, necessitando de uma ação governamental que as direcionassem rumo à utilização total dos recursos. LUQUE, Carlos Antonio. Teoria macroeconômica: evolução e situação atual. In: GREMAUD *et al.*, *op. cit.*, p. 262-268, 2006, p. 262 e 263.

⁴⁰⁸ Demanda efetiva, agregada ou global constitui as “despesas da coletividade em bens e serviços de consumo, investimento, despesas governamentais e exportações”. RIZZIERI, Juarez Alexandre Baldini. Teoria da determinação da renda e produto nacional. In: GREMAUD *et al.*, *op. cit.*, p. 293-318, 2006, p. 296.

⁴⁰⁹ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 67.

⁴¹⁰ *Id.*, 2006, p. 70.

⁴¹¹ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 57.** Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

O cálculo simplificado realizado pelo DIEESE é objeto de críticas contundentes, principalmente porque desconsidera o impacto que a redução tem sobre outros fatores, a saber: aumento da utilização das horas extraordinárias, racionalização das atividades, intensificação do trabalho, investimento em tecnologias substitutivas de mão de obra, dentre outros.⁴¹²

Nessa esteira, Pastore salienta que, com a redução da duração do trabalho, as empresas intensificariam o trabalho dos empregados existentes, introduziriam novas tecnologias poupadoras de mão de obra e novas formas de organização do trabalho. Diante disso, seria evidente a inadequação do cálculo realizado pelo DIEESE.⁴¹³

De fato, as empresas tendem a compensar o aumento do custo, automatizando ainda mais a produção ou a reduzindo, bem como intensificando o trabalho do quadro de empregados já existente⁴¹⁴, razão pela qual o efeito na geração de novos postos de trabalho não seria proporcional ao número de horas objeto da redução, ao contrário do que propõe o cálculo apresentado pelo DIEESE.

[...] o impacto sobre o emprego é proporcionalmente menor do que a porcentagem de redução da jornada. Não se pode esperar um efeito emprego nas mesmas proporções que a magnitude da diminuição das horas. Por exemplo, se a redução da jornada ocorrer na proporção de 10%, o aumento do emprego será sempre menor que isso.⁴¹⁵

Calvete⁴¹⁶, visando alcançar dados mais seguros no que se refere aos efeitos da redução da duração do trabalho na geração de empregos, propõe um novo modelo econômico para o cálculo, observando o comportamento das diferentes variáveis, em curto e médio prazo.

Em curto prazo⁴¹⁷, Calvete identifica as seguintes variáveis: a) ganhos de produtividade do trabalho; b) utilização de horas extraordinárias; e c) substituição de trabalho por capital.

Sob essa perspectiva, calcula os efeitos de uma redução da duração do trabalho de 44 para 40 horas semanais no ano de 2002:

⁴¹² CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 146 e 147.

⁴¹³ PASTORE, *op. cit.*, 2009, p. 1049.

⁴¹⁴ CNI. Confederação Nacional das Indústrias. **Redução da jornada de trabalho: Mitos e verdades**. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081224B6FF1012255C379F93AB2.htm>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

⁴¹⁵ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1997.

⁴¹⁶ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 158-163.

⁴¹⁷ Curto prazo aqui é entendido como aquele imediatamente posterior a implementação da legislação que reduz a duração do trabalho. CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 158.

- a) a partir do total de trabalhadores assalariados com carteira assinada, 28.683.913 (RAIS, 2002), considerou-se apenas aqueles com jornada de trabalho de 44 horas semanais, 19.413.617;
- b) para o cálculo, foram incluídos somente aqueles que trabalham em empresas com 10 ou mais empregados⁴¹⁸, 14.692.210;
- c) caso a RJT fosse toda convertida em novas contratações através de uma simples regra de três ajustada pela média de 43 horas e 58 minutos, chegar-se-ia à geração de 1.458.202 novos postos de trabalho;
- d) porém, desse montante, subtraiu-se o número de postos de trabalho (445.174) compensados pelo aumento da produtividade do trabalho em um terço do percentual da RJT que seria de 3,03%⁴¹⁹. Esse percentual de ganho de produtividade foi adicionado ao número de trabalhadores com mais de 40 horas semanais e que atuaram em empresas com 10 ou mais trabalhadores, e o resultado de contratações ainda necessárias para manter a produção seria de 1.013.028 trabalhadores;
- e) com esse resultado subtraiu-se o número de postos de trabalho compensados pela utilização de horas extras de novos 20% de trabalhadores⁴²⁰, sendo o cálculo.
 $14.692.210 \times 0,20 = 2.938.442$ trabalhadores que passarão a fazer horas extras,
 $2.938.442 \times 4,63 = 13.604.987$ novas horas extras (4h38min é o número de horas extras semanais médias realizadas pelos trabalhadores nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PED e 2002)⁴²¹,
 $13.604.987 : 40 = 340.125$ postos de trabalho subtraídos pela hora extra o resultado de contratações ainda necessárias para manter a produção seria de $1.013.028 - 340.125 = 672.903$ trabalhadores;
- f) esse valor seria ainda compensado pela introdução de capital constante na proporção de 54%⁴²²,
 $672.903 \times 0,46 = 309.535$.⁴²³

O número de postos de trabalho criados a partir da redução da duração do trabalho em curto prazo, segundo o modelo proposto, seria de 309.535.

Na mesma pesquisa, em médio prazo⁴²⁴, o autor verifica a criação de mais 239.021 postos de trabalho, levando em consideração, além das variáveis anteriores, o aumento do rendimento dos novos trabalhadores. Apresenta o seguinte cálculo:

⁴¹⁸ Calvete justifica essa restrição nos seguintes termos: “O somatório das reduções da jornada de cada trabalhador nas microempresas não é o equivalente a um novo posto de trabalho em termos de quantidade de horas trabalhadas. Portanto, não justificaria às microempresas realizarem novas contratações. Também se leva em consideração a maior dificuldade econômica com que normalmente trabalham as microempresas, além do fato de a maioria encontrar-se na informalidade”. *Ibid.*, 2006, p. 154.

⁴¹⁹ O percentual utilizado por Calvete para simular o aumento da produtividade é de um terço do percentual da redução da duração do trabalho, pois admite como plausível os estudos dos economistas franceses (Cette e Taddéi) sobre o tema. *Ibid.*, 2006, p. 157.

⁴²⁰ O percentual suposto para auferir o montante de aumento na prestação de horas extraordinárias deriva do aumento verificado na última redução da duração do trabalho levada a efeito no Brasil em 1988. *Id.*, 2006, p. 158.

⁴²¹ As regiões metropolitanas referidas são as de Porto Alegre, São Paulo, Salvador, Belo Horizonte, Recife e a do Distrito Federal.

⁴²² Calvete pondera que “Para efeito de cálculo, será considerada a participação percentual dos componentes no valor adicionado bruto que consta nas Contas Nacionais de 2002. Porém a participação percentual será suposta como sendo composta unicamente de remuneração dos empregados e do excedente operacional bruto; portanto, serão desconsiderados os impostos, os subsídios e o rendimento dos autônomos. Assim, tem-se que a participação do capital na produção é de 54%, enquanto a participação do trabalho é de 46%”. CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 157.

⁴²³ *Id.*

- a) Novos postos $309.535 \times R\$ 4.474,28 = R\$ 1.384.946.260$.
- b) Novas horas extras semanais $13.604.987 \times 52 \text{ semanas} = 707.459.324 \text{ horas extras anuais}$.
- c) $R\$ 4.474,28 : 12 = R\$ 372,86$ rendimentos mensais.
- d) $R\$ 372,86 : 200 = R\$ 1,86$ rendimento horário.
- e) $R\$ 1,86$ mais 50% custo da hora extra = $R\$ 2,79$.
- f) $R\$ 2,79 \times 707.459.324 = R\$ 1.973.811.514$.
- g) O total de rendimentos gerados no curto prazo ($R\$ 1.973.811.514 + R\$ 1.384.946.260 = R\$ 3.358.757.774$) foi inserido na Matriz de Multiplicadores para se ter o número de empregos gerados no médio prazo.
- h) O resultado de médio prazo derivado do efeito propagador dos rendimentos de curto prazo e das interações setoriais foi de 548.043 novos postos de trabalho. Porém esse montante teve que ser submetido às mudanças microeconômicas derivadas da RJT; logo, permaneceram apenas 252.100 novos postos em consequência da introdução de novas tecnologias. Desses diminuem-se 8.703 referentes ao aumento da produtividade e 6.650 devido ao aumento de trabalhadores que passarão a fazer horas extras. Assim, adaptou-se a antiga Matriz de Contabilidade Social às mudanças mais significativas que ocorreriam microeconomicamente em função da RJT. O total de novos postos de trabalho gerados no médio prazo foi de 239.021.
- i) O total de novos postos de trabalho gerados no curto e no médio prazo foi $309.535 + 239.021 = 548.556$.⁴²⁵

De acordo com o economista, a medida acarretaria efeitos propagadores que teriam impactos positivos também em longo prazo:

O longo prazo herda um efeito propagador residual, como uma dízima periódica, de novos rendimentos injetados na economia, que, se economicamente podem ser insignificantes, socialmente servem para manter o otimismo e as expectativas positivas. Também carrega o alastramento da RJT e todos os efeitos para os trabalhadores das microempresas e, principalmente, para os do setor informal. O crescimento inicial da renda é pequeno, porém significativo. [...] Cabe registrar que a RJT interfere na distribuição funcional da renda, legando, para o futuro, uma economia menos desigual e com uma classe trabalhadora mais atuante no mercado consumidor, seja pelo aumento da renda, seja pelo maior tempo disponível para o consumo.⁴²⁶

Diante das dificuldades da proposição de cálculos longínquos, Calvete restringe-os ao curto e médio prazos.

Depreende-se dos cálculos que a redução da duração do trabalho, em curto e médio prazo, não seria uma solução definitiva para o problema do desemprego. Geraria, porém, um “efeito multiplicador sobre a economia, propiciando a geração de novos postos de trabalho,

⁴²⁴ “Médio prazo é considerado o tempo posterior, onde aparecem os efeitos propagadores dessa injeção inicial de recursos, porém sem alterar as relações intersetoriais e já atingindo os trabalhadores sem carteira assinada e em microempresas contratados em função do aquecimento da demanda”. CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 159.

⁴²⁵ *Id.*, 2006, p. 162 e 163.

⁴²⁶ *Id.*, 2006, p. 165.

injeção de novos recursos e, conseqüentemente, aumento de demanda agregada, impulsionando um crescimento econômico rico em emprego”⁴²⁷.

É o que o DIEESE⁴²⁸ chama de *círculo virtuoso*:

Além dos ganhos de produtividade verificados no passado e a conjuntura atual, eles devem continuar a acontecer no futuro, o que explica a necessidade de a redução da jornada de trabalho ser permanente e contínua, acompanhando assim os ganhos de produtividade. Cria-se então, um círculo virtuoso, isto é, os ganhos de produtividade e a sua melhor distribuição estimulam o crescimento econômico que, por sua vez, levam a mais aumento de produtividade.

Insta salientar que os efeitos sobre o emprego podem ser intensificados caso a redução faça-se acompanhar de providências no tocante à limitação das formas de prorrogação de jornada. Restringindo a utilização ou aumentando a remuneração das horas extraordinárias de modo a adequá-las a sua verdadeira natureza. Ainda, limitando a pactuação de regimes compensatórios de duração prolongada, tal qual o banco de horas.⁴²⁹

[...] o controle das horas extras é imprescindível para aumentar o efeito emprego previsto com a redução da jornada. No ano subsequente a 1988, quando foi definida a diminuição da carga semanal para 44 horas pela Constituição, a utilização das horas extras recebeu forte impulso, o que teve como consequência a diminuição do efeito emprego.⁴³⁰

Não obstante, existem sólidos argumentos que refutam os efeitos positivos da redução da duração do trabalho nas taxas ocupacionais.

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI)⁴³¹ a redução da duração do trabalho sem a redução dos salários elevaria os custos diretos e indiretos da produção, acarretaria na perda do mercado para as empresas de outros países, diminuiria o número de micro e pequenas empresas, aumentaria a informalidade e, enfim, geraria desemprego ao invés de empregos.

O custo da redução da duração do trabalho é o aumento do salário-hora dos trabalhadores empregados e, se houver necessidade de manter o mesmo tempo de trabalho na

⁴²⁷ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 165.

⁴²⁸ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 66.** Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário. 2008. Disponível em: <www.dieese.org.br/.../notatec66argumentosReducaoJornada.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2010.

⁴²⁹ CALVETE, *op.cit.*, 2006, p. 63 e 170.

⁴³⁰ DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. In: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml>. Acesso em: 12 jan. 2010.

⁴³¹ CNI. Confederação Nacional das Indústrias. **Redução da jornada de trabalho:** Mitos e verdades. Disponível em:<<http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081224B6FF1012255C379F93AB2.htm>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

produção, existirão custos decorrentes da contratação de novos empregados ou da necessidade de remuneração de um maior número de horas extraordinárias. Com a manutenção do patamar salarial, esses custos seriam suportados pelo empresariado.⁴³²

Pastore⁴³³, no que se refere à elevação dos custos diretos e indiretos, exemplifica:

As despesas adicionais não se restringem ao salário do novo contratado. A incorporação de mais empregados gera despesas de recrutamento, treinamento, adaptação, compra de equipamentos de proteção individual (EPIs), ampliação de restaurantes (ou de vale refeição), adição de facilidades de transporte (ônibus ou vales transporte), redimensionamento de ambulatórios, brigadas de incêndio, pessoal administrativo, extensão de benefícios assegurados por acordos e convenções coletivas (seguro de vida, convênio de saúde, previdência privada, creche e outros) e, em certos casos, aquisição de novas máquinas, equipamentos, mesas, computadores e até expansão do espaço físico.

O DIEESE⁴³⁴, analisando dados emitidos pela própria CNI, verificou que a participação dos salários no custo das indústrias de transformação, em 1999, era de 22%. Desse modo, defende que a redução de 9,09% na duração do trabalho (44 para 40 horas semanais) implicaria um aumento de 1,99% no custo total da produção. Considerando a maior eficiência de trabalhadores descansados e a intensificação do trabalho, o departamento prevê que o aumento da produtividade compensaria a elevação dos custos em menos de seis meses.

Ademais, o DIEESE⁴³⁵ salienta que “mesmo considerando setores mais intensivos em trabalho e supondo que a participação dos salários no custo total seja de 70%, a redução da jornada teria um impacto de apenas 6,3% no custo total desses setores”.

Do mesmo modo, Dal Rosso⁴³⁶ refuta a tese das empresas, sob o fundamento de que os custos não são proporcionais à magnitude da mudança da duração do trabalho. É que, com a diminuição do tempo de trabalho, as empresas lançam mão de processos de reorganização e racionalização interna, aumentando a sua produtividade. Além disso, o próprio empregado, mais descansado, aumenta o seu desempenho, o que contribui com o incremento da

⁴³² CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 47.

⁴³³ PASTORE, *op. cit.*, 2009, p. 1049.

⁴³⁴ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85.** As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

⁴³⁵ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85.** As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

⁴³⁶ DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. In: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml>. Acesso em: 12 jan. 2010.

produtividade.⁴³⁷ O autor conclui, portanto, que “a redução da jornada não gera apenas custos”.

Sobre o tema, Calvete leciona:

O impacto direto dos aumentos de custos provocados pela RJT, que, em um primeiro momento, inexoravelmente, é compensado já no nível da firma pelo aumento da produtividade do trabalho e no segundo momento pelo aumento da utilização do capital constante, somam-se os impactos indiretos em nível macroeconômico, que vão no sentido de aquecimento da economia e, conseqüentemente, de geração de novos postos de trabalho.⁴³⁸

Alguns autores, como Aznar, Gorz, Dal Rosso e Calvete, referem-se à necessidade de um subsídio governamental às empresas a fim de compensar a elevação dos custos diretos e indiretos.

Aznar⁴³⁹ entende que “é totalmente ilusório querer desenvolver a redistribuição do trabalho, se esta solução custa mais caro à empresa, e, ademais, se ela não tiver um valor encorajador”. O apoio devido é chamado pelo autor de *segundo cheque*.

O segundo cheque desvincularia o ganho dos trabalhadores da quantidade de trabalho executado. O primeiro cheque seria pago pela empresa e o segundo derivaria das riquezas obtidas pela evolução tecnológica, cujos recursos seriam captados pelo sistema fiscal.⁴⁴⁰

Receberemos todos, no futuro, dois cheques, o primeiro, ou salário direto, correspondente ao ato de trabalhar que é constitutivo de uma parte da riqueza. O segundo, ou salário indireto, corresponde a uma riqueza produzida pelas máquinas, mas se poderia dizer, mais globalmente, produzida pelo sistema, com muito menos trabalho.⁴⁴¹

Dal Rosso⁴⁴² também defende que o subsídio governamental é um importante ingrediente a ser considerados nas negociações, pois “as empresas não mais querem suportar sozinhas o custo da redução da jornada e do aumento do desemprego”.

⁴³⁷ “Teoricamente, reduzindo a jornada, os trabalhadores sentem-se mais descansados, trabalham com maior afinco, diminuindo o absenteísmo, cometendo menos erros e sofrendo menos acidentes, além do que, o produto do seu trabalho aumenta consideravelmente”. MAÑAS, *op. cit.*, 2001, p. 168 e 169.

⁴³⁸ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 71.

⁴³⁹ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 103.

1.1 ⁴⁴⁰ *Id.*, 1995, p. 107 e 109.

⁴⁴¹ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 108.

⁴⁴² DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. In: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml >. Acesso em: 12 jan. 2010.

Tem-se, ainda, que a economia de verbas estatais com a diminuição do pagamento de parcelas do seguro-desemprego é uma outra forma de compor o orçamento para subsidiar a elevação dos custos empresariais derivados da redução da duração do trabalho.

Também para o Brasil seria bastante razoável supor a participação governamental, uma vez que o Governo tem custos provenientes das elevadas taxas de desemprego, perda de receita e, mais do que isso, são da sua natureza os objetivos de melhoria da qualidade de vida da população e solucionar os problemas sociais e econômicos. [...] Portanto, o Governo poderia comprometer-se com subsídios ao setor empresarial de recursos provenientes da diminuição dos gastos com seguro-desemprego, receitas de aumento da arrecadação e recursos de outros programas que julgue menos importantes ou mesmo programas de geração de empregos não tão eficientes⁴⁴³.

O auxílio permite que as grandes empresas não percam a competitividade do mercado internacional. Impede, ainda, que as micro e pequenas empresas aumentem o preços das mercadorias e serviços ou diminuam o volume da produção, sob a justificativa de elevação dos custos de mão de obra.⁴⁴⁴

Releva consignar outro ponto importante no que tange aos efeitos da medida na competitividade internacional. O DIEESE⁴⁴⁵ relata que a competitividade não está diretamente ligada ao custo da mão de obra existente no país, pois se assim fosse os Estados Unidos e o Japão estariam entre as nações menos competitivas do mundo. Segundo o departamento, o que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece, tais quais: um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo com taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico, população com altas taxas de escolaridade, trabalhadores especializados⁴⁴⁶, infraestrutura desenvolvida, dentre outras.

A possibilidade de aumento da informalidade no país não é justificativa apta para obstar as políticas de redução da duração do trabalho. O Brasil já comporta grande índice de informalidade no mercado de trabalho, o que, de fato, pode aumentar com a medida, problema que deve ser resolvido pelos órgãos de fiscalização e pelo Poder Judiciário trabalhista. Não é

⁴⁴³ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 167.

⁴⁴⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1997.

⁴⁴⁵ DIEESE. Departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos. **Nota técnica nº. 57.** Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. 2007. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf> >. Acesso em: 15 dez. 2009.

⁴⁴⁶ Pastore aduz que “o Brasil enfrenta neste ano (2008) uma grave falta de mão de obra qualificada. Muitas empresas estão impedidas de expandir devido à falta de pessoal adequado. O Brasil forma 30 mil engenheiros por ano, metade na área de engenharia civil. Faltam muitos engenheiros nas áreas de petróleo, mineração, meio ambiente, biotecnologia, informática, telecomunicações e outras”. PASTORE, José. **Mudanças nos cenários das profissões: educação e empregabilidade.** 2008. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_122.htm>. Acesso em: 16 jan. 2010.

aceitável, porém, que a possibilidade de desenvolvimento social seja contida diante dessa ameaça.

Os estudos que refutam a tese de que a redução da duração do trabalho é medida eficaz para o combate ao desemprego utilizam-se de modelos microeconômicos.⁴⁴⁷ Tais modelos consideram fixos os parâmetros que são influenciados pela aludida redução, como demanda agregada e renda nacional, os quais influem indiretamente na geração de postos de trabalho.⁴⁴⁸

Na verdade, Calvete⁴⁴⁹ vislumbra vantagens para os empregadores com a redução da duração do trabalho. São elas: a) a criação de mais turnos de trabalho implica o aumento do tempo de utilização do capital constante; b) maior produtividade do trabalhador que, em decorrência da jornada reduzida, está mais atento e concentrado; c) diminuição dos acidentes de trabalho; e d) crescimento da renda nacional e da demanda agregada que redundam no aumento do consumo.

Ante o demonstrado neste subcapítulo, tem-se que a redução da duração do trabalho não representa uma solução definitiva para o problema do desemprego. O número de postos de trabalho que seriam criados a partir da alteração está aquém daquele defendido pelas organizações dos trabalhadores.

Não se olvida, porém, que o potencial de criação de novos postos de trabalho é significativo e não pode ser desconsiderado, sobretudo se considerados os efeitos propagadores da medida na renda da população e, por conseguinte, na sua capacidade de consumo. É possível inferir, portanto, que a redução da duração do trabalho é uma medida eficaz para a diminuição dos índices de desemprego.

A redistribuição do trabalho, possibilitada por meio da redução de sua duração, é uma forma de garantir a muitos o direito humano fundamental ao trabalho e ao lazer. Aznar⁴⁵⁰ assevera que “se queremos redistribuir o emprego é para dar a todos este direito inalienável do homem, o direito ao trabalho”.

A redução da duração do trabalho, entretanto, não pode ser vislumbrada apenas como uma variável econômica e de geração de emprego. A medida é importante para criar espaços

⁴⁴⁷ Garófalo concebe a microeconomia como “o ramo da ciência econômica voltado ao estudo do comportamento das unidades de consumo representadas pelos indivíduos e/ou famílias (estas desde que caracterizadas por um orçamento único), ao estudo das empresas, suas respectivas produções e custos, e ao estudo da geração e preços dos diversos bens, serviços e fatores produtivos”. GARÓFALO, Gilson de Lima. Considerações sobre a microeconomia. In: GREMAUD *et al.*, *op. cit.*, p.101-109, 2006, p. 101.

⁴⁴⁵ CALVETE, *op. cit.*, 2006, p. 65.

⁴⁴⁹ *Id.*, 2006, p. 46

⁴⁵⁰ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 26.

férteis de não trabalho, nos quais se promovam, com liberdade, interesses e projetos sociais permeados de significado.

4.2 O TEMPO DE NÃO TRABALHO: ESPAÇO PARA A CULTURALIZAÇÃO SOCIAL

Conforme foi visto alhures, além dos aspectos econômicos, outros fatores devem ser considerados para o êxito da implementação de uma medida minoradora do tempo dedicado ao trabalho pelos indivíduos. A comunhão de interesses econômicos e sociais, é essencialmente importante para impulsionar a ação política. Nesse sentido, Hinrichs, Offe e Wiesenthal⁴⁵¹, ressaltam:

[...] as soluções políticas para problemas só surgem na medida em que as percepções do problema imediatamente referido (aqui: o problema da ocupação) cristalizem percepções ampliadas do problema (aqui: o desejo da “soberania sobre o tempo”), de modo que as estruturas usuais (aqui: a jornada de trabalho) não sejam modificadas apenas instrumentalmente em função do problema originalmente referenciado, mas que essas mudanças considerem também e até mesmo preferentemente interesses e valores adicionais.

Longas jornadas de trabalho redundam em fadiga física e psíquica. Desse modo, uma duração menor do trabalho tende a aumentar o bem-estar dos indivíduos, reduzindo o absenteísmo psíquico⁴⁵², evitando, portanto, a queda de seu rendimento.

Nascimento aponta fundamentos de ordem humana e familiar a fim de justificar a limitação do tempo de trabalho. Assevera que “a redução dos acidentes de trabalho está vinculada à capacidade de atenção no trabalho” e, ainda, que “o excesso de jornada de trabalho retira o marido e a mulher do lar, em prejuízo da família [...]”⁴⁵³.

Não obstante, a questão que se pretende analisar finca-se no fato de que a redução da duração do trabalho implica maior tempo de não trabalho⁴⁵⁴, assim chamado por força de exclusão, tendo em vista que se refere ao tempo não dedicado ao trabalho abstrato. Conforme

⁴⁵¹ HINRICHS *et al.*, *op. cit.*, 1989-1991, p. 140.

⁴⁵² A expressão *absenteísmo psíquico* é utilizada aqui, para identificar as situações que o empregado, embora presente fisicamente no local de trabalho, não esteja concentrado nas atividades que está realizando.

⁴⁵³ NASCIMENTO, *op. cit.*, 1989, p. 166.

⁴⁵⁴ Dos trabalhos de Dal Rosso foi extraída a expressão *não trabalho*. DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 27.

preconiza Dal Rosso⁴⁵⁵, “não trabalho é o tempo fora da compulsão de ganhar o pão cotidiano”.

A princípio, nenhuma conotação de cunho axiológico acompanha o tempo de não-trabalho, “apenas exprime os momentos da vida das pessoas que não estão sujeitas às atividades necessárias à preservação da sobrevivência”⁴⁵⁶. Todavia, nessa esfera, muitas ações, de natureza positiva ou negativa, podem ser realizadas.

Quando o período de não trabalho decorre de uma situação de desemprego forçado, não raramente, revela-se eivado de violência, doenças físicas e psíquicas, desarmonia social e familiar, dentre outras situações.⁴⁵⁷ É um tempo de não trabalho, mas não é um tempo livre, pois a pessoa, por não ter renda, fica impossibilitada de usufruí-lo.

Masi⁴⁵⁸ salienta que o tempo não dedicado ao trabalho sob uma perspectiva negativa poderia implicar em “formas de anomia autodestrutiva ou a formas de desagregação incontável: [...] poderia causar a entrega ao álcool ou à droga, poderia desencadear atos de violência, estupros, vandalismos e só Deus sabe o que mais de terrível”.

Entretanto quando o aludido tempo decorre de uma redistribuição do trabalho, pode adquirir uma conotação completamente diversa, baseada em valores de liberdade e de emancipação, revelando “[...] maior autodeterminação dos deveres, dos tempos e dos lugares, uma atividade intelectual mais rica de conteúdo, maior importância para a estética e qualidade de vida, mais espaço para a autorrealização”⁴⁵⁹.

Aznar salienta que “liberar tempo para si é conquistar o tempo de viver, o tempo de amar, o tempo de criar, o tempo de se ligar às outras pessoas”⁴⁶⁰. O tempo de não trabalho, nessa perspectiva, pode ser utilizado na realização de atividades humanas edificantes, as quais “colocam em pauta o espaço da criatividade humana, da liberdade criadora, da emancipação, do pleno exercício da personalidade individual e coletiva”⁴⁶¹.

Essa nova forma de compreender o tempo de não trabalho, por ser baseada essencialmente na liberdade, não pode ser imposta aos indivíduos. Conforme proclama Aznar⁴⁶², “se é livre, é livre”, acrescentando que:

⁴⁵⁵ *Id.*

⁴⁵⁶ *Id.*

⁴⁵⁷ “A violência, o exercício bélico, a discriminação, o empesamento do meio ambiente, o consumo desenfreado das drogas, etc., são atividades que podem ocupar o tempo de não trabalho e que não são em nada edificantes”. *Id.*, 1996, p. 34.

⁴⁵⁸ MASI, *op. cit.*, 2000, p. 305.

⁴⁵⁹ *Id.*, 2000, p. 295.

⁴⁶⁰ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 99.

⁴⁶¹ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 32.

⁴⁶² AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 248.

É verdade que, neste novo espaço tempo, todas essas atividades e outras poderão coexistir. Mas também a adoração do vazio como um silêncio de catedral, o culto da preguiça ou a satisfação de um segundo trabalho reinventado. Não nos compete organizar o tempo livre.

Isso não significa, contudo, que não possam ser promovidos valores considerados primordiais para a sociedade do futuro, a exemplo dos valores culturais.

É preciso torná-los possíveis, já que ainda não o são, por razões de ordem técnica, fiscal, legal, entre outras.⁴⁶³

Logo, “o objetivo de menos trabalho é desejável como forma de a população ter a seu dispor maior proporção do tempo de suas vidas fora do batente do trabalho. À medida que esse objetivo seja alcançado, o que irão fazer é uma questão de condições”⁴⁶⁴.

Para além da utilização do tempo de não trabalho com a finalidade de reposição de forças para uma nova jornada de trabalho⁴⁶⁵, como ocorre quando o trabalho abstrato toma grande parte do tempo de vida, as atividades propostas são de lazer, mas de um lazer edificante, sob uma nova perspectiva familiar, social, física e psíquica, política e cultural.

Nesse aspecto, imprescindível a transcrição desse longo excerto da obra de Aznar:

Enquanto o tempo de lazer era determinado pelo trabalho do qual era a válvula, integrado na organização social, o novo tempo livre oferece perspectivas inéditas. É o tempo de uma forma de liberdade que o homem jamais conheceu, não determinado pela organização social, não determinado pela imposição econômica e pelo trabalho. É o tempo de uma liberdade psicológica em que podem se desenvolver os valores da autonomia. É o tempo de uma liberdade social em que podem se desenvolver atividades diversas (associativas, políticas, culturais etc.). É o tempo de uma liberdade produtiva em que podem se desenvolver novas atividades com valor econômico. É o tempo de uma liberdade existencial, distante das programações coletivas.⁴⁶⁶

Consoante Gorz⁴⁶⁷, a redução da duração do trabalho permitirá a emergência de atividades autônomas: “tempo livre prevalecerá sobre o tempo coagido, ‘o lazer sobre o trabalho’; ‘o lazer não será mais repouso ou compensação, mas tempo essencial e razão de viver, e o trabalho será reduzido a um meio’”.

⁴⁶³ *Id.*

⁴⁶⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 221.

⁴⁶⁵ Não se olvida que, em certos trabalhos, ainda que alienados, possa haver algum espaço para o desenvolvimento da criatividade humana, contudo, não deixam de trazer consigo “a marca da compulsão, da necessidade de ganhar a vida, de sobreviver”. *Id.*, 1996, p. 33.

⁴⁶⁶ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 100.

⁴⁶⁷ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 177.

Conquanto exista uma miríade de outros valores que necessitam ser promovidos, tais quais os familiares, os sociais e os políticos⁴⁶⁸, este trabalho limitar-se-á à análise da promoção dos valores culturais.

A escolha da culturalização social, como forma desejada de aproveitamento do tempo de lazer, este já apreendido no novo sentido, se deu pela crença que de seu desenvolvimento depende o dos demais. Exemplificativamente: não é possível esperar consciência político-democrática ou de coesão associativa de uma sociedade cujos indivíduos não possuam a cultura necessária para esse entendimento.

Deveria ser amplamente inquestionável que hoje o sistema político das instituições democráticas – tanto com respeito a participação política dos cidadãos quanto à realização da capacidade administrativa do Estado – em grande parte “cai no vazio” por motivos que têm imediatamente a ver com a reduzida disponibilidade de tempo por parte dos cidadãos⁴⁶⁹.

A emancipação humana, ancorada no usufruto do tempo dedicado ao não trabalho, depende de uma mutação cultural que dê sentido a vida.⁴⁷⁰

A sociedade contemporânea, por meio de suas instituições, inculca nos indivíduos, desde a infância, o ideal do trabalho alienado como finalidade precípua de sua existência, diante do qual devem orbitar as outras atividades sociais. A escola educa para a virtude do trabalho, prepara crianças e jovens para o dever do emprego, numa sociedade que tende ao desemprego estrutural ou, quiçá, a constante redução do tempo dedicado ao trabalho.⁴⁷¹

A promoção do lazer cultural caracteriza-se pela valorização de outras dimensões sociais: o aproveitamento do tempo para o desenvolvimento pessoal e, via de consequência, social, por meio do fomento das atividades de conhecimento (bibliotecas, teatros, museus, cursos multidisciplinares e integrados pelas diversas classes sociais) voltadas aos problemas sociais contemporâneos (crise ambiental, violência urbana, discriminação de todas as espécies, desigualdade social, individualismo, crise da ética e da democracia política,

⁴⁶⁸ A reinvenção do social é defendida por Aznar por meio do encorajamento das associações e da vida comunitária: “É uma forma de socialização [a associação] que poderia ganhar um ritmo considerável com o tempo liberado, e que merecia ser encorajada, ajudada, apoiada. Porque uma associação é uma empresa não lucrativa, mas uma empresa de qualquer jeito, portadora de projeto, de relações e, virtualmente, de empregos. O novo tempo livre é, igualmente, oportunidade de dedicar tempo à vida comunitária, de inventar novas modalidades de democracia participativa, de se envolver na vida política, constantemente denegrida, quando se trata da forma mais simbólica e mais pedagógica da vida em sociedade”. AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 278-280.

⁴⁶⁹ HINRICHS *et al.*, *op. cit.*, 1989-1991, p. 156.

⁴⁷⁰ FREITAS, *op. cit.*, 2008, p. 131.

⁴⁷¹ CHAUI, *op. cit.*, 1999, p. 54.

terrorismo, dentre tantos outros). Trata-se de um encorajamento para o aproveitamento cultural do tempo livre.

A utilização do tempo de lazer sob esse outro enfoque contribuiria para a superação da caracterização dos seres humanos pela atividade remunerada que desempenham.

Redundaria na possibilidade de que “todos possam ser caracterizados pelo que são, ou seja, seres humanos em livre expressão e manifestação de suas aptidões, de seus desejos, emancipados, autônomos”⁴⁷².

A proposta é desafiadora. Muitas pessoas optam pela alienação como forma de vida, sendo que sobre isso pouco pode ser feito, porque o tempo de não trabalho é essencialmente tempo de liberdade.

Não se olvide, contudo, que um homem verdadeiramente livre é aquele que sabe utilizar com juízo o tempo de não-trabalho que está a sua disposição.⁴⁷³

A promoção, repise-se, sem imposição, de uma nova forma de aproveitamento do tempo livre é um dever do Estado enquanto tutor do bem-comum. Nessa esteira, a redução generalizada da duração do trabalho supõe uma vontade de transformação social. Para Gorz⁴⁷⁴, dentre outras, faz-se necessária a seguinte ação política:

Uma reforma dos métodos educacionais e das políticas de treinamento. A polivalência, a capacidade de aprender por si mesmo, de adquirir novas competências, de mudar de atividade deverão ser encorajadas em todos os níveis de ensino [...] a liberação do tempo só terá efeitos emancipadores se a educação der prioridade ao desenvolvimento das faculdades insubstituivelmente humanas: manuais, artísticas, afetivas, relacionais, capacidade de levantar questões inesperadas, de inventar objetivos originais, de dar sentido, de recusar o absurdo...

Para isso, Pastore⁴⁷⁵ adverte:

[...] as nações em desenvolvimento precisam alavancar rapidamente a qualidade da educação e promover uma grande guinada nas metodologias de ensino. Não basta transmitir informações. É preciso inocular nos alunos a capacidade de aprender continuamente.

⁴⁷² FREITAS, *op. cit.*, 2008, p. 132.

⁴⁷³ “Os animais e os selvagens não sabem tirar benefícios do ócio de que gozam, enquanto o homem alimenta no ócio a sua criatividade”. MASI, *op. cit.*, 2000, p. 314.

⁴⁷⁴ GORZ, André. Quem não tiver trabalho, também terá o que comer. **Revista Estudos Avançados**. Tradução de Isabel Cruz Antunes Rupaud. São Paulo, v. 4, nº. 10, p. 210-228, set. - dez. 1990, p. 227.

⁴⁷⁵ PASTORE, José. **Mudanças nos cenários das profissões: educação e empregabilidade**. 2008. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_122.htm>. Acesso em: 16 jan. 2010.

Ademais, a sociedade do trabalho do devir ou o que restará dela, necessitará de mão de obra especializada, sendo necessário preparar os indivíduos para tanto. Nesse sentido, a redução do tempo do trabalho tornará possível o seu aprimoramento.

A ocupação dos postos de trabalho emergentes será condicionada cada vez mais à intelectualização⁴⁷⁶. É que “os profissionais da atualidade são demandados a acompanhar as mudanças nas tecnologias e nos modos de produzir a toda velocidade”. Para isso não é suficiente que o indivíduo seja disciplinado, é necessário que seja educado: “só a educação prepara a pessoa para aprender continuamente”⁴⁷⁷.

Trata-se de uma revolução qualitativa do trabalho⁴⁷⁸ que vem acontecendo desde o alvorecer da terceira Revolução Industrial, a partir do despontar de uma sociedade de trabalho que prioriza o saber como fonte de riqueza social.

Beck pondera que:

[...] os “trabalhadores do saber” que têm as aptidões e os conhecimentos adequados para traduzir a ciência especializada em inovações geradoras de benefícios (produtos, novidades técnicas e organizacionais, etc.) convertem-se em um grupo privilegiado da sociedade.⁴⁷⁹

O DIEESE⁴⁸⁰ consigna que, em um contexto de crescente demanda por mão-de-obra qualificada, “a redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários poderia contribuir positivamente para este desafio, na medida em que sobriam mais horas para o trabalhador frequentar cursos de qualificação”.

Segundo Gorz⁴⁸¹, o mecanismo da minoração generalizada do tempo de trabalho gradualmente permitirá o acesso a atividades profissionais atualmente restritas a um grupo seleto de profissionais. Isso exigirá a implementação de programas de formação profissional adequados a atender às necessidades da nova configuração do trabalho. Infere-se, pois, que a redução do tempo de trabalho possibilita a intelectualização do trabalhador, ao mesmo tempo em que a exige a fim de que os postos de trabalho vagos sejam ocupados.

⁴⁷⁶ MASI, *op. cit.*, 2000, p. 310.

⁴⁷⁷ PASTORE, José. **Mudanças nos cenários das profissões: educação e empregabilidade**. 2008. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_122.htm>. Acesso em: 16 jan. 2010.

⁴⁷⁸ ANTUNES, *op. cit.*, 1997, p. 47.

⁴⁷⁹ Traduzido pela autora: “[...] los ‘trabajadores del saber’ que tienen las aptitudes y los conocimientos adecuados para traducir la ciencia especializada en innovaciones generadoras de beneficios (productos, novedades técnicas y organizativas, etc.), se convierten en el grupo privilegiado de la sociedad”. BECK, *op. cit.*, 2002, p. 46.

⁴⁸⁰ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85**. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

⁴⁸¹ GORZ, *op. cit.*, 2007, p. 187.

Belmonte adverte:

No campo social, é preciso investir em educação e em tecnologia, a fim de a médio e longo prazo, capacitar os trabalhadores ao setor de conhecimento e informação e assim permitir que seja por eles absorvidos, reduzindo o desemprego e a exclusão social. No Brasil, o nível médio de escolaridade é de 3,5 anos, daí a necessidade de pesado investimento em educação e em capacitação.⁴⁸²

A culturalização, portanto, é defendida aqui não só como forma de desenvolvimento social de caráter emancipatório aos ditames do trabalho, mas também como educação para o trabalho. Finalidades, sem dúvida, paradoxais, mas necessárias e que demandam promoção estatal. Destarte, na sociedade pós-moderna, a cultura, o trabalho e o tempo livre poderão finalmente conviver como institutos independentes, mas solidários entre si:

Na sociedade, a preparação profissional para o trabalho criativo deve ser integrada à preparação profissional para o ócio ativo, em vista de um sistema feito sobretudo de ‘novos empregados’, isto é, de liberados da escravidão do trabalho de tipo industrial.⁴⁸³

A redução do tempo de trabalho é “um projeto político e social ambicioso, otimista, que propõe a cada indivíduo realizar um equilíbrio [...] entre a participação em um universo produtivo e a disposição de um espaço aberto de liberdade”⁴⁸⁴.

O desenvolvimento pessoal e coletivo não decorre automaticamente da redução da duração do trabalho, depende de uma escolha social e política acerca do tipo de sociedade que se pretende construir. Uma opção que identifica e compromete o devir social.

4.3 POTENCIALIDADES DA PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONA Nº. 231-A/1995

Em 11 de outubro de 1995, a proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº. 231-A/1995 foi apresentada pelo Deputado Federal Inácio Arruda à Câmara dos Deputados.⁴⁸⁵ A

⁴⁸² BELMONTE, *op. cit.*, 2004, p. 171.

⁴⁸³ MASI, *op. cit.*, 2000, p. 305.

⁴⁸⁴ AZNAR, *op. cit.*, 1995, p. 97.

⁴⁸⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projetos de Lei e outras proposições**. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=1995&Numero=231&sigla=PEC>. Acesso em: 19 jan. 2009.

proposta visa à alteração dos incisos XIII e XVI da Constituição da República de 1988 (CFRB/1988), os quais passariam a ter a seguinte redação:

Art. 7º. [...]

XIII – duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XVI – remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em setenta e cinco por cento à do normal; [...]

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania analisou a adequação da proposta e a aprovou em 26 de novembro de 1996.

Desde então, o trâmite da PEC na Câmara dos Deputados tem sido desordenado. Com efeito, a aludida proposta já foi arquivada em duas ocasiões, em 2 de fevereiro de 1999 e 31 de julho de 2007, em razão do término das respectivas legislaturas.

Além disso, em 25 de março de 2004, outras duas propostas de emenda à Constituição da República de 1988 (PEC nº. 271/1995 e PEC nº. 393/2001), de temas análogos, foram apensadas à PEC nº. 231-A/1995.

A PEC nº. 271/1995 também pretende alterar a disposição contida no inciso XIII do artigo 7º. da CFRB/1988, mas para reduzir a duração semanal de trabalho de 44 para 30 horas semanais à razão de uma hora por ano, facultada a sua ampliação até o limite de oito horas diárias e quarenta semanais, mediante acordo a critério dos empregados e empregadores. O inciso XIII do artigo 7º. da CFRB/1988 passaria a ter a seguinte redação:

Art. 7º. [...]

XIII – duração de trabalho normal não superior a seis horas diárias e trinta semanais, facultada a compensação de horários e a redução ou ampliação da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

Além disso, acrescentar-se-ia o seguinte artigo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art. A redução da jornada de quarenta e quatro para trinta horas semanais, conforme previsto no art. 7º., XIII, far-se-á, sem redução salarial, em quatorze anos à ordem de uma hora por semana a cada ano, facultada a ampliação da jornada, por breve período até o limite de oito horas diárias e quarenta semanais, mediante acordo ou convenção coletiva, conforme necessidades conjunturais econômicas ou de outra ordem, a critério dos empregados e empregadores.

A seu turno, a PEC nº. 393/2001 propõe que a duração de trabalho normal seja 40 horas semanais, a partir de 1º. de janeiro de 2002, e de 35 horas, a partir de 1º. de janeiro de

2004. E, ainda, pretende alterar o inciso XVI da CFRB/1988, aumentando o valor do adicional de horas extraordinárias, nos seguintes termos:

Art. 2º. A jornada de trabalho a que se refere o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal passa a ser de quarenta horas, a partir de 1º de janeiro de 2002, e de trinta e cinco horas, a partir de 1º de janeiro de 2004.

Art. 3º. O inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º. [...]

XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cem por cento à do normal; e em duzentos por cento, aos domingos e feriados.

Em 2008, o tema inerente à redução da duração do trabalho retorna à pauta da Câmara dos Deputados, sobretudo em decorrência da forte pressão exercida pelas centrais sindicais. Nesse ato, foi constituída a Comissão Especial, destinada a proferir parecer sobre a PEC nº. 231-A/1995, bem como em relação às propostas apensadas.

Com intuito de auxiliar os trabalhos da referida comissão, foram realizadas, em 2009, sete audiências públicas, nas quais foram ouvidas diversas autoridades, representando as associações profissionais, econômicas, o Estado, o Judiciário, o Ministério Público, bem como economistas.

Dentre as 20 autoridades ouvidas⁴⁸⁶, insta destacar algumas declarações de maior destaque.

O Ministro Maurício Godinho Delgado considera que a redução da duração do trabalho proposta pela PEC nº. 231-A/1995 atribuiria um novo patamar civilizatório ao

⁴⁸⁶ As autoridades expositoras foram: Clementino Tomaz Vieira (representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CTNM), Artur Bueno (representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Alimentação – CNTA), Mauricio Ferreira (representante da Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros – CGTB), José Augusto (representante do Fórum Sindical dos Trabalhadores e da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC), Nilton Correia (Presidente da Associação Luso-brasileira do Trabalho - JUTRA), Fábio Leal Cardoso (Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT), Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Procurador-chefe da 10ª. Região – DF e TO), Maurício Godinho Delgado (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST), Cláudio José Montesso (Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA), Roberto Henrique Sieczkowski Gonzalez (representando o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea), Nelson Karam (representando o Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos – Dieese), José Pastore (representando a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE), Alain Alpin Mac Gregor (representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo – CNC), Dagoberto Lima Godoy (representante da Confederação Nacional da Indústria – CNI), Rogério Batista Pantoja (representando a Central Única dos Trabalhadores – CUT), Ubiraci Dantas de Oliveira (representando a Central Geral dos Trabalhadores – CGTB), Joílson Cardoso (representando a Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB), Moacyr Roberto T. Auersvald (representando da Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST), Antonio Maria Thaumaturgo Cortizo (representando a União Geral dos Trabalhadores – UGT) e Carlos Pessoa dos Santos (representado a Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH). BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC n.º 231-A/1995.** 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

Direito do Trabalho. Salaria que a redução de 4 horas é equilibrada e possibilitaria um significativo ganho social, pois o trabalhador passaria a ter mais tempo livre para se dedicar às atividades familiares, sociais, culturais, dentre outras. Por fim, pondera que os exemplos históricos demonstraram que o impacto econômico gerado pela implementação da medida é facilmente diluído no tempo e absorvido pelas empresas e pela sociedade.⁴⁸⁷

O Procurador do Trabalho Ricardo José Macedo de Brito Pereira também se posiciona em favor da redução da duração do trabalho. Para ele, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece direitos aos cidadãos, bem como a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, razões pelas quais a concepção acerca do Direito do Trabalho na atualidade permite e até exige medidas como essa.⁴⁸⁸

O representante da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Carlos Pessoa dos Santos, concorda parcialmente com o teor da proposta de emenda constitucional. Defende, entretanto, a previsão de uma limitação anual da duração do trabalho em 2.800 horas, o que significa 40 horas por 52 semanas, sendo que as horas extraordinárias prestadas acima do limite anual devem ser remuneradas com um adicional de 100%.⁴⁸⁹

Posicionam-se em desfavor da aprovação da PEC nº. 239/1995: o representante da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), José Pastore; o representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo (CNC), Alain Alpin Mac Gregor; e o representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Dagoberto Lima Godoy.

Em síntese, defendem que a duração de trabalho praticada no Brasil é menor do que 44 horas semanais, não destoando dos demais países de primeiro mundo. Alegam que a medida não criará novos postos de trabalho, podendo, ao contrário, implicar o aumento das taxas de desemprego, em decorrência da possível necessidade de reestruturação das atividades

⁴⁸⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995**. 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.d., 2009.

⁴⁸⁸ XAVIER, Márcia. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT). **Saúde é argumento para defesa da redução da jornada de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=66%3Aclipping-anpt&id=375%3Aaude-e-argumento-para-defesa-da-reducao-da-jornada-de-trabalho&option=com_content&Itemid=75>. Acesso em: 18 jan. 2010.

⁴⁸⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995**. 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

econômicas. Sustentam que a negociação coletiva é a maneira mais adequada de reduzir a duração do trabalho.⁴⁹⁰

Após a realização das audiências públicas, com a exposição de diferentes opiniões acerca do assunto, a Comissão Especial, em 30 de junho de 2009, aprova o parecer do relator, deputado federal Vicentinho, pela aprovação da PEC nº. 231-A/1995 e pela rejeição da PEC de nº. 271/1995 e PEC nº. 393/2001.⁴⁹¹

O deputado federal consigna no relatório a histórica resistência dos representantes da categoria econômica quanto ao tema. Assevera que a medida se fundamenta na proteção à saúde do trabalhador e na melhoria de sua qualidade de vida, ampliando o convívio social e permitindo o usufruto do tempo livre em atividades fundamentais para o exercício da cidadania plena. Além disso, pondera que a redução da duração do trabalho deve conduzir ao aumento no número de postos de trabalho, sendo uma medida importante no combate ao desemprego.

Argumenta, ainda, que a sociedade apoia a redução da duração do trabalho para 40 horas semanais. Acredita que a redução é equilibrada, porquanto a duração média de trabalho no Brasil está próxima ao patamar pretendido, e que a elevação do custo do adicional de horas extraordinárias também é razoável e tem o condão de desestimular o seu uso habitual por parte das empresas.

Ante o parecer favorável à PEC nº. 231-A/1995 e considerando o exposto no presente trabalho, passa-se a análise específica das alterações por ela proposta.

A intenção da aludida proposta de emenda à Constituição da República de 1988 é uma nova duração legal máxima de trabalho no país, a qual, atualmente, está fixada em oito horas diárias e 44 semanais.

De fato, a norma constitucional inscrita no inciso XIII do artigo 7º.⁴⁹² já permite que haja pactuação, individual ou coletiva, no sentido de reduzir o padrão geral de duração do trabalho. Todavia, conforme foi visto no capítulo “3.1.2”, as peculiaridades do sistema sindical brasileiro impedem, na maioria das situações, o estabelecimento de negociações coletivas benéficas aos trabalhadores.⁴⁹³

⁴⁹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995**. 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

⁴⁹¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995**. 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

⁴⁹² O inteiro teor do dispositivo legal citado pode ser visualizado no capítulo 2 deste trabalho.

⁴⁹³ BELMONTE, *op. cit.*, 2004.

Desse modo, não é crível que a redução da duração do trabalho sem perdas de rendimentos proceda do âmbito coletivo. O novo patamar civilizatório, possibilitado pela diminuição do tempo de trabalho, é necessário e urgente, sendo impossível aguardar a recuperação da representatividade e força do sindicalismo obreiro de base.

A fixação de um patamar menor de duração de trabalho por meio da normatização heterônoma faz valer os direitos das categorias desorganizadas, colocando-as a salvo da influência direta das contingências da produção capitalista global.⁴⁹⁴

O montante de tempo objeto da redução, quatro horas semanais, afigura-se razoável. Primeiramente, porque em consonância com a realidade prática de muitas categorias que possuem a duração de trabalho reduzida. Tanto é assim que a duração semanal média de trabalho no Brasil é de 41,3, consoante ficou demonstrado no capítulo 2.

Sobre essa necessidade de harmonia com a prática vigente, Dal Rosso⁴⁹⁵ salienta que “as leis regulamentadoras da jornada emanaram sempre depois que uma prática concreta se havia enraizado em algum contexto de relações de trabalho”.

Além disso, em que pese às deficiências do sindicalismo brasileiro, é imprescindível resguardar um espaço para a negociação coletiva, sobretudo porque não se olvida a existência de alguns sindicatos, a exemplo do dos bancários, que se mantêm representativos e eficazes.

A alteração constitucional proposta não pretende engessar a autonomia negocial coletiva, mas apenas a circunscreve, traçando-lhe novos limites em prol da dignidade humana.⁴⁹⁶

Mais à frente, uma nova redução provavelmente será necessária em virtude do prosseguimento das mudanças sociais em curso, sobretudo no que se refere aos avanços tecnológicos. O momento será sentido pelos trabalhadores e novamente ocorrerão conturbadas discussões acerca do tema, revelando o natural conflito entre capital e trabalho.

A redução da duração do trabalho com a manutenção do patamar salarial visa compensar os trabalhadores que não receberam nenhum repasse dos ganhos obtidos pelo empresariado decorrentes do aumento da produtividade nas últimas duas décadas.⁴⁹⁷

Além disso, a medida só terá o condão de promover um círculo econômico virtuoso, cujos contornos foram analisados no item “4.1”, se organizada de modo a não diminuir os rendimentos dos trabalhadores.

⁴⁹⁴ DAL ROSSO, *op. cit.*, 1996, p. 282.

⁴⁹⁵ *Id.*, 1996, p. 291.

⁴⁹⁶ *Id.*, 1996, p. 292.

⁴⁹⁷ RIFKIN, *op. cit.*, 1995, p. 240.

Também é louvável na PEC nº. 231-A/1995 o fato da manutenção do padrão semanal, ou seja, de 44 horas para 40 horas semanais. É que o aludido padrão permite que os trabalhadores tenham melhor controle sobre o tempo de trabalho e, conseqüentemente, sobre o de não trabalho⁴⁹⁸.

Permanece na proposta o permissivo constitucional para a compensação de horários, o que, a princípio, não se mostra inadequado. Contudo a intensificação dos efeitos positivos da redução da duração do trabalho sobre as taxas ocupacionais depende, em grande monta, da restrição às formas de prorrogação de jornada. Desse modo, a propositura de uma lei que limitasse os regimes compensatórios, mormente o anual, acompanhando a medida de redução do tempo de trabalho, revelar-se-ia extremamente vantajosa para a sociedade.

A fixação do valor do adicional de horas extraordinárias em 75% da hora normal de trabalho é razoável e, de fato, desestimula o seu uso habitual por parte das empresas.⁴⁹⁹

Do mesmo modo, para melhorar as implicações da redução da duração do trabalho no combate ao desemprego, faz-se necessário restabelecer a natureza extraordinária do labor em sobrejornada, o que é possível por meio da limitação das hipóteses permissivas àquelas realmente excepcionais.⁵⁰⁰ Eliminando, portanto, a possibilidade de prorrogação habitual.

Essas mudanças – tanto no tocante aos sistemas compensatórios, quanto no que se refere às horas extraordinárias – demandam alterações legislativas, especificamente no teor das normas inscritas no artigo 59 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Considerando que a redução pretendida representa menos de 10% da duração legal atual e o novo parâmetro está próximo do tempo de trabalho médio dos brasileiros, um subsídio governamental específico não se faz necessário.

No que concerne ao tempo liberado pela redução da duração do trabalho, políticas estatais valorizadoras de atividades culturais, amplamente consideradas, são desejadas, tal qual exposto no item 4.2.

A proposta de Emenda Constitucional nº. 231-A/1995 é realista e possui um grande potencial, desde que acompanhada de reformas legislativas e políticas públicas inovadoras. Ainda que não seja possível atingir a totalidade da população brasileira, garantir o direito ao

⁴⁹⁸ CALVETE, *op. cit.*, 2003.

⁴⁹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995**. 2009. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

⁵⁰⁰ DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. *In*: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml>. Acesso em: 12 jan. 2010.

trabalho e edificar o tempo de não trabalho é um propósito de vanguarda, do qual o Brasil pode fazer parte.

CONCLUSÃO

Desde a emergência do modo de produção capitalista, a partir do século XVI, um tempo significativo da vida dos seres humanos tem sido dedicada ao trabalho assalariado. Considerando a abstração ou alienação inerente à mencionada forma de trabalho, o tempo a ele dedicado afigura-se pesaroso.

Na Primeira Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), a exploração do trabalho humano atingiu seu ápice, sobretudo em termos de duração do trabalho. Exigia-se dos trabalhadores o cumprimento de jornadas de até 16 horas, alcançando o limite da capacidade humana de labor. Os ideais defendidos pelos Estados Liberais, certamente, contribuíram com a legitimação de todas as espécies de abuso.

Ante a exploração desenfreada, a classe trabalhadora organizou-se e passou a postular a intervenção do Estado nas relações de trabalho. As inadequadas exigências dos empresários foram contidas com as primeiras regulações acerca dos direitos dos trabalhadores que, não sem motivo, referiam-se, em grande parte, à limitação da duração do trabalho.

Com efeito, a primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, concerniu sobre a aplicação do princípio da jornada de oito horas ou da semana de 48 horas. Além disso, remontam esse período a Constituição Mexicana (1917) e de Weimar (1919), materializando a emergência dos Estados de Bem-Estar Social.

Desde então as nações capitalistas, ainda que não de forma idêntica, passaram a consignar, em seus ordenamentos jurídicos, limitações ao tempo de trabalho exigido de seus cidadãos.

As questões referentes ao tempo dedicado ao trabalho novamente vêm à tona na atualidade. Isso porque o desenvolvimento das tecnologias informacionais acrescentou-lhes um ingrediente fundamental: a constante diminuição da necessidade do trabalho humano.

As técnicas computadorizadas oriundas da Terceira Revolução Industrial, iniciada no final do século XX, são capazes de substituir, de forma eficaz e mais produtiva, o trabalho vivo. Todos os setores da economia, da agricultura aos serviços, tendem a utilizá-las. Desse modo, afigura-se correta a constatação de que os postos de trabalho extintos não serão criados, ao menos na mesma proporção, em outro setor econômico.

Assim, tem-se que o desemprego que assola a sociedade contemporânea não é circunstancial, mas decorre de alterações econômicas estruturais. É que o aumento dos níveis de produtividade decorre mais da automação do que da exploração do trabalho humano.

Apresenta-se, pois, uma nova conjuntura social, na qual um contingente diminuto de indivíduos trabalha em tempo integral e um número crescente de indivíduos não possui emprego. Neste ponto, restringe-se a análise ao caso brasileiro.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, transcritos no desenvolvimento deste trabalho, em janeiro de 2009 a taxa de desocupação no Brasil foi de 8,2%, isto é, 1,89 milhão de pessoas, economicamente ativas, desempregadas.

Não obstante, o tempo de labor exigido dos trabalhadores no Brasil é elevado quando comparado à duração de trabalho de outros países, como, por exemplo, Estados Unidos, Nova Zelândia, Noruega, Austrália, Espanha, Suécia, Irlanda, França, Israel, Japão, dentre outros.

Além disso, tem-se que, no Brasil, a duração legal de trabalho (oito horas diárias e 44 horas semanais), prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é pouco respeitada em razão da habitual prestação de labor em sobrejornada.

Diante das referidas constatações, a redução do tempo dedicado ao labor pelos brasileiros apresenta-se como uma medida desejável para a redistribuição dos empregos. Além disso, a consequente liberação de tempo acarretada por sua implementação permite uma ampliação da natureza do lazer usufruído pelos brasileiros, dirigindo-o, para além do período de descanso, às atividades culturais.

Para que implique os aludidos efeitos positivos, a proposta de diminuição do tempo dedicado ao trabalho deve observar o caráter geral, semanal e sem perdas de rendimento.

Extraem-se daí, os fundamentos jurídicos para a redução da duração do trabalho. Tanto o direito ao trabalho quanto o direito ao lazer são direitos humanos e, por isso, intrinsecamente ligados à garantia da existência digna dos indivíduos. Os aludidos direitos, de cunho social, visam à concretização dos ideais referentes à igualdade material entre os seres humanos.

A noção contemporânea do direito ao trabalho vislumbra-o sob uma perspectiva mais abrangente, segundo a qual o Estado, além de assegurar ao indivíduo a liberdade de trabalhar, deve lhe garantir a possibilidade de fazê-lo.

Do mesmo modo, a concepção de direito ao lazer, modernamente, perpassa a acepção restrita de tempo de descanso. O período de lazer deve ser longo o suficiente para que as pessoas se recuperem dos esforços destinados ao trabalho e, ainda, possam promover-se socialmente e, sobretudo, culturalmente.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o direito ao trabalho ocupa uma posição axiológica privilegiada. São vários os dispositivos que dele tratam e, alguns deles, o sobrepõe aos valores meramente econômicos. A título de exemplo, tem-se que

o *caput* do artigo 170 dispõe que a ordem econômica deve fundar-se na valorização do trabalho humano.

Do mesmo modo, existem diversos dispositivos constitucionais que asseguram o direito ao lazer, inclusive consignando que o Poder Público deve incentivar o lazer como forma de promoção social (artigo 217, parágrafo 3º., da CRFB/1988).

Malgrado as normas que garantem os mencionados direitos sejam de natureza programática, é certo que informam a concepção de Estado e sociedade, inspirando sua ordenação jurídica. É dever do Estado, repassada a cada qual de suas funções (executiva, legislativa e judiciária), agir de modo a concretizá-las.

Além disso, no plano jurídico internacional – no âmbito da Organização das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e da Organização dos Estados Americanos – o Brasil também se obrigou a efetivar, ainda que progressivamente, os direitos ao trabalho e ao lazer.

A redução da duração do trabalho aliada com políticas públicas de promoção de valores culturais afigura-se como um caminho para a concretização dos mencionados direitos.

A alteração da norma constitucional que regula os limites temporais máximos de exploração do trabalho humano revela-se mais eficaz. A diminuição da duração do trabalho poderia ocorrer por meio de negociações coletivas entre trabalhadores e empresas, todavia, o sindicalismo brasileiro sofre de uma grave crise de representatividade, o que esvazia o potencial democrático inerente à forma autônoma de regulação das relações trabalhistas.

A unicidade sindical aliada à contribuição sindical obrigatória, resquícios antidemocráticos de um sistema sindical vinculado ao Poder Executivo, facilitam a manipulação dos sindicatos de base. Não é raro que passem a patrocinar interesses particulares em detrimento dos interesses da classe trabalhadora a que representam.

Tanto é assim, que o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, em pesquisa realizada em 2004, verificou que são raras as negociações coletivas que prescrevem cláusulas a respeito da diminuição do tempo dedicado ao trabalho.

Além disso, no Brasil, um significativo contingente de empregados trabalha em micro e pequenas empresas, o que dificulta a sua coesão e organização sindical. Desse modo, o Estado brasileiro não pode se esquivar de regular tais relações, sob pena de abandoná-los à exploração desenfreada.

A diminuição da duração do trabalho implica efeitos, tanto no tocante ao trabalho em sobrejornada, quanto em relação à intensificação do labor, que não podem ser olvidados.

Merecem, pois, tutela jurídica especial, uma vez que disso depende a eficácia da ação em termos de combate ao desemprego e liberação de tempo de não trabalho.

A exigência de prestação de serviços em sobrejornada é uma das principais formas utilizadas pelos empregadores para compensar a redução da duração do trabalho sem contratar novos empregados.

Dessa maneira, é imprescindível que haja uma limitação das possibilidades de prestação habitual de serviços além da duração legal, sobretudo as instrumentalizadas por meio dos acordos de prorrogação de jornada e dos regimes compensatórios anuais, aumentando o valor do adicional de horas extraordinárias ou reduzindo as possibilidades de sua prestação, extinguindo ou restringindo os regimes compensatórios de duração prolongada.

A intensificação desproporcional do trabalho caracterizada pela diminuição da porosidade do trabalho e cobrança excessiva no labor também deve ser evitada no Brasil. O Direito do Trabalho já conta com institutos capazes para tanto, contudo é necessária maior rigidez por parte dos órgãos de fiscalização do trabalho.

Repise-se que essas cautelas são necessárias para que o potencial que acompanha a redução da duração do trabalho, mormente no tocante às taxas ocupacionais, não seja anulado.

Estudos econômicos corroboram a tese de que a medida, de fato, repercutirá positivamente nos índices de emprego. Ainda que no curto e no médio prazo o montante de postos de trabalho criados esteja aquém do desejado, os efeitos de longo prazo justificam a sua implementação como forma de combate ao desemprego.

O tempo liberado aos indivíduos após a redução da duração do trabalho exige um novo posicionamento estatal. Embora se reconheça a liberdade inerente ao tempo de não trabalho, a promoção de valores culturais caracteriza-se imprescindível para a construção de um novo formato de sociedade. Encorajamento cultural do tempo livre, reforma dos métodos educacionais e investimento em formação profissional são formas pelas quais a referida promoção pode ser realizada.

A Proposta de Emenda Constitucional nº. 231-A /1995, quando analisada sob uma perspectiva jurídica e socioeconômica, possui uma potencialidade intrínseca. O efeito emprego, implicado pela redução da duração de trabalho por ela proposta, de 44 para 40 horas semanais, sem perdas de rendimentos, é potencializado do pelo aumento do adicional de horas extraordinárias, de 50% para 75%.

Não se olvida, contudo, a necessidade de uma reforma legislativa que limite as possibilidades de utilização do labor extraordinário e dos sistemas compensatórios de duração

prolongada. Ademais, devem ser cobradas do Poder Público, o fomento às atividades culturais, tal qual foi descrito anteriormente.

A redução da duração do trabalho acarreta efeitos positivos sobre o emprego e sobre o tempo livre. É uma forma de concretização dos direitos humanos ao trabalho e ao lazer.

A diminuição da necessidade do trabalho humano decorrente da automação da produção e dos serviços permite a implementação da medida. Por outro lado, o desemprego que assola o Brasil a exige.

É uma questão que exige uma definição de propósitos acerca da sociedade do futuro. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 já nos indica o caminho, porquanto consigna que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

A SANTA SÉ. **Carta encíclica Rerum Novarum do Papa Leão XIII sobre a condição dos operários.** 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 23 set. 2009.

ADJUTO, Graça. Centrais sindicais fazem manifestação contra demissões e pela redução da jornada. **Agência Brasil.** 14 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2009/08/14/materia.20090814.6466522922/view>>. Acesso em: 22 ago. 2009.

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales.** Tradução de Carlos Bernal Pulido. 2ª. ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 4ª. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos.** Tradução de Louise Ribeiro e Xerxes d'Almeida. São Paulo: Scritta, 1993.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Dicionário de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 1994.

BC. Banco Central do Brasil. **Focus:** Relatório de mercado. 11 dez. 2009. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/pec/GCI/PORT/readout/R20091211.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

BECK, Ulrich. **Un nuevo mundo feliz:** La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Tradução de Bernardo Moreno Carrillo. Barcelona: Paidós, 1999.

_____. **La sociedad del riesgo global.** Tradução de Jesús Alborés Rey. Espanha: Siglo Veintiuno, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da jornada de trabalho. **Revista LTr.** São Paulo, v. 68, nº 2, p. 165-172, fev. 2004.

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. Universidade de São Paulo (Brasil). **Declaração dos direitos do homem e do cidadão.** Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>> . Acesso em: 28 out. 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer aprovado pela Comissão Especial formada para análise da PEC nº. 231-A/1995.** 2009. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projetos de lei e outras proposições**. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=1995&Numero=231&sigla=PEC>. Acesso em: 19 jan. 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 dez. 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 dez. 2009.

BRASIL. Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 14 jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0605.htm>. Acesso em: 5 jan. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Jornada de trabalho**: Negociações coletivas em 2003. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod01_2004.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relações Internacionais**: Convenções da OIT – Brasil (ratificadas). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 10 nov. 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html#Sumulas>. Acesso em: 4 jan. 2010.

CALVETE, Cassio da Silva. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. 2006. 217 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2006.

_____. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego. **Civitas**. Porto Alegre, v. 3, nº. 2, p. 417-433, jul. - dez. 2003.

CAPELLA, Juan Ramón. **Os cidadãos servos**. Tradução de Lédio Rosa de Andrade e Têmis Correia Soares. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poleti. 7ª. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

CHAUÍ, Marilena de Souza. Introdução a Paul Lafargue. In: Paul Lafargue. **Direito à preguiça**. Tradução de Teixeira Coelho São Paulo: UNESP, p. 9-56, 1999.

CNI. Confederação Nacional das Indústrias. **Redução da jornada de trabalho**: Mitos e verdades. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081224B6FF1012255C379F93AB2.htm>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do Trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In: **Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho: temas atuais**. Coordenadores Célio Horst Waldruff e Aldacy Rachid Coutinho. Curitiba: Juruá, p. 11-20, 2000.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. A redução da jornada e o emprego. In: Seminário Internacional Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, 1997, São Paulo, Porto Alegre, Recife e Brasília. **Anais...** São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/jtrab_4.xml>. Acesso em: 12 jan. 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DENIS, Henri. **História do pensamento econômico**. Tradução de António Borges Coelho. Lisboa: Livros Horizonte, 2000.

DEVINE, Carol; HANSEN, Carol Rae e WILDE, Ralph. **Direitos Humanos: referências essenciais**. Tradução de Fábio Larsson. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2007.

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **6ª. Marcha da Classe Trabalhadora reúne mais de 30 mil em Brasília**. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/agencia-diap/11264-6o-marcha-da-classe-trabalhadora-reune-mais-de-30-mil-em-brasilia>>. Acesso em: 14 dez. 2009.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 31**. Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras. 2006. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>>. Acesso em: 23 dez. 2009.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 57**. Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 66**. Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário. 2008. Disponível em: <www.dieese.org.br/.../notatec66argumentosReducaoJornada.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2010.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº. 85**. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec85.xml>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Por que reduzir a jornada de trabalho?** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/pqjortra.xml>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Trabalhadores que trabalham mais do que a jornada legal.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/tabela.xml#TAB2>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo.** Tradução de Manuel do Rêgo Braga. 9ª. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

FACHIN, Melina Girardi. **Direitos humanos e fundamentais.** Porto Alegre: Nuria Fabri, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais.** São Paulo: Saraiva, 1996.

FONSECA, Marcos Giannetti da. Medidas da atividade econômica. In: GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de Economia.** Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5. ed. São Paulo: Saraiva, p. 263-281, 2006.

FREITAS, Revalino Antônio de. Tempo de trabalho e autonomia: uma homenagem a André Gorz. **Sociedade e Cultura.** Universidade Federal de Goiás, v. 11, nº. 1, p. 131 a 138. jan. - jun. 2008.

GARÓFALO, Gílson de Lima. Considerações sobre a microeconomia. In: GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de Economia.** Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, p. 101-109, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 18ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: uma miragem discursiva ou uma norma efetiva. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos Sociais:** Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 927-958, 2008.

GOENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados.** Vol.11, nº. 29, p. 311-361, 1997.

GORZ, André. Quem não tiver trabalho, também terá o que comer. **Revista Estudos Avançados.** Tradução de Isabel Cruz Antunes Rupaud. São Paulo, v. 4, nº. 10, p. 210-228, set. - dez., 1990.

_____. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. Tradução de Ana Montoia. 2ª. ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de economia.** Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Normas da OIT e o direito interno**. 2000. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2000.

HINRICHS, Karl; OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. A disputa pelo tempo – a jornada de trabalho nos conflitos sócio-políticos e industriais. *In*: OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Tradução de Gustavo F. Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, p. 133-158, 1989-1991.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa mensal de emprego**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default_tab_hist.shtm>. Acesso em: 02 mar. 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores de volume e valores correntes**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1330&id_pagina=>>. Acesso em: 15 dez. 2009.

ILO. International Labour Organization. **Laborsta**. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

ILO. International Labour Organization. **Global employment trends**: update, may 2009. Disponível em: <http://www.oit.org/global/lang--en/docName--WCMS_106504/index.htm>. Acesso em: 28 out. 2009.

KEYNES, John Maynard. **Teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Atlas, 1982.

LAFARGUE, Paul. **Direito à preguiça**. Tradução de Teixeira Coelho. São Paulo: UNESP, 1999.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens**: trabalho e ser social. São Paulo: Boitempo, 2002.

LIMA NETO, Arnor. **Cooperativas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2004.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre el gobierno civil**. Barcelona: Altaya, 1994.

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Los derechos fundamentales**. Madrid: Tecnos, 2004.

LUQUE, Carlos Antonio. Teoria macroeconômica: evolução e situação atual. *In*: GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de Economia**. Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, p. 262-268, 2006.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e Trabalho**: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo: LTr, 2005.

_____. A redução da jornada de trabalho e sua (in) viabilidade no combate ao desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**. Curitiba, v. 35, p. 165-171, 2001.

MARÉS, Carlos Frederico. **A função social da terra**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2003.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1844. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2009.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Vol. 1. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996.

MASI, Domenico de. **Desenvolvimento sem trabalho**. Tradução de Eugência Deheinzelin. São Paulo: Esfera, 1999.

_____. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de A. Figueiredo. 4ª. ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2000.

MÉSZÁROS, István. **A ordem do capital no metabolismo social da reprodução**. São Paulo: Estudos e Edições Ad Hominem, 1999.

_____. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAIS, José Luiz Bolzan. **A subjetividade do tempo**: uma perspectiva transdisciplinar do direito e da democracia. Porto alegre: Livraria do Advogado, 1998.

MOURA, Paulo C. A. **Crise do emprego**: uma visão além da economia. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Alexandre Costa; TRISOTTO, Fernanda. Debate sobre a redução da jornada esquentada. **Gazeta do Povo**. 14 ago. 2009. Disponível em: <<http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/economia/conteudo.phtml?id=914683>>. Acesso em: 22 ago. 2009.

OEA. Organização dos Estados Americanos. **Convenção americana sobre direitos humanos de 1969**. Disponível em: <<http://www.cidh.oas.org/Basicos/Basicos2.htm>>. Acesso em: 12 dez. 2008.

OEA. Organização dos Estados Americanos. **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 12 dez. 2008.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2009.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro de. **A saúde do trabalhador como um direito humano:** conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 21.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948.** Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional de direitos civis e políticos.** Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais.** Disponível em: <http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm>. Acesso em: 12 de dezembro de 2008.

PASTORE, José. Redução da jornada gera emprego? **Revista LTr.** São Paulo, v. 73, n.º 9, p. 1043-1055, set. 2009.

_____. **Mudanças nos cenários das profissões:** educação e empregabilidade. 2008. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_122.htm>. Acesso em: 16 jan. 2010.

PEREIRA DA SILVA, Ciro. **Jornada flexível de trabalho:** ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito constitucional internacional.** 9ª. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

PULIDO, Carlos Bernal. Fundamento, Conceito e Estrutura dos Direitos Sociais: Uma crítica a “Existem direitos sociais?” de Fernando Atria. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Coord.). **Direitos Sociais:** Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 137-176, 2008.

QUEIROZ, Sergio Roberto de Mello. O Direito do Trabalho no pós-industrialismo: crise e transformação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª. Região.** Maceió: Tribunal Regional do Trabalho, v. 10, n.º. 1, p. 141-186, jan.-dez. 2007.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral.** 4ª. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força de trabalho global**. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

RIZZIERI, Juarez Alexandre Baldini. Teoria da determinação da renda e produto nacional. In: GREMAUD, Amaury Patrick *et al.* **Manual de Economia**. Organizado por Diva Benevides Pinho e Marco Antonio S. de Vasconcellos. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, p. 293-318, 2006.

SANTOS, Boaventura de Souza. O social e o político na transição pós-moderna. **Revista de Comunicação e Linguagens**, nº. 6, v. 7, p. 25-48, 1988.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Cia. das Letras, 2000.

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

_____. **Comentário contextual a Constituição**. 3ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. 26ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SMITH, Adam. **Investigacion de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones**. Valladolid: Oficina de Santander, 1794.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 16ª. ed. São Paulo: LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TOYNBEE, Arnold. **A humanidade e a Mãe-Terra: uma história narrativa do mundo**. Tradução de Helena Maria Camacho Martins Pereira e Alzira Soares da Rocha. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

TUMOLO, Paulo Sérgio. Trabalho, vida social e capital na virada do milênio: apontamentos de interpretação. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 24, n.º 82, p. 159-178, 2003.

VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista e duração do trabalho. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectiva**. São Paulo: LTr, 2004, p. 335.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. 2009. 334 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2009.

_____. Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos. *In*: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Reforma trabalhista e sindical**: o direito do trabalho em perspectiva. São Paulo: LTr, p. 57-91, 2004.

WOOD, Ellen Meiksins. As origens agrárias do capitalismo. **Revista Crítica Marxista**. São Paulo, nº. 10, 2000. p. 12-29.

_____, Ellen Meiksins. Modernidad, postmodernidad o capitalismo? *In*: Vega Cantor, Renan Vega (Org.). **Marx y el Siglo XXI**: una defensa de la historia y del socialismo. Santa Fé de Bogotá: Antropos, p. 247-259, 1999.

XAVIER, Márcia. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT). **Saúde é argumento para defesa da redução da jornada de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=66%3Aclippinganpt&id=375%3Asaude-e-argumento-para-defesa-da-reducao-da-jornada-de-trabalho&option=com_content&Itemid=75>. Acesso em: 18 jan. 2010.