

**PONTIFÍCIA UNIVERDADE CATÓLICA DO PARANÁ – PUCPR  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MANOELA PRISCILA SCHMITZ**

**A INTENSIDADE DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO E  
FLEXIBILIZAÇÃO - UM DESTAQUE SOCIOECONOMICO PARA A REDUÇÃO  
DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM ÊNFASE NO SISTEMA A TEMPO  
PARCIAL**

**Curitiba**

**2011**

**MANOELA PRISCILA SCHMITZ**

**A INTENSIDADE DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO E  
FLEXIBILIZAÇÃO - UM DESTAQUE SOCIOECONOMICO PARA A REDUÇÃO  
DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM ÊNFASE NO SISTEMA A TEMPO  
PARCIAL**

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

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

**Curitiba**

**2011**

## TERMO DE APROVAÇÃO

**MANOELA PRISCILA SCHMITZ**

**A INTENSIDADE DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO E  
FLEXIBILIZAÇÃO - UM DESTAQUE SOCIOECONOMICO PARA A REDUÇÃO  
DA DURAÇÃO DO TRABALHO COM ÊNFASE NO SISTEMA A TEMPO  
PARCIAL**

Dissertação de Mestrado aprovada como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Direito Econômico e Socioambiental, Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR, pela seguinte banca examinadora:

**Orientador:** Professor Doutor Marco Antônio César Villatore  
Programa de Pós-Graduação em Direito PUCPR

**Componentes:**

**Membro -** Professora Doutora Danielle Anne Pamplona  
Programa de Pós-Graduação em Direito PUCPR

**Convidado -** Professor Doutor Gilberto Stürmer  
Programa de Pós-Graduação em Direito PUCRS

**Suplente -** Professor Doutor Luis Alexandre Carta Winter  
Programa de Pós-Graduação em Direito PUCPR

**CURITIBA, 25 DE ABRIL DE 2011.**

À Deus pela vida.

À minha família pelo incentivo.

Ao meu noivo pela paciência e apoio.

Aos colegas e professores do mestrado pelo  
companheirismo e ensinamentos.

“Estudar o Direito é, assim, uma atividade difícil, que exige não só acuidade, inteligência, preparo, mas também encantamento, intuição, espontaneidade.

Para compreendê-lo é preciso, pois, saber e amar.  
Só o homem que sabe pode ter-lhe o domínio. Mas só quem o ama é capaz de dominá-lo rendendo-se a ele.”

Tércio Sampaio Ferraz Junior

## **RESUMO**

Nesta dissertação, objetiva-se apresentar um panorama das leis trabalhistas, no Brasil, levando o leitor a ter noções do Direito Trabalhista bem como sua importância para a sociedade, enfatizando aspectos sociais, econômicos e políticos. Quer-se demonstrar que o trabalho tem influência na vida pessoal do trabalhador, trazendo questões de flexibilização da jornada de trabalho a fim de melhorar as suas condições de vida e aumentar, por seu lado, a produção do empregador além do benefício de oportunizar melhores empregos. Colocam-se como importantes a questão cultural e o uso do tempo disponível, pois o trabalhador, além de estar usufruindo do tempo com sua família, lazer, saúde física e mental, pode proporcionar um melhor rendimento em seu trabalho e dar oportunidade a que outro trabalhador possa ter um emprego. Releva-se importante destacar que a finalidade da pesquisa quer demonstrar as formas de gestão, no Brasil, a respeito do sistema a tempo parcial, que, com a evolução das leis trabalhistas, permite maior inserção social e possibilidades de melhoria de vida. Dispõe alguns exemplos de flexibilização pelo sistema a tempo parcial, trazendo seus resultados para visualização prática da questão sob o ponto de vista nacional e internacional, através de gráficos e planilhas dispostas na Organização Internacional do Trabalho e outros entes para a busca da questão jurídica junto à questão da realidade, tornando-a mais nítida. Traçam-se comparativos de países que aplicam a flexibilização da jornada de trabalho, incluindo-se o Brasil. Os efeitos da redução da jornada de trabalho, seja por flexibilização, seja pela jornada a tempo parcial, são importantes para fins de desemprego, aumento de renda familiar e inserção social, havendo um equilíbrio melhor das jornadas de trabalho, permitindo a todos poderem trabalhar, evitando-se o desemprego e as jornadas excessivas. Colocam-se, por fim, as ações governamentais e legislações nacionais e internacionais, para a questão prática.

## **PALAVRAS-CHAVE:**

Flexibilização, jornada de trabalho, efeitos econômicos e sociais.

## **ABSTRACT**

In this dissertation aims to present an overview of labor laws in Brazil, leading the reader to have some knowledge of Labour Law and its importance to society, emphasizing social, economic and political. Want to show that the work has an influence on an employee's personal life, bringing issues of flexibility in working hours to improve their living conditions and increase, for its part, the production of the employer beyond the benefit of offering better jobs . Stand as important cultural issue and use of time available for the worker, and be enjoying time with his family, leisure, physical and mental health, can provide a better return on your opportunity to work and give that another worker may have a job. It should be important to emphasize that the purpose of research demonstrating both forms of management in Brazil about the system part time, that with the evolution of labor laws, allows greater possibilities for social inclusion and improving lives. Provides some examples of the system more flexible part-time, bringing its results into practical view of the matter from the point of view of national and international levels, through graphs and charts prepared at the International Labor Organization and other entities to seek the legal issue with the question of reality, making it clearer. Draw up comparisons of countries using the flexibility of working hours, including Brazil. The effects of reduced working hours, whether for relaxation, the journey is part time, are important for purposes of unemployment, rising household income and social inclusion, with a better balance of work hours, allowing everyone to work avoiding unemployment and excessive journeys. They get, finally, that government actions and national and international laws, to the practical matter.

## **KEY-WORDS:**

Flexibility, working hours, economic and social effects.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABCOOP – Aliança Brasileira de Cooperativas  
ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho  
ART. - Artigo  
CGTB – Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros  
CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil  
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil  
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos  
EC – Emenda à Constituição  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
MP – Medida Provisória  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ONU – Organização das Nações Unidas  
PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador  
SÉC. – Século  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
UNASCO – União das associações Cooperativas  
UNESP – União das Cooperativas do Estado de São Paulo

## SUMÁRIO

### INTRODUÇÃO

#### CAPÍTULO 1 – AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

|  |         |
|--|---------|
| 1.1 Noções sobre o surgimento do Direito do Trabalho.....            | 3 a 13  |
| 1.2 Noções sobre as leis trabalhistas no Brasil.....                 | 13 a 24 |
| 1.3 Concepção do Direito Trabalhista.....                            | 24 a 29 |
| 1.4 Os direitos trabalhistas como direitos sociais fundamentais..... | 29 a 37 |

#### CAPÍTULO 2 – A INTENSIDADE DO TRABALHO COMO INFLUENCIADORA DO EMPREGADO E EMPREGADOR

|   |         |
|---|---------|
| 2.1 Noções históricas da duração da jornada de trabalho brasileira.....   | 38 a 43 |
| 2.2 Conceitos de duração da jornada de trabalho e sua importância, ênfase à jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial..... | 44 a 49 |
| 2.3 A duração da jornada do trabalho no Brasil pelo sistema a tempo parcial como forma flexibilizadora.....                       | 49 a 55 |
| 2.3.1 Diminuição da carga horária da jornada de trabalho.....   | 55 a 58 |
| 2.3.2 Redução do salário.....   | 58 a 59 |
| 2.4 Aspectos políticos, econômicos e sociais do trabalho.....   | 59 a 64 |
| 2.5 A influência da intensidade do trabalho na vida pessoal e profissional do trabalhador e do empregador.....                    | 64 a 67 |
| 2.6 Iniciativas de flexibilização de intensidade do trabalho no Brasil enfatizando o sistema a tempo parcial.....                 | 68 a 73 |

#### CAPÍTULO 3 – AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO NO BRASIL PELO SISTEMA A TEMPO PARCIAL

|   |         |
|---|---------|
| 3.1 Noções sobre evolução das leis trabalhistas brasileiras até a iniciativa das questões de flexibilização pelo sistema a tempo parcial..... | 74 a 82 |
| 3.2 A flexibilização pelo trabalho a tempo parcial como nova forma de gestão.....   | 82 a 88 |
| 3.3 Exemplos de flexibilização pelo sistema a tempo parcial e limitações no contexto nacional e seus resultados.....                          | 88 a 91 |
| 3.4 Flexibilização pela jornada de trabalho a tempo parcial no Brasil e na França.....  | 91 a 95 |

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 96 a 100 |
|---------------------------|----------|

|                  |           |
|------------------|-----------|
| REFERÊNCIAS..... | 101 a 107 |
|------------------|-----------|

## INTRODUÇÃO

O seu objetivo institucional é a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica pelo Programa de Mestrado em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

O seu objetivo científico é a obtenção de indicar a questão da gestão e flexibilização da intensidade do trabalho voltando para o sistema a tempo parcial.

Principia-se no Capítulo 1 acerca de noções das leis trabalhistas no Brasil, abrangendo a concepção de direito trabalhista e colocando os direitos sociais como fundamentais bem como os trabalhistas como sociais fundamentais.

Neste faz com que o leitor tenha uma base introdutória da questão trabalhista buscando trazer uma base para que se possa compreender o tema a ser discutido, nesta via, formula-se uma sequência de idéias para a compreensão total do tema.

No Capítulo 2, tratando da intensidade do trabalho como influenciador do trabalho e do empregador, colocando uma noção histórica de duração da jornada de trabalho brasileira e da própria duração de trabalho com destaque à diminuição da carga horária e do salário.

Este capítulo envolve aspectos políticos, econômicos e sociais do trabalho onde se aborda as iniciativas de flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial.

No Capítulo 3 propõe-se sobre as novas formas de gestão no Brasil pelo sistema a tempo parcial consistindo a evolução do pensamento legislativo trabalhista até as questões de flexibilização a tempo parcial, pressupõe este como uma nova forma de gestão.

Finaliza-se o capítulo ora tratado e conseqüentemente a dissertação com demonstrações de flexibilização pelo sistema a tempo parcial no contexto nacional com alguns resultados.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que, na Fase de Investigação<sup>1</sup> foi utilizado o Método Indutivo<sup>2</sup>, na Fase de Tratamento de Dados o

---

<sup>1</sup> “(...) momento no qual o Pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do Referente estabelecido(...)”. PASOLD, Cesar Luiz. *Prática da Pesquisa jurídica e Metodologia da pesquisa jurídica*. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC editora, 2007. p. 101.

<sup>2</sup> “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”. *Ibidem*. p. 104.

Método Cartesiano<sup>3</sup>, e, o Relatório dos Resultados expresso na presente Dissertação é composto na base lógica Indutiva.

Nas diversas fases da Pesquisa, foram acionadas as Técnicas do Referente<sup>4</sup>, da Categoria<sup>5</sup>, do Conceito Operacional<sup>6</sup> e da Pesquisa Bibliográfica<sup>7</sup>.

Para a presente dissertação a sociedade esta em processos de transformação as quais afetam diretamente a vida social de sua população bem como às questões políticas, econômicas, sociais, dentre outras.

Salienta-se a colocação capitalista na sociedade e o planejamento legislativo e governamental de forma a colocar inteiramente inseridas na sociedade a sustentabilidade e manutenção da vida econômica, política, social, cultural, de lazer, saúde física e mental bem como rendimento profissional.

Esta dissertação tem como intuito abordar os aspectos da redução da jornada de trabalho com ênfase no sistema a tempo parcial de forma a demonstrar a questão da redução e flexibilização como nova forma de gestão.

Para tanto, serão estes os aspectos abordados na presente dissertação.

---

<sup>3</sup> Sobre as quatro regras do Método Cartesiano (evidência, dividir, ordenar e avaliar) veja LEITE, Eduardo de oliveira. A monografia jurídica. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 22-26.

<sup>4</sup> “[...] explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa.” PASOLD, Cesar Luiz. Prática da Pesquisa jurídica e Metodologia da pesquisa jurídica. p. 62.

<sup>5</sup> “[...] palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma idéia.” *Ibidem*. p. 31.

<sup>6</sup> “[...] uma definição para uma palavra ou expressão, com o desejo de que tal definição seja aceita para os efeitos das idéias que expomos [...]”. *Ibidem*. p. 45.

<sup>7</sup> “Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais. *Ibidem*. p. 239.

# CAPÍTULO 1

## AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

### 1.1 NOÇÕES SOBRE O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Iniciando o surgimento do Direito do Trabalho nesta abordagem pela Revolução Industrial importante torna-se destacar ao leitor desta dissertação que tiveram outros aspectos introdutórios do Direito do Trabalho no mundo<sup>8</sup>.

Conforme destaca Pistori, importante se torna escolher o período a ser abordado da história para que se possam relatar os fatos<sup>9</sup>:

“A concepção de vida e seu reflexo no dia-a-dia influíram e influem no direito de forma direta. Há, portanto, uma relação direta entre a forma de pensar e agir com o direito, sendo fundamental uma visão, ainda que sumária, sobre o pensamento em geral no período escolhido, para que possamos melhor observar o pensamento jurídico, (...)”.

Para tanto, tendo um marco introdutório do Direito do Trabalho nesta dissertação cabe salientar que a relação de trabalho subordinado ocorreu em principal com a situação desfavorável das relações servis e a colocação do trabalhador para o sistema de produção industrial nas cidades.

Somente para ilustrar que o início das relações trabalhistas ocorreram muito antes do período ora abordado, traz citação de Vianna<sup>10</sup>:

“(...) o homem sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos (...). Depois, (...) iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa. Posteriormente, (...) passou, (...), a lascar pedras para fabricar lanças e machados, criando sua primeira atividade industrial. (...)”.

O Direito do Trabalho tem várias origens e participações nas sociedades antigas, todavia, para não se ater a fatos históricos, mas sim no tema principal desta dissertação, tem-se que o Direito do Trabalho mais especificadamente com o capitalismo diante da Revolução Industrial<sup>11</sup> se viu em ascensão.

---

<sup>8</sup> Ao leitor que quiser aprimorar e aprofundar a origem do Direito do Trabalho interessante torna-se ler a obra de Fábio Rodrigues Gomes que se intitula “O direito Fundamental ao Trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica” conforme consta nas referências bibliográficas.

<sup>9</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: LTr, 2007. p. 72.

<sup>10</sup> VIANNA, Segadas *et al.* Instituições de Direito do Trabalho. 13. Ed. São Paulo: LTr, 1993, v. 1. p. 27.

<sup>11</sup> “O vapor tornou praticável a adoção geral dos métodos de produção à máquina, e a invenção da máquina a vapor é correntemente descrita como o fato central na Revolução Industrial.” BIRNIE, Arthur. An economic history of Europe, 1760 - 1939 - História econômica da Europa. Tradução de Christiano Monteiro Oiticica. Zahar Editores: RJ, 1964. p. 17.

Robert Castel coloca que<sup>12</sup>:

“As duas principais características da ‘revolução industrial’ podem, assim, ser interpretadas como duas respostas às insuficiências da proto-indústria: recurso à máquina, que aumenta a produtividade do trabalho sem ter que multiplicar o número dos trabalhadores; reunião dos trabalhadores na fábrica, que permite uma melhor divisão do trabalho, uma melhor vigilância, uma dedicação completa do operário à sua tarefa e, assim, acaba com os seguintes elementos contraprodutivos do artesanato rural: a dispersão geográfica, a independência do trabalhador rural mais ligado à sua terra do que à sua profissão, sua distancia em relação às exigências da cultura industrial”.

Destaca-se que a sociedade sofreu intensas modificações no tempo e espaço sendo assim intensa provocadora e participante das mudanças mundiais como o próprio Direito do Trabalho<sup>13</sup>.

A origem do Direito do Trabalho ora destacada foi um tanto atribulada, eis que com a observância em especial da Revolução Industrial, a população migrou do campo para as cidades de forma que passaram de camponeses a trabalhadores das indústrias<sup>14</sup>.

Cumprе salientar de Birnie que<sup>15</sup>:

“Além da tendência no sentido da produção em grande escala, o industrialismo moderno distingue-se por três características: a) concentração da população nas cidades; b) o crescimento das regiões industriais; c) a expansão do comércio exterior”.

Já não sendo uma força de trabalho de subsistência com as indústrias primava-se a alta produção e o capitalismo sendo que se invertessem os conceitos dos ora trabalhadores vindos do campo onde o trabalho não era a sua subsistência mas sim agora a forma de sobreviver na sociedade.

---

<sup>12</sup> CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Tradução Iraci D. Poleti. 7. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 166.

<sup>13</sup> TOYNBEE, Arnold J. Um estudo de História. Rio de Janeiro: E. W. Jackson, 1953. p. 30.

<sup>14</sup> Ressalta-se novamente que várias foram as formas de trabalho na história, desde escravidão, corporações de ofício, servidão, entre outros, estas foram evoluindo também com muitos conceitos e atuações dos seres humanos tais qual a criação da moeda e valorização de certos produtos.

<sup>15</sup> BIRNIE, Arthur. An economic history of Europe, 1760 - 1939 - História econômica da Europa. Tradução de Christiano Monteiro Oiticica. Zahar Editores: RJ, 1964. p. 22.

Pelo pensamento de Birnie tem-se que a Revolução Industrial na realidade<sup>16</sup>:

“Foi um movimento que se difundiu por um período de cento e cinquenta anos, e suas origens podem ser claramente discernidas em forças ativamente em ação desde o fim da Idade Média. Mas o termo, de certo modo, não deixa de ser adequado. As modificações por êle descritas foram tão amplas e profundas, tão trágicas na sua estranha mescla do bem e do mal, tão dramáticas na sua combinação de progresso material e sofrimento social, que poderão muito bem ser classificadas como revolucionarias. Seja como fôr, denominá-las dessa forma ajuda a lembrar-nos que a rapidez da modificação econômica durante os séculos XVIII e XIX foi maior do que em qualquer época anterior e que o preço exigido sob a forma de sofrimento social foi mais do que geralmente pesado”.

Antigamente era possível que o trabalho fosse considerado um fardo para as pessoas. Em muitas regiões do mundo o trabalho significava uma subsistência, outro um mérito, a teologia e alguns entendimentos foram se modificando para o reconhecimento de que havia necessidade de legislação na defesa do ser humano e com isto a estipulação de normas para quem viesse a “praticar o trabalho”.

Destaca-se que a Revolução Industrial, dentre seus vários aspectos “acarretou importante distribuição de riqueza de influência política entre as nações da Europa”<sup>17</sup>.

Dispõe Carmo<sup>18</sup> o Fordismo foi:

“A linha de montagem, efetivada em 1909 na indústria Ford, fez com que a rotatividade da mão de obra (*turn-over*) se aproximasse da surpreendente marca de 380% ao ano. Para evitar esse alto índice de pedidos de demissão, Henry Ford triplicou os salários, medida considerada um marco nas remunerações de trabalho. Entretanto, a repetição das atividades e o tédio de um trabalho no qual os operários passavam a maior parte do tempo calados, segundo observação do próprio Ford, faziam com que os trabalhadores (principalmente os mais inteligentes) não suportassem por muito tempo essa atividade”.

Importante relatar acerca do Toyotismo que foi um modelo de organização o qual os empregados tinham uma produção industrial de seguimento. A produtividade tornou-se mais aprimorada pelo desenvolvimento da produção pelo conhecimento geral de todos os empregados fazendo rodízio nos sistemas de montagem, evitaram-se assim muitas lesões por repetição e fadiga mental do mesmo, fazendo com que este sempre ativo e pensante passasse por todos os estágios da produção do produto tendo possibilidades de entusiasmo de produção e evitar fadiga por repetição.

---

<sup>16</sup> *Ibidem*. p. 13.

<sup>17</sup> *Ibidem*. p. 25.

<sup>18</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. A ideologia do Trabalho. São Paulo: Moderna, 1992. p. 43.

Comparato dispõe que<sup>19</sup>:

“(...) a transformação das pessoas em coisas realizou-se de modo menos espetacular, mas não menos trágico, com o desenvolvimento do sistema capitalista de produção. (...) Enquanto o capital é, por assim dizer, personificado e elevado à dignidade de sujeito de direito, o trabalhador é aviltado à condição de mercadoria, de mero insumo no processo de produção, para ser ultimamente, na fase de fastígio do capitalismo financeiro, dispensado e relegado ao lixo social como objeto descartável”.

Atualmente pode-se ter que com as mudanças e ocorrências históricas o trabalho é considerado o meio de dignificação da pessoa humana onde esta se insere no seu meio social de forma a permitir sua sobrevivência. O homem deixa de ser um simples meio de formação do produto e passa a ser parte integrante do processo entranhado nas preocupações do empregador.

Pode-se observar do texto do Autor Daniel Gustavo Mocelin<sup>20</sup> que o desenvolvimento tecnológico da Era da Pré Industrialização foi crescente até a Era das Tecnologias de Comunicação e Informação Micro-Eletrônica. Ainda, observa-se que a jornada de trabalho foi ascendente no período da Pré Industrialização até o período da Industrialização Mecânica, depois tendo rebaixo dos períodos do Taylorismo, Fordismo, eletromecânica, até o período que dispõe da das Tecnologias de Comunicação e Informação Micro-Eletrônica. A demanda por trabalho qualificado foi uma curva também ascendente a qual sofreu diminuição no período da Industrialização Mecânica e posteriormente aumento nos períodos sucessivos.

Para a sobrevivência no período da Revolução Industrial, os camponeses colocaram todos de sua família no trabalho das indústrias, sejam crianças, mulheres, homens e idosos, fazendo dos salários miseráveis e das horas infundáveis de trabalho o sustento da família.

Barreto retrata<sup>21</sup>:

“A sociedade produtora de mercadorias incorporou simultaneamente a divisão social e sexual no trabalho, a vigilância hierarquizada, as longas jornadas, os trabalhos em turnos diurnos e noturnos, os salários desiguais, a ausência de ascensão profissional para as mulheres e a exploração infantil. À época, o comprometimento da saúde de crianças e mulheres era comum, e os acidentes e mortes se sucediam”.

---

<sup>19</sup> COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos Direitos Humanos. 7<sup>o</sup>.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 36.

<sup>20</sup> MOCELIN, Daniel Gustavo. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: EM NOME DA QUANTIDADE OU DA QUALIDADE DO EMPREGO? p. 6, retirado do site: [http://www.ufrgs.br/ppgsocio/Mocelin\\_Simpe.pdf](http://www.ufrgs.br/ppgsocio/Mocelin_Simpe.pdf). Este foi adaptação livre e incrementada do modelo apresentado pelo Autor Dal Rosso na obra DAL ROSSO, S. O Debate sobre a redução da Jornada de Trabalho. São Paulo: Coleção ABET, 1998. p. 308.

<sup>21</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006. p. 97.

Neste período o trabalhador criança, mulher, idoso ou jovem era considerado como um objeto de força de trabalho, com isto não se consegue delimitar tão bem a diferença entre trabalhador e escravidão sob aspectos de regulamentação.

No Brasil observou-se que não houve a Revolução Industrial, mas sim, a utilização de escravos negros para a mão de obra. No momento em que se dispôs a Abolição da Escravatura e consagrada a Constituição de 1891 seus artigos consagraram os direitos civis porém nada dispuseram sobre direitos de natureza social.

Somente para ilustrar acerca da Revolução Industrial dispõe Maranhão<sup>22</sup>:

“(..) com o surgimento das grandes empresas, das grandes concentrações de capital, trouxe ao cenário da História um novo personagem: o assalariado, cômico de sua insignificância como indivíduo e de sua realidade social como classe. O Direito do Código de Napoleão – tradução em termos jurídicos, do liberalismo econômico consagrado pelo triunfo da burguesia depois da Revolução Francesa – fundava-se na autonomia da vontade, na liberdade de contratar”.

Assim percebe-se que os camponeses sem terra sujeitaram-se ao labor excessivo onde se pode ter a veracidade da informação de trabalho com mais de 12 horas diárias e salários ínfimos colocando todos na situação de miséria e sobrevivência.

Para suprir as vagas de trabalho e com a abolição da escravatura vários imigrantes europeus tomaram seus postos de trabalho no Brasil, porém traziam consigo uma carga cultural de uma Revolução Industrial e busca por direitos trabalhistas<sup>23</sup>.

Comparato afirma que<sup>24</sup>:

“(..) a compreensão da dignidade suprema da pessoa humana e de seus direitos, no curso da História, tem sido, em grande parte, o fruto da dor física e do sofrimento moral. A cada grande surto de violência, os homens recuam, horrorizados à vista da ignomínia que afinal se abre claramente diante de seus olhos; e o remorso pelas torturas, pelas mutilações em massa, pelos massacres coletivos e pelas explorações aviltantes faz nascer nas consciências, agora purificadas, a exigência de novas regras de uma vida mais digna para todos”.

Os imigrantes já com toda a luta na Europa não deixaram que o Brasil não tivesse uma reformulação, afinal ele seguia as tendências européias como a própria absolvição que reestruturou muitos setores da econômica do Brasil.

Destaca-se que mudou o sistema de sobrevivência das trocas de materiais pela compra de produtos industrializados, para tanto, sendo necessário ter moeda de

---

<sup>22</sup> MARANHAO, Délio. Direito do Trabalho. 17<sup>o</sup>. Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 15.

<sup>23</sup> LUCA, Tania Regina de. *IN: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi. História da Cidadania.* p. 468.

<sup>24</sup> COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos Direitos Humanos. p. 50.

circulação para adquirir estes produtos. Colocando o sistema capitalista o objetivo torna-se não a sobrevivência, mas sim a acumulação de capital, trazendo os excedentes<sup>25</sup>.

Conforme destacamos necessidade das famílias camponesas emergentes era imensa assim somente nas indústrias era onde se podia tirar a renda. Os empregadores precisando suprir o mercado de produtos não se preocupavam com as condições ínfimas de trabalho bem como dignidade da pessoa humana. O fato era a produção acima do ser humano trabalhador.

Pode-se retratar de Russomano que<sup>26</sup>:

“O Direito do Trabalho – uma concepção estritamente moderna – tem raízes, em verdade, no século XVIII, isto é, no momento em que LUÍS XVI – hesitante e acovardado pelo tumulto das ruas – aceitou o título (ironicamente nominal) de *“restaurateur de la liberte française”*, aprovando a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Foi ali e então que se começou a reconhecer a liberdade de trabalho, sem a qual jamais poderiam vir a ser elaboradas leis de proteção ao trabalhador”.

Torna-se nítido que para a busca de direitos e até mesmo a percepção dos direitos da dignidade da pessoa humana foram necessários conflitos os quais tiveram seu estopim diante da degradação e violência perante o ser humano.

Pela união intensificada pelos laços de luta e pobreza, da fadiga e da revolta dos trabalhadores diante desta submissão e com indignações e imposições do trabalhador ao Estado que este, por fim, se manifestou e elaborou lei para dar amparo aos trabalhadores, dando então início ao processo de evolução trabalhista.

Pode-se visualizar no período ora retratado que se tem uma divisão entre a situação dos trabalhadores com a busca de seus direitos e as diferenças que foram ocorrendo. Os períodos pré e pós Revolução Industrial são categóricos na demonstração do alcance de certas regulamentações e o impulso para aprimoramentos legislativos com relação, principalmente ao Direito do Trabalho.

O Brasil, nas décadas de 50 e 60 do século XX, teve o cooperativismo alcançando a expansão, pois foi neste lapso temporal que a União das Cooperativas do Estado de São Paulo – UNESP, União das Associações Cooperativas – UNASCO, Aliança Brasileira de Cooperativas – ABCOOP, bem como suas filiais, foram criadas ampliando às cooperativas e à sociedade brasileira diversos setores.

---

<sup>25</sup> “Durante os séculos XVI e XVII, os feitos marítimos desvendaram novos mercados na Ásia, África e América e levaram a uma notável ampliação do comércio entre a Europa e aqueles três continentes. As mercadorias exigidas pelos novos mercados foram da natureza que mais se adaptava à produção por maquinaria; artigos simples, que se prestavam facilmente à padronização como tecidos de algodão usados pelos naturais da Índia. O aumento da procura de mercadorias desse tipo estimulou bastante os métodos de produção à máquina e foi responsável pelas invenções mecânicas do século XVIII, (...)”. BIRNIE, Arthur. *An economic history of Europe, 1760 - 1939 - História econômica da Europa*. p. 14-15.

<sup>26</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *O direito do trabalho no século XX: ensaios, mensagens, perfis*. 1998. p. 31.

Em um panorama de alguns países tem-se que no intuito de demonstrar este início e crescimento legislativo traz como exemplo o Tratado de Versalhes que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho no seu título XIII<sup>27</sup>.

A Lei de Peel na Inglaterra em 1802 foi a que limitou a jornada de trabalho e, posteriormente, outras leis em outros países foram surgindo e regulando melhor as condições de trabalho<sup>28</sup>.

Em 1917, com a Constituição do México<sup>29</sup>, o Direito do Trabalho foi posto em sua redação estabelecendo jornada de trabalho dentre outros direitos, em 1919 foi assinada Constituição de Weimar, na Alemanha, que dispunha sobre questões sociais bem como direitos de trabalhadores.

Em 1927 a Carta del Lavoro colocou na Itália os direitos trabalhistas fazendo influência em países como Portugal, Espanha e Brasil. Denota-se que a Organização Internacional do Trabalho<sup>30</sup> também teve seu surgimento em 1919 em Versalhes e teve como principal enfoque o respeito aos direitos humanos em aspectos trabalhista e previdenciários.

Tendo em vista o lucro incessante e a sujeição do ser humano trabalhar nasceu o sentimento da defesa dos direitos da pessoa humana e foram fortalecidos estes direitos. O objetivo destes direitos foi retirar a problemática dos trabalhadores frente às jornadas de trabalho sem estipulação e sem regramentos à conduta do trabalhador e empregador.

Barreto dispõe que o sofrimento e as emoções dos trabalhadores influenciam tamanhamente no social<sup>31</sup>:

“A emoção é um processo complexo e global do corpo, envolvendo reações, interações e modificações do sistema nervoso central e periférico, em seus múltiplos intercâmbios e constantes novas sinapses, que são produzidas por emoções diversificadas, mediadas pelo sentido. O indivíduo biológico se interconstitui com o meio em que vive e com as contingências históricas. A natureza vem “aprendendo há

---

<sup>27</sup> O Tratado de Versalhes foi um pacto assinado entre os países vencedores da Primeira Guerra Mundial junto com a Alemanha.

<sup>28</sup> Somente para se ter uma noção superficial esta Lei teve como intuito dispor a proibição com relação ao trabalho de crianças nas indústrias de lã e de algodão por mais de dez horas diárias bem como o trabalho noturno.

<sup>29</sup> O texto da Constituição do México de 1917 pode ser encontrado na língua inglesa no site: [http://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en\\_mex-int-text-const.pdf](http://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf), este foi acessado em 20 de dezembro de 2010 as 19 horas.

<sup>30</sup> Disposto no site <http://www.oitbrasil.org.br/inst/index.php>, a própria Organização Internacional do Trabalho coloca que foi: “Fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo”. Texto retirado do site no dia 20 de dezembro de 2010 as 19:50 horas.

<sup>31</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. p. 91.

quatro bilhões de anos a construir estruturas biológicas complexas, com possibilidades ilimitadas, tendo no social o determinante da nova ordem biológica”.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT tendo como maior incumbência a promoção da justiça social através do trabalho e emprego faz na sua Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho a alegação que se deve ter a necessidade de promover políticas sociais sólidas, justiça e instituições democráticas<sup>32</sup>.

Ainda, importante salientar que a OIT tem como interesse mobilizar meios para que se tenham condições de trabalho e emprego. Ainda, coloca a necessidade de estratégia global de desenvolvimento econômico e social, para que se tenha um desenvolvimento sustentável<sup>33</sup>.

A legislação foi elaborada e teve uma sequência de formulações e reformulações em prol do aspecto trabalhista cujo intuito é de se ter maior regulamentação e amparar o trabalhador para evitar aviltações contra a dignidade de sua pessoa humana.

Nesta via, percebe-se que o Direito do Trabalho surge como uma questão social, econômica e política que insere indivíduos no mercado de trabalho e os coloca na função de trabalhadores com direitos e regulamentações para que não hajam feridos seus direitos. Na realidade, hoje, percebe-se que o Direito do Trabalho tem uma amplitude a qual envolve aspectos físicos, mentais, culturais e de sobrevivência, com inserção social dentre outros.

Em 1948 foi disposta a Declaração dos Direitos Humanos<sup>34</sup> a qual em seu artigo XXIV, que todo o homem tem direito a repouso e lazer sendo então colocado um limite razoável das horas de trabalho bem como férias remuneradas periódicas<sup>35</sup>.

Salientando somente questões básicas da jornada de trabalho tem-se o primordial objetivo demonstrar que o trabalho perfaz a natureza humana fazendo parte do seu íntegro e de sua personalidade. O trabalho traz além da inserção social, político e econômico do homem faz com que este se sinta digno e participante ativo da sociedade.

---

<sup>32</sup> [http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac\\_port.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf) acessado pela Autora em 20 de dezembro as 18:30 horas.

<sup>33</sup> [http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac\\_port.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf) acessado pela Autora em 20 de dezembro as 18:30 horas.

<sup>34</sup> A íntegra da Declaração dos Direitos Humanos pode ser visualizada no site [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php) conforme visto pela Autora desta dissertação no dia 20 de dezembro de 2010 as 20 horas.

<sup>35</sup> Art. XXIV – “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Com isto as noções do surgimento do Direito do Trabalho sucintamente e temporalmente lembrado trazem que o capitalismo industrial foi primordial para que houve mudanças dramáticas com relação ao trabalhador em questão de trabalho subordinado sendo assim o impulso para que o Direito do Trabalho pudesse aflorar e iniciar uma etapa com a defesa do trabalhador regulamentando muitos aspectos de importância para manter a dignidade da pessoa humana.

Explicita De Grazia que<sup>36</sup>:

“Os primeiros sinais de esgotamento do ciclo expansionista do capital que vigorava desde o pós-guerra começaram a ser percebidos já no fim dos anos 1960 e início da década seguinte. Paralelamente, começava a eclodir uma onda de lutas sociais em diversos países europeus, abalando a hegemonia do capital e criando dificuldades à continuidade de seu modelo de acumulação. Daí a necessidade de uma completa reestruturação no processo produtivo e uma reorganização global de todo o aparato político e ideológico, que se tornaria conhecida como neoliberalismo”.

O Direito do Trabalho influenciado e influenciador nos aspectos econômico, político e social, procura se moldar de acordo com a vivência da sociedade como na questão da regulamentação de jornada de trabalho, situações e condições de trabalho, entre outros aspectos.

O trabalhador, nos períodos ora enfatizados, trouxe sua perplexidade e revolta diante das situações que ocorriam no ambiente do trabalho, desde da contratação, salários, jornadas de trabalho, ferindo a dignidade e respeito da pessoa humana.

Na situação crítica e a união dos trabalhadores pelas corporações, ofícios, dentre outros, trouxe à tona e mais forte a indignação e o cansaço pela não regulamentação das questões trabalhistas.

Com este estopim e a observância do governo para uma política de melhorias para os trabalhadores é que o Direito do Trabalho foi sendo estudado e colocado como uma das legislações mais importantes em um governo.

Alves dispõe que<sup>37</sup>:

“Ao longo dos séculos XX e XXI, a emergência da economia global despertou, a um só tempo, temores e entusiasmos. Novos produtos, tecnologias, espaços para criação de riqueza, resultantes do fenômeno de globalização, pareciam evidenciar significativa esperança de mudança em direção aos ideais de igualdade na distribuição de recursos e equidade social”.

---

<sup>36</sup> DE GRAZIA, Giuseppina. Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão. São Paulo: Xamã, 2007. p. 39.

<sup>37</sup> ALVES, Marcos César Amador. In Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. p. 329.

A influência econômica e social que a questão trabalhista traz para uma sociedade é de muita relevância, as corporações, sindicatos, entre outras formas de manifestação e demonstração da união dos trabalhadores foi um fato marcante para esta observação. Diante disto que foram realizadas novas estipulações e posteriormente regulamentações para pacificar a angústia dos trabalhadores exaustos de tamanha imposição de trabalho.

Explicita-se que com a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948 é que, conjuntamente com a Organização Internacional do Trabalho, que se possibilitou a visualização de maior ênfase de entidades sindicais e associações reconhecidas no âmbito da sociedade.

Podem ser abordados períodos anteriores ao da Revolução Industrial que de fato tem contribuição para tal ocorrência, todavia, não nos cabe aqui relatar eis que enfatizaremos outro aspecto e colocamos a regulamentação trabalhista através de noções e introdutório.

Com a colocação do Direito do Trabalho em contexto até mesmo global em virtudes das antigas trocas e atuais “tradings”<sup>38</sup> tem-se a necessidade de observar que a própria Organização Internacional do Trabalho tem regulamentações para sanar quaisquer dúvidas.

Com este intuito dispõe Amartya Sen em seu discurso no Premio Nobel de Economia em 1999<sup>39</sup>:

“(...) um enfoque realmente global no tiene por qué considerar a los seres humanos sólo, o principalmente, como ciudadanos de determinados países, ni aceptar que la interacción entre ciudadanos de distintos países tenga que pasar inevitablemente por las relaciones entre las distintas naciones. Muchas instituciones globales, incluso las que son esenciales para nuestra vida laboral, devem ir mucho más Allá de los limites de las relaciones internacionales”.

O Direito do Trabalho vem sendo abordado diante de situações desfavoráveis ao trabalhador, mas pode-se continuar relatando que este se encontra em constante mudança eis que a era em que se vive atualmente também está requerendo modificações e implementações na lei, como é a questão de trabalho virtual, desemprego, dentre outros.

---

<sup>38</sup> “Trade” significa troca, a Autora desta dissertação faz alusão ao antigo escambo onde se trocava material por outro material e atualmente as “tradings” onde se faz a comercialização de produtos no exterior fomentando o capitalismo e a troca de moedas através dos câmbios e envio e recebimento de mercadorias entre países.

<sup>39</sup> Texto disponível em: [www.ilo.org/public/spanish/loilc87/a-sen.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/loilc87/a-sen.htm) acessado em 10 de novembro de 2010 as 20 horas.

A lei é aquela que realmente faz *juz* à sua sociedade, mantendo-se atual e em consonância com a realidade, após o litígio deve prevalecer a paz perante à sua regulamentação.

Arruda tece seus comentários sobre a Constituição de 1988<sup>40</sup>:

“É inegável a evolução trazida do ponto de vista de enquadramento dos direitos trabalhistas no elenco de direitos fundamentais, no entanto, a reflexão sobre o aspecto de ‘leis inovadoras’ mostra que a Constituição limitou-se a constitucionalizar ou ampliar direitos já existentes nas diversas leis esparsas e na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e reconhecer direitos largamente utilizados na realidade laboral cotidiana, (...)”.

Com o decorrer do tempo foram se modificando e se apercebendo da necessidade de implementações na legislação, tanto internacionalmente e nacionalmente. No Brasil, pode-se afirmar que a sociedade transformou-se no decorrer das décadas, sendo este foi um país que obteve dentre as diversas transformações uma última Constituição repleta de direitos sociais.

## 1.2 NOÇÕES SOBRE AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Deve-se ter que o Brasil inicialmente tratava-se de uma colônia sendo referenciada por Portugal onde este é que dava os comandos e recebia os produtos.

No Brasil com a escravatura tinha-se, conforme Graham<sup>41</sup>:

“Cozinheiras, amas-de-leite, mucamas, costureiras – todas elas pertenciam aos domínios do trabalho portas adentro, trabalho que as fazia testemunhas e, em certa medida, participantes na vida diária do senhor e da senhora. Em contraste com as que permaneciam ‘atrás das portas’, os patrões com bom numero de escravos ou criados alugados reservavam outra categoria de trabalho para as domésticas que ‘saíam às ruas’. Estas incluíam as lavadeiras, as carregadoras de água e as que faziam compras no mercado ou de vendedores locais”.

A escravidão dos negros africanos fez com que estes fossem os “trabalhadores” e, para tanto, não havia o Direito do Trabalho eis que esta em torno da relação empregatícia.

Prado Junior destaca que inicialmente no Brasil a mão de obra era feita pelos índios e posteriormente foram colocados negros africanos no Brasil para realizar a mão de obra escrava<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998. p. 34.

<sup>41</sup> GRAHAM, Sandra Lauderdale. Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro, 1860-1910. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 51.

<sup>42</sup> PRADO JÚNIOR, C. Formação de um Brasil contemporâneo: Colônia. 7<sup>o</sup>. ed. São Paulo: Brasiliense. p. 13-26.

Complementa Barreto que<sup>43</sup>:

“Domar, submeter, humilhar, rebaixar, impor uma condição de inferioridade, cooptar: essas foram as práticas iniciais impostas pelos colonizadores a índios e negros importados, perpetuadas até os nossos dias, que se caracterizavam em relações sociais autoritárias e atrasadas entre as classes sociais”.

No Brasil, a escravidão era incompatível com o sistema capitalista, para tanto, seguiu-se o ritmo europeu e teve-se a Lei do Ventre Livre (todo escravo que tivesse filho este nasceria livre), da Lei dos Sexagenários (o escravo que completasse sessenta anos estaria livre) e posteriormente a Lei Áurea (abolição da escravatura) onde recolocou os negros anteriormente escravos agora como trabalhadores. O trabalho livre colocou o negro africano escravo como sujeito subordinado trabalhador.

Neste período a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 auxiliou na percepção do ser humano como indivíduo pensante e com direitos independente da raça, cor ou sexo.

Assim, a abolição da escravatura também foi um marco anterior que demonstrou que não se pode ter seres humanos como escravos pois estes possuem direitos civis e políticos.

No decorrer do tempo os direitos foram aprimorando-se e sendo aplicados bem como os conceitos sociais sendo modificados de forma a inserir os excluídos novamente à sociedade.

Importante destacar Oliveira pois este traça um período histórico o qual podemos observar a evolução dos direitos e as formas foram dispostas em Declarações, Pactos, Convenções<sup>44</sup>:

“A redução da pessoa à condição análoga à de escravo é temática condenável tanto no âmbito nacional como internacional, constituindo a proibição respectiva cerne inarredável de categorias normativas objeto da **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**, de 10.12.1948 (arts. IV; V; XIII, itens 1 e 2; XXIII, item 1; e XXIV), celebrada no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU); da **Convenção concernente à escravidão (Genebra) da Sociedade das Nações**, de 1926; da **Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão, o Tráfico de Escravos e as Instituições e Práticas Semelhantes à Escravidão**, de 1956 ( art 1º), ONU; do **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**, de 1966 (arts. 8º e 9º, item 1), ONU<sup>45</sup>; do **Pacto Internacional de Direitos Econômicos**,

<sup>43</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações p. 97.

<sup>44</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 43-44.

<sup>45</sup> Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, de 1966, ONU. Aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991, do Congresso Nacional, e objeto de adesão pelo Brasil em 24.1.1992, com promulgação por meio do Decreto n. 592, de 6.7.1992. A vigência, no âmbito nacional, iniciou-se em 24.4.1992.

**Sociais e Culturais**, de 1966 (art. 6º, item 1), ONU<sup>46</sup>; e do **Pacto de San José da Costa Rica ou Convenção Americana sobre Direitos Humanos**, de 1969 (art 6º), com celebração no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos<sup>47</sup>. Referido tema também é objeto da **Convenção n. 29**, de 1930 (art. 2º, item 1), celebrada no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>48</sup>; da **Convenção n. 105**, de 1957 (art. 1º), da OIT<sup>49</sup>; e da **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, de 1988”.

Na obra de Iglesias pode-se observar a evolução das constituições brasileiras, destacando que na Constituição de 1824 como as da Europa declarava o trabalho livre, todavia, mantinha o trabalho escravo; já em 1885 na Lei 3.270 – Lei dos sexagenários é que se teve a colocação da extinção da escravidão de acordo com a idade, porém, colocava que quem ficasse livre deveria trabalhar<sup>50</sup>.

Destaca-se que a história brasileira foi bem diferente da história dos países europeus mas uma história que seguiu tendências neste aspecto relatando sobre a questão escravocrata e da aristocracia rural<sup>51</sup>.

Ferrari relata que a liberdade para o cidadão está disposta na liberdade de trabalhar, sendo assim, um fato que o trabalho é necessário para a sobrevivência do ser humano e para todos os cidadãos<sup>52</sup>.

Para Gorender<sup>53</sup>:

“O modo de produção capitalista é absolutamente incompatível com o trabalho escravo. Seu desenvolvimento depende da formação de um mercado de mão-de-obra despossuída, abundante e juridicamente livre para ser assalariada, sob contratos de trabalho rescindíveis quando convier ao empregador”.

<sup>46</sup> Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ONU. Aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991, do Congresso Nacional, e objeto de adesão pelo Brasil em 24.1.1992, com promulgação por meio do Decreto n. 591, de 6.7.1992. A vigência, no âmbito nacional, iniciou-se em 24.4.1992.

<sup>47</sup> A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica) foi aprovada no Brasil mediante o Decreto Legislativo n. 27/92, com promulgação por meio do Decreto n. 678, de 6.11.1992. A celebração de tal instrumento foi realizada por alguns dos países já membros anteriormente da Organização dos Estados Americanos (OEA), dentre os quais o Brasil, que se comprometeram a “respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que está sujeita à sua jurisdição, sem qualquer discriminação”.

<sup>48</sup> Convenção n. 29 da OIT, de 1930. Denominada “Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930”. Aprovada no Brasil mediante Decreto Legislativo n. 24/56, com promulgação por meio do Decreto n. 41.721, de 25.6.1957, e vigência desde 25.4.1958.

<sup>49</sup> Convenção n. 105 da OIT, de 1957. Denominada “Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957”. Aprovada no Brasil mediante o Decreto Legislativo n. 20/65, com promulgação por meio do Decreto n. 58.822, de 14.7.1966, e vigência a partir de 18.6.1966.

<sup>50</sup> IGLESIAS, Francisco. Constituintes e Constituições brasileiras. 4º. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 22.

<sup>51</sup> CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil: o longo caminho. 5º. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. p. 45-46.

<sup>52</sup> FERRARI, Irazy. Direito ao Trabalho. In: Revista LTr, n. 43. p. 713.

<sup>53</sup> GORENDER, Jacob. A burguesia brasileira. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982. p. 19.

A economia brasileira teve seus diferenciais com as ocorrências da abolição da escravidão e, com isto, o sistema capitalista foi-se implantando. Diante da ruptura político social e com a ascensão de classes sociais através da formação de consumidores fez o capitalismo tomar corpo e realizar o sistema de sobrevivência, consumo e produção.

Não tendo mais escravos houve a disponibilização de vagas de emprego, sendo assim, muitos trabalhadores foram inseridos no mercado de trabalho e com o fruto deste trabalho percebiam valor pecuniário, ou seja, salário. Nesta via, o sistema capitalista torna-se completo, onde a sociedade tem os seres recebedores das riquezas e automaticamente eles tornam-se os despendedores da riqueza onde gastam as mesmas para a compra de suprimentos para sua sobrevivência, gerando assim um ciclo capitalista contínuo.

Com a abolição da escravatura dispõe Gomes que<sup>54</sup>:

“(...) se observa que a Abolição encerrava uma experiência de cerca de quatro séculos, pela qual a maioria da população de trabalhadores do país – os escravos – era definida pela ausência de qualquer tipo de direito. Assim, durante o período imperial o processo de construção de um Estado nacional estava em curso, o processo de construção de uma nação brasileira ficava comprometido pela existência da escravidão”.

No ano de 1918 é que se têm na Câmara de Deputados as questões de legislação para os trabalhadores onde cabe ressaltar que no período de 1917 e 1920 houve muitas manifestações e greves.

Internacionalmente também ocorria o fim da Primeira Guerra<sup>55</sup> e a assinatura do Tratado de Versalhes o qual o Brasil era signatário, sendo assim, formalizada a constituição da Organização Internacional do Trabalho bem como no Brasil a redação de várias Leis como: lei de acidentes de trabalho em 1919<sup>56</sup>, de férias em 1925, entre outras.

Na obra de Nascimento<sup>57</sup> pressupõe que na evolução histórica das primeiras leis trabalhistas estão o Decreto 1.313, de 1891, o qual dispensava os menores do trabalho, ou seja, vedava o trabalho aos menores de 12 anos e limitava a jornada diária

---

<sup>54</sup> GOMES, Angela de Castro. Cidadania e direitos do trabalho. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002. p. 13.

<sup>55</sup> A Primeira Guerra Mundial ocorreu em 1914 tendo continuidade até 1918, foram quatro anos onde a Tríplice Aliança e Tríplice Entente guerrearam. Importante destacar que foi com a entrada dos Estados Unidos da América no lado da Tríplice Entente que a guerra se desfecho na vitória do mesmo, onde os vencedores obrigaram os perdedores a assinar o Tratado de Versalhes o qual impunha uma série de submissões através de restrições e punimentos. Este Tratado deu ensejo e influenciou a Segunda Guerra Mundial.

<sup>56</sup> Esta lei pode ser lida no site <http://www.acidentedotrabalho.adv.br/leis/DEC-003724/Integral.htm>, este foi acessado pela Autora em 20 de dezembro de 2010 as 20:15 horas.

<sup>57</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 154-156.

dos menores a 7 horas, o Decreto 1.150, de 1904, que instituiu a caderneta agrícola, Lei 3.071 (Código Civil), de 1916, com destaques à locação de serviços, Lei 4.682, de 1923, que cria a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários e sua estabilidade, Decreto 16.027, de 1923, o qual dispõe sobre a criação do Conselho Nacional do Trabalho, Lei 4.982, de 1925, que colocava acerca do direito de férias para alguns trabalhadores, Decreto 17.934-A, de 1927, que instituiu o Código de Menores, e em seguida outras legislações para afirmar mais a inserção do Direito do Trabalho na sociedade<sup>58</sup>.

Com a Revolução de 1930<sup>59</sup> de Getúlio Vargas é que se retorna ao argumento de que a questão do capitalismo e legislações trabalhistas foram trazidas mais a tona e deu força a população de massa. Tem-se que após diversos conflitos e implementações a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ocorreu em 1943<sup>60</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento dispõe ainda que<sup>61</sup>:

“A partir de 1930 deu-se a expansão do Direito do Trabalho em nosso País como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinaladas, porém com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo. Passara a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as idéias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel central, (...). Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas foram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista, (...)”.

Destaca-se que houve a evolução do desenvolvimento socioeconômico em 1930 onde fez ocorrer uma inclusão social da população, todavia, em 1964 o regime militar paralisou as benesses tendo em vista que não era mais um regime democrático.

O sistema capitalista de produção no Brasil teve um processo longo o qual deu início a partir da Proclamação da República em 1889 e, assim, intensificou-se no período do Presidente Getúlio Vargas entre 1930 e 1945<sup>62</sup>.

Assim, diante de colocação de Barreto pode-se observar que para o homem trabalhador e para o homem integrante de uma sociedade o trabalho é essencial para

---

<sup>58</sup> No site <http://www4.planalto.gov.br/legislacao> pode-se encontrar as legislações brasileiras para melhor visualização do leitor.

<sup>59</sup> Depôs o presidente da república Washington Luís, depois houve a indicação de presidentes, onde foi dada a vitória para Julio Prestes o qual nem tomou posse tendo em vista o golpe de Estado o qual Getulio Vargas tomou posse e marcou o fim da Republica Velha.

<sup>60</sup> Pode-se ler a íntegra da Consolidação das Leis Trabalhistas no site: [www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm) acessado dia 20 de dezembro as 21 horas pela Autora.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. p. 80.

<sup>62</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002. p. 32.

manutenção e manutenção da vida onde transformando seu ambiente o homem desenvolve-se na sua sociedade bem como sua sociedade desenvolve-se nessa via tendo alimentos, vestimentas, as quais permitirão sua produção social e reprodução para dar continuidade à sociedade<sup>63</sup>.

Reestruturou-se o Brasil de forma a trazer um Brasil com desenvolvimento capitalista, com reestruturação de mercado de trabalho e consolidação das leis trabalhistas.

Com as reivindicações por melhores condições de trabalho houve a partir da “Era Vargas” (1930), este com um governo populista realizou a implementação da legislação trabalhista surgindo a Consolidação das Leis do Trabalho e, posteriormente a colocação dos direitos trabalhistas em aspecto constitucional em 1988<sup>64</sup>.

Gomes dispõe acerca da CLT<sup>65</sup>:

“Uma iniciativa importante e louvável, pois ao invés de reduzir direitos existentes caminha na direção de encontrar soluções que os estendam a uma população que não esta formalmente engajada no mercado de trabalho”.

Em comparativo ao Direito do Trabalho europeu este foi angariado com a união de trabalhadores e intensas lutas por melhorias, já no Brasil com um aspecto diferenciado até mesmo por existir a questão de antigamente ser colônia, ter escravidão, depois ter sua independência.

Tendo em vista poder ter parâmetros europeus sua abordagem legislativa foi semelhante.

Todavia, importante destacar de Jucá que<sup>66</sup>:

“Aí tem sede a grande perplexidade que se abate sobre o Direito do Trabalho na contemporaneidade. Todo ele foi construído no bojo da Revolução Industrial, portanto, os parâmetros de seu regramento aí lançaram bases, fundamento e também buscaram as suas finalidades”.

Com a figura política como Getúlio Vargas os Direitos Trabalhistas são vistos com uma formulação inicial estatal sem uma participação ativa de trabalhadores em manifestações.

---

<sup>63</sup> BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações). 2. Reimpressão. São Paulo: EDUC, 2006. p. 93.

<sup>64</sup> LUCA, Tania Regina de *IN*: PINSKY, Jaime, PINSKY, Carla Bassanezi. História da Cidadania. p. 478.

<sup>65</sup> GOMES, Angela de Castro. Cidadania e direitos do trabalho. p. 71.

<sup>66</sup> JUCÁ, Francisco Pedro. Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000. p. 17.

Por Gomes pode-se ter que houveram reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho bem como da questão da participação coletiva dos trabalhadores em um mercado de trabalho livre com seus sindicatos<sup>67</sup>.

Fonseca destaca que<sup>68</sup>:

“(...) nota-se, ainda, uma certa confusão entre a figura do direito ao trabalho com outras medidas de caráter assistencial, quando declarava que o poder público devia amparar, na forma da lei, os que estivessem em indigência”.

Pode-se ter registrado que as leis trabalhistas Brasil ocorreram na época de Getúlio Vargas sendo este reconhecido em seu governo por apoiar os trabalhadores e lhes dar guarida com a regulamentação do Direito do Trabalho.

Destaca-se para se ter um parâmetro temporal que a Constituição de 1934 colocou a questão da previsão de uma criação da Justiça do Trabalho e a fixação de salários mínimos pelo Governo Federal, todavia, somente a Constituição de 1988 que demonstrou explicitamente direitos trabalhistas em seu texto<sup>69</sup>.

Getúlio Vargas colocou a Constituição de 1937 em caráter qual reconheceu a liberdade de escolha de profissão ou gênero de trabalho, indústria ou comércio, ainda, colocou-se a questão do dever social de trabalhar e do direito ao trabalho<sup>70</sup>.

Silva no período da Era Vargas retrata que<sup>71</sup>:

“(...) a ideologia do trabalhismo se insuflará com mais energia e dinamismo à política trabalhista do Governo Vargas, em seu esforço para capturar politicamente as classes populares”.

Viana<sup>72</sup> explicita que com a Era Vargas fez-se uma etapa onde integrou-se o capital e trabalho onde influenciado por uma legislação européia já existente teve uma “sistematização de um Direito já existente do que propriamente uma criação de um Direito novo”.

Com a estipulação de alguns direitos mínimos dos trabalhadores é que Getúlio Vargas fez e vingou um novo Direito enaltecendo os direitos humanos e colocando paralelos capital e trabalho.

---

<sup>67</sup> GOMES, Angela Maria de Castro. *Burguesia e trabalho – Política e legislação social no Brasil 1917-1937*. Rio de Janeiro: Campus, 1979. p. 148 a 153.

<sup>68</sup> FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009. p. 129.

<sup>69</sup> SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 87.

<sup>70</sup> FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. p. 131.

<sup>71</sup> SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. p. 69.

<sup>72</sup> OLIVEIRA VIANA, Francisco José de. *Instituições Políticas brasileiras*. Vol.1. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1949. p. 15.

Araújo dispõe que<sup>73</sup>:

“(...) a política estatal voltada para os trabalhadores continha uma inegável dimensão positiva (...). Positividade que significava produção do consentimento, por meio do atendimento efetivo de uma parcela dos interesses concretos desta classe (...) da aceitação e adesão dos trabalhadores às instituições corporativas (...)”.

Com a ideologia do trabalhismo e com a Consolidação das Leis do Trabalho pode-se ter o complexo de legislações. As leis trabalhistas no Brasil tiveram um marco na história brasileira através de regulamentações como salário mínimo, férias, dentre outros direitos hoje costumeiros.

Pinsky denota que<sup>74</sup>:

“A noção de que a legislação previdenciária e trabalhista constitui-se numa criação do movimento de 1930, espécie de dádiva do governo Vargas – que, antecipando-se à existência de conflitos entre capitalistas e operários, teria, num gesto paternal, ofertado aos assalariados a proteção social -, já mereceu a necessária crítica por parte dos estudiosos. Parece assente que a novidade inicial ficou por conta da velocidade das medidas, indício da centralidade que a questão passou a ocupar no projeto político que então se delineava”.

O Brasil teve um início bem diferente dos países europeus eis que este tinha um desenvolvimento diferenciado bem como uma regulamentação também sem igual na Europa, porém influenciada por esta.

O capitalismo de produção no Brasil foi dado pela República, todavia, só teve realmente uma intensificação do cenário trabalhista e o almejo à sua regulamentação no período de Getúlio Vargas em 1930 a 1945 sendo depois aprimorado pelos Presidentes seguintes.

Destaca Silva<sup>75</sup>:

“Se já existiam leis de caráter trabalhista antes da denominada Era Vargas, foi a partir de 1930 que todo o edifício, no plano legislativo e burocrático, teve as suas bases lançadas. Assim, toda a estrutura jurídica, que conhecemos hoje, teve origem nesta fase. Neste sentido, não há como negar a importância do governo Vargas para a organização sindical, do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho e da regulamentação das relações de trabalho no Brasil. Assim, a ideologia corporativista, ultrapassando o plano das idéias, foi capaz de garantir direitos”.

Pressupõe que a década de 1950 foi tida para o Brasil como uma época de grandes tumultos trabalhistas em virtude de greves e manifestações de sindicatos. Em 1964 destaca-se a questão do movimento militar cujo período foi intenso e violento. Já em 1966 houve a ação dos governos militares onde no campo do Direito do Trabalho

---

<sup>73</sup> ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. A construção do Consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos trinta. São Paulo: Edições Sociais, 1998. p. XIX.

<sup>74</sup> PINSKY, Jaime, PINSKY, Carla Bassanezi. História da cidadania. p. 478.

<sup>75</sup> SILVA, Wanise Cabral. As fases e as faces do direito do trabalho. p. 77.

teve grandes melhorias. Em 1971 houve a criação do Fundo Rural - Funrural e em 1972 e 1973 houve a possibilidade de filiação dos empregados domésticos e autônomos no Instituto Nacional de Previdência Social - INPS. Em 1974 a 1979 a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social<sup>76</sup>.

A Constituição de 1967 teve em seu texto a colocação da Declaração de Direitos onde previa o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, nas condições e capacidade que a lei estabelecesse e complementou com o item de que se houvesse abuso da liberdade profissional, de expressão, de reunião e associação poderia o governo acarretar na suspensão dos direitos políticos do cidadão infrator.

Já nos anos 80 para os anos 90 o Brasil foi influenciado internamente e internacionalmente para as questões do Direito do Trabalho onde com a Constituição de 1988 teve impactos fortes para as questões trabalhistas.

Dispõe Perez-Luño que<sup>77</sup>:

“Los derechos sociales em su acepción estricta – em la amplia esta denominación se utiliza como sinónimo de derechos económicos, sociales y culturales – se refieren a aquellos derechos fundamentales del homo faber, o sea, al ser humano em su condición de trabajador”.

Em tradução livre Perez-Luño quer falar que na questão dos direitos sociais a ampla denominação segue como sinônimo dos direitos econômicos, sociais e culturais os quais se referem àqueles direitos fundamentais do ser humano na sua condição de trabalhador.

Assim, com estas legislações trabalhistas teve-se descritos Direitos Trabalhistas em lei infraconstitucional, em 1988 colocam-se na Constituição da República Federativa aspectos trabalhistas no artigo 7º (incisos XIII e XIV), dentre outros artigos como por exemplo o adicional das horas extras, trabalho noturno..

Ferreira relata que<sup>78</sup>:

“A Constituição Federal de 1988, ao contrário da tendência desreguladora e flexibilizadora que já imperava nos países de economia avançada, numa demonstração de força política da classe trabalhadora, elevou à categoria de direitos sociais, importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos, albergados em seus artigos 7º a 11º (...)”.

Nesta via, observa-se a ampliação dos Direitos Trabalhistas a ponto de estarem na Carta Magna de 1988 demonstrando ser um dos direitos mais importantes da

---

<sup>76</sup> GOMES, Angela de Castro. Cidadania e direitos do trabalho. p. 49-63.

<sup>77</sup> PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique. Los derechos fundamentales. 8. ed. Marid: Editorial Tecnos, 2004. p. 192-193.

<sup>78</sup> FERREIRA, José Otávio de Souza. Modernização Econômica, Estado e Relações de trabalho no Brasil In As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2006. p. 158.

pessoa humana. Ainda, dispôs no artigo 114º a competência da Justiça do Trabalho dando melhor ênfase na solução dos conflitos coletos de trabalho.

Importante destacar comentário de Beltran<sup>79</sup>:

“Certo é que a Constituição de 1988, como já visto, dispõe, minuciosamente, sobre as questões de trabalho, o que se justifica, até mesmo em decorrência do ambiente político em que veio para o ordenamento, após prolongado período de restrições das liberdades democráticas e, também como decorrência de um grande consenso então levado a efeito, sobre diversos temas de interesse nacional. Não deixa de ser uma Constituição histórica para o Direito do Trabalho”.

A Constituição de 1988 coloca que o Estado propõe à sua população de forma a fazer com que a sociedade e os trabalhadores estejam inseridos no Estado Democrático de Direito<sup>80</sup> tendo autonomia, liberdade e participação, sem intervenção do Estado, fazendo com que seus integrantes tenham direitos respeitados<sup>81</sup>.

Torres dispõe que<sup>82</sup>:

“(…) o que caracteriza do Estado Democrático de Direito é que concilia o Estado Social, podendo em seus aspectos de insensibilidade para a questão financeira, com as novas exigências para a garantia dos direitos fundamentais sociais”.

Tendo em vista que o trabalho perfaz o ser humano e que este tem grande influência no aspecto econômico, político e social de uma nação tiveram-se nítida a necessidade de implantação dos direitos trabalhistas no decorrer da história brasileira bem como a colocação de alguns direitos na Carta Magna para enfatizar e colocar estes direitos destacados e prioritários.

Importante ainda destacar de Dallari que<sup>83</sup>:

“(…) a Constituição de 1988 é, sem sombra de dúvida, a mais democrática que o Brasil já teve (...) se encontravam pressionando os constituintes, representantes de industriais, de operários, de comerciantes e servidores públicos, de fazendeiros e de trabalhadores rurais, de banqueiros e de integrantes de comunidades de base, capitalistas selvagens e defensores de direitos humanos, assim como grupos religiosos, organizações de mulheres defensoras da família de dos direitos da criança, organizações da comunidade negra, de favelados, de índios, de homossexuais, grupos interessados na área de educação e saúde, além de muitos outros”.

---

<sup>79</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2002. p. 118.

<sup>80</sup> O Estado Democrático de Direito é aquele o qual a população participa de decisões, onde pelo voto da maioria se tomam as decisões.

<sup>81</sup> OLIVEIRA, Lourival José de. Direito do Trabalho: organizações de trabalhadores & modernização. p. 29.

<sup>82</sup> TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 24.

<sup>83</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. Constituição: 10 anos de resistência. In: 1988-1998 – Uma década de Constituição. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 33 – 34.

O Poder Constituinte de 1988 fez a opção de a Constituição da República Federativa do Brasil dar abordagem à sociedade de massas, dando espaço para os direitos individuais e coletivos sempre pautados no princípio da dignidade da pessoa humana<sup>84</sup>.

A evolução do país vai ocorrendo de forma a se constatar cada vez mais a necessidade de legislações que se insiram na realidade já modificada em instantes. A sociedade vem sofrido intensas experimentações sociais as quais perfazem e transformam o processo do acontecimento da realidade não podendo ficar inerte ou inalcançado as necessárias mudanças e respostas às demandas.

A sociedade não pode ter sua legislação estagnada mas sim em constante modificação, aprimorando-se paralelamente à sua realidade.

Em sua obra Jucá relata que a humanidade está em constante processo mutativo ao qual não é uniforme nem sincrônico e que em seu desenrolar não tem momentos nem formas idênticas e por isto apresenta violentos contrastes aos quais precisam ter uma alteração que supere a vitalidade do trabalho, como a situação do emprego<sup>85</sup>.

Com a movimentação econômica e social do país novas insurgências vão ocorrendo e dispendo a realidade dos trabalhadores e empregadores. Assim, pode-se perceber uma variação na quantidade de emprego bem como na rentabilidade dos brasileiros.

Assim, repete-se a ideia da influência econômica, política e social do Direito do Trabalho e o próprio trabalho.

Consiste Gomes<sup>86</sup>:

“Nesta virada de milênio, com o processo de globalização, o que mais se percebe é a tendência de ser colocado o conceito da Democracia como fundamento da economia de mercado, em detrimento da soberania popular. Busca-se afastar os ditames da justiça social, como fim da ordem econômica. É por isso que, em face dessa internacionalização do sistema produtivo e de serviços, exsurge a necessidade de efetivar o princípio da dignidade, como atributo exclusivo do ser humano, para se obter, de forma mais concreta, imediata e progressiva, soluções de problemas mais prementes, ligados a sua própria sobrevivência no planeta”.

Tem-se, para tanto, que o período da formação de um Direito do Trabalho no Brasil e da promulgação de leis fizeram com que iniciasse um período contínuo de

---

<sup>84</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. p. 71.

<sup>85</sup> JUCÁ, Francisco Pedro. Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização. p. 13.

<sup>86</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. p. 63 e 64.

transformações econômicas e sociais bem como políticas as quais alteraram a sociedade e a riqueza do país em aspecto de mão-de-obra, produção e consumo<sup>87</sup>.

Deve-se perceber que os problemas atuais (falta de emprego, inserção social, sociedade consumidora, dentre outros) podem ser vistos com mais alternativas de consertos eis que temos todo um embasamento histórico e noções históricas as quais podemos utilizar como fonte segura de aprendizagem. Não se pode falar de questões jurídicas sem antever suas questões históricas de forma a dar suporte, compreensão e oportunizarão de solução das questões perante o tempo<sup>88</sup>.

Neste sentido é que as noções sobre o surgimento do Direito do Trabalho são abordadas para que o leitor busque sua concepção inicial das questões podendo fazer alusão às questões atuais como as flexibilizações e as tentativas de superação ao desemprego.

### 1.3 CONCEPÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

Segundo Romita o Direito do Trabalho é considerado um ramo do Direito que coloca a possibilidade da conciliação e da solução de litígios vindos da prestação de trabalho trazendo à disposição do trabalhador e empregador meios de acusação e defesa para a prestação jurisdicional trabalhista e alcance da justiça<sup>89</sup>.

Muitos conflitos entre trabalhadores e empregadores foram os quais colocaram questões sociais e tumultos em busca de direitos, assim, foi-se requerendo a regulamentação de força de trabalho e forma de utilização do trabalho humano<sup>90</sup>.

Cavalcanti pressupõe o porque do trabalho e conseqüentemente o Direito Trabalhista<sup>91</sup>:

“Em todas as investidas do homem está presente a capacidade do trabalho humano, o que pode ser notado considerando-se desde o esforço pela conquista da terra e da civilização até a busca de melhores condições de vida. Foi a capacidade adquirida pelo homem primitivo – exemplo de libertação na pré-história – de manter-se na vertical que permitiu a liberação das mãos e, portanto, a utilização destas na transformação do mundo em proveito do ser humano”.

---

<sup>87</sup> IANNI, Octávio. Estado e planejamento econômico no Brasil. 6º. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1996. p. 25.

<sup>88</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.p. 33.

<sup>89</sup> ROMITA, Arion Sayão. Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos. p. 34

<sup>90</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: LTr, 2007. p. 115-116.

<sup>91</sup> CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregularão ou regulação anética do mercado. São Paulo: LTr, 2008. p. 21.

O Direito do Trabalho instituído através de aspectos sociais, econômicos, políticos e jurídicos perfaz muitas questões da sociedade. Assim, este está determinado na questão dos trabalhadores e da sua regulamentação para que haja o desenvolvimento do país e conseqüentemente e paralelamente de sua população. Aprimora-se os Direitos Humanos cada vez que busca a determinação dos Direitos Trabalhistas e impede aviltações ao ser humano de acontecerem.<sup>92</sup>

Nesta via, pode-se perceber que o histórico anteriormente apresentado trouxe uma noção básica do surgimento do pensamento internacional dos Direitos Humanos e a sua colocação para os Estados, onde, neste trabalho, enfocando-se o Direito do Trabalho demonstrando que se têm normatizações em prol da dignidade da pessoa humana bem como dispendo os valores humanos e a livre iniciativa<sup>93</sup>.

O Direito do Trabalho destaca-se pelo seu aspecto amplo tal qual pode colocar questões humanitárias e de dignidade humana protegendo o ser humano mais frágil<sup>94</sup>. Pode-se refletir também que o trabalho possui um valor social inerente aos seres humanos e sociedade<sup>95</sup>.

Assim, o trabalho é considerado um direito e uma obrigação de cada ser, onde ele determina a opção de vivência do indivíduo o qual automaticamente negando, o trabalho, nega o seu próprio direito à sobrevivência.<sup>96</sup>

Ainda continua no discurso do trabalho e do capitalismo Sastre Ibarreche<sup>97</sup>:

“En cualquier caso, y por encima de la textualidad de las palabras, el sentido de esse derecho al trabajo que algunas normas de la época parecen reconocer casi nunca irá más Allá del establecimiento de la libertad de trabajo. Em efecto, el emergente capitalismo precisaba la superación del régimen gremial u de todas las cortapisas que este implicaba, para poder contar com los necesarios excedentes de mano de obra imprescindibles para el funcionamiento del sistema. La libertad de trabajo como premisa y el contrato como instrumento para la canalización de la utilización masiva del trabajo asalariado, conforman las bases jurídicas iniciales del primer capitalismo”.

Em tradução livre pode-se afirmar que do discurso do trabalho e do capitalismo de Sastre Ibarreche é que em qualquer caso e por cima da textualidade das palavras, o sentido do Direito do Trabalho que em algumas normas da época parecem reconhecer quase nunca irá mais além do estabelecimento da liberdade do trabalho. Em

---

<sup>92</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. p. 280.

<sup>93</sup> PIOVESAN, Flavia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. p. 26.

<sup>94</sup> CARACUEL, Manuel-Ramón. Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar . p. 32-33.

<sup>95</sup> LAMBERT, Paul. El derecho al trabajo. In: Revista de Trabajo. Madrid. p. 18.

<sup>96</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 26<sup>o</sup>. Ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 355.

<sup>97</sup> SASTRE IBARRECHE, Rafael. El derecho al trabajo. Madrid: Editorial Trotta, 1996. p. 25.

efeito, o emergente capitalismo precisava de uma superação do regime e de todas as questões que este implicava para poder contar com os excedentes de mão de obra imprescindível ao funcionamento do sistema. A liberdade do trabalho como premissa e o contrato como instrumento de canalização da utilização massiva do trabalho assalariado conformam as bases jurídicas iniciais do primeiro capitalismo.

Os Direitos Trabalhistas colocados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e, ainda, intimamente envoltos dos direitos fundamentais, eis que o valor social do trabalho é diretamente conectado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Alves dispõe acerca da questão necessária de se ter o Direito Trabalhista<sup>98</sup>:

“A concentração do capital, incrementada em razão das novas condições da concorrência capitalista, cresceu no plano mundial, enquanto as principais decisões estratégicas das atividades produtivas capitalistas, que afetam bilhões de homens e mulheres em todo o mundo, permanecem concentradas nas mãos de lideranças governamentais e grandes empresas – o ‘oligopólio global’- (...)”.

Nesta via, pode-se notar que no artigo 170 da Carta Magna de 1988 tem-se que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa e tem por fim assegurar uma vida digna.

Sarlet retrata que a relevância da constitucionalização dos direitos trabalhistas e a colocação deste junto aos direitos fundamentais faz com que se tenha uma segurança de que os direitos de dignidade e garantias fazem com que as relações trabalhistas estejam mais asseguradas e com aplicabilidade direta<sup>99</sup>.

Foi no século XIX onde se iniciou a preocupação com as relações de trabalho e a dignidade das mesmas estando então associadas a sua valorização e visto como direito fundamental social.

Com comentário de De Grazia sobre trabalho e do capitalismo destaca-se que<sup>100</sup>:

“É o tempo de trabalho socialmente necessário que dá a medida do valor de troca de uma mercadoria. São as horas de trabalho excedente que se materializam na mais-valia apropriada pelo capitalista. Por isso, a luta pela redução da jornada situa-se no centro do embate capital versus trabalho, e atinge diretamente o próprio cerne que alimenta a contínua reprodução e expansão do capital”.

---

<sup>98</sup> ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. 1ª. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 73-74.

<sup>99</sup> SARLET, Ingo Wolfgang In: *Jornal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3 região*. N. 59. Belo Horizonte. Julho/agosto/setembro/2008. p. 5.

<sup>100</sup> DE GRAZIA, Giuseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*. p. 23.

Os Direitos Trabalhistas são sociais, fundamentais, eis que estes possibilitam o acesso a muitos outros direitos sociais bem como à ordem pública economia. Percebe-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos vem a retratar os Direitos Laborais em seus artigos XXIII e XXIV<sup>101</sup>.

Posteriormente à Declaração Universal dos Direitos Humanos deram uma “sensação de segurança” à população diante das freqüentes manifestações internacionais em prol da dignidade da pessoa humana, e, neste contexto, a proteção da dignidade da pessoa humana em prol do trabalhador<sup>102</sup>.

O Direito do Trabalho e o próprio trabalho é o que<sup>103</sup>:

“(…) permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano”.

O Direito do Trabalho foi uma superação entre os acontecimentos da sociedade, destacando o marco histórico da Revolução Industrial<sup>104</sup> já disposta anteriormente onde ocorria o livre desenvolvimento das forças produtivas onde necessitavam de maiores estipulações por parte da lei e dos princípios<sup>105</sup>.

Alexy dispõe que<sup>106</sup>:

“(…) diferentes derechos especiales, tales como la libre elección de la profesión, los derechos a un puesto de trabajo, a um salário justo, a condiciones de trabajo adecuadas, a la protección para determinados grupos de personas (mujeres, adolescentes), al descanso, a um subsídio por desempleo, el derecho de coalición u de huelga, com así también el derecho de congestión”.

Sobre o surgimento do Direito do Trabalho Silva<sup>107</sup> comenta:

“O Direito do Trabalho se apresentaria como a expressão ideológica da mediação entre o trabalho assalariado e o capital, que se firma em uma sociedade burguesa. Desta forma, as leis trabalhistas surgem da reação ante o conflito capital-trabalho. (...)”.

<sup>101</sup> BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. p. 343.

<sup>102</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. p. 332.

<sup>103</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos Humanos e Cidadania. p. 40.

<sup>104</sup> “A Revolução Industrial veio alterar o cenário e gerar novos e graves problemas. O florescimento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho.”(OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. p. 55)

<sup>105</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. p. 375.

<sup>106</sup> ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Trad. Ernesto Garzón Valdés. 1. Ed. 3. Reimpresão. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002. p. 428.

<sup>107</sup> SILVA, Wanise Cabral. As fases e as faces do direito do trabalho. p. 47.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e, principalmente, dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa<sup>108</sup>.

Dispõe a OIT que trabalho decente<sup>109</sup>:

“(...) pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. (...) trabalho decente diz respeito à dignidade humana”.

Observa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê, em seu texto, a questão da duração de trabalho, sendo que também classifica o trabalho como direito social fundamental, assim, o trabalho como direito e garantia do ser humano deve assegurar sua finalidade e dar condições aos cidadãos de equalização social<sup>110</sup>.

A duração de trabalho tem como intuito nos dias atuais a dignificação do trabalho e dos valores humanos, nesta via, traz-se a discussão da jornada de trabalho como influenciador também da questão da dignidade da pessoa humana em aspectos como a manutenção dos direitos sociais e o alcance de pessoas humanas para o trabalho e inserção social<sup>111</sup>.

Assim, estipula a atual Constituição nos incisos do artigo 7º<sup>112</sup> sobre a duração do trabalho onde o trabalhador fica a disposição do empregador, a duração de trabalho deve dar condições ao trabalhador de ter sua dignidade humana respeitada e dar-lhe condições econômico-sociais<sup>113</sup>.

---

<sup>108</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho. Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. p. 144-145.

<sup>109</sup> OIT. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 12.

<sup>110</sup> COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. p. 77.

<sup>111</sup> DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996. p. 44.

<sup>112</sup> 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; [\(vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943\)](#); XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (...).

<sup>113</sup> Decreto-Lei nº. 5.454, de 1943 o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho vem em seu artigo 4º. falar sobre a duração do trabalho: “Art. 4º. - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

Outras constituições abordaram os direitos sociais porém, observa-se que somente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é que o abordou caracterizando como fundamental e de aplicabilidade imediata<sup>114</sup>.

Dorneles explicita que “(...) Direito do Trabalho é um dos sistemas jurídico-normativos que regulam a inserção do trabalho humano no processo de produção”<sup>115</sup>.

O período da duração de trabalho é visto para que se tenha uma melhor produtividade e terminado este dar a possibilidade ao trabalhador de ter um momento de gozo dos seus direitos sociais bem como outras atividades para a desenvoltura física e psíquica<sup>116</sup>.

Destaca Barreto acerca da importância do Direito do Trabalho diante das ocorrências<sup>117</sup>:

“As transformações e as crises que vêm ocorrendo no capitalismo trouxeram profundas repercussões no mundo do trabalho e nas relações sociais, e não somente nos países industrializados, dado revelador dos paradoxos das novas formas de produzir e gerir os modos de viver e sobreviver da classe que vive do trabalho. O avanço da tecnologia, a automação, a microeletrônica e a robótica redefiniram a divisão do trabalho, impondo nova visão e originando novas formas de gerenciamento que buscam, ao mesmo tempo, produtividade e qualidade de produto”.

Nesta via, os direitos sociais estão intimamente ligados ao Direito do Trabalho bem como conectados aos direitos econômicos, sociais e culturais donde perfaz o desenvolvimento<sup>118</sup>.

O trabalho torna-se parte integrante do ser humano eis que é um “impacto profundo na identificação e na socialização do indivíduo”<sup>119</sup> sendo assim notável como direito social e transformador deste.

---

<sup>114</sup> PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. coord. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. p. 27.

<sup>115</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. p. 15.

<sup>116</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. p. 74-75.

<sup>117</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. p. 98.

<sup>118</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos planos internacional e constitucional. IN: PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. coord. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. p. 11.

<sup>119</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho. Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. p. 192.

## 1.4 OS DIREITOS SOCIAIS COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Declaração Universal de Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 é marco inaugural dos novos tratados em prol dos Direitos, e, principalmente dos Direitos Humanos<sup>120</sup>.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>121</sup> em 1948 a qual reconheceu os Direitos Humanos, e, sendo ratificada pelo Brasil firmou estes para a população brasileira. Importante ressaltar que a Declaração ora mencionada dispõe também acerca dos direitos sociais.

Moraes<sup>122</sup> relata que os Direitos Sociais são:

“(...) a ciência destinada à proteção dos trabalhadores em sentido lato, isto é, de todos aqueles que, durante a vida dispõem suas forças físicas, intelectuais e mentais na realização e execução da prestação de um ofício, função ou serviço, bem como é ciência que tutela as relações entre patrão, obreiro e sociedade”.

Antes mesmo de dispor mais acerca da Declaração Universal dos Direitos do Homem torna-se veemente citar que posteriormente a esta houve o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, sob sua influência, o qual em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz ideais do ser humano livre, sem temor e miséria bem como aquele que goze de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos.

Para tanto, os Direitos Humanos são inter-relacionados com outros direitos civis e políticos perfazendo ainda os direitos sociais, econômicos e culturais<sup>123</sup>.

Retornando à confirmação de questões por outros tratados internacionais e, para reconhecer a Declaração de Direitos Humanos e frisar algumas questões, principalmente trabalhistas.

Vem o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>124</sup> em 1966 pela XXI Sessão da Assembléia-Geral das Nações Unidas ser aprovado e ratificado no Brasil pelo Decreto número 591<sup>125</sup>, de 1992, em sua integralidade.

Importante destacar que foram reconhecidos os Direitos da Carta das Nações Unidas onde impõe aos Estados a obrigação de se promover o respeito universal e

---

<sup>120</sup> COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. p. 69.

<sup>121</sup> [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>122</sup> MORAES, Monica Maria Lauzid de. O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002. p. 43.

<sup>123</sup> Flávia Piovesan. *Artigo*: Igualdade, diferença e Direitos Humanos perspectivas global e regional. Fonte direta da autora.

<sup>124</sup> [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/pacto\\_dir\\_economicos.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm), acessado em 19 de maio de 2010 as 18 horas.

<sup>125</sup> [http://www2.mre.gov.br/dai/m\\_591\\_1992.htm](http://www2.mre.gov.br/dai/m_591_1992.htm), acessado em 19 de maio de 2010 as 18:05 horas

efetivo dos direitos e das liberdades do homem, onde, obriga a luta pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no Pacto<sup>126</sup>.

Importante citar o artigo 7º desse Pacto o qual reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, enfatizando várias circunstâncias de regulamentação do trabalho.

Assim dispõe:

“Artigo 7º - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos”.

A Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 trouxe, além de aspectos positivos para as populações do mundo para os países que foram adeptos, novas questões, negociações e implementações do direito internacional, como foi o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dentre outros conseguintes para firmar muitos direitos. A adoção de instrumentos internacionais de proteção deram ênfase à universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos<sup>127</sup>.

Ressalta-se, novamente, que a Declaração de Direitos Humanos reconhece a dignidade e direitos dos seres humanos sendo todos livres, com direitos iguais e com fundamentos na liberdade, justiça e paz no mundo<sup>128</sup>.

No intuito de abordar as questões trabalhistas, concomitantemente sociais e no âmbito internacional, a Declaração de Direitos Humanos em seu o artigo XXIII dispõe que todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, às condições justas e

---

<sup>126</sup> Preâmbulo do Decreto 591/1992 onde em seu artigo primeiro destaca que: “Art. 1º O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, apenso por cópia ao presente decreto, será executado e cumprido tão inteiramente como nele se contém.”

<sup>127</sup> PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. coord. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. p. 9.

<sup>128</sup> Preâmbulo e Artigo I.

favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego. Sendo assim, o artigo XXIII coloca o trabalhador diretamente conectado com o termo pessoa humana<sup>129</sup>.

Afirma que a titularidade do Direito do Trabalho é universal<sup>130</sup> e é da pessoa humana, vinculando o conceito de direito do trabalho a todas as pessoas humanas sendo então considerado um Direito Humano pela Declaração dos Direitos Humanos<sup>131</sup>.

Para tanto, Russomano destaca que<sup>132</sup>:

“A legislação do trabalho, dispersa e informe, começou a articular-se nos últimos decênios do século XIX, como, por exemplo, ocorreu sob inspiração de BISMARCK, que teve importantes iniciativas pioneiras em matéria de assistência social e de acidentes sofridos no desempenho de atividades profissionais. Foi no século XX, porém que o Direito do Trabalho adquiriu significação jurídica e maior relevância. A idéia de Justiça Social entrou na pauta doutrinária e prática dos sociólogos, dos cientistas políticos, dos legisladores e dos governos. (...) O Direito do trabalho, de certo modo, representou, assim, um esquema normativo e de princípios que poderia, ao menos em parte, pela criação de um sistema de proteção efetiva à classe operária, manter a sociedade em clima de paz e livre das ameaças nascidas de reivindicações violentas e desordenadas”.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais sob caracterização da Declaração já mencionada também coloca em seu artigo oitavo que os Estados Parte presentes neste pacto deve garantir, proteger, promover os interesses econômico-sociais da população firmando cada vez mais direitos internacionais.

Em aspecto constitucional brasileiro, teve-se na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º o destaque de que todos são iguais perante a lei e que não deve haver distinção de qualquer natureza<sup>133</sup>.

Ainda, a ordem pública econômica é subdividida na ordem de proteção onde delimita os limites da atividade privada e das regras da concorrência e, ainda, do relevo dos direitos fundamentais e da ordem pública de direção<sup>134</sup>.

No Brasil, em 1988 os direitos sociais são reconhecidos na Constituição<sup>135</sup> em seus artigos 6º a 11º sobre o Direito do Trabalho, ainda sendo que no artigo 7º aborda

---

<sup>129</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho – perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. p. 145.

<sup>130</sup> FERRAJOLI, Luigi. Los derechos fundamentales en la teoria del derecho.p. 173

<sup>131</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho – perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. p. 152.

<sup>132</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. O direito do trabalho no século XX: ensaios, mensagens, perfis. 1998. p. 34.

<sup>133</sup> 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, (...).

<sup>134</sup> MONCADA, Luís S. Cabral de. Direito Económico. 4. ed., rev. e actual. Coimbra: Coimbra, 2003. p. 9-46.

<sup>135</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

sobre os direitos trabalhistas individuais e no 8º ao 11º aborda sobre os direitos trabalhistas coletivos.

Os Direitos Sociais evoluindo com as necessidades da sociedade e juntamente com as inovações industriais e trabalhistas tem cada vez mais a veemência de se ter proteção das condições de trabalho do trabalhador<sup>136</sup>.

Caupers<sup>137</sup> vem salientar que:

“(...) os direitos fundamentais dos trabalhadores por um lado, não são todos os direitos sociais, ou seja, direitos, direitos dos trabalhadores a prestações, neles se incluindo também direitos de participação e liberdades; por outro, os direitos fundamentais dos trabalhadores que apresentam a estrutura de direitos de crédito constituem núcleo dos próprios direitos sociais. O restante direitos sociais, aqueles que não pertencem exclusivamente aos trabalhadores, constituíram-se, em geral, através de um processo de extensão da titularidade que teve como origem os trabalhadores subordinados. Os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundamentais na medida em que visam assegurar condições de vida dignas, no sentido minimamente compatíveis com o desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efectivo dos direitos de liberdade.”

Os Direitos Humanos estão intimamente ligados na Constituição de 1988, pois retrata a dignidade e bem estar de todos enfocando a justiça social na questão do trabalho, ainda, está constituído explicitamente o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana no artigo 1º<sup>138</sup> da própria Carta Magna e no artigo 170º<sup>139</sup> onde retrata sobre a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa para assegurar uma existência digna.

---

<sup>136</sup> MORAES, Monica Maria Lauzid de. O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa. p. 43.

<sup>137</sup> CAUPERS, João. Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição. Lisboa: Aequitas, 1994. p. 125.

<sup>138</sup> 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: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

<sup>139</sup> 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: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003\)](#) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#) Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Neste viés, os direitos fundamentais são colocados como aqueles que têm o interesse maior de buscar melhores condições de vida às pessoas hipossuficientes que estão estatuídas no Estado Democrático de Direito.

O valor da dignidade da pessoa humana vem a ser fundamento do Estado Democrático do Direito onde valora e guia os aspectos de interpretação da Constituição da Republica Federativa de 1988<sup>140</sup> sendo que os direitos fundamentais também dispostos criam modo de assegurar a dignidade cabível a cada pessoa humana<sup>141</sup>.

Os Direitos Humanos são aqueles que foram reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>142</sup> em 1948, que foi ratificada pelo Brasil e dispõe dos direitos sociais que os seres humanos possuem.

A Declaração de Direitos Humanos reconhece a dignidade e direitos dos seres humanos sendo todos livres, com direitos iguais e com fundamentos na liberdade, justiça e paz no mundo. Declara ainda, em aspecto trabalhista, que todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, à condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego.

Para reconhecer a Declaração de Direitos Humanos e frisar algumas questões, principalmente trabalhistas, vem o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>143</sup> em 1966 pela XXI Sessão da Assembléia-Geral das Nações Unidas ser aprovado e ratificado no Brasil pelo Decreto número 591, de 1992, em sua integralidade.

Importante citar o artigo 7º desse pacto o qual reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, enfatizando várias circunstâncias. Ainda, em 1988 os direitos sociais no Brasil são reconhecidos na Constituição de 1988<sup>144</sup> em seus artigos 6º e 7º

Vem destacar Moncada<sup>145</sup> que a ordem pública econômica é subdividida na ordem de proteção onde delimita os limites da atividade privada e das regras da concorrência e, ainda, do relevo dos direitos fundamentais e da ordem pública de direção.

---

<sup>140</sup> PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos humanos e direito do trabalho. p. 26.

<sup>141</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. p. 38-39.

<sup>142</sup> [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>143</sup> [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/pacto\\_dir\\_economicos.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>144</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>145</sup> MONCADA, Luís S. Cabral de. *Direito Económico*. p. 9-46.

Assim, vem retratar Sarlet<sup>146</sup> sobre os direitos humanos e os direitos fundamentais:

“Em que pese sejam ambos os termos (‘direitos humanos’ e ‘direitos fundamentais’) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo ‘direitos fundamentais’ se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão ‘direitos humanos’ guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional)”.

Ainda, os direitos humanos<sup>147</sup> estão intimamente ligados na Constituição de 1988, pois retrata a dignidade e bem estar de todos enfocando a justiça social na questão do trabalho, ainda, importante frisar que está constituído explicitamente o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana no artigo 1º da própria Carta Magna e no seu artigo 170 que retrata a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa para assegurar uma existência digna.

Nesta via, pode-se perceber que o histórico ora apresentado trouxe à realidade jurídica do Brasil, onde, enfocando-se o Direito do Trabalho o qual possui normatizações em prol da dignidade da pessoa humana bem como dispendo os valores humanos e a livre iniciativa.

Os direitos trabalhistas estão intimamente envoltos dos direitos fundamentais eis que o valor social do trabalho é diretamente conectado no princípio da dignidade da pessoa humana.

Pode-se notar que no artigo 170 da Carta Magna de 1988 tem-se que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa e tem por fim assegurar uma vida digna.

Foi no século XIX onde se iniciou a preocupação com as relações de trabalho e a dignidade das mesmas estando então associado a sua valorização e visto como direito fundamental social.

---

<sup>146</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. p. 35 e 36.

<sup>147</sup> Para Flávia Piovesan: “Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais”. Flávia Piovesan. Artigo: Igualdade, diferença e Direitos Humanos perspectivas global e regional. Fonte direta da autora.

Percebe-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos vem a retratar os Direitos Laborais em seus artigos XXIII e XXIV e, conforme destaca Luis Roberto Barroso<sup>148</sup> relata que:

“A superação dos ciclos de atraso e o amadurecimento dos povos inserem-se em um processo de longo prazo, que exige engajamento e ideal”.

O Direito do Trabalho resumiu-se claramente na ideia de Barroso, pois destaca que ele foi uma superação entre os acontecimentos da sociedade, destacando o marco histórico das Revoluções Francesa e Industrial.

Para Canotilho<sup>149</sup> na Revolução Francesa:

“(...) era empecilho ao livre desenvolvimento das forças produtivas, precisando ser substituído por outros princípios, que permitissem esse desenvolvimento, cabendo aos princípios do liberalismo dar o esteio para essa nova fase”.

Com o decorrer do tempo foram se modificando e se apercebendo da necessidade de implementações na legislação, tanto internacionalmente e nacionalmente.

Abordando o Brasil, pode-se afirmar que a sociedade transformou-se no decorrer das décadas, sendo o Brasil foi um país que obteve, dentre as diversas transformações, uma última Constituição repleta de direitos sociais.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e, principalmente, dar acessibilidade às melhores condições econômico sociais além de dignificar a pessoa.

Observa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê, em seu texto constitucional, a questão da duração de trabalho, sendo que também classifica o trabalho como direito social fundamental, assim, o trabalho como direito e garantia do ser humano deve assegurar sua finalidade e dar condições aos cidadãos de equalização social.

Vem a destacar Canotilho<sup>150</sup> que:

“(...) a dignidade, como valor moral e, também, espiritual, seria um mínimo indispensável e invulnerável de valores que devem ser respeitados pela sociedade, tendo o ser humano o direito à autodeterminação e à liberdade na condução da própria vida, devendo ser protegido pelo Direito e suas normas, como medida de reconhecimento da própria essência e da condição de ser humano”.

---

<sup>148</sup> BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. p. 343.

<sup>149</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. p. 375.

<sup>150</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. p. 363.

A duração do trabalho é uma questão que não somente envolve uma regulamentação melhor da questão, mas sim, uma abordagem necessária, pois envolve todos os fatores físicos e psíquicos e, até mesmo, econômicos do trabalhador.

A duração de trabalho está envolta da dignificação do trabalho e dos valores humanos, nesta via, tem que ser mensurado tendo em vista que é o tempo do trabalho humano<sup>151</sup>. Assim, estipula a atual Constituição no artigo 7º a duração do trabalho onde o trabalhador fica a disposição do empregador<sup>152</sup>, a duração de trabalho deve dar condições de o trabalhador ter sua dignidade humana respeitada, pois deve ter seu período fora da empresa onde goze de seus direitos sociais bem como possa ter outra desenvoltura física e psíquica.

---

<sup>151</sup> DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. p. 44.

<sup>152</sup> Decreto-Lei nº. 5.454, de 1943 o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho vem em seu artigo 4º falar sobre a duração do trabalho: "Art. 4º. - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

## CAPÍTULO 2

### A INTENSIDADE DO TRABALHO COMO INFLUENCIADORA DO EMPREGADO E EMPREGADOR

#### 2.1 NOÇÕES HISTÓRICAS DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO BRASILEIRA

O Direito do Trabalho surgiu de muitos acontecimentos globais na questão social, econômica, política e jurídica, nestes movimentos e necessidades sociais foi onde os trabalhadores requereram modificações na legislação e almejavam o Direito Trabalhista de forma a regulamentar seu trabalho.

Neste caso, estudamos a questão da jornada de trabalho no qual inicialmente não se tinha idade, sexo, para se trabalhar, bem como principalmente não havia estipulação da carga horária do trabalho.

A Constituição Política do Império do Brasil de 25 de março de 1824<sup>153</sup>, não teve abordagem quanto à questão trabalhista, mas teve sobre as garantias dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros.

É possível retirar do texto desta constituição as seguintes questões de forma a ressaltar ao estudioso desta: instituição da forma unitária de governo e a forma monárquica de governo em seu art. 3º<sup>154</sup>, colocação da religião católica como a oficial no artigo 5º<sup>155</sup>, vislumbra-se também a separação dos poderes e estipulação de funções no artigo 10º<sup>156</sup>, do sufrágio censitário no artigo 92 e seguintes<sup>157</sup>, entre muitos outros.

Trata-se de continuar o período histórico e colocar aqui que a Constituição de 1824 estatuiu em seu artigo 179:

<sup>153</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)

<sup>154</sup> Art. 3º. O seu Governo é Monarchico Hereditario, Constitucional, e Representativo.

<sup>155</sup> Art. 5º. A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem fórma alguma exterior do Templo.

<sup>156</sup> Art. 10. Os Poderes Politicos reconhecidos pela Constituição do Imperio do Brazil são quatro: o Poder Legislativo, o Poder Moderador, o Poder Executivo, e o Poder Judicial.

<sup>157</sup> Art. 92. São excluidos de votar nas Assembléas Parochiaes. I. Os menores de vinte e cinco annos, nos quaes se não comprehendem os casados, e Officiaes Militares, que forem maiores de vinte e um annos, os Bachares Formados, e Clerigos de Ordens Sacras. II. Os filhos familias, que estiverem na companhia de seus pais, salvo se servirem Officios publicos. III. Os criados de servir, em cuja classe não entram os Guardalivros, e primeiros caixeiros das casas de commercio, os Criados da Casa Imperial, que não forem de galão branco, e os administradores das fazendas ruraes, e fabricas. IV. Os Religiosos, e quaesquer, que vivam em Communidade claustral. V. Os que não tiverem de renda liquida annual cem mil réis por bens de raiz, industria, commercio, ou Empregos.

“Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

I. Nenhum Cidadão póde ser obrigado a fazer, ou deixar de fazer alguma cousa, senão em virtude da Lei.

(...)

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos”.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891<sup>158</sup>, também não fez nenhuma abordagem quanto ao Direito do Trabalho, mas colocou superficialmente sobre o livre direito de associação.

Desta Constituição é possível retirar do texto as seguintes questões de forma a ressaltar ao estudioso desta: que após a proclamação da república se organizou um regime livre e democrático tendo forma federativa de estado e republicana de governo em seu artigo 1<sup>159</sup>, colocação do direito ao culto a todas religiões no artigo 11, repartição de três poderes independentes e harmônicos no artigo 15, sufrágio porém com restrições ainda no artigo 70.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934<sup>160</sup> trouxe a questão dos Direitos Sociais dentre outras questões de revisão e emenda da Constituição em seu artigo 178 e a questão do voto no seu artigo 52, dentre outros aspectos.

Cabe salientar o artigo 121:

“Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; (...).”

<sup>158</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm)

<sup>159</sup> Art 1º - A Nação brasileira adota como forma de Governo, sob o regime representativo, a República Federativa, proclamada a 15 de novembro de 1889, e constitui-se, por união perpétua e indissolúvel das suas antigas Províncias, em Estados Unidos do Brasil.

<sup>160</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm) acessado em 10 de dezembro de 2010 as 9 horas.

Para tanto se tem que a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 teve a colocação de que a legislação do trabalho é para auxiliar e melhorar a vida do trabalhador de forma a melhor regular a questão e amparar os trabalhadores evitando aviltamentos aos direitos trabalhistas.

A estipulação da carga horária também é marco importante pois denota que o trabalho não pode ser excedente à oito horas diárias, todavia, relata que só pode ser reduzida em caso de previsão em legislação.

Na Constituição dos Estados Unidos do Brasil em 10 de novembro de 1937<sup>161</sup> tivemos o golpe de Getúlio Vargas, cujo prefácio dispõe:

“O PRESIDENTE DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL, ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente a gravação dos dissídios partidários, que, uma, notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação, de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil; ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente; (...) Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o País: CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS “.

Nesta teve-se alguns aspectos a serem abordados como: art. 122<sup>162</sup> que trata da liberdade da escolha da profissão coloca no art. 136 o trabalho como dever social<sup>163</sup> e principalmente no artigo 137 dispõe sobre o que deve observar a legislação do trabalho. Mesmo tendo este contato constitucional à questão trabalhista observa-se que não trata da questão da duração da jornada de trabalho.

Em 1943 importante destacar que houve a outorgação do Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio, onde aprova a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>164</sup>, sendo esta

---

<sup>161</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm)

<sup>162</sup> Art 122 - A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: (...) 8º) a liberdade de escolha de profissão ou do gênero de trabalho, indústria ou comércio, observadas as condições de capacidade e as restrições impostas pelo bem público nos termos da lei; (...).

<sup>163</sup> Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

<sup>164</sup> <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>, acessado em 10 de novembro de 2010 as 22 horas.

importantíssima para a estipulação das condições de trabalho e regulamentação de todas as questões inerentes aos trabalhadores e empregadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta na seção II sobre a jornada de trabalho, estipulando a duração normal do trabalho não excedendo a oito horas diárias entre outros aspectos<sup>165</sup>. Importante também destacar que no artigo 58-A relata sobre o trabalho em regime de tempo parcial – “part time”, o qual a duração do trabalho não pode exceder a vinte e cinco horas semanais<sup>166</sup>. Coloca-se do artigo 62 que alguns trabalhadores não são abrangidos pelo capítulo ora descrito<sup>167</sup>.

Posteriormente vem o Brasil a ter a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946<sup>168</sup>, a qual tem prerrogativas como: Mandado de Segurança, colocação da propriedade entrelaçada à função social, coloca que cabe à União legislar sobre o Direito do Trabalho<sup>169</sup>, que o Poder Judiciário é exercido por diversos órgãos dentre eles Juízes e Tribunais do trabalho, dispõe na Seção VI sobre os Juízes e os Tribunais do Trabalho colocando no artigo 122 os órgãos da Justiça do Trabalho, dentre outros.

<sup>165</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#) § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. [\(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#) § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. [\(Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006\)](#)

<sup>166</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#) § 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#) § 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

<sup>167</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [\(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#) 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; [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#) 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. [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#) 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). [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#)

<sup>168</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm), acessado em 10 de novembro as 22:10 horas.

<sup>169</sup> Art 5º - Compete à União: (...) XV - legislar sobre: a) direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, aeronáutico e do trabalho; (...).

A Constituição do Brasil de 1967<sup>170</sup> vem a destacar sobre a estrutura de Poder na Segurança Nacional, dispõe sobre autonomia dos Municípios, criou a ação de suspensão de direitos políticos e individuais e destaca no aspecto trabalhista dos Juízos e Tribunais do Trabalho na seção VII e continua a assegurar aos trabalhadores direitos para visar a melhoria de sua condição social:

Houve uma Emenda Constitucional em 1969<sup>171</sup> a questão do Direito do Trabalho que retirou o inciso XX do artigo 165 o qual dava direito à greve e acrescentando o inciso XXI o qual torna-se remunerado pela Emenda Constitucional n. 18, de 1981, como principal enfoque desta emenda foi a ampliação do mandato presidencial para 5 anos<sup>172</sup>.

Chega-se a tão esperada Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988<sup>173</sup>, a qual consistiu na criação do Mandado de Injunção, do Mandado de Segurança Coletivo e Habeas Data<sup>174</sup> e, ainda, colocou as questões trabalhistas como direitos sociais<sup>175</sup>.

Nesta via, importante torna-se a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores na Constituição de 1988 a qual enaltece e expõe a importância do trabalho para uma vida digna aos seres humanos e concede diversos direitos e garantias

---

<sup>170</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao67.htm), acessado em 10 de novembro as 22:20 horas.

<sup>171</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil/constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm), acessado em 10 de novembro as 22:30 horas.

<sup>172</sup> Art. 183. O mandato do Presidente e do Vice-Presidente da República, eleitos na forma do Ato Institucional nº 16, de 14 de outubro de 1969, terminarão em 15 de março de 1974. e Art. 210. Os mandatos do Presidente e do Vice-Presidente da República eleitos a 15 de janeiro de 1974 terminarão a 15 de março de 1979. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 8, de 1977\)](#) [\(Renumerado do art. 208 pela Emenda Constitucional nº 22, de 1982\)](#)

<sup>173</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm), acessado em 10 de novembro as 22:40 horas.

<sup>174</sup> 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: (...) LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por: a) partido político com representação no Congresso Nacional; b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados; LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania; LXXII - conceder-se-á "habeas-data": a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;(...).

<sup>175</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, 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. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010\)](#)

delimitados à questão do trabalho, trazendo tutela e promoção das relações trabalhistas e de aplicabilidade direta<sup>176</sup>.

Pode-se observar que a jornada de trabalho brasileira teve a questão de oito horas de jornada diária sendo que se apresentou outra forma de trabalho para oferecer uma flexibilização e uma nova realidade para o trabalhador e empregador sendo esta pelo sistema a tempo parcial onde o trabalhador somente labora no máximo 25 horas semanais.

Paralelamente à Constituição de 1988 a CLT através de suas alterações otimiza os direitos fundamentais e sociais do trabalho na busca do amparo ao trabalhador<sup>177</sup>.

Denota Russomano<sup>178</sup> que houve um progresso tecnológico de diminuição do tempo de atividade dos empregados na França:

“1848 – jornada de 12 horas para os operários

1900- jornada de 10 horas nas atividades industriais

1906 – garantia do repouso semanal remunerado

1919 – jornada de oito horas

1936 – a limitação da jornada e do trabalho semanal é completada por férias remuneradas de duas semanas

1965 – férias remuneradas de quatro semanas, com quarenta horas de trabalho semanais

1985 – férias remuneradas de cinco semanas, com trinta e nove horas semanais de trabalho

1997 – projeto de lei proposto pelo Primeiro – Ministro LIONEL JOSPIN, **para vigorar no ano 2000**, reduzindo a duração semanal do trabalho para trinta e cinco horas”.

Nesta via, observa-se que o histórico da legislação da duração da jornada de trabalho acompanha a realidade que ocorre na sociedade brasileira, sendo que abordaremos em seguida a importância da observância da duração do trabalho bem como os efeitos que a atualidade ocasiona à vida dos trabalhadores e da sociedade.

---

<sup>176</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Entrevista concedida a Maria Cecília Alves Pinto e Márcio Roberto Tostes Franco. *Jornal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3 região*, Belo Horizonte, n. 59 retirada do site: <http://www.amatra3.com.br/interna.aspx?id=25>

<sup>177</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho*. p. 282.

<sup>178</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *O direito do trabalho no século XX: ensaios, mensagens, perfis*. p. 63.

## 2.2 CONCEITOS DE DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA, ENFASE À JORNADA DE TRABALHO PELO SISTEMA A TEMPO PARCIAL

A duração da jornada de trabalho tem como principal objetivo estipular ao empregado o período a ser utilizada para o seu labor, assim, a jornada normal de trabalho é aquele período o qual o empregado permanece à disposição de seu empregador.

A duração da jornada de trabalho nada mais é do que a delimitação do tempo a ser laborado diariamente, semanalmente ou mensalmente, para ser compactado em uma carga horária de trabalho.

Diante do artigo 7º, XIII, da Constituição de 1988, já abordado anteriormente a duração da jornada de trabalho deve ser até oito horas, ou seja, 44 horas semanais, sendo cabível até 2 horas extras por dia, deve-se ter também em conta os artigos 59 e 61 para um estudo completo<sup>179</sup>.

Sendo assim, em outras estipulações como turnos ininterruptos de revezamento a jornada de trabalho deve ser até de 6 horas, sempre ressalvando negociação coletiva<sup>180</sup>.

Nesta via, a jornada de trabalho do empregado pode ser extraordinária ou suplementar, sendo a primeira a jornada normal e a segunda aquela que ultrapassou o horário estipulado e torna-se extra.

Para Nascimento a jornada de trabalho é<sup>181</sup>:

“(...) o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho”.

A jornada de trabalho pelo sistema “part-time” pode ter diferenciações no tipo de serviço (manufatura, serviços, entre outros) estes comparativos podem ser observados no gráfico disposto no Relatório da OIT o qual salienta que no Brasil tem-se 43,2 horas de jornada de trabalho semanal média na manufatura, sendo 44,8 horas no comércio atacadista e varejista, reparo de veículos a motor, motocicletas e utilidades pessoais e domésticas, 48,8 horas para hotéis e restaurantes, 48,7 para o transporte,

<sup>179</sup> 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; ([vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#)) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;(…).

<sup>180</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;(…).

<sup>181</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. p. 17.

armazenamento e comunicação, 40,1 horas para intermediação financeira, 43,5 horas para imóveis, locações e serviços diversos a empresas, 41,4 horas para administração pública e defesa, seguridade social compulsória, 35,4 horas para educação, 41,6 horas para saúde e serviço social, 38,5 horas para atividades de serviço comunitário, social e pessoal, esta base de dados reflete o ano de 2002 com base de dados apresentados para o emprego total<sup>182</sup>.

Como posteriormente tratamos da França interessante dispor que esta tem como dados apresentados somente aos empregados onde 35,31 horas de jornada de trabalho semanal média na manufatura, sendo 38,05 horas no comércio atacadista e varejista, reparo de veículos a motor, motocicletas e utilidades pessoais e domésticas, 41,04 horas para hotéis e restaurantes, 37,92 para o transporte, armazenamento e comunicação, 38,26 horas para intermediação financeira, 38,85 horas para imóveis, locações e serviços diversos a empresas, 37,83 horas para administração pública e defesa, seguridade social compulsória, 36,5 horas para educação, sem dados para saúde e serviço social e para atividades de serviço comunitário, social e pessoal<sup>183</sup>.

Para tanto, percebe-se através das perspectivas do Brasil e França e dos outros países não tão profundamente estudados que se tem uma diferenciação de horas de trabalho por atividade econômica, sendo assim nítida a contraposição econômica e de jornada de trabalho entre os países ora dispostos.

Relata o relatório da OIT<sup>184</sup> que:

“Quando combinado com iniciativas mais amplas de desenvolvimento da qualificação profissional, o papel que a redução das jornadas pode ter no aumento da produtividade, em parte pelo estímulo de mudanças na organização do trabalho, está quase sempre ausente do debate, mesmo nos países industrializados. Nos países em desenvolvimento, parece particularmente difícil predominar essa visão de redução de jornadas e da relação entre horas e produtividade, principalmente pela ausência de medidas nacionais para encorajá-la”.

Na colonização do Brasil até período histórico da absolvição dos escravos o trabalho não tinha regulamentação e laborava-se de acordo com que os proprietários dos escravos exigiam, todavia, tem-se consciência que os escravos eram considerados um patrimônio e que tinham que ter condições de vida para que não morressem prematuramente afetando o patrimônio de seu dono.

---

<sup>182</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

<sup>183</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

<sup>184</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas. p. 127

Na Europa no período da Revolução Industrial se viu jornadas de trabalho absurdas as quais exigiam dos empregados trabalho de várias horas por dia, de mulheres, crianças, idosos, para tanto, não se respeitava a dignidade humana, prevendo era o quanto aumentava a produção. É importante salientar que as condições de trabalho, as condições higiênicas e a falta de assistência social diante dos baixíssimos salários fazia com que a saúde e o índice de morte se agravassem dentro da sociedade dos trabalhadores.

Nesta via, pode-se perceber o quão importante é a determinação da jornada de trabalho do trabalhador eis que este período pode tanto crescer ao ser humano condições sociais, econômicas, políticas e jurídicas, como pode aviltar sua condição de saúde mental e física.

Conforme observamos no histórico das Constituições brasileiras, tivemos especificado o trabalho em oito horas, em 1937 teve-se a especificação de não se exceder a oito horas a jornada de trabalho bem como os intervalos para descanso.

Finalmente a Constituição de 1988 regulamentou de forma precisa no artigo 7º alguns direitos imprescindíveis, cabendo aqui salientar:

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

(...)

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

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; ([vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#))

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; ([Vide Del 5.452, art. 59 § 1º](#))

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

Para Valentin Carrion a concepção de jornada de trabalho se reflete em ser<sup>185</sup>:

“A jornada normal é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas

<sup>185</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das leis do Trabalho, 33. Ed, RT, 2008. p. 107.

extraordinárias; nesse sentido amplo, há uma 'jornada' normal diária e semanal. Pelo limite imposto pela Carta Magna a diária é de 8 horas, limitada pela semanal, que é de 44 horas”.

Deve-se observar também que haver legislações específicas para determinadas profissões as quais tem peculiaridades e jornadas especiais bem como intervalos diferenciados, assim, é possível também descrever que no artigo 58-A da CLT dispõe sobre o trabalho em regime de tempo parcial, “part-time”, o qual o empregado perfaz uma jornada de no máximo 25 horas semanais, não sendo possível horas extras.

Em algumas súmulas consiste sobre a jornada de trabalho, como:

“Súmula nº 376 - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005. I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 - Inserida em 20.11.1997). II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no 'caput' do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 - Inserida em 28.04.1997)”.

“Súmula nº 85- COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005. I-A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 - Inserida em 08.11.2000). III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte- Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 - Inserida em 20.06.2001)”.

A sociedade brasileira atual demonstra em sua história que o crescimento da legislação foi a longo prazo e que o novo direito constitucional foi um efetivador na busca dos direitos e mudança social. Ainda, que o Direito do Trabalho tenta dar seguimento às ocorrências atuais, todavia por vezes não alcançando em tempo hábil a realidade. Portanto, as questões de duração de trabalho tiveram uma nova ênfase em 1988 e vem sendo alvo de discussões.

Na Portaria 1.120, de 1995 do MTE pode-se ter acerca do controle da jornada de trabalho que relata a questão da possibilidade de empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho simplificado e adequado à realidade do dia-a-dia no local de trabalho, onde através de autorização de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho pode ter a adoção deste sistema alternativo<sup>186</sup>.

A aplicação dos direitos trabalhistas aos trabalhadores faz com que sejam colocadas em prática as normatizações dispostas na legislação, consistindo em traçar um paralelo entre esses direitos trabalhistas e as evoluções tecnológicas e de globalização. Como se pode observar na Revolução Industrial a jornada de trabalho não possuía estipulação e por isto os trabalhadores eram aviltados e tinham sua dignidade retirada.

Atualmente, com a estipulação da jornada de trabalho, tem-se uma discussão a respeito da duração do trabalho de forma a abranger toda a mão de obra disponível no mercado, isto no intuito de evitar o desemprego bem como a dificuldade das empresas dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho almeja que o ser humano tenha as condições de alcançar uma melhoria em sua vida, onde o insira na sociedade e lhe dê possibilidades de ascensão, protegendo-o, também, de abusos e de situações contra a dignidade da vida humana.

A empresa como organização econômica vai além do empresário em seu contexto pessoal, pois sua relação entre sociedade, economia e produção, é muito intensa, ou seja, possui dentre seus integrantes, investidores, empresários, trabalhadores<sup>187</sup>.

A delimitação da jornada de trabalho tem importância primordial na contratação do trabalhador, e, tendo em vista esta questão trouxe-se a disponibilidade do tempo parcial de trabalho onde o trabalhador pode optar por uma duração da sua jornada de trabalho de no máximo vinte e cinco horas semanais.

A opção pela jornada de trabalho a tempo parcial não é só uma opção de escolha do empregado mas sim uma oferta e aceitação do empregador o qual deve ter tudo corretamente disposto em Negociação Coletiva, para tanto, a definição para sua completude fica a encargo do empregador. Para tanto, não podem haver imposições mas sim um aceite de ambas as partes as quais devem se sentir beneficiadas e harmônicas com a nova jornada de trabalho.

---

<sup>186</sup> [http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p\\_19951108\\_1120.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p_19951108_1120.asp), acessado em 20 de dezembro as 21 horas.

<sup>187</sup> GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 13ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 337-347.

Este planejamento segundo Eros Grau<sup>188</sup> é:

“(...) ação racional caracterizada pela previsão de comportamentos econômicos e sociais futuros, pela formulação explícita de objetivos e pela definição de meios de ação coordenadamente dispostos”.

Observou-se que a luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil foi intensa e teve marcos históricos, nesta via, o Direito é pretensão sobre as ocorrências da atualidade, deve conformar e transformar estas pretensões. Criação e relação entre o sujeito e a normatização de seus direitos, tornando-se leitor e intérprete de norma e realidade<sup>189</sup>.

As mudanças da realidade da sociedade como as questões tecnológicas e econômicas fizeram com que muitas modificações fossem ocorrendo de forma a não ter instabilidade para a sociedade e principalmente para a sociedade trabalhadora para que permanecessem as condições político, econômico e sociais da população, todavia, muitas precarizações e condições de trabalho foram ocorrendo perfazendo incertezas na economia mundial<sup>190</sup>.

A redução da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial viabiliza uma flexibilização da sociedade para alguns tipos de serviço e trabalhadores bem como empregadores. Com a duração reduzida de trabalho o trabalhador pode organizar-se de outras formas para auxiliar e melhorar sua vida pessoal e conseqüentemente trazendo reflexos positivos para a sociedade, viabilizando a movimentação social, política e econômica.

### **2.3 A DURAÇÃO DA JORNADA DO TRABALHO NO BRASIL PELO SISTEMA A TEMPO PARCIAL COMO FORMA FLEXIBILIZADORA**

Pode-se ter que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem destaque ao seu grande aprofundamento dos direitos sociais, valores éticos, cidadania, dignidade da pessoa humana e, principalmente a democracia<sup>191</sup>.

A sociedade transformou-se no decorrer das décadas. O Brasil foi um país que obteve dentre as diversas transformações com novas tecnologias e processos produtivos e, ainda, uma última constituição repleta de direitos sociais.

---

<sup>188</sup> GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 2008. p. 343.

<sup>189</sup> BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. p. 326.

<sup>190</sup> POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999. p. 18.

<sup>191</sup> *Ibidem*. p. 345.

Observa-se dos períodos históricos que o Brasil passou, que hoje é a fase mais pacífica e regulamentada, ou, por dizer, a fazer onde se respeita a lei e, em não obtendo uma lei para determinado caso, aplica-se a melhor forma para a busca da justiça. Temos muitos princípios que fazem com que não haja tantas situações em desfavor do ambiente do trabalho. Sejam estes princípios em favor do empregado nas questões dúbias ou até mesmo trazendo a condição mais benéfica para que não haja desvantagem ao empregado no serviço bem como a proteção a este por ser a parte menos favorecida ou mais frágil da relação empregado e empregador.

O destaque do tema dá-se porque perfaz as questões econômico-sociais do trabalhador e da sociedade e empresas, pois a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê a questão da duração do trabalho, sendo que também classifica o trabalho como Direito Social Fundamental.

O trabalho como direito e garantia do ser humano deve assegurar sua finalidade e dar condições aos cidadãos de equalização social. Todavia deve-se superar muito além disto, pois se tem todo um conjunto social e econômico em constante modificação tecnológica.

Relata Eros Grau<sup>192</sup> que o conceito da ordem econômica é próximo do conceito de Constituição Econômica, ainda, com alusão à ordem econômica e social:

“(...) o direito (...) é elemento constitutivo do modo de produção: as relações de produção, quaisquer que sejam elas, não se podem reproduzir sem a ‘forma’ do direito; o direito é instância de um todo complexo – a estrutura social global – a instância no entanto dotada de eficácia própria, que se manifesta no bojo de uma relação de causalidade estrutural, resultante de interação dela (instância jurídica) com as demais instancias desse todo complexo”.

O trabalho humano é essencial e fundamental para a ordem social e econômica, ainda, juntamente com a globalização, veio a ser necessário para a superação de sistemas. A aplicação dos direitos trabalhistas aos trabalhadores faz com que sejam aplicadas as normatizações colocadas na legislação de forma a traçar um paralelo entre os direitos trabalhistas e as evoluções tecnológicas e de globalização, isto no intuito de evitar o desemprego bem como a dificuldade das empresas.

Consiste que a duração da jornada do trabalho tem uma influência notória para o social, econômico e político do trabalhador, sendo interessante a discussão e a observância de resultados quanto à modificações na duração da jornada de trabalho.

O relatório da OIT<sup>193</sup> denota que:

---

<sup>192</sup> GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. p. 70.

<sup>193</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

“Outra variação importante da jornada de trabalho ao longo da vida diz respeito ao padrão de trabalho em tempo parcial prestado por trabalhadores de diferentes faixas etárias. Como se observou, nos países industrializados tem ocorrido uma diversificação crescente da jornada de trabalho para os trabalhadores mais idosos, e especialmente, uma incidência maior de jornadas reduzidas nessa faixa etária (GHOSHEH *et al.*, 2006). De fato, são os trabalhadores mais idosos, mais jovens e do sexo feminino que constituem as principais fontes de trabalhadores em tempo parcial nesses países”.

As formas de duração do trabalho são colocadas pela Consolidação das Leis do Trabalho e com a Constituição de 1988 teve-se algumas modificações<sup>194</sup>.

O sistema “part-time” é consagrado por ser o empregado registrado pelo regime de tempo parcial não podendo ultrapassar a duração de trabalho de 25 horas semanais, por ser este o limite máximo permitido em lei.

Cordeiro comenta sobre a questão da jornada de trabalho pelo sistema por tempo parcial<sup>195</sup>:

“A institucionalização do emprego de meio período é medida salutar, porque, se não é capaz por si só de gerar empregos, permite a empregabilidade de trabalhadores, normalmente discriminados no mercado de trabalho, como as mulheres casadas, estudantes e pessoas idosas. É útil igualmente para fazer frente à necessidade de mão de obra sem muita especialização, principalmente, no setor de serviços, bem como para o atendimento de necessidades das microempresas, importante elemento multiplicador da economia”.

Ainda, o sistema “part-time” pode ser considerado uma forma flexibilizadora da jornada do trabalho pois permite ao empregado ter um regime de carga horária diferenciado e menor do que os empregados por tempo integral. No caso de haver outros empregados com a mesma função todavia com período integral de jornada de trabalho deve-se especificar bem o salário e o número de horas semanais trabalhadas para então poder confirmar o salário proporcional do empregado contratado pelo sistema “part-time”.

A CLT determina a proporcionalidade na questão da jornada de trabalho a tempo parcial, ou seja, se o trabalhador labora 4 horas diárias ao invés de 8 horas diárias terá seu salário proporcional ao período laborado.

Percebe-se dos dados do relatório da OIT acerca da proporção de trabalhadores em tempo parcial por faixa etária (dados de 2000) onde no Brasil a idade é influenciador do tempo trabalhado, sendo que a faixa etária com menor carga horária é a de 55 a 64 anos e 65 anos ou mais. Nesta via, tem-se que os trabalhadores com menor

---

<sup>194</sup> <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/proplegis.xml> acessado em 10 de novembro de 2010 as 21 horas.

<sup>195</sup> CORDEIRO, Wolney de Macedo. A regulamentação legal do trabalho a tempo parcial -Comentários propedêuticos da Medida Provisória n. 1.709, de 6 de agosto de 1998. *Jornal Trabalhista*, dez./98, ano XV, n. 739.

idade ou seja de 15 a 44 anos tem a menor porcentagem de trabalhadores a tempo parcial de trabalho<sup>196</sup>.

Assim ocorre que<sup>197</sup>:

“A flexibilização preserva a essência do Direito Laboral. Permite a concretização do ideal de Justiça Social e equilíbrio entre forças contrapostas, na medida que proporciona a distribuição equitativa tanto dos aspectos positivos (bens, serviços, empregos, etc.) como dos aspectos negativos (carências, esforços para alcançar melhores condições de vida, etc.). Não privilegia o econômico em detrimento do social, mas os harmoniza”.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social deve conter todas as informações necessárias e sofrer as anotações para qualquer alteração salarial.

Para os empregados que cumprem jornada de trabalho pelo tempo parcial deve-se observar o parágrafo primeiro do artigo 58-A da CLT<sup>198</sup> acrescido da Medida Provisória n. 2164-41, de 2001<sup>199</sup>.

Podemos enfatizar a Convenção 175 da Organização Internacional do Trabalho<sup>200</sup>, que não foi ratificada pelo Brasil, a expressão de trabalhador a tempo parcial significa um trabalhador assalariado que tem a sua jornada de trabalho menor do que a dos trabalhadores a tempo integral. Sendo assim, estes trabalhadores são vistos em uma situação comparável onde tenham o mesmo tipo de emprego mas optam por esta redução da jornada de trabalho por razões econômicas, técnicas ou estruturais.

Podemos citar Villatore relatando que<sup>201</sup>:

“Os Estados-membros devem adotar medidas para assegurar que os trabalhadores a tempo parcial recebam a mesma proteção de que gozam os trabalhadores a tempo integral em situação comparável. Além disso devem possuir condições equivalentes no sentido de férias anuais pagas; de rescisão do contrato de trabalho; de feriados pagos; de proteção à maternidade e de licença enfermidade. Deverá ser assegurado aos trabalhadores em tempo parcial, que não percebam um salário básico, um cálculo proporcional sobre base horária dos trabalhadores a tempo integral, que estejam em

<sup>196</sup>: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

<sup>197</sup> NASSER, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1991, p. 168.

<sup>198</sup> "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." (NR)

<sup>199</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm), acessado em 21 de dezembro as 17:10 horas.

<sup>200</sup> [http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/legislacao\\_oit/conv\\_175\\_dpr\\_50\\_20\\_06.htm](http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/legislacao_oit/conv_175_dpr_50_20_06.htm), acessado em 21 de dezembro as 17:30 horas.

<sup>201</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. *Trabalho a tempo parcial no direito comparado*. Curitiba: Genesis, 13 (76): 539, abril/1999.

situação comparável. Devem ser adotadas todas as medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial, produtivo e livremente eleito, que responda às necessidades dos empregadores e dos empregados. Novamente, no artigo 10 da Convenção n. 175 da OIT, fica estabelecido que deverão ser adotadas medidas para que a passagem de um trabalho integral para um trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, seja voluntário, de conformidade com a legislação e a prática nacionais. A base da Recomendação n. 182 da Organização Internacional do Trabalho é a mesma da Convenção n. 175 do mesmo organismo. Aliás, no artigo 1º da Recomendação ora analisada, é estabelecido que as suas disposições deveriam ser consideradas em conjunto com as da Convenção sobre o trabalho a tempo parcial” .

Destacamos, ainda, a Medida Provisória 1.709, de 1998<sup>202</sup>, que dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador – (PAT) ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A redução da jornada de trabalho pode ser um fato importante para a melhoria de vida do trabalhador e por vezes o aumento de produtividade do empregador. Com a possibilidade de esbanjar mais tempo para o lazer, saúde e família o empregado pode ter mais saúde mental e física para o labor.

Em continuidade Villatore relata que<sup>203</sup>:

(...) Os trabalhadores a tempo parcial deveriam ser informados acerca de suas condições específicas de emprego por escrito, ou por qualquer outro meio, conforme a legislação e a prática nacionais. O art. 6º da referida Recomendação estabelece que, de conformidade com o artigo de mesmo número da Convenção n. 175 da OIT, deverão ser garantidas as regras mínimas de segurança social, como prestações por idade, de enfermidade, de invalidez e de maternidade, dentre outros direitos, com o fim de igualar empregados contratados a tempo integral àqueles contratados a tempo parcial. Devem ser garantidos os requisitos mínimos de acesso ao seguro privado para contemplar os direitos garantidos pela segurança social. A transformação de contrato a tempo parcial para contrato a tempo integral, ou vice-versa, possui orientações na Recomendação n. 182 da OIT, como no caso de constantes informações sobre os direitos existentes na modificação de contratos e, também, a disponibilidade de postos em cada um dos tipos de contrato deve ser tomado em consideração o pedido do empregador ou do empregado para a transformação em outro contrato. A negativa do empregado em transformar o seu contrato, a pedido do empregador, não pode ser motivo para sua dispensa”.

A flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema “part-time” ou a tempo parcial é visto como influenciador da postura e escolha individual do trabalhador, onde ambos os lados, empregado e empregador almejam benefícios.

---

<sup>202</sup> <http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=743>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 13 horas.

<sup>203</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho a tempo parcial no direito comparado. Curitiba: Genesis, 13 (76): 539, abril/1999.

Consta no relatório da OIT<sup>204</sup>:

“(...) jornadas semanais de trabalho médias um tanto mais curtas para os trabalhadores mais jovens, de menos de 25 anos de idade, com a jornada semanal aumentando para um nível mais elevado durante a idade mais produtiva do trabalhador – abrangendo, aí, as faixas etárias entre 25 e 54 anos. À medida que os trabalhadores ficam mais idosos, suas jornadas semanais médias de trabalho começam a declinar – como observamos na categoria 55-64 anos, de trabalhadores mais velhos – e suas jornadas continuam a reduzir-se ao ultrapassarem a idade típica de aposentadoria, de 65 anos ou mais, o que está demonstrado na categoria final de idade. O padrão dominante de jornada de trabalho por faixa etária nessa figura fica talvez mais bem ilustrado pelo caso do Brasil, que mostra claramente jornada semanal de trabalho média aumentando de 37,4 horas por semana na faixa mais jovem de idade até o pico de 42,1 horas na faixa de 25-39 anos, declinando então gradualmente até atingir a mínima de 32,5 horas por semana na faixa de maior idade (65 anos ou mais)”.

Para trazer os dados da duração da jornada de trabalho no Brasil e no mundo pelo relatório da OIT relatam-se acerca da planilha apresentada onde a idade de 35 a 44 anos no Brasil é onde se tem a maior jornada semanal média sendo seguidos pelas idades de 25 a 34 anos e de 45 a 54 anos, 15 a 24 anos, 65 ou mais que apresentam menores jornadas semanais médias. Esta planilha, para tanto, pode ser comparada à outros estudos apresentados pela OIT onde tira-se a conclusão de que a tendência dos 65 anos ou mais tem a porcentagem maior de trabalhadores a tempo parcial sendo esta questão inversa para os trabalhadores entre 15 a 24 anos.

Não pode o empregado registrado por jornada de trabalho a tempo parcial fazer qualquer tipo de horas extras, sendo assim uma jornada de trabalho com características e imposições para que se tenha sua total validade, ainda, não poderá o trabalhador converter seu um terço do período de férias em abono pecuniário<sup>205</sup>.

Em caso de algum empregado regular, ou seja, com jornada de trabalho a tempo integral, este deve manifestar-se e dispor a opção junto à empresa pelo instrumento de negociação coletiva junto ao sindicato de sua categoria profissional.

---

<sup>204</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

<sup>205</sup> "Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade." (NR)

Destaca Giosafat Riganò que<sup>206</sup>:

“(...) la giurisprudenza maggioritaria ammette che sia possibile assumere a tempo parziale un lavoratore avviato obbligatoriamente in base all’art. 482 del 1968 non rinvenendosi alcun divieto in tal senso. Anzi a sostegno della compatibilità si deve rilevare che, ai sensi dell’art.10 della Legge n. 482 del 1968, il lavoratore assunto obbligatoriamente ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo degli altri lavoratori. Il lavoro a tempo parziale, come detto, si differenzia dal lavoro a tempo pieno solo per la riduzione quantitativa dell’orario di lavoro. Ne segue che un lavoratore avviato obbligatoriamente, al pari di qualsiasi altro lavoratore, possa, di comune accordo con il datore di lavoro, stipulare un contratto di lavoro ad orario ridotto. Ovviamente, è necessario che il lavoratore abbia espresso il proprio consenso ad essere assunto ad orario ridotto, non essendo ammissibile la costituzione del part-time per disposizione unilaterale”.

Nesta via, em tradução livre pode-se ter que a afirmativa do autor é que não se pode obrigatoriamente impor a questão do trabalho a tempo parcial, pois é um assunto a ser observado na questão da remuneração e das condições de um trabalhador a tempo integral, assim, o trabalho a tempo parcial deve ter a sua diferença somente no tempo trabalhado, ou seja, na redução quantitativa de tempo de trabalho, deve-se em comum acordo empregado e empregador de concluir na opção do trabalho a tempo parcial tendo consentimento mútuo.

Em leitura no site da Organização Internacional do Trabalho<sup>207</sup> pode-se observar que a busca da redução da jornada de trabalho é para se ter políticas apropriadas para compreender as necessidades do trabalhador e empregador, trazendo interação entre salário e tempo de trabalho. Objetiva a economia em desenvolvimento e um diálogo social integrador das necessidades dos trabalhadores colocando suas exigências e preferências em patamar de conscientização e escuta para que empregado e empregador possam trabalhar em conjunto e alcançar uma economia mais estável e em ascensão.

### 2.3.1 DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO

A flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema “part-time” como influenciador do trabalhador e empregador, principalmente objetivando a diminuição do problema social de desemprego. Com novas perspectivas e instrumentos para tentar inserir uma camada da população no mercado de trabalho tem-se que colocar em prática tentativas para mudar a economia e a realidade.

<sup>206</sup> RIGANÒ, Giosafat. Il Contratto Di Lavoro a Tempo Parziale. In PASSARELLIM Giuseppe Santoro. Flessibilità e Diritto Del Lavoro. Torino: G. Giappichelli Editore, 1997.p. 93-94.

<sup>207</sup> [http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/doc/livro\\_resumo\\_145.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/doc/livro_resumo_145.pdf) acessado em 15 de dezembro de 2010 as 18:30 horas.

Assim, o trabalho a tempo parcial vem sendo estudado e colocado no regramento para que se tenham possibilidades de aumento de crescimento no nível de vida, dando aspecto social, econômico, político e jurídico à população bem como oportunização de mais vagas de empregos.

Tira-se do site do Ministério do Trabalho e Emprego que<sup>208</sup>:

“A Constituição brasileira de 1988, a partir de forte pressão sindical desde meados dos anos 80, reduziu a jornada de 48 horas semanais para 44 horas; o Japão, em 1992, reduziu a jornada semanal para 40 horas; no Chile, a jornada normal de trabalho foi reduzida de 48 horas para 45 em 1º de janeiro de 2005; em Portugal, a jornada foi reduzida para 44 horas em 1991 e para 40 horas, no ano de 1996. Porém, o caso mais significativo e de maior repercussão foi a redução ocorrida na França, onde a jornada passou de 39 horas semanais para 35 horas, a partir de janeiro de 2000, para as empresas com mais de vinte trabalhadores e, a partir de 2002, para empresas com até vinte trabalhadores. Mas há também muitos casos em que as reduções das jornadas ocorrem via convenções ou acordos coletivos, sem a intervenção do Estado. O caso mais conhecido é o da Alemanha, que nos últimos anos experimentou reduções expressivas, tendo uma jornada que, a depender da categoria profissional, pode variar de 35 a 39 horas”.

Mostra-se no gráfico do Instituto relacionado que no Brasil as horas médias trabalhadas por semana entre 1988 e 2007 tiveram nos estados de Santa Catarina uma variação de menos 11,2 %, no Paraná variação de menos 13,4%, no Rio Grande do Sul uma variação de menos 14,1 %, São Paulo menos 6,2%, dentre outros estados, sendo os destaques de maior variação os estados de Rondônia com menos 21,7%, Piauí com menos 21 %, Maranhão com menos 20,6% e o estado com menor variação de horas médias foi o estado de Amapá com menos 3,2%.

Tira-se do site do Instituto de Pesquisa e Econômica Aplicada<sup>209</sup> que:

“A Constituição Federal de 1988 definiu oficialmente como jornada máxima de trabalho o tempo de 44 horas semanais. Apesar da legislação que trata do limite do tempo de trabalho semanal referir-se aos ocupados formalmente contratados, o que representou em 2007 menos de 50% do total dos trabalhadores, observa-se que do final da década de 1980 para cá houve redução nas horas médias tradicionalmente trabalhadas pelo conjunto dos ocupados no Brasil. Pelo menos é o que se pode concluir das informações geradas anualmente pela PNAD do IBGE, seja para o Brasil, seja para as grandes regiões geográficas, seja para os estados da federação. O país como um todo registrou entre 1988 e 2007, a diminuição em 10,7% na carga horária média semanal trabalhada pelos ocupados. Em resumo, a redução de 44,1 para 39,4 horas médias semanais de trabalho. No mesmo período de tempo, nota-se também que a maior diminuição nas horas médias tradicionalmente trabalhadas por

<sup>208</sup> [http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod14\\_2007.pdf](http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod14_2007.pdf), acessado em 18 de dezembro as 20:40 horas.

<sup>209</sup> [http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado\\_presidencia/09\\_07\\_29\\_ComunicaPresi\\_24\\_CargaHoraria.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_07_29_ComunicaPresi_24_CargaHoraria.pdf), acessado em 18 de dezembro as 20:55 horas.

semana ocorreu no estado de Rondônia (21,7%), seguida nos estados do Piauí (21,0%) e do Maranhão (20,6%). Em contrapartida, o estado com menor redução nas horas semanais médias de trabalho foi o Amapá (3,2%). Na sequência, aparecem os estados do Rio de Janeiro (4,6%), Distrito Federal (4,6%) e São Paulo (6,2%)”.

Assim, da planilha de elaboração do IPE percebe-se que em cada estado brasileiro tem suas peculiaridades, até mesmo por se tratar de um país com grande extensão territorial e muitas diferenciações de economia. Alguns estados demonstram maior ou menor diminuição da carga horária de trabalho, todavia, importante ressaltar que todos tiveram alguma mudança por menor ou maior que seja.

Continua-se a dispor informações do Instituto no aludido site já relacionado:

“No ano de 2007, o estado da federação com menor jornada média de trabalho semanal foi o Piauí (31,1 horas), seguido do Maranhão (35,1 horas), Acre (35,8 horas), Rondônia (36,6 horas) e Bahia (36,6 horas). Já o estado que registrou a maior quantidade média de horas semanais foi São Paulo (41,9 horas), acompanhado, na sequência, por Santa Catarina (41,1 horas), Goiás (41 horas) e Distrito Federal (40,8 horas). Em 1988, o estado da federação com menor jornada média semanal de trabalho no país foi o Piauí (39,3 horas), seguido da Bahia (41,2 horas), Sergipe (41,5 horas) e Paraíba (41,5 horas). Por outro lado, o estado com maior tempo médio semanal de trabalho foi Mato Grosso (48,5 horas), seguido por Mato Grosso do Sul (47,2 horas) e Roraima (46,8 horas)”.

Observa-se que no sul, nordeste e norte apresentam maior evolução da jornada média semanal de trabalho entre 1988 e 2007 já visualizando o campo dos setores da atividade econômica e visualizando-se o setor agrícola onde a intensidade e o tipo de ocupação foram destacados bem como a não remuneração.

Cabe salientar sobre a Medida Provisória n. 2.164, de 2001, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modificando as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

Destaca-se outro gráfico explicativo para melhor observância do leitor acerca das horas de trabalho semanais no mundo o qual demonstra que na indústria brasileira, através de dados da região metropolitana de São Paulo é que se tira que em 2006 a hora de trabalho semanal era mais de 43 horas sendo que desde 1988 foi variando de ano a ano<sup>210</sup>.

---

<sup>210</sup> <http://www.dieese.org.br/anu/anuarioTrabalhadores2008/arquivos/t97.htm#grafico>, acessado em 18 de dezembro as 21:10 horas.

Nesta via segue comentário de Villatore<sup>211</sup>:

“Como destaque sobre a importância do tema da Duração do Trabalho, no mundo, a Organização Internacional do Trabalho, no mesmo ano de sua criação, 1919, estabeleceu, em sua primeira Convenção Internacional, nº. 1, regras sobre as Horas de Trabalho na Indústria. O seu preâmbulo explicava os esforços e propostas relativas à aplicação do princípio de jornada de oito horas diárias e de quarenta e oito horas semanais, e, no corpo do texto, aceitava o extrapolamento de jornada somente em caráter excepcional. Importante ressaltar que o Brasil não ratificou a referida Convenção Internacional, muito menos a de nº. 47, criada em 1935, estabelecendo uma jornada semanal de 40 horas de trabalho aplicada de uma forma que não implique em uma diminuição do nível de vida dos trabalhadores, e a de nº. 175, sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, instituto esse a que, por economia, reportamo-nos em outro estudo nosso”.

Constata-se também pelo quadro de distribuição de empregos por tamanho da jornada de trabalho<sup>212</sup> que a distribuição do número de empregos por tamanho da jornada de trabalho em 2006 destacava-se por ser maior no período de 41 a 44 horas e menor no período de 13 a 15 horas.

Da mesma fonte, o quadro de proporção do número de empregos por tamanho da jornada de trabalho e de acordo com o grau de instrução dos trabalhadores no Brasil em determinados anos tem como informação que em 2006 o índice é de menor carga horária esta entre os mestres, pessoas com grau superior completo e superior incompleto sucessivamente.

Ainda, pode-se ter dos gráficos que já na jornada maior de 41 a 44 horas se concentram os analfabetos, pessoas com oitava série incompleta e quarta série completa.

Em caráter de afirmação de idéias, torna-se a dispor que a redução da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial mostra que a diminuição da carga horária traz benfeitorias à vivência do trabalhador onde, com reduções da jornada de trabalho pode-lhe dar maior possibilidade da divisão de seu tempo entre trabalho e elementos essenciais de sua vida, como a família.

Assim, o equilíbrio entre trabalho-família pode estabelecer-se dando possibilidades e opções aos trabalhadores tornando possível sua vivência amplificada e

---

<sup>211</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. “Trabalho a tempo parcial no direito comparado” in *Revista Trabalho & Doutrina*, n. 21, São Paulo: Saraiva, junho de 1999, pp. 127-153; in *Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, n. 76, Curitiba: Gênesis, 1999, pp. 536-563.

<sup>212</sup> Ministério do Trabalho e Emprego; Base estatística da Rais. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), instituída em 1975, fornece dados estatísticos sobre o *mercado de trabalho formal* no Brasil, funcionando em conjunto com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), criado em 1965, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados. Os dois índices são mantidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. As bases estatísticas podem ser acessadas em <http://www.mte.gov.br>, mediante cadastro como pesquisador.

melhorada na família bem como possíveis empregos da economia formal para número maior de trabalhadores, principalmente mulheres<sup>213</sup>.

### 2.3.3 REDUÇÃO DO SALÁRIO

Com relação a diminuição da jornada de trabalho tem-se necessária a disposição da diminuição do salário. Em nota técnica do Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos<sup>214</sup> tem-se que se em uma via muitas pessoas estão desempregadas em outra via muitas pessoas estão trabalhando em longas jornadas de trabalho, onde, demonstra a realidade dos desempregados e a redução da criação de cargos com carteira assinada a qual auxilia no crescimento do mercado informal e da precarização da vida do trabalhador.

Viabilizam-se ao leitor mais algumas citações de gráficos para estatísticas e sustentação da colocação<sup>215</sup> os quais podem ser observados no site abaixo descrito que dispõe acerca da evolução da distribuição dos ocupados segundo horas médias semanais de trabalho entre 1988 e 2007, assim, pode-se observar que em 1988 o total é de 7,9 para o tempo parcial e em 2007 o total é de 10,1. Ainda, a ocupação formal no tempo parcial tem dados de 1,9 e da ocupação informal 13,4. Deve-se ter que o tempo parcial neste estudo é visto como de 20 a 29 horas.

No relatório da OIT<sup>216</sup> deixa-se bem claro que se deve compreender a complexidade entre a questão do salário/remuneração e jornada de trabalho:

“A presença limitada de trabalho em tempo parcial nos países em desenvolvimento pode ser atribuída basicamente à sua repercussão na renda dos trabalhadores, porque os salários relativamente mais baixos pagos aos que trabalham em jornadas mais curtas não são suficientes para o sustento dos trabalhadores e de suas famílias (TANG e COUSINS, 2005; VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005)”.

Interessante torna-se afirmar que o marco da luta da diminuição da jornada de trabalho e maiores regulamentações à questão trabalhista deu origem ao Dia do

<sup>213</sup> Relatório da Organização Internacional do Trabalho nominado “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada” retirado do site: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.p. 159.

<sup>214</sup> <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>, acessado em 18 de dezembro as 22 horas.

<sup>215</sup> [http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado\\_presidencia/09\\_07\\_29\\_ComunicaPresi\\_24\\_CargaHoraria.p](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_07_29_ComunicaPresi_24_CargaHoraria.pdf)  
[df](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_07_29_ComunicaPresi_24_CargaHoraria.pdf), acessado em 18 de dezembro as 22:15 horas.

<sup>216</sup> Relatório da Organização Internacional do Trabalho nominado “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada” retirado do site: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

Trabalhador em primeiro de maio onde no ano de 1886 mais de 180 mil trabalhadores nos Estados Unidos da América reivindicaram redução da jornada de trabalho.

As solicitações por redução da jornada de trabalho vem de longa data, porém atualmente percebe-se o quão crítica esta a realidade do desemprego. Assim, também é possível demonstrar que em 1936 a França reduziu a duração de trabalho, no Brasil era em torno de 10 a 12 horas de jornada de trabalho onde foi reduzida para no máximo 8 horas de trabalho

Destaca-se que tem Projetos de Lei tramitando em prol da diminuição da jornada de trabalho, por exemplo o Projeto de Lei n. 08, de 2000<sup>217</sup>, que altera a redação dos artigos 58, 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre a duração máxima da jornada de trabalho; Proposta de Emenda à Constituição no. 393, de 2001, pela cartilha do DIESSE<sup>218</sup> o qual tem como lema “Reduzir a jornada é gerar empregos” e salienta que:

“A redução da jornada de trabalho (RJT) sem redução de salários pode ser um dos meios para preservar empregos e criar novos postos de trabalho de qualidade. No Brasil não é diferente. Se, por um lado, muitas pessoas estão desempregadas, de outro, grande parte das que estão empregadas trabalham longas jornadas”.

Também destaca-se a Proposta de Emenda à Constituição n.442, de 2001<sup>219</sup> que tem como indexação as palavras: Alteração, Constituição de 1988, direitos sociais, inclusão, progressividade, redução, duração, horário de trabalho, jornada de trabalho, trabalhador, apresentação, aumento, índice de produtividade. Esta proposta ainda está em trâmite para redução gradual da jornada de trabalho.

Assim, tem-se que se busca a redução da jornada de trabalho porém sem diminuição do salário onde trará mais inclusão social e geração de empregos com distribuição de renda.

## **2.4 ASPECTOS POLÍTICOS, ECONÔMICOS E SOCIAIS DO TRABALHO**

Deve-se observar que diversos são os aspectos políticos, econômicos e sociais do trabalho, pois perfaz diversas fases da sociedade. O giro de riquezas com o pagamento dos salários faz com que os trabalhadores tenham condições de aquisição de bens materiais, trazendo então condição digna de vida inserindo o cidadão na sociedade e auxiliando o mesmo nas relações sociais.

---

<sup>217</sup> <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/proplegis.xml>, acessado em 18 de dezembro as 19 horas.

<sup>218</sup> [http://www.dieese.org.br/esp/cartilha\\_reducaojornada.pdf](http://www.dieese.org.br/esp/cartilha_reducaojornada.pdf), acessado em 18 de dezembro as 19:10 horas.

<sup>219</sup> [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=36649](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=36649), acessado em 18 de dezembro as 19:15 horas.

Pelo DIEESE coloca-se que é possível reduzir a jornada de trabalho sem prejudicar a produção do empregador eis que: “a produtividade do trabalho mais que dobrou na década passada; o custo dos salários no Brasil é um dos mais baixos do mundo; o peso dos salários no custo total da produção é baixo; nos últimos anos, a flexibilização da legislação trabalhista, a introdução de novas tecnologias e as novas formas gerenciais trouxeram um aumento significativo do ritmo de trabalho”<sup>220</sup>.

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, assim, todos dotados de razão e de consciência agem com espírito de fraternidade e em consequência buscam o direito ao desenvolvimento que é um direito de todos e que deve ser providenciado pelo Estado na implementação de políticas públicas.

Para conseguir estar inserido na sociedade política, economia e social o cidadão deve ter um rendimento para sua sobrevivência, assim, importante torna-se citar a Declaração dos Direitos do Homem pela ONU– Organização das Nações Unidas no artigo XXIII:

“Artigo XXIII.

1. 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.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.

Consiste, para tanto, que todo o ser humano tem direito ao trabalho, condições justas e favoráveis de trabalho, à realização de conquistas econômicas, sociais, políticas, culturais, estas indispensáveis para a formação de sua personalidade e alcance de sua dignidade.

Na Constituição de 1988 a ordem econômica busca da realização do interesse social, todavia, conforme explicita Eros Grau<sup>221</sup> os homens não realizam a História como querem, mas sim diante das condições que lhes surgem:

“Por certo que a ordem econômica na Constituição de 1988 pode instrumentar mudança e transformação da realidade, até o ponto, talvez, de reconfigurar a ideologia constitucional e mesmo, quiçá, em seu devido lugar recolocar o

---

<sup>220</sup> [www.dieese.org.br/esp/cartilha\\_reducaojornada.pdf](http://www.dieese.org.br/esp/cartilha_reducaojornada.pdf), acessado em 18 de dezembro as 20:23 horas.

<sup>221</sup> GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. p. 347.

individualismo metodológico. Tudo dependerá de quem esteja o Estado a representar, de quais sejam os interesses que o motivam, interesses de grupos ou interesse social – e em função de que interesse estejam a exercer o poder os representantes institucionais da sociedade (...). Por certo pode, a ordem econômica da Constituição de 1988 – Constituição dirigente, dinamismo – instrumentar a busca da realização, em sua plenitude, do interesse social”.

A ordem econômica visa sim a vida do ser humano em sociedade e condições dignas, esta promove a circulação de riquezas fazendo paralelamente o auxílio às melhores condições de moradia, educação, lazer, emprego, entre outros.

A ligação do Direito do Trabalho com as questões econômicas conciliáveis e as políticas públicas realizadas pelo Estado é perceptível sendo que estas promovem formas de ascensão econômica e social de sua população, para tanto, a questão social e a questão econômica acabam por terem que andar paralelas uma a outra.

Com a possibilidade de projeção pessoal, econômico e social tem-se a possibilidade de cumprir com os dispostos que salientam a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 sobre a dignidade e qualidade de vida.

Todavia, para se almejar e alcançar estas questões deve-se, novamente afirmando, ter um foco na questão política, econômica e social do trabalho.

Pode-se salientar sobre muitas questões mundiais discutidas, todavia, todas resultam em questões da economia e refletindo sobre os acontecimentos, podemos verificar a antecipação de nossa realidade na obra de Ferreira<sup>222</sup>:

“Não há dúvidas: a sociedade encontra-se envolvida em um grande processo de transformação que afeta diversos setores da vida social (...). Temerosa diante de situações nunca antes experimentadas, a sociedade busca soluções para os estados de perigo e incerteza aos quais encontra-se exposta”.

O Direito do Trabalho foi uma superação entre os acontecimentos da sociedade, destacando o marco histórico Revolução Industrial e foi se modificando, sendo que no Brasil a sociedade transformou-se no decorrer das décadas e tinha como enfoque a acessibilidade dos cidadãos, conceder melhores condições econômico-sociais.

Para tanto, na realidade brasileira o enfoque é inserir todos os brasileiros no mundo do trabalho para que estes possam ter condições de emprego e conseqüentemente inserí-los na economia e na sociedade.

Retrata Morin<sup>223</sup> que:

“O crescimento econômico, desde o século XIX, foi não apenas motor, mas também regulador da economia, fazendo aumentar simultaneamente a demanda e a oferta.

---

<sup>222</sup> FERREIRA, Helene Sivini. In FERREIRA, Helene Sivini. LEITE, José Rubens Morato (orgs). Estado de direito ambiental: aspectos constitucionais e diagnósticos. p. 55.

<sup>223</sup> MORIN, Edgar. Terra Pátria. p. 66

Mas ao mesmo tempo destruiu irremediavelmente as civilizações rurais, as culturas tradicionais. Ele produziu melhorias consideráveis no nível de vida; ao mesmo tempo provocou perturbações no modo de vida”.

Deve-se destacar a Revolução Industrial como um fato onde os camponeses migrantes do campo foram com suas famílias para a cidade grande. Trabalhando nas fábricas e nas indústrias tiveram suas condições de vida minimamente mantidas e com um sistema de trabalho degradante. O sistema produtivo era incessante para o qual os trabalhadores necessitavam manter a produção cada vez mais elevada. Não sendo humanamente possível a produção exigida os trabalhadores iniciaram sua luta por direitos trabalhistas e sociais.

Após o pensamento frenético em produzir teve-se intensas mudanças e mesmo após muitos desenvolvimentos o homem demorou a entender que seu método produtivo, capitalista, prejudicava por vezes a própria sociedade. Assim, novas frentes demonstravam que as atitudes desenfreadas e sem consciência traziam um mal generalizado a sociedade.

Nesta via vem a tratar sobre a flexibilização da jornada de trabalho de forma a abranger diversos problemas e aspectos da sociedade.

Barros<sup>224</sup> vem destacar que:

“(...) não há dúvida de que o Direito do Trabalho é um produto típico do século XIX; nasceu sob o império da máquina, como uma reação aos vícios e conseqüências da liberdade econômica, os quais podem sintetizar-se na exploração do trabalho das mulheres e menores, desgastando prematuramente o material humano, nos acidentes mecânicos do trabalho, nos baixos salários, e nas excessivas jornadas. As soluções para esses problemas já não se situavam no direito civil, reclamando uma legislação mais de acordo com a realidade social. Isso porque o contrato de trabalho não poderia firmar-se e executar-se dentro dos dogmas do direito clássico, considerando-se a flagrante desigualdade das partes. Diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais, o Estado resolveu intervir na regulamentação do trabalho, inspirando-se em postulados, que lhe atribuem critérios próprios, não encontrados em outro ramo do Direito”.

O mundo diante da globalização demonstrou em sua história e em um novo direito constitucional brasileiro uma efetivação dos direitos e mudança social. Todavia, percebe-se que há necessidade de um planejamento mais aprimorado para a conquista efetiva dos direitos fundamentais do cidadão bem como efetivador dos direitos do trabalho e ambientais, uma consciência integral da população já seria uma conquista.

---

<sup>224</sup> BARROS, Alice Monteiro. Flexibilização e Garantias Mínimas. p. 9.

Relata Bobbio<sup>225</sup> que:

“(...) o elenco dos direitos do homem se modificou e continua se modificando, com a mudança das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses, das classes no poder, dos meios disponíveis para a realização dos mesmos, das transformações sociais, (...)”.

A Constituição de 1988 tem destaque ao seu grande aprofundamento dos direitos sociais, valores éticos, cidadania, dignidade da pessoa humana e, principalmente a democracia<sup>226</sup>. A sociedade foi transformando-se no decorrer das décadas, e com isto as manifestações e as lutas por melhorias da sociedade, nesta via, chegou-se a legislação que por ora utilizamos a qual de tempos em tempos sobre modificações para se adaptar à realidade do momento.

Na sociedade brasileira atual deve-se ter em conta que a população luta contra o desemprego e a exclusão social. A Constituição visa garantir aos trabalhadores a dignidade da pessoa humana, entretanto, tem-se visto que a cada vez mais temos a automação, as novas tecnologias e implantações de facilidades de produção para as empresas. A movimentação e mudanças são constantes sendo o dia a dia uma inovação e diferenciação contínua.

O capitalismo trouxe nova realidade e hoje busca-se enfrentar os riscos e questões da sociedade para que seus cidadãos tenham participação e consciência de seu Estado.

O Direito do Trabalho e o trabalho em si perfaz muitos aspectos da sociedade englobando o homem trabalhador nos aspectos políticos, econômicos e sociais.

Os riscos globais demonstraram-se com condições de mobilizar novas energias políticas e sociais no intuito de tratar os acontecimentos. A necessidade de respostas aos desafios e aos riscos da modernidade é fortalecida no decorrer do tempo, para tanto, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 torna-se um alibi para que este crescimento das normatizações seja mais específica, além do que ela trouxe muitas novidades e implementações para a sociedade brasileira atual.

Relata Bobbio<sup>227</sup> que:

“(...) o elenco dos direitos do homem se modificou e continua se modificando, com a mudança das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses, das classes no poder, dos meios disponíveis para a realização dos mesmos, das transformações sociais, (...)”.

---

<sup>225</sup> BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. p 38.

<sup>226</sup> BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. p. 345

<sup>227</sup> BOBBIO, Norberto. A era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 38.

Como bem adverte Souto Maior<sup>228</sup>:

“(...) uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, (...). O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças. (...) característica da relação capital X trabalho, integra-se em seu conceito, advindo daí a noção de justiça social como seu princípio maior”.

Com influência nítida a globalização tem nas questões trabalhistas a necessidade de ter normatizado algumas questões. Assim, as legislações vêm tentando alcançar, paralelamente, esta mudança na realidade.

O trabalho humano é essencial e fundamental para a ordem social e econômica. Juntamente com a globalização veio a ser necessário para a superação de sistemas. O Direito do Trabalho está conectado com a questão econômica e social de um país, pois é ele que abrange as pessoas da população e lhe permite dar condições de acessibilidade econômica para sua manutenção e ascensão social.

## **2.5 A INFLUÊNCIA DA INTENSIDADE DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DO TRABALHADOR E EMPREGADOR**

A nova regulamentação trabalhista abriu portas para as reivindicações dos trabalhadores embasados na legislação brasileira, no intuito de buscar toda sua aplicação e prática dos direitos trabalhistas.

Percebemos, para tanto, que no mundo atual, na globalização, na facilidade da troca de informações, no lapso temporal reduzido diante de tantas tecnologias, a nova forma de comportamento humano, todos têm uma influência ideológica neoliberal, pois, o Estado hoje não funciona como interventor, mas como um regulador da sociedade civil<sup>229</sup>.

Enfatizando Giovanni Alves<sup>230</sup> temos que:

“(...) nos anos 90 o Brasil passou a incorporar uma pauta de problemas sociais característicos do mundo do trabalho no cenário do capitalismo mundial e que são impostos pela nova ofensiva do capital na produção (uma das características estruturais da mundialização do capital). Surge, como novo estigma do mundo do trabalho, o desemprego estrutural e a precariedade de emprego e salário que atinge o pólo ‘moderno’ da classe operária”.

---

<sup>228</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. p. 259.

<sup>229</sup> SOARES, Mário Lúcio Quintão. p. 37.

<sup>230</sup> ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho. p. 247.

Complementa ainda que<sup>231</sup>:

“Uma das principais características do novo complexo de reestruturação coletiva é a sua capacidade de debilitar a sociabilidade do trabalho, não apenas pela via da captura da subjetividade operaria, por intermédio de uma serie de dispositivos ‘organizacionais’ de envolvimento operário; nem apenas pela via da desconstituição real da classe, por meio do desemprego estrutura; mas, principalmente pela precarização do salário e do emprego de amplas parcelas da classe, processo intrínseco a nova lógica da flexibilidade do trabalho (por tanto, o novo complexo de reestruturação produtiva produziu impacto não apenas sobre a quantidade de empregos – quando observamos, por exemplo, o crescimento do desemprego aberto – mas, principalmente, sobre a quantidade dos postos de trabalho criados)”.

Na sociedade brasileira atual, extremamente capitalista tendo em vista o grande fluxo de capital e giro de mercadorias, devemos ter em conta que a população luta contra o desemprego e para adquirir melhores condições de vida. O valor social do trabalho é tido como princípio fundamental na sociedade e a Constituição visa garantir aos trabalhadores a dignidade da pessoa humana, todavia, tem-se visto que a cada vez mais temos a automação, as novas tecnologias e implantações de facilidades de produção para as empresas.

O mundo globalizado traz uma realidade diferente e assim vem Zebal Filho<sup>232</sup> retratar o trabalhador do futuro:

“O trabalhador do futuro deverá ajustar-se aos novos padrões de produção carregados de flexibilidade, inovação, tecnologia e produtividade. Neste sentido, os novos padrões exigirão trabalhadores com maior numero de anos de escolaridade, que detenham não somente um conhecimento instrumental acerca de suas tarefas, mas preparação cognitiva para trabalhar de modos continuamente diferentes, em tarefas cambiantes, que exigem soluções cada vez menos padronizadas, permeadas por novas técnicas introduzidas por tecnologias em permanente evolução, e ainda, produzir de modo mais eficaz e eficiente”.

Pode-se perceber que de região para região, até mesmo dentro do próprio país tem peculiaridades próprias cada mercado de trabalho, onde se deve diferenciar o nível de desenvolvimento e industrialização bem como a estrutura educacional e qualificação de mão de obra<sup>233</sup>.

Infelizmente na visão de Pereira da Silva<sup>234</sup> a realidade é uma só, onde:

“As condições de trabalho não estão mudando de forma pacifica, bem aceita quer por empresários, quer por trabalhadores. As mudanças devem ser creditadas à

<sup>231</sup> *Ibidem.* p. 264-265.

<sup>232</sup> ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. Globalização, desemprego e desigualdade. Brasília, CRUB, 1997. p. 34.

<sup>233</sup> SILVA, Ciro Pereira da. Jornada Flexível do Trabalho: ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997. p. 18-24.

<sup>234</sup> *Ibidem.* p. 23.

sobrevivência de um e de outro. A empresa, para sobreviver, precisa ter condições de competir; para tanto, precisa de qualidade, tecnologia e preço; o trabalhador necessita do emprego e, para tanto, precisa que a empresa esteja no mercado. Ambas as partes fazem concessões e sacrifícios para que isso se materialize”.

A disposição da ideia da intensidade do trabalho como influenciador na vida pessoal e profissional do trabalhador e empregar traz que se tem uma interligação do trabalho e cidadania, e, esta é veemente pois aquele trata de relações sociais e culturais e sua a relação alcança toda a questão econômico social do trabalhador inserindo-o na sociedade e fazendo desta forma que mesmo esteja em consonância com os acontecimentos e introduzido no seio da sociedade e sendo participante desta<sup>235</sup>.

Consiste em comentário de Castel<sup>236</sup>:

“Talvez até estejamos a ponto de sair da “civilização do trabalho” que, desde o século XVIII, colocou a economia no posto de comando, e a produção na base do desenvolvimento social. Seria, então, demonstrar um apego fora de moda ao passado subestimar as inovações que se fazem e as alternativas que se buscam para ultrapassar a dignidade social de um indivíduo não é necessariamente o emprego assalariado, nem mesmo o trabalho, mas sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade”.

Pressupõe então que os indivíduos tentam diante das circunstâncias estar e permanecer nas relações de trabalho de uma forma pacífica almejando sua estabilidade econômica e social na conjuntura da situação global, ainda, percebe-se que quando o mesmo necessita buscar seus direitos é lhe dado um amparo de forma a alcançar sua dignidade da pessoa humana e cidadania.

Nesta via destaca Rosemarie Diedrichs Pimpão<sup>237</sup>:

“A limitação da jornada diária e semanal de trabalho tem fundamentos de ordem social e econômica, e objetiva propiciar ao trabalhador o convívio familiar, bem assim preservar-lhe a saúde física e mental. Hipótese diversa não autorizaria a exclusão do empregado do regime da duração de horas extras e do direito de receber a remuneração pelo labor extraordinário, direito garantido pelo disposto nos incisos IX, XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal, visto que uma interpretação mais extensiva das exceções contidas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT importaria em ofensa às garantias fundamentais constitucionais asseguradas a todos os trabalhadores voltadas à jornada de trabalho, arduamente por estes conquistada”.

O trabalhador precisa da renda para sua sobrevivência e de sua família, o empregador precisa de mão de obra para fazer o giro de seus produtos ou a própria mão de obra, assim, torna-se um ciclo sem fim onde todos os entes são necessários uns aos outros para que haja um complexo de prosperidade.

<sup>235</sup> CASTEL, R. As metamorfoses da questão social - Uma crônica do salário. p. 560-611.

<sup>236</sup> CASTEL, R. As metamorfoses da questão social - Uma crônica do salário. p. 577.

<sup>237</sup> TRT-PR-00676-2009-089-09-00-6-ACO-14654-2010 - 2A. TURMA, publicado no DJPR em 14-05-2010.

Coloca Barbagelata no intuito de demonstrar que a flexibilização visa a proteção do trabalho e trabalhador<sup>238</sup>:

“A mayor abundamiento, hay que recordar que no solo la protección del trabajo, el trabajador y sus organizaciones es el resultado del avance de la civilización hacia la dignificación de la vida humana, sino que además está salvaguardada por las normas de más alta jerarquía, que no pueden ser desnaturalizadas sin poner en crisis todo el sistema jurídico y comprometer seriamente la paz social”.

O grande tema de discussão é a questão da duração da jornada de trabalho pois os cidadãos necessitam de emprego e o empregado necessita de tempo para sua vida no seio da família, saúde e lazer bem como o empregador precisa de produtividade para sobrevivência no mercado de trabalho.

Para tanto, tem-se como conceitos de Birnie<sup>239</sup>:

“O mercado deve vir em primeiro lugar; depois seguem-se as invenções. As descobertas mecânicas muitas vezes parecem ser devidas a acidentes, mas inconscientemente o inventor trabalha dentro de limites formulados para ele pelas necessidades em evolução da sociedade”.

Ainda, é possível salientar do relatório da OIT<sup>240</sup> que em alguns países a promoção do trabalho em tempo parcial tem característica de política social e de emprego onde, em alguns países europeus encoraja grupos de baixo nível de representação, destacando mulheres para que se insiram novamente ao mercado de trabalho.

Nesta via, nos itens seguintes poderá trazer uma abordagem para maior discussão sobre o tema.

## **2.6 INICIATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DE INTENSIDADE DO TRABALHO NO BRASIL ENFATIZANDO O SISTEMA A TEMPO PARCIAL**

Tendo entendidos os aspectos da duração da jornada de trabalho do cidadão brasileiro, tem-se a discussão da flexibilização desta de forma a atender a demanda desempregada.

<sup>238</sup> BARBAGELATA, Hector-Hugo. El particularismo del derecho del trabajo. Montevideo/Uruguai: Fundación de Cultura Universitaria, 1995. p. 118.

<sup>239</sup> BIRNIE, Arthur. BIRNIE, Arthur. An economic history of Europe, 1760 - 1939 - História econômica da Europa. Tradução de Christiano Monteiro Oiticica. p. 15.

<sup>240</sup> Relatório da Organização Internacional do Trabalho nominado “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada” retirado do site: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas. p. 133.

Schwarz argumenta que<sup>241</sup>:

“(...) a idéia de maior flexibilidade do mercado de trabalho, ou melhor, de certa ‘flexibilização’ das leis sociais (ou mesmo uma desregulamentação) em alguns âmbitos do estatuto do emprego opera não mais apenas sob o signo da contingencialidade, mas sob o signo da pós-modernidade neoliberal, ou seja, a crise econômica dá novo fôlego à idéia de flexibilizar-se o estatuto do emprego como forma de dar-se aos empreendimentos econômicos maior competitividade, mas a ideia da flexibilização e a retórica a respeito da necessidade de imprimir certa modernização ao direito do trabalho, por si sós, não são novas, pois já tempos ouve-se, em todo o mundo, as cantinelas pró-flexibilização de amplos setores do empresariado, dispostos à implementação de uma nova ordem (ou desordem?) regulatória no mundo do trabalho”.

O sistema “part-time” não utilizado com freqüência no Brasil é um dispositivo o qual a legislação encontrou para dar uma duração da jornada de trabalho para o empregado compatível com uma condição para cuidados da família, saúde e lazer.

Tem-se por Robortella que a flexibilização do Direito do Trabalho é<sup>242</sup>:

“(...) instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade social, econômica e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo com objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social”.

Destaca-se o labor como direito social fundamental assim importante torna-se a flexibilização do contrato de trabalho por conter não somente o âmago do labor, mas todo o físico-psíquico do trabalhador.

Tem-se que a flexibilização abre oportunidades para a modernidade e desenvolvimento da empresa, onde ascende a globalização e concede maiores oportunidades de emprego, todavia, deve-se antever se realmente são questões que podem ser aplicadas no contexto real ou são somente questões utópicas que fogem do dia-a-dia das empresas.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e principalmente dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa. Nesta via, deve o mercado de trabalho enlaçar os trabalhadores dando-lhes acesso aos vários setores da economia e política.

A flexibilização, em tese, dá condições de alteração no contrato de trabalho para engrandecer não somente o empregado, mas sim, também o empregador dispondo questões que auxiliem o progresso da empresa através da melhor produtividade e,

---

<sup>241</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A Política Européia de Emprego e a Ideia de “Felxisssegurança”: um Novo Paradigma para a “Modernização” do Direito do Trabalho? In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. V. 1., n. 1., julho de 1989, v. 20, n. 240., junho de 2009. p. 30.

<sup>242</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1994, p. 128-129.

consequentemente, da melhor lucratividade bem como da melhor qualidade de vida do trabalhador.

Tem-se que a intensidade do trabalho pode afetar tanto positivamente como negativamente o cotidiano dos trabalhadores perfazendo, para tanto, reflexos em vários setores da economia.

Segundo Rios e Valadares<sup>243</sup>, no atendimento às necessidades humanas:

“(...) destaca-se o Estado como instrumento de realização das condições necessárias para que o ser humano desenvolva sua autonomia e se torne auto-realizado na sociedade atual”.

Destaca-se o labor como direito social fundamental assim importante torna-se a flexibilização do contrato de trabalho por conter não somente o âmago do labor, mas todo o físico-psíquico do trabalhador. As novas formas de gestão com relação à intensidade do trabalho devem ser veementemente observadas para que não firam e nem violem direitos assegurados aos trabalhadores e para que visem sempre o benefício da sociedade.

A flexibilização da duração do trabalho tem intuitos de guiar o trabalhador para ter um aproveitamento do seu tempo livre para questões vitais, como saúde e lazer.

Observam-se algumas durações do trabalho colocadas na legislação trabalhista brasileira, sendo a mais utilizada a de 44 horas semanais. Nesta via, tem-se dispositivo o qual veda ao trabalhador exercer mais de 2 horas extras por dia, ou seja, um total de 10 horas dia trabalhadas, salvo exceções<sup>244</sup>.

Em 1995 foi proposta por Inácio Arruda a Proposta de Emenda à Constituição nº. 231<sup>245</sup> que tramita no Congresso Nacional com os objetivos de alterar os incisos XIII e XVI do artigo 7º. da Constituição de 1988. Esta PEC 231 almeja estabelecer uma duração legal de 40 horas semanais e com o valor mínimo da hora extra em 75% sobre a hora normal.

Em 30 de junho de 2009 a Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição aprovou o parecer por unanimidade<sup>246</sup>. Desta trata-

---

<sup>243</sup> RIOS, Sâmara Eller. VALADARES, Leonardo. Paradigmas do Estado pós-moderno: a correspondência entre *Welfare State* e Estado Democrático de Direito. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, ano XIX, nº. 218, p. 89-99, ago. 2007. p. 89.

<sup>244</sup> 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.

<sup>245</sup> <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>, acessado em 19 de maio de 2010 as 18:30 horas.

<sup>246</sup> [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=441639](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639), acessado em 19 de maio de 2010 as 20:20 horas.

se da diminuição da carga horária da jornada de trabalho todavia com a manutenção do salário e encargos para a compensação.

Importante ressaltar que no relatório desta Proposta à Emenda Constitucional afirma-se que houve participação do Ministro Maurício Godinho Delgado representando o Tribunal Superior do Trabalho e que o mesmo relatou o seguinte<sup>247</sup>:

"(...) a redução da jornada um dos temas mais importantes para a construção da civilização ocidental, sendo o direito do trabalho parte fundamental do processo civilizatório. Segundo o expositor, essa é uma questão de cidadania. Destacou que o Brasil adotou a jornada de 48 (quarenta e oito) horas na década de 1930 e somente em 1988 foi reduzida para 44 (quarenta e quatro) horas. Considera a redução para 40 (quarenta) horas uma redução equilibrada com ganho social significativo. A cidadania é valorizada, pois o trabalhador passa a ter mais tempo para se dedicar às atividades familiares, sociais, culturais etc. Disse, ademais, que todos os exemplos históricos demonstram que o sistema econômico só ganhou com a redução de jornada, pois o impacto é diluído no tempo e facilmente absorvido pelo empresariado e pela sociedade".

Nas audiências públicas foram ouvidas diversas autoridades no assunto, dentre as quais, importante citar, Maurício Ferreira, representante da Central Geral dos Trabalhadores brasileiros – CGTB, salientou que<sup>248</sup>:

"(...) antes da crise econômica e financeira as empresas tiveram lucro que não foi repassado para os trabalhadores, todavia, quando há dificuldade, recorrem ao fechamento de postos de trabalho. A redução da jornada é vista como uma forma de divisão de riquezas".

Importante citar também o Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, Fábio Leal Cardoso, que afirmou que:

"(...) a crise foi causada pelo modelo de Estado neoliberal, não intervencionista. No entanto, entende que o mercado de trabalho não sobrevive sem o Estado e que o direito do trabalho representa um marco civilizatório. Afirmou, ainda, que o Brasil é campeão de acidentes do trabalho. O primeiro bem jurídico a ser tutelado com a redução da jornada é a saúde do trabalhador. Salientou que a prática de horas extras deve ser reprimida, bem como deve ser fortalecida a fiscalização do trabalho".

Percebe-se então que a temática vem sendo muito discutida e que muitas autoridades da área defendem a redução da jornada do trabalho.

Tem-se a Medida Provisória nº. 1.709/98, que hoje está sob o nº. 1952-22<sup>249</sup> (publicada em 30 de março de 2000) altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,

---

<sup>247</sup> [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=441639](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639), acessado em 19 de maio de 2010 as 20:20 horas.

<sup>248</sup> [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=441639](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639), acessado em 19 de maio de 2010 as 20:20 horas.

<sup>249</sup> <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2000/1952-22.htm>, acessado em 19 de maio de 2010 as 21 horas.

para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modificando então as Leis nº. 6.321, de 14 de abril de 1976; nº. 6.494, de 7 de dezembro de 1977; nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

O sistema de horas a tempo parcial tem uma duração de até 25 horas semanais, onde o salário e os direitos trabalhistas estão em conformidade com esta duração da jornada. Está estipulado no artigo 58-A da Consolidação das Leis Trabalhistas:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. [\(Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001\)](#);

§ 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001\)](#);

§ 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001\)](#)”.

Desta forma o trabalho a tempo parcial faz com que se tenha uma possibilidade de contratação especial já regulamentada, estes trabalhadores não podem realizar horas extras. Deve-se distinguir o trabalho a tempo parcial da jornada de trabalho reduzida, pois o primeiro tem suas especificações delimitadas e o segundo trata-se da jornada tradicional com modificações pactuadas entre empregado e empregador.

Para se ter uma modificação do trabalhador com jornada de trabalho tradicional para o sistema do tempo parcial é necessário que se tenha então registro nos documentos do empregado e esteja disposto em instrumento coletivo (artigo 58-A, § 2º, CLT).

Ressalta o Desembargador Presidente do TRT da 3ª. Região, Dárcio Guimarães de Andrade, que<sup>250</sup>:

“Flexibilizar é tornar maleável. É a capacidade dos indivíduos de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho. Traduz-se pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam adaptar as relações de trabalho às flutuações econômicas, às alterações econômicas na ordem social e às constantes inovações tecnológicas. A legislação vigente vai despir-se, então, da sua rigidez tradicional, e as deficiências existentes na norma serão contornadas com a lógica e o bom senso”.

---

<sup>250</sup><http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/22560/22123>, acessado em 19 de maio de 2010 as 21:15 horas.

Nesta via, respeitadas as condições impostas na legislação a empresa garante ao empregado o respeito da sua duração de trabalho e o estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho.

Também evita com a redução da duração da jornada de trabalho ou até mesmo a implantação mais efetiva de um sistema “part time” o desgaste físico e psíquico do trabalhador, dando-lhe mais oportunidades de buscar outros afazeres para ascender sua vida pessoal.

Já ao empregador terá trabalhadores mais ativos, produtores e interessados durante todo o período laboral, incentivando e aumentando sua produção e desenvoltura.

A redução da duração de trabalho bem como o sistema do tempo parcial tem sido positivamente enfrentado pelas autoridades brasileiras, no intuito de até mesmo fazer uma alusão aos aspectos sociais e reorganização das relações de trabalho, destacando a oportunidade para outros trabalhadores diminuindo então o assustador desemprego.

Para tanto, importante destacar citação Robortela<sup>251</sup>:

“O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas às realidades econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social” .

Importante ressaltar que no relatório desta Proposta à Emenda Constitucional afirma-se que houve participação do Ministro Maurício Godinho Delgado representando o Tribunal Superior do Trabalho. A redução da jornada é demasiadamente importante para a construção da civilização ocidental colocando à tona a valorização da cidadania e a absorção da redução de jornada pelo empresariado e sociedade.

Nesta linha de pensamento a jornada de trabalho reduzida oportuniza maiores empregos e, assim, perfaz com que a população seja toda inserida no mercado de trabalho fazendo com que esteja realmente participante da sociedade no aspecto econômico e social.

---

<sup>251</sup> ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direitos do trabalho. p. 24.

## CAPÍTULO 3

### AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO NO BRASIL PELO SISTEMA PART-TIME

#### 3.1 NOÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS ATÉ A INICIATIVA DAS QUESTÕES DE FLEXIBILIZAÇÃO PELO SISTEMA A TEMPO PARCIAL

Abordado em contexto constitucional torna-se interessante dispor ao leitor sobre a questão da evolução das leis trabalhistas até a iniciativa das questões de flexibilização eis que trará com contexto histórico para chegarmos nos dias de hoje.

O Direito do Trabalho teve diversos avanços que diante da realidade econômica por vezes ocasionaram dispensas e crises de empregadores, sendo assim, não tendo respaldo econômico para ter-se uma garantia de melhorias aos trabalhadores trouxe o Estado esta garantia perante a redação da Lei<sup>252</sup>.

Como traçamos nesta dissertação, no aspecto da origem internacional a Revolução Industrial, cabe salientar que a manifesta desigualdade dos trabalhadores naquelas circunstâncias e a duração da jornada de trabalho excessiva faz com que os trabalhadores se revoltam e protestem contra aquelas situações, sendo assim, iniciou-se as medidas legislativas para regulamentar a situação<sup>253</sup>.

Para tanto, é possível ressaltar que o Direito do Trabalho foi construído na Revolução Industrial onde seus regramentos, fundamentos e finalidades encontraram-se e, com isto, pode-se perceber a tamanha perplexidade que o Direito do Trabalho encontra-se na atualidade, sendo então integrante de um contexto de política e economia tornando-se categoria econômica<sup>254</sup>.

Barros consiste que<sup>255</sup>:

“Durante esse período foram surgindo várias ideologias quanto ao trabalho. A necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, na luta pela desigualdade econômica e social, fez com que no século XIX, na Europa, surja o Direito do Trabalho”.

Tendo surgido o Direito do Trabalho o mesmo foi sendo utilizado por diversos países, isto o Brasil utilizou no período onde normalmente são requeridas adequações.

---

<sup>252</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. p. 159.

<sup>253</sup> CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregularão ou regulação anética do mercado. p. 59.

<sup>254</sup> JUCÁ, Francisco Pedro. Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa a flexibilização. p. 17-18.

<sup>255</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. p. 67.

Quando em situações extremas é que o ser humano procura ter seus direitos alcançados bem como a formulação de novas regras para atender aos anseios da sociedade.

Gomes e Gottschalk informam que no Brasil<sup>256</sup>:

“O período que vai da independência à abolição da escravatura (1888), em que o trabalho escravo, que constituía a regra, impedia, efetivamente, o desenvolvimento da legislação específica. Aponta-se, neste período, uma que outra lei regulando setores limitados da atividade humana, como a de 1830, sobre contratos de locação de serviços de colonos; e, finalmente, o Código Comercial de 1850, importante sobre tudo porque, regulando a preposição mercantil, já incluía, a essa época, alguns dos institutos hoje consagrados pelo Direito do Trabalho”.

Tendo em vista o Brasil com a escravidão e posteriormente à abolição a escravidão, a Constituição de 1934 ressaltou algumas questões de Direito do Trabalho bem como algumas leis esparsas estas que foram feitas algumas providencias como em 1932 foi criada a carteira de trabalho, em 1940 criado o salário mínimo e posteriormente a Consolidação das Leis Trabalhistas onde Getúlio Vargas inseriu diversas legislações para pacificar os anseios dos trabalhadores.

Para tanto, com a obtenção dos Direitos Trabalhistas inicia-se a especialização do mesmo, onde os trabalhadores almejam e requerem além da sua regulamentação já obtida a especificação de regras para que não se tenha quaisquer alternativas aos fatos. Assim, solicitando uma jornada de trabalho reduzida as greves operárias foram mais intensas no século XX onde a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu que tivesse oito horas diárias de jornada de trabalho e descanso semanal remunerado.

Antes mesmo disto na Europa já haviam tido diversos movimentos e estipulações legislativas para abrandar a situação dos trabalhadores e regulamentar seu trabalho. Como no Brasil não serviu diretamente o mesmo aspecto eis que tínhamos a escravidão deu-se posteriormente esta questão e até hoje vem sendo reivindicadas mudanças e adaptações são realizadas.

Cavalcanti explicita que<sup>257</sup>:

“(...) verifica-se que a legislação brasileira no campo do trabalho foi marcada, inicialmente, pelo surgimento de alguns diplomatas que versavam sobre as questões sociais. Ainda sem um conteúdo sistemático, teve início após a abolição da escravatura, em 1888, e estendeu-se até o ano de 1930, com o advento do chamado Estado Novo. Seguiu-se a ela a fase de institucionalização do Direito do Trabalho. Neste período houve intensa produção legislativa sobre as questões trabalhistas e forte intervenção do Estado nas organizações sindicais. Esta fase iniciou-se na

---

<sup>256</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. p. 6.

<sup>257</sup> CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregularão ou regulação anética do mercado. p. 64.

década de 1930 e seus efeitos prolongaram-se até a Constituição Federal de 1988<sup>258</sup>.

Para tanto, teve-se em 1891, pelo Decreto 1.313, a questão do trabalho dos menores, em 1903, pelo Decreto 979, da organização de sindicatos rurais, em 1907, pelo Decreto 19.443, da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, pelo Decreto 388, do salário mínimo já ressaltado, em 1936, da Justiça do Trabalho, e, então, editado o Decreto-Lei n. 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Atualmente no mundo têm ocorrido algumas crises onde os governos são obrigados a repensar o seu planejamento e sua legislação. No Brasil é notório que tivemos muitas modificações na estrutura do país onde por vezes a legislação não comporta mais a realidade.

Ironiza Singer sobre a situação do desemprego<sup>259</sup>:

“É evidente que é impossível separar o desemprego gerado por globalização do desemprego de causas cíclicas, conjunturais. Nós apenas sabemos distinguir isso teoricamente. O desempregado não traz uma etiqueta dizendo ‘eu sou desempregado por motivo tecnológico, por motivo de globalização ou de baixa conjuntural(...)’ (...)” .

Com enfoque trabalhista tem-se que no Brasil é perceptível o desemprego e o descontentamento de trabalhadores. Como relata a Organização Internacional do Trabalho – OIT no panorama da América Latina e Caribe em 2009 tem que<sup>260</sup>:

“La llegada de la crisis puso el fin a un ciclo positivo de 5 años durante el cual el buen desempeño de las economías latinoamericanas y caribeñas significó también una persistente reducción del desempleo urbano regional, que pasó de 11.4% en 2002, a 7.5% en 2008. (...) Este Panorama Laboral 2009 reconoce que la crisis no fue tan profunda como se estimó en un principio. El aumento del desempleo pudo haber sido aún mayor. Sin embargo, la tasa lograda se atribuye en gran parte a que numerosas personas se retiraron del mercado laboral, desalentadas por la falta de oportunidades. En su mayoría, jóvenes. (...) El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT propone

<sup>258</sup> Com a Constituição Federal de 1934, o Direito do Trabalho tornou-se um ramo jurídico institucionalizado. Diversos fatores contribuíram para esta transformação do ramo juslaboralista, tanto sob influências externas, e aqui se destacam as transformações e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalho que ocorriam na Europa, bem como o ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho, comprometendo-se a observar as normas trabalhistas, como sob influências internas, a exemplo do movimento operário, caracterizado por inúmeras greves no final dos anos 1800 e início dos anos 1900, além do surto industrial – efeito da Primeira Guerra Mundial -; foram as influências internas que determinaram a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. A Constituição Federal de 1934 caracterizou-se pelo pluralismo sindical, enquanto a de 1937 impôs restrições ao movimento sindical – enquadrando os sindicatos em categorias classificadas pelo Estado – e aboliu a pluralidade sindical, proibindo mais de um sindicato representativo de trabalhadores e o direito de greve. DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., p. 105. A terceira fase do Direito do Trabalho apresentada pelo autor mencionado é a crise e transição, que no Brasil começa com os questionamentos levantados pela Assembléia Nacional Constituinte de 1987/1988 e culmina com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

<sup>259</sup> SINGER, Paul. Globalização e Emprego. p. 134

<sup>260</sup> <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf>, acessado em 20 de dezembro de 2010 as 21 horas.

continuar por esa senda. La aprobación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT en junio de 2009, con el apoyo de los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores, permitió contar con una respuesta urgente e integral para abordar los efectos de la recesión y para concretar la recuperación después de la crisis (...).”

Pressupõe, para tanto, que com a demanda de pessoas para adentrar o mercado de trabalho não esta havendo empregos suficientes para suprir a mão de obra disponível. Assim, a Organização Internacional do Trabalho - OIT faz estatísticas para apresentar e demonstrar que há necessidade de movimentação governamental para suprir o chamado de sua população.

Para tanto, a evolução das leis trabalhistas brasileiras fica visível ao leitor onde se continua requerendo situações de melhorias para a população enfrentando a questão da flexibilização pelo sistema a tempo parcial de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT chama esta situação de “crise global do emprego” onde muitas pessoas não possuem emprego afetando sua vida social e econômica. Diante desta questão traz-se a iniciativa das formas de flexibilização da jornada de trabalho, com principal enfoque a tempo parcial ou também chamado “part-time” para a absorção do mercado de trabalho da mão de obra sobressalente.

Rocha delimita a ideia<sup>261</sup>:

“A modernização das relações trabalhistas e o incremento da política de pleno emprego do Governo Central não podem ser alcançados, como num toque de mágica, através de uma simples alteração legislativa. É preciso que as autoridades tomem atitudes concretas no sentido de promover a um ampla reforma fiscal e tributária, realizar uma profunda alteração na estrutura sindical do país e adotar o processo legislativo próprio e adequado para conferir legitimidade à pretensão de se fomentar à negociação coletiva, para se permitir, quando necessário, a flexibilização dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, tudo isso sem perder de vista o princípio protetor, imanente ao Direito do Trabalho, que na concepção das normas trabalhistas, assegura, através delas, a indispensável proteção ao hipossuficiente”.

Para melhor observar a necessidade da flexibilização coloca-se planilha da Organização Internacional do Trabalho - OIT contendo dados de emprego, desemprego, entre outros para observância do leitor.

Importante destacar de Hoyos<sup>262</sup> que:

“(...) a flexibilização laboral se traduz pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego, condições de trabalho à celeridade e

---

<sup>261</sup> ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet – aspectos das novas tendências das Relações de Trabalho na “Era Informatizada”. São Paulo: Livraria e Editora de Direito Ltda, 2005. p. 138

<sup>262</sup> HOYOS, Arturo. La flexibilización del Derecho Laboral Tradicional: tendencias internacionales recientes. Derecho Laboral. Montevideo, 147, jul/set, 1987.p. 516.

permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação”.

Percebe-se de exemplo retirado do site de dados da OIT em direito comparado que o Uruguai tem ampliado o acesso ao seguro desemprego pela flexibilização dos requisitos de tempo e número de cotizações e a extensão de número de prestações mensais quando se registram nos trimestres seguidos a baixa do PIB, estas medidas foram colocadas para dar mais acesso ao seguro e em momentos que a economia do país mostra desaceleração. Assim, combina-se também o seguro de desemprego com programas de capacitação e intermediação laboral<sup>263</sup>.

Para Sodré<sup>264</sup> torna-se importante destacar:

“Trata-se, em primeiro lugar, de uma drástica redução do Estado como instrumento de gestão política e econômica. O fracasso de sucessivos planos econômicos, visando combater a inflação resumindo nisso seus propósitos, vinha contribuindo, realmente, para a extrema desconfiança em relação à eficácia da função do Estado (...). Em termos de economia, o Estado deveria ceder todo espaço ao mito do mercado, com área autônoma e geradora dos remédios indispensáveis dos nossos males. As reformas necessárias surgiram como consequência natural do livre jogo estabelecido pelas forças do mercado”.

Diante disto traz-se que a evolução das leis trabalhistas esta sendo constante, e que a flexibilização esta sendo uma alternativa muito cogitada, particularmente, abordamos a questão da flexibilização pelo sistema “part-time”, onde o trabalhador labora no máximo vinte cinco horas por semana tendo tempo para sua família, saúde e lazer bem como dando oportunidade a outros trabalhadores de poderem ter um emprego.

Crepaldi<sup>265</sup> explica sobre flexibilização e trata o tema como:

“(...) flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influencia do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por um *standart minimun* indispensável, mediante a patente desigualdade entre empregadores e trabalhadores”.

Nesta via, tem-se novamente o pressuposto de que para o empregado a questão da flexibilização pelo sistema a tempo parcial ou “part-time” deve ser observado com cautela, pois um trabalhador contente e descansado rende mais do que um trabalhador fatigado, assim, a duração da jornada de trabalho reduzida por vezes ocasiona benesses para ambos os lados, empregado e empregador.

---

<sup>263</sup> [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin\\_1\[cepal-oit\]sp.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin_1[cepal-oit]sp.pdf)

<sup>264</sup> SODRÉ, Nelson Werneck. A força do neoliberalismo. São Paulo: Graphia Editorial, 1996. p. 17-18.

<sup>265</sup> CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 57-58.

O aspecto econômico também é preponderante onde uma realidade devastadora assusta as populações na busca de sua subsistência e manutenção, onde o emprego não mais é abundante.

Assim, o sistema de jornada de trabalho a tempo parcial é requerido com intuito de suprir o mercado de trabalho com a demanda de mão de obra bem como colocar o trabalhador de forma que possa estar com seu tempo para lazer, saúde e família, colocando os aspectos trabalho e questão física e mental equiparados e ambos com tempo hábil para melhor produção.

Para tanto relata Dal Rosso<sup>266</sup>:

“Não se pode esperar um efeito no emprego nas mesmas proporções que a magnitude da diminuição de horas”.

Nesta via, a iniciativa na questão da flexibilização da jornada de trabalho e na questão da redução da jornada pelo sistema a tempo parcial fez criar uma ilusão de que o emprego seria abundante pelo fato da abertura de novas vagas de emprego, mas, deve-se observar que estamos em uma realidade globalizada onde as empresas lutam para manter-se no mercado e mais competitivos, para tanto, a automação está ganhando cada vez mais espaço e isto vira uma concorrência aos trabalhadores para a vaga de emprego.

A flexibilização da jornada de trabalho a tempo parcial vem sendo estudada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT internacionalmente dispondo sobre muitos países e analisando através de dados e estatísticas os prós e contras desta flexibilização, o leitor pode observar que no decorrer desta dissertação são dispostos muitos gráficos e dados deles publicados para uma abordagem prática e científica do caso.

Assim, dispõe-se para visualização a planilha<sup>267</sup>, que é citada neste trabalho, a qual retrata a força dos trabalhadores e horas usualmente trabalhadas no Brasil. Observa-se dos dados que os sinalizados com o numeral 3 é porque não tiveram contabilizadas a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. Nesta via, pode-se ter uma noção geral dos empregados e horas trabalhadas pelo tipo de serviço.

Destaca-se deste estudo o qual traça comparativos entre a força de trabalho, empregados e horas trabalhadas bem como dispondo a colocação de homens, mulheres e homens e mulheres conjuntamente. Consistindo em trazer alguns dados para verificação como de que no ano de 2007 para os homens em sua análise única a maior

---

<sup>266</sup> DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu. p. 23.

<sup>267</sup> <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

hora trabalhada é da manufatura de produtos de tabaco com 48,8 horas semanais e pesca com 47,4 horas semanais, já a menor é a de reciclagem com 42,1 horas semanais e educação com 35,4 horas semanais.

No comparativo da análise única para as mulheres tem-se que a maior carga horária no ano de 2007 é para a atividade de pesca com 50 horas semanais e manufatura de produtos alimentícios com 44,3 horas, a menor fica com a atividade de educação com 32,3 horas semanais e manufatura de instrumentos médicos de precisão e instrumentos oftalmológicos, relógios com 39,2 horas semanais.

Abordando homens e mulheres traz o comparativo com ambos onde se retira que as maiores jornadas do ano de 2007 são para manufatura de produtos alimentícios e manufatura de produtos derivados do petróleo e combustível nuclear com 45,8 horas em contrapartida à reciclagem com 41,3 horas.

Verifica-se que a estatística para os homens e mulheres em 1998 para a agricultura, caça tem a jornada de 35,6 horas e a educação 32,3 horas. Para os homens tem-se atividade econômica não classificada com 36 horas em 1998, e no ano de 2005 a estatística de 41,4 horas para a manufatura de medicamentos instrumentos oftalmológicos de precisão e relógios. Para as mulheres no ano de 1998 destaca-se pela agricultura e caça com 23,6 horas e para a manufatura de equipamentos de transporte tem-se 37,8 horas.

No site do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE<sup>268</sup> tem-se que:

“A redução na jornada é desejada por muitos trabalhadores mas, algumas restrições se colocam, além da diminuição da renda, que pode acompanhá-la, tais como: ‘o receio da perda de oportunidades de carreira e de formação, a perda proporcional dos direitos de pensão e, em alguns casos, dos direitos da segurança social, e o ambiente e cultura de trabalho freqüentemente hostis aos trabalhadores (especialmente os homens) que preferem trabalhar menos horas.’ Outro aspecto quanto as preferências relativas ao tempo de trabalho “é que estas variam durante a vida, sendo influenciadas por circunstâncias da vida privada do trabalhador (paternidade/maternidade, necessidades educativas, atividades extra-profissionais, políticas ou desportivas); as preferências têm um caráter temporário e deixaram de ser ‘para toda a vida’. Isso significa que também existe uma maior diferenciação e diversificação entre os trabalhadores quanto aos padrões de tempo de trabalho desejados. O relatório também destaca que ‘os novos padrões de tempo de trabalho nem sempre têm um caráter ‘voluntário’. Muitos empregos a tempo parcial são mal remunerados, não garantindo ao trabalhador individual um rendimento suficiente; alguns trabalhadores a tempo parcial têm mais que um emprego a tempo parcial, enquanto muitos se encontram subempregados. Ao mesmo tempo que muitos

---

<sup>268</sup> <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/intnov96.xml> site acessado em 30 de dezembro de 2011 as 18 horas.

trabalhadores em tempo integral prefeririam trabalhar menos, muitos trabalhadores a tempo parcial desejam trabalhar mais horas”.

Para tanto, tem-se ainda no Brasil que a flexibilização da jornada de trabalho vem andando lentamente e ainda, percebe-se que principalmente a flexibilização da jornada de trabalho a tempo parcial é mais delicada e caminha a pequenos passos para uma realidade nacional.

Mas conforme destaca Pastore<sup>269</sup> “os problemas sociais são nossos”, assim vem a denotar que:

“O Brasil mantém recordes de desigualdade social. Grande parte das raízes dessa desigualdade não está no exterior, mas aqui mesmo, sendo determinada por leis de má qualidade, cunhadas por influência de *lobbies* brasileiros”.

Esta crítica da qual faz com que o próprio país seja o responsável pela má formulação de suas leis e conseqüentemente trazendo a desigualdade entre sua população resulta no objetivo de que se deve viabilizar novas alternativas para que a sociedade possa “absorver” esta periferia.

Ainda continua trazendo um exemplo de que em 2004 o Brasil tinha 8,5 milhões de desempregados e, 79,3 milhões de trabalhando, todavia, destes somente 31,7 estavam amparados pela lei por serem empregados registrados e os demais 47,5 milhões eram trabalhadores desamparados pela lei. Assim, relata que também não se adianta pensar em flexibilização se muitos que trabalham nem ao menos estão registrados e amparados legalmente.

Na cartilha dispõe-se de que a mesma é parte integrante da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário onde em 2004 tinha como lema “Reduzir a jornada é gerar empregos” assim, sendo uma publicação conjunta das Centrais Sindicais: Central Autônoma de Trabalhadores (CAT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Social Democracia Sindical (SDS)<sup>270</sup>.

Esta cartilha relata que o objetivo principal da mesma é “dar continuidade ao diálogo com a sociedade sobre a proposta de redução da jornada de trabalho sem redução de salário. Por este motivo, apresenta informações sobre a situação do mercado de trabalho no Brasil e em outros países, discute temas como emprego, desemprego, jornada de trabalho e horas extras, a legislação vigente em nosso país e a história da luta sindical pela redução da jornada”<sup>271</sup>.

---

<sup>269</sup> PASTORE, José. As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006. p. 286.

<sup>270</sup> <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/intnov96.xml> site acessado em 30 de dezembro de 2011 as 18 horas.

<sup>271</sup> <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/intnov96.xml> site acessado em 30 de dezembro de 2011 as 18 horas.

Fato este que é o grande lema da questão a qual merece muita atenção por parte do leitor e crítico eis que tem diversas nuances e prerrogativas que devem ser observadas.

Assim, a iniciativa na questão da flexibilização da jornada de trabalho a tempo parcial traz enfoques na aludida cartilha como da “a produtividade do trabalho mais que dobrou na década passada”, “o custo dos salários no Brasil é um dos mais baixos do mundo”, “o peso dos salários no custo total da produção é baixo”, “nos últimos anos, a flexibilização da legislação trabalhista, a introdução de novas tecnologias e as novas formas gerenciais trouxeram um aumento significativo do ritmo de trabalho”.

Enfatiza um fato muito importante que com a redução da carga horária de 40 horas semanais e, sendo que na cartilha datada de 2004 tinha 18 milhões de pessoas com contrato de trabalho com jornada de 44 horas semanais se, diminuindo 4 horas de trabalho de cada uma delas, poderíamos gerar 1.800.000 novos postos de trabalho.

Por isto os sindicatos, OIT e entidades são favoráveis à flexibilização da jornada de trabalho pois além dela causar uma série de benefícios ao empregado traz uma maior possibilidade de empregos podendo, para tanto, oportunizar trabalho para todos.

Trazendo mais aspectos sociais torna-se importante retratar a cartilha ora aludida que dispõe que:

“A redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos que possibilitará, aos trabalhadores, participarem da distribuição dos ganhos de produtividade. Isto porque trabalhar durante menos horas e ganhando o mesmo salário, significa mais renda, ou seja, melhoria da qualidade de vida”.

E, ainda que:

“O que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece, em outras palavras, um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo, taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico, população com alto índice de escolaridade, saúde e habitação, trabalhadores especializados, infraestrutura desenvolvida, entre outras vantagens”.

Nesta via, muitos Autores discutem acerca da qualidade ou da quantidade de empregos oferecidos pois são muitos os viés da questão da redução da jornada de trabalho. Mas deve-se ter em conta que desde o surgimento das leis do trabalho e da iniciativa das questões de flexibilização este tema tem alcançado status eis que pode influenciar aspectos sociais e econômicos de toda a sociedade sendo muito importante e enfático para a população do país.

Para tanto, é possível observar que desde o surgimento das leis trabalhistas no Brasil e com as perspectivas e melhoramentos da mesma não foi tão apta à

acompanhar todas as nuances da sociedade sendo então cada vez mais exigidas reformas e readaptações para que a sociedade se tranqüilizasse e estivesse integralmente regulamentada e equilibrada.

Nesta via o trabalho ele é o que viabiliza o ser humano a estar inserido e ser integrante de uma sociedade a qual traz utilidade social e econômica ao indivíduo participante. Importante ressaltar a importância do Direito do Trabalho no contexto do país torna-se indispensável para a compensação de desigualdades em contratos trabalhistas, ainda, com caráter tutelar e protetivo.

Todavia, não necessariamente o trabalho faz com que o ser humano tenha seu reconhecimento dentro da sociedade, para que isto ocorra, o trabalho deve ser regulamentado e registrado para que as leis possam dar uma direção ordenada tanto para empregado quanto para empregador.

Para tanto a evolução das leis trabalhistas deve ser constante aprimorando-se e acompanhando paralelamente a realidade do trabalhador e empregador brasileiro.

### **3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO PELO TRABALHO A TEMPO PARCIAL COMO NOVA FORMA DE GESTÃO**

Pode-se refletir acerca do tema se a falta de uso da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial como sendo uma opção do empregador o qual prefere não utilizar este dispositivo legal de contratação ou, em contrapartida, se realmente trata-se de uma questão de desconhecimento por parte da população e conseqüentemente inutilização do mesmo.

Todavia, deve-se ter claro que por vezes não se trata de direitos que seja opção do trabalhador e requer muito mais procedimentos para ser alcançado e objetivado do que parece. Como a questão da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial, não basta ter a opção mas sim ter o acordo e a negociação coletiva efetivada.

Como relata Pastore<sup>272</sup>:

“A Constituição Federal e a CLT estabelecem um enorme conjunto de direitos a serem respeitados por todas as empresas para a contratação legal de seus empregados. Nenhum desses direitos é negociável entre empregados e empregadores, com exceção do salário e da participação nos lucros ou resultados. Mesmo que as partes desejem, a lei não permite negociá-los. Tais direitos geram deveres que, por sua vez, se traduzem em despesas de contratação que chegam a 102,76% do salário, (...)”.

Para tanto, retrata-se que com o capitalismo e com a globalização houve a necessidade de mão de obra todavia a realidade para os empregados e empregadores não é realizada com tanta agüidade perante a lei eis que esta determina algumas

---

<sup>272</sup> PASTORE, José. Trabalho custa caro. São Paulo: LTr, 2007. p. 174.

questões que por vezes não são cumpridas. O mercado de trabalho informal cresce acentuadamente de forma à burlar alguns aspectos da lei trabalhista e, conseqüentemente, desampara o trabalhador para muitos aspectos.

A flexibilização da jornada de trabalho como uma nova forma de gestão vem a ser abordada para os trabalhadores registrados que possuem uma carga horária de trabalho determinada e fixa. Assim, aquele trabalhador que necessita de um tempo maior para afazeres pessoais como estudo, família, saúde, entre outros, tem a possibilidade de uma flexibilização da carga de horas da jornada de trabalho habitual de 44 horas semanais.

O sistema a tempo parcial veio para delimitar a jornada de trabalho com no máximo 25 horas semanais onde o empregado não pode realizar horas extras e tem delimitações realizadas em lei como o recebimento de salário proporcional ao do mesmo cargo em horário integral.

Esta nova gestão de trabalho serve em tese para oportunizar um maior número de empregos e, assim, abranger mais seres humanos da sociedade bem como oportunizar àqueles integrantes da população que não podem laborar por 44 horas semanais uma carga horária flexível à sua demanda pessoal.

Conforme demonstra o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA através do Comunicado da Presidência relatando acerca da Carga horária de trabalho: evolução e principais mudanças no Brasil relata que a presença dos trabalhadores com uma menor carga horária na jornada de trabalho esta dentre os trabalhadores informais os quais tem esta “estratégia” para que possa adaptar-se às suas exigências bem como à sua sobrevivência.

Além do que este Comunicado reflete de que se deve observar a questão da jornada de trabalho bem como das horas extras efetuadas pelo empregado eis que isto pode trazer uma ilusão nos dados ou estudo específico.

Finaliza seu Comunicado com conclusão de que desde que temos a Constituição de 1988 a realidade da carga horária de trabalho brasileira foi modificando-se e acompanhado por questões de trabalho formal e informal de onde se pode estudar que nas pesquisas realizadas a região sul teve uma média maior na queda do tempo médio do trabalho sendo também mais enfático para as trabalhadoras mulheres com mais idade, menor escolaridade, com atividade agrícola e para trabalhadoras não remuneradas.

As novas formas de gestão e as modificações na jornada de trabalho também acompanharam as questões da sociedade na parte tecnológica, globalizada e capitalista. Os trabalhadores dentro de uma perspectiva globalizada tem que ter instrumentos de

sobrevivência dentro do mercado competitivo. Mas percebe-se que o apoio da legislação deve ser efetivo para acompanhar e conduzir o trabalhador e empregador não os deixando “sem rumo” para solucionar as dificuldades da atualidade<sup>273</sup>.

Destaca-se o labor como direito social fundamental assim importante torna-se a flexibilização do contrato de trabalho por conter não somente o âmago do labor, mas todo o físico-psíquico do trabalhador. A flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial apresenta-se como uma forma de inserir o cidadão trabalhador em sua sociedade de forma econômico, social e político para que possa ter realmente efetivado seus direitos de cidadania e de dignidade de pessoa humana<sup>274</sup>.

Assim, tendo uma maior ênfase a questão da flexibilização da jornada de trabalho vem sendo mais e mais abordada e trazida como uma forma de solucionar alguns aspectos problemáticos da atualidade como a questão do desemprego, nesta via, a jornada de trabalho flexível vem sendo a resposta à questão do desemprego e formulação de alternativas para trabalhadores que não podem despende de 44 horas semanais para o labor.

Assim, até mesmo algumas questões sobre a duração da jornada de trabalho foram colocadas em Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho para que não houvesse nenhum equívoco<sup>275</sup>.

As novas condições diante da globalização fazem com que se tenha esta necessidade de adaptação e de remodelação. Nessa via, a flexibilização da jornada de trabalho perfaz uma realidade diante da concorrência, trabalho e emprego.

Tem-se que a flexibilização é bem discutida sobre seus aspectos positivos e negativos, mas nesta questão da utilização como nova forma de gestão tem como fundamento de abrir oportunidades para a modernidade e desenvolvimento da empresa, onde ascende a globalização e concede maior número de emprego, todavia, o deve-se antever se realmente são questões que podem ser aplicadas no contexto real ou são somente questões utópicas que fogem do dia a dia das empresas.

---

<sup>273</sup> JUCÁ, Francisco Pedro. Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização. p. 15.

<sup>274</sup> “A flexibilização corresponde a uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública e no da inalterabilidade *in pejus* das condições contratuais ajustadas em favor do trabalhador, visando a facilitar a implementação de nova tecnologia ou preservar a saúde da empresa e a manutenção de empregos. Na flexibilização sobrevive a legislação de proteção ao trabalho com algumas normas gerais irrenunciáveis e outras que admitem as adaptações precitadas.”(SUSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. Revista LTr. V. 61, p. 42-44, 1997.

<sup>275</sup> Súmula 76, 90 e 115 do Tribunal Superior do Trabalho as quais dispõem em ordem sobre o valor das horas suplementares prestadas habitualmente, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso e, finalmente, o valor das horas extras habituais.

Todavia, como retrata o relatório da OIT<sup>276</sup> tem-se que:

“Em muitos países em desenvolvimento, porém, como se discutiu na seção anterior, o trabalho em tempo parcial não é amplamente acessível, além de ser irrealista, visto que pode reduzir de modo substancial a renda familiar. Uma preocupação adicional que se insinua nas políticas de emprego que tratam do trabalho em tempo parcial é a de que existe, não raro, associação entre empregos em tempo parcial, salários e benefícios mais baixos, além de outros termos e condições de emprego insatisfatórios. Nos países em desenvolvimento, não há evidência empírica amplamente disponível da associação entre trabalho em tempo parcial e por hora mais baixos salários, acesso a benefícios adicionais e seguro social e proteção do emprego (LEE EWOOD, adiante)”.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e, principalmente, dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa. Nesta via, deve o mercado de trabalho enlaçar os trabalhadores dando-lhes acesso aos vários setores da economia e da política.

Tem-se que a intensidade do trabalho pode afetar tanto positivamente como negativamente o cotidiano dos trabalhadores perfazendo, para tanto, reflexos em vários setores da economia, ainda, o Estado vem como gestor das condições para que a população tenha condições econômico-sociais para destacar-se na sociedade<sup>277</sup>.

A jornada de trabalho é colocada em lei e deve ser seguida rigorosamente. Tem-se que a Constituição possibilitou uma forma de flexibilização da jornada de trabalho seja por outros sistemas com cargas horárias diferenciadas seja por outros métodos de se admitir o trabalhador e pactuar sua jornada de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho nas palavras de Nasser<sup>278</sup>:

“A flexibilização preserva a essência do Direito Laboral. Permite a concretização do ideal de Justiça Social e equilíbrio entre forças contrapostas, na medida que proporciona a distribuição eqüitativa tanto dos aspectos positivos (bens, serviços, empregos, etc.) como dos aspectos negativos (carências, esforços para alcançar melhores condições de vida, etc.). Não privilegia o econômico em detrimento do social, mas os harmoniza”.

A flexibilização da jornada de trabalho tem sido vista de forma a auxiliar algumas ocorrências da sociedade como fatores econômicos e desemprego. A automação e novas tecnologias empregadas no dia-a-dia das empresas fazem com que

---

<sup>276</sup> Relatório da Organização Internacional do Trabalho nominado “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada” retirado do site: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.p. 139.

<sup>277</sup> RIOS, Sâmara Eller. VALADARES, Leonardo. Paradigmas do Estado pós-moderno: a correspondência entre *Welfare State* e Estado Democrático de Direito. p. 89.

<sup>278</sup> NASSER, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do direito do trabalho. p. 168.

muitas questões sociais e trabalhistas sejam revistas no intuito de manter o trabalho humano<sup>279</sup>.

Importante destacar que com relação a jornada de trabalho e sua flexibilização teve diversas ocorrências as quais permitiram hoje ter uma mudança no quadro de duração de trabalho possibilitando a maior maleabilidade da carga horária de trabalho.

É possível denotar a Lei 4.923<sup>280</sup>, de 1965<sup>281</sup>, que permitiu a redução da jornada de trabalho diante da dificuldade econômica e vários meios de ter novas opções de atuação diante da Lei de Banco de Horas<sup>282</sup> e o próprio trabalho a tempo parcial.

A modernidade vem de forma a demonstrar que o sistema da sociedade no âmbito trabalhista precisa de reformulações para que se mantenham os níveis de emprego e condições dos trabalhadores estarem inseridos na sociedade em aspectos econômico-sociais.

Dispõe Roberto Cavalcanti de Albuquerque que<sup>283</sup>:

“A questão do desemprego marca e desafia a formulação do conjunto das políticas públicas no Brasil. As taxas de desemprego, o tamanho do mercado de trabalho informal e os indicadores sociais externam profundas desigualdades, em particular regionais e intra-regionais, sinalizando as limitações de diversas políticas públicas. O mercado de trabalho brasileiro, como esperado, apresenta características singulares, e enfrentar o desemprego ou a informalidade solicita programas com desenhos específicos. A utilização de supostos modelos universais, mais uma vez, não se aplica à realidade brasileira”.

A flexibilização vem de forma a adaptar as condições da sociedade atual perante as tecnologias e modernidades e diante da concorrência, trabalho e emprego bem como possibilitar ao trabalhador convívio familiar, mais tempo para suas saúdes física e mental, assim, dando também oportunidade de labor para outros trabalhadores<sup>284</sup>.

Tem-se a questão negativa da flexibilização, pois a mesma não é vista como normal e usual, conforme mencionamos por vezes a jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial por vezes é desconhecido pelos empregadores os quais somente conhecem a jornada tradicional de 44 horas semanais. Os trabalhadores com esta questão da falta de oportunidade de empregos pela jornada a tempo parcial por vezes

---

<sup>279</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. O direito do trabalho e as questões do nosso tempo. p. 22.

<sup>280</sup> Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências.

<sup>281</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4923.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm)

<sup>282</sup> Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

<sup>283</sup> ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de, VELLOSO, João Paulo dos Reis. Soluções para a questão do emprego. p. 140.

<sup>284</sup> TRT-PR-00676-2009-089-09-00-6-ACO-14654-2010 - 2A. TURMA, publicado no DJPR em 14-05-2010.

tem receio de não poder ascender na carreira ou poder perder direitos proporcionais caso venham a solicitar ao seu empregador. Já por parte dos empregadores estes com a possibilidade de desconhecimento da questão nem oferecem aos seus funcionários ou, com o conhecimento, podem ter o receio do rendimento do empregado não ser tão efetivo.

José Pastore<sup>285</sup> é enfático em seu posicionamento:

“A passagem das simulações estatísticas para a realidade empírica é um grande deságio. Há vários fatores que interferem nessa travessia. Os empregados só serão gerados se satisfeita uma série de condições”.

Nesta via Pastore coloca seu posicionamento frente às questões que demonstram que o sistema a tempo parcial bem como a flexibilização da jornada de trabalho não é usual ao brasileiro e por isto pode trazer uma série de circunstâncias desfavoráveis ao empregado e empregador. Relata que tem condições desfavoráveis<sup>286</sup>:

“A primeira é que não haja aumento do salário-hora pois isto afetaria o custo de produção e a competitividade das empresas. (...) A segunda condição é saber se, na localidade em que estão as empresas, há mão-de-obra qualificada para assumir as tarefas com a mesma eficiência dos que deixaram de trabalhar jornadas maiores. (...) A terceira condição é conhecer exatamente qual é o custo das alternativas de contratar trabalhadores. Nos últimos tempos, as máquinas tornaram-se mais baratas e inteligentes. Ao serem forçados a reduzir jornada e arcar com forte elevação do custo de produção os empresários examinarão a possibilidade de substituir os trabalhadores por mecanização e automação o que pode redundar, em casos extremos, na dispensa de trabalhadores do atual quadro de pessoal”.

Relatando o aspecto positivo da causa tem-se que o empregado pode ter mais tempo disponível para sua opção pessoal, seja ela estudo, família, saúde, lazer, dentre diversos outros, além claro, de estar possibilitando outros empregos a tempo parcial evitando o aumento do desemprego e dando oportunidade à outros trabalhadores.

Já aos empregadores tem-se a colocação de vários trabalhadores a tempo parcial os quais entrarão no serviço mais descansados e tranquilos tendo em vista que possuem tempo para resolver suas questões pessoais, com isto, pode-se ter um aumento da produção e contentamento dos funcionários gerando um ambiente tranquilo e produtivo.

Tem-se que a intensidade do trabalho pode afetar tanto o cotidiano dos trabalhadores e a produtividade da empresa, perfazendo, para tanto, reflexos em vários

---

<sup>285</sup> PASTORE, José. A modernização das instituições do trabalho: encargos sociais, reformas trabalhistas e sindical. São Paulo: LTr, 2005. p. 110.

<sup>286</sup> Ibidem. p. 110-111.

setores da economia, ainda, o Estado vem como gestor das condições para que a população tenha condições econômico-sociais para destacar-se na sociedade<sup>287</sup>.

### **3.3 EXEMPLOS DE FLEXIBILIZAÇÃO PELO SISTEMA A TEMPO PARCIAL E LIMITAÇÕES NO CONTEXTO NACIONAL E SEUS RESULTADOS**

O trabalho “part-time” ou também chamado a tempo parcial tem suas características no artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho o qual não pode ter duração que exceda a vinte e cinco horas semanais.

Ainda, o salário será proporcional à jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, o trabalho em regime de tempo parcial também não dá o direito a horas extras e se os empregados sob regime normal quiserem adotar o regime de tempo parcial poderá ser optado e manifestado perante a empresa e previsto em negociação coletiva.

A Organização Internacional dos Trabalhadores – OIT em seu site demonstra que houve uma Conferência Internacional do Trabalho em 2010 onde foram feitos vários apelos diante do emprego e a proteção social para que sejam colocados no centro das políticas de recuperação encontrando, para tanto, um equilíbrio para se alcançar um crescimento justo, sustentável e equilibrado<sup>288</sup>.

Ainda, a Organização Internacional dos Trabalhadores - OIT em Convenção n. 175, de 1995, e Recomendação 182 estabeleceu os princípios gerais para o trabalho a tempo parcial onde se torna criterioso colocar que este se entende por trabalhador a tempo parcial um empregado cuja jornada de trabalho normal é inferior a dos trabalhadores a tempo integral.

Destaca-se desta Convenção e Recomendação que a jornada para o trabalho a tempo parcial deverá se referir a uma média semanal, ou outro período fixo de tempo, que os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto dos mesmos direitos e, que os trabalhadores a tempo integral, especialmente no direito de se organizar em sindicatos, de firmar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, de agir como representantes dos trabalhadores e de não sofrer qualquer discriminação no emprego.

O salário dos trabalhadores a tempo parcial deve, tomando-se por base o valor horário, ser igual ao dos trabalhadores a tempo integral, se calculado na mesma base, e, principalmente que os trabalhadores a tempo parcial devem ter os mesmos direitos dos trabalhadores a tempo integral, especialmente no que diz respeito à proteção

---

<sup>287</sup> RIOS, Sâmara Eller. VALADARES, Leonardo. Paradigmas do Estado pós-moderno: a correspondência entre *Welfare State* e Estado Democrático de Direito. p. 89.

<sup>288</sup> [http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news\\_176.php](http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_176.php)

à maternidade, à indenização pela dispensa imotivada, ao repouso semanal remunerado e aos feriados, à licença por doença, entre outros<sup>289</sup>.

Em síntese o trabalhador a tempo parcial é definido no artigo 1, “a” da convenção mencionada a qual dispõe que todo trabalhador assalariado em que tenha uma duração da jornada de trabalho inferior aos trabalhadores a tempo integral.

Com a regulamentação da jornada de trabalho pelo sistema part time através da Medida Provisória 1.709/98 de que a duração do trabalho não possa ultrapassar mais de vinte e cinco horas semanais tem sua estipulação concretizada pelo sistema de tempo parcial de trabalho o qual se torna um contrato de trabalho com natureza especial, todavia imposto à ele todos os princípios e regras trabalhistas que regulamentam a jornada de trabalho integral.

Traz o relatório da OIT<sup>290</sup> o sentimento dos trabalhadores com relação à flexibilização da jornada de trabalho:

“Primeiro, em se tratando de mulheres trabalhadoras com filhos, os sentimentos delas sobre a dificuldade de conseguir o equilíbrio trabalho-família são, como presumido, positivamente associados com suas jornadas de trabalho e com seus sentimentos explícitos de excesso de trabalho (temas esses positivamente correlacionados um com o outro) e negativamente correlacionados com todos os três tipos flexibilidade de duração do trabalho de interesse do trabalhador. Em outras palavras, jornadas mais longas são relacionadas com maiores níveis de preocupação sobre a conciliação do trabalho com a família, e flexibilidade da jornada de trabalho favorável ao trabalhador é relacionada com níveis mais baixos de preocupação a respeito do equilíbrio trabalho-família. As correlações são particularmente fortes para sentimentos de sobrecarga de trabalho (0,360) e flexibilidade quanto ao uso de férias anuais remuneradas (-0,235). Quando o foco se reduz de todos os trabalhadores para os empregados assalariados, os resultados gerais permanecem inalterados. Em segundo lugar, a relação entre a flexibilidade da duração do trabalho no interesse do trabalhador e as preocupações a respeito da conciliação do trabalho com a família é muito mais frágil para os trabalhadores homens com responsabilidades familiares. Para eles, a dificuldade de conciliar trabalho e família é positivamente associada com sentimentos explícitos de sobrecarga de trabalho e negativamente associada com flexibilidade de utilização das férias anuais remuneradas. Este resultado pode significar que, para os homens, organizar as férias anuais remuneradas para atender os propósitos de suas famílias é uma dimensão crucial do equilíbrio trabalho-família (daí ser altamente apreciada a capacidade de tirar férias quando suas famílias o desejam), ao passo que a ausência de efeitos significativos diferentes poderia implicar que outros assuntos familiares ficam a cargo de suas mulheres ou companheiras”.

---

<sup>289</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho a tempo parcial no direito comparado. p. 22.

<sup>290</sup> Relatório da Organização Internacional do Trabalho nominado “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada” retirado do site: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e principalmente dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa. Nesta via, deve o mercado de trabalho enlaçar os trabalhadores dando-lhes acesso aos vários setores da economia e política<sup>291</sup>.

A flexibilização abre oportunidades para a modernidade e desenvolvimento da empresa, onde ascende a globalização e concede maiores oportunidades de emprego, todavia, o deve-se antever se realmente são questões que podem ser aplicadas no contexto real ou são somente questões utópicas que fogem do dia a dia das empresas.

Foi realizado uma pesquisa em 2002 no site Tempo Livre<sup>292</sup> que trata de uma ONG que relata sobre a flexibilização da carga horária de trabalho da qual 79,7% dos participantes relataram que a jornada de trabalho flexível, ou seja, com a redução da carga horária da jornada de trabalho criam novos empregos, contra 10,8 dos participantes que negaram a afirmativa da redução da jornada de trabalho trazer novos empregos e, 9,5% dos participantes ficaram em dúvida acerca da questão respondendo talvez.

Para tanto nem na doutrina bem como nas pesquisas pode se ter uma resposta afirmativa com relação à positividade ou negatividade, benefícios ou malefícios, da redução da jornada de trabalho. Cabe ao leitor buscar sua crítica pessoal analisando dados estatísticos e posições doutrinárias acerca do tema.

Quanto à negatividade do tema, conforme já mencionado seria acerca do medo de não poder criar carreira, da questão de não proporcionar maiores empregos

---

<sup>291</sup> Vale lembrar que a idéia de proteção do trabalhador constitui o núcleo axiológico do direito do trabalho, advinda da percepção de que o trabalhador coloca-se sempre em uma posição desfavorável no âmbito dos mercados de trabalho, pois as especificidades intrínsecas a esses mercados foram uma verdadeira opressão ao trabalhador pelo capital antes mesmo que entre eles se estabeleçam o contrato e a relação de trabalho. Essa posição desfavorável dos trabalhadores no mercado de trabalho é estrutural e decorre, entre outros, dos seguintes fatores: (1) apesar de ser normalmente tratada como mercadoria, a força de trabalho possui determinadas especificidades que não permitem sua integração ao mercado como verdadeira mercadoria, como a impossibilidade de limitar-se a sua oferta; (2) a força de trabalho tornou-se completamente dependente de meios de subsistência oferecidos pelo mercado, que só podem ser adquiridos se a força de trabalho for vendida, de forma que o trabalhador não pode aguardar uma oportunidade mais favorável para oferecer seu produto ao mercado, razão pela qual a força de trabalho é estruturalmente compelida a manter-se às condições impostas pela demanda no momento e aceitar o salário concorrente oferecido; (3) as necessidades da oferta são muito mais rígidas do que as da demanda, pois, enquanto os trabalhadores dependem, para a manutenção de uma qualidade mínima de vida determinada material e culturalmente, da constante venda de sua força de trabalho, os empresários podem manter a produção em níveis regulares mesmo com a queda da utilização da mão de obra, através do incremento da tecnologia; e (4) o capital possui uma maior liquidez do que a força de trabalho, pois o empresário pode, ao final de um ciclo, renovar sua unidade produtiva, adequando-se às novas tecnologias, ou mesmo alterar ou expandir sua área de atuação, ao passo que o trabalhador, ao contrário, somente pode variar a qualidade de sua oferta em grau bastante reduzido e de forma condicionada a alguma espécie de apoio externo, como educação e treinamento." (SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A Política Européia de Emprego e a Ideia de "Flexissegurança": um Novo Paradigma para a "Modernização" do Direito do Trabalho? In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. V. 1., n. 1., julho de 1989, v. 20, n. 240., junho de 2009. p. 45-46).

<sup>292</sup> [HTTP://tempolivre.org/enquete.htm](http://tempolivre.org/enquete.htm), acessado em 30 de dezembro as 13 horas.

tendo em vista que a empresa adapta-se à automação, a questão de trabalho informal e até mesmo de falta de conhecimento por ambas as partes, tanto empregador e empregado.

Pode-se afirmar que se deve observar o ser humano trabalhador como cidadão repleto de direitos e deveres onde com a globalização e as mudanças do mundo deve atentar à automação e a possibilidade de perda de emprego pelas facilidades às empresas de processos produtivos através de máquinas.

A Autora desta dissertação juntamente com seu Orientador tentou encontrar alguma empresa que utilizasse a jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial que pudesse somente dizer quantos funcionários possuía nesta jornada, o motivo pelo qual havia optado por isto e bem como o motivo do funcionário pelo qual havia aceito a função, relatando também se este possuía outro emprego para compensar ou se realmente laborava no sistema a tempo parcial por opção pessoal eis que haveria um motivo de estudo, saúde, maternidade ou outros.

Todavia, para a decepção desta muitas empresas não possuíam esta contratação efetivada com seus funcionários e as empresas em que se encontrou esta possibilidade não lhe foi aberta informações. Nesta via, continuam-se os estudos de forma teórica, doutrinária e prática através dos dados da OIT, DIEESE, IPEA, dentre outros institutos confiáveis.

### **3.4 FLEXIBILIZAÇÃO PELA JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL NO BRASIL E NA FRANÇA**

É possível focar neste trabalho estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>293</sup> de forma a localizar o leitor sobre a flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial em alguns países do mundo. Traçando comparativos e experiências torna-se mais fácil uma maior observância e formulação de conceitos acerca do tema.

Foi analisado também que a Câmara dos Deputados da França decidiu não ser tão rígida com relação à questão da jornada de trabalho com 35 horas semanais eis que tiveram alguns resultados inesperados quanto ao tema.

Interessante torna-se dispor a introdução do relatório da OIT que relata:

“Embora os elementos e princípios de políticas que os autores expõem neste livro sejam indubitavelmente necessários para desenvolver e implementar melhores e mais equilibradas políticas de duração do trabalho, é evidente que eles não têm o

---

<sup>293</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

propósito de oferecer uma “fórmula pronta” de política. Reconhecem de maneira clara que, na formulação de políticas de duração do trabalho, faz-se necessário dedicar muita atenção às necessidades e circunstâncias de cada país, tais como o nível de desenvolvimento econômico, os sistemas legais e de relações industriais e as tradições culturais e sociais. Como os leitores vão descobrir, esses elementos de políticas requerem diálogo social para obterem êxito: sem diálogo social não há ganhos”.

Nesta via, cabe ainda ressaltar que não dispõe do Brasil, que na França foi feita pesquisa de força de trabalho, jornadas semanais médias na indústria, onde as horas efetivamente trabalhadas com Empregados se teve a redução gradativa da jornada de trabalho visualizando ambos os sexos, masculino e feminino, juntos, bem como visualizando masculino e feminino separadamente.

O objetivo primordial da redução da jornada de trabalho pela Lei das 35 horas foi que se tivesse maior geração de empregos, houve a concessão de um período de dois anos para que houvesse uma adaptação por parte das empresas e empregados mas para ter uma adaptação mais rápida e efetiva o governo concedeu diversos incentivos para incentivar as empresas à sua implementação imediata através de incentivos fiscais.

Explicita o gráfico disposto no relatório acima aludido que ambos os sexos tiveram de 1995 a 2001 uma redução da jornada de trabalho, sendo em 1995 a jornada de 37,7 horas e em 2001 a jornada de 35,31 horas. Para o sexo masculino em 1995 teve-se 37,9 horas e em 2001 35,81 horas, destacando que nos anos de 1997 e 1999 ocorreu um aumento na jornada a qual no ano seqüente reduziu novamente. Para o sexo feminino em 1995 a jornada constou de 34,91 e em 2002 de 33,88 tendo um pico elevado no ano de 1999 o qual também posteriormente foi reduzido.

Nesta planilha pode-se visualizar os outros países estudados, caso o leitor queira aprofundar-se mais sobre a questão em aspecto internacional pode-se observar do mesmo dentre os países subdesenvolvidos a desenvolvidos as jornadas semanais médias na indústria.

Ainda, destaca o relatório que:

“A redução da jornada de trabalho era um dos objetivos originais da legislação trabalhista. A principal técnica para alcançar essa meta, a imposição de limites de horas que podem ser trabalhadas em cada dia ou na semana, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus em meados do século XIX para reduzir a jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). Essas medidas iniciais mais restritas foram seguidas por leis que tratavam da jornada de trabalho dos adultos. Estas por sua vez espalharam-se pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região quando do início da Primeira Guerra Mundial. Embora isso tenha representado um grande avanço na

Europa, dois países pioneiros, Nova Zelândia e Estados Unidos, tinham, entretanto, adotado a jornada semanal de 48 horas no começo do século. Logo após o final da Guerra, esse padrão tinha-se espalhado para a maior parte dos países europeus e alguns países latinoamericanos, inclusive o México e o Uruguai (OIT, 1967). Quando campanhas sindicais em favor de normas globais para as jornadas de trabalho culminaram com a inclusão destas no Preâmbulo da Constituição da OIT e em sua primeira norma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), o que se incluiu foi o dia de oito horas e a semana de 48 horas (ver MURRAY, 2001)”.

Enfatizando mais a questão Brasil e França marca-se o comparativo que nesta no ano de 1848, a jornada de trabalho era de 12 horas diárias, sendo que com o decorrer dos anos foram havendo modificações nestas estipulações. Em 1900 a jornada de trabalho passou para 10 horas por dia, em 1919 para 48 horas semanais, em 1936 para 40 horas semanais e, posteriormente 1982 passou a ser 39 horas semanais pelo Decreto Ministerial de Mitterrand<sup>294</sup>.

Ocorre que na França uma das situações mais nítidas que ocorreu foi de que as empresas negociaram com sindicatos mas mesmo tendo todos os incentivos e readaptações o que ocorreu foi de que houve a falta de trabalho onde mesmo com a redução da jornada de trabalho as empresas não conseguiram retransmitir o aumento de funcionários mesmo com incentivos fiscais ao aumento de produtividade e de faturamento.

Para tanto, na realidade a questão engloba um complexo muito maior do que inserção social, redução de jornada de trabalho, emprego e produção, mas sim gira em torno de toda uma economia globalizada para qual deve paralelamente acompanhar todo o processo de redução da jornada de trabalho, colocação de mais funcionários e sobrevivência no mercado.

Pastore<sup>295</sup> em sua obra relata que:

“Poucos são os países que adotaram a estratégia de reduzir a jornada de trabalho por lei. A França fez isso duas vezes (1982 e 1997), sem sucesso. O Brasil também reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas via mudança constitucional em 1988, e o desemprego saltou de 5% em 1989 para 11% em 2004 (média)”.

Com a aprovação da Lei Robien em 1996 a flexibilização da jornada de trabalho tornou-se mais nítida, esta legislação teve o intuito de fazer com que as empresas fizessem a escolha pela duração da jornada de trabalho de 35 horas semanais para receber isenção de encargos sociais<sup>296</sup>.

---

<sup>294</sup> DE GRAZIA, Giuseppina. Tempo de Trabalho e desemprego – redução de jornada e precarização em questão. p. 79.

<sup>295</sup> PASTORE, José. As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho. p. 20.

<sup>296</sup> DE GRAZIA, Giuseppina. Tempo de Trabalho e desemprego – redução de jornada e precarização em questão. p. 82.

Objetivando uma carga laboral que possibilitasse aos trabalhadores mais disponibilidades de empregos e, ainda, melhores condições de vida e melhor produção no local de trabalho<sup>297</sup> foram editadas mais legislações no intuito de regulamentar a situação da flexibilização da jornada de trabalho pelas Leis Aubry I e Lei Aubry II<sup>298</sup>.

Nas estatísticas é perceptível que na França a duração de trabalho de 35 a 39 horas possui uma porcentagem de 46,5% adeptos dos trabalhadores no ano de 2009<sup>299</sup>. Destaca-se que as menores são encontradas na França com um total de 1.529 horas, Alemanha com o total de 1.508 horas e Holanda com o total de 1.372 horas<sup>300</sup>.

A Lei da jornada de trabalho “part time” não possibilita a feitura de horas extras, onde então, pode-se ter a idealização de que o empregador necessitará de mais mão de obra para suprir sua demanda<sup>301</sup>.

Dispõe, em continuidade, o relatório:

“Em 1930, os limites internacionais se estenderam para abranger todos os trabalhadores com exceção dos agrícolas, por meio da adoção da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30). Esse modelo inicial da semana de 48 horas é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, ponto este identificado na literatura médica como 50 horas (ver, p. ex., SPURGEON, 2003). De fato, a preservação da saúde dos trabalhadores foi um ponto primordial para a adoção dessa norma desde sua criação e permanece como fundamento importante das políticas que visam a manter a duração do trabalho dentro desse limite. Saúde e segurança não foram, no entanto, os únicos objetivos subjacentes à semana de 48 horas. Outros objetivos se refletiram, por exemplo, nos debates sobre a adoção da Convenção n.º 1. Neles foram mencionadas preocupações com saúde e segurança, mas a motivação dominante foi a de assegurar tempo adequado de ócio, ou “lazer”, para os trabalhadores<sup>302</sup>”.

A lei francesa aborda a estipulação da duração do trabalho de 35 horas com peculiaridades específicas que devem ser observadas, com um intuito interno tende a influenciar os empregadores para que auxiliem a redução do desemprego bem como tenham empregados que estejam presentes no período laboral com integralidade de sua

<sup>297</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/7erm/dgrevol2.pdf>, acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>298</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do?reprise=true&page=1&idSarde=SARDOBJT000007110771&ordre=null&nature=null&q=ls>, acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>299</sup> [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_I), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>300</sup> <http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>, acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>301</sup> [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_051.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_051.htm), acessado em 19 de maio de 2010.

<sup>302</sup> Murray (2001) faz uma excelente revisão sobre como a Convenção n.º 1 foi adotada. Observa que “o tema que, de fato, constituiu o objetivo da OIT em 1919 não foi como evitar a exaustão ou mesmo a morte por excesso de trabalho, e sim *qual era o melhor equilíbrio entre o trabalho e o não trabalho para assegurar que os trabalhadores comuns levassem vida satisfatória como cidadãos de sociedades civilizadas?*” (p. 43, grifado no original).

atenção física e psíquica de forma a ampliar sua produtividade bem como ter a possibilidade de ter o tempo hábil e disponível para seus compromissos sociais.

Como vem dispor Nassar<sup>303</sup> a colocação de novas leis são:

“(...) parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consiste no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes e pronto ajustamento”.

Já é possível perceber do relatório<sup>304</sup> através também dos gráficos mencionados que quando os trabalhadores mais idosos estão quase adquirindo a aposentadoria porém o país vem a falhar no pagamento dos proventos de forma “decente”, a duração de trabalho para estes trabalhadores é estendida, sendo eles uma exceção à normalidade do que ocorre, ou seja, a diminuição da carga horária de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho apresenta-se para tanto uma realidade em diversos países e uma questão muito discutida. Cabe somente a percepção de sua atividade na sociedade frente suas respostas aos desafios da sociedade tal qual o desemprego. Assim, a flexibilização não apenas interfere na questão econômica e social do cidadão em seu meio mas sim interfere em todo o Estado ativando positivamente ou não seu mercado de trabalho e financeiro elevando ou diminuindo o crescimento geral.

---

<sup>303</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização de Direito do Trabalho. p. 97.

<sup>304</sup> <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>, acessado em 30 de dezembro de 2010 as 14 horas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem sempre foi movimentado pelo trabalho. O trabalho sempre fez parte da vida do homem eis que esse possibilitava sua sobrevivência. Seja pelo campo ou pelos produtos industrializados a sociedade sempre girou em torno do trabalho.

Nesta dissertação iniciamos a busca pelo tema através do traçado histórico dos Direitos Trabalhistas, e, através da Revolução Industrial. Foi destacado ao leitor que a Revolução Industrial abordada foi um marco introdutório desta autora para melhor compreensão do tema bem como pela limitação de páginas aqui disponibilizadas.

Assim, este marco introdutório foi locomoção do homem do campo para a cidade industrial, ocorrendo, nesta via, a exploração do homem trabalhador para a feitura de produtos com a utilização do esforço humano e o auxílio de máquinas. Neste período não haviam normas regulatórias. O homem sofreu com a não regulação do Direito do Trabalho e, por esta angústia e fadiga os trabalhadores revoltados solicitaram com revoltas a legislação para os trabalhadores que posteriormente foram redigidas pelo Estado.

No Brasil tivemos uma realidade diferente da realidade da Europa, mas é possível alegar que o Brasil foi intensamente influenciado pelas regras européias e seus acontecimentos, podendo levar um lapso temporal maior para a ocorrência mas acabava por seguir e implementar algumas normas. Teve também que seguir estas pois precisava absorver a mão de obra emigrante (italianos, alemães, portugueses, dentre outros) que residia no país.

O Brasil teve todo um histórico de legislação trabalhista abordado e, para tanto, da duração de trabalho também. No aspecto internacional foram tendo regulamentações como a OIT, Constituições como a Mexicana, de Weimar entre outras.

A legislação brasileira veio se modificando ao longo do tempo, onde se percebeu que ainda esta em fase de melhoramento para melhor adaptação à realidade. Por vezes a globalização e as tecnologias transcendem e ultrapassam a legislação atual, trazendo assim, novos enfoques e constatações.

Todavia, na abordagem da flexibilização da duração do trabalho bem como o aspecto da jornada de trabalho a tempo parcial é visível o benefício para a sociedade, alcançando a dignidade da pessoa humana em consonância com a valorização do trabalho e dando oportunidade de ascendência para a sociedade e sua população tanto nos aspectos econômicos como sociais.

O capitalismo foi adotado por grande parte dos países e, sendo assim, a produção era necessária e fato mais importante para as indústrias e empregadores. O trabalhador e os legisladores repararam a necessidade de estipulação da carga horária

de trabalho para ser possível ao trabalhador disponibilidade de tempo para sua saúde física e psíquica, lazer, estudo, família, dentre outros.

Pode-se observar que com a entrada de muitos trabalhadores no mercado de trabalho a sociedade deparou-se com a questão econômica, política e social e seus efeitos, onde muitos trabalhadores não possuíam emprego fazendo parte de uma mazela afastada da inserção social.

Os Direitos Trabalhistas são aqui observados como Direitos Sociais Fundamentais não pode permitir que se tenha o afastamento de parte dos cidadãos por falta de emprego e, conseqüentemente, impossibilidade de inserção social.

Trazendo as noções históricas da duração da jornada de trabalho brasileira tem-se que a flexibilização é parte integrante da realidade e deve ser bem observada. Para tanto, dados estatísticos de diversas entidades foram abordados para que se tenha uma praticidade à questão e melhor opção por parte do leitor ao traçar sua opinião a respeito.

A influência da intensidade da jornada de trabalho ressalta em resultados ao trabalhador e ao empregador, sendo possível demonstrar através dos estudos diversos enfoques positivos e negativos quanto ao tema.

Aborda-se que positivamente tem-se que ao empregador é possível colocar mais trabalhadores no posto de trabalho, sendo que estes estarão mais motivados e produtores diante de que terão mais tempo para seu lazer, saúde, família, onde utilizarão seu tempo restante para otimizar seus aspectos pessoais.

Já para os aspectos negativos tem-se que a questão da flexibilização da jornada de trabalho e a utilização da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial, ou também chamado "part time" não tem muita usualidade, muitos nem sabem como este sistema funciona.

Bem como para a abordagem negativa da questão tem-se que os trabalhadores nele inseridos possuem temor quanto à promoção de carreira, pois acreditam que seus empregadores darão preferência aos trabalhadores integrais e, ainda, temem que seus direitos sejam todos proporcionais trazendo muitas reduções e inviabilizando o trabalho por este sistema.

Os Direitos Humanos, Sociais, Políticos e Econômicos, são enfatizados pelo tema bem como seus efeitos. O Direito do Trabalho tem muita importância na sociedade e é ele que perfaz uma garantia de vida digna aos cidadãos e sua inserção.

A jornada de trabalho a tempo parcial não é uma realidade tão efetiva eis que esta deve ser disposta em negociações coletivas entre o trabalhador e a empresa. Esta não é uma opção do empregador, ainda não se torna uma opção de escolha do

empregado para o uso da jornada de trabalho a tempo parcial ou flexível. Acontece de o empregador ter desconhecimento da questão ou por vezes não aceitar a proposta do empregado e, ainda, se o empregado está laborando pelo sistema a tempo parcial ou flexível pode não ter a opção de retorno à uma jornada integral de trabalho.

O capitalismo demanda produção e consumo, nesta via, todos os cidadãos devem estar inseridos na sociedade para os quais devem produzir e consumir sendo somente sendo possível esta participação no mercado de trabalho. Consiste que os cidadãos atuantes devem ter seus empregos para que sejam sujeitos ativos na sociedade.

A redução da jornada de trabalho e a utilização da jornada de trabalho a tempo parcial faz com que se tenha esta disponibilidade de mais empregos e, concomitantemente, a colocação dos indivíduos no seio da sociedade como capitalistas atuantes.

O Governo deve ser a mola propulsora para que o contrato de trabalho a tempo parcial tenha o êxito esperado, ou seja, o aumento tão desejado do número de empregos com uma melhoria do nível sócio-econômico brasileiro, que é uma decorrência natural desse fato, indubitavelmente.

Apesar dos esforços, o que se nota é um receio dos empregadores e uma aversão dos trabalhadores, principalmente na iniciativa privada, na aplicação do trabalho a tempo parcial, restando por pequeno o aumento de postos de trabalho.

Os dados da OIT, DIIESE, dentre outros estudos aqui abordados demonstram realidades através de gráficos e números, mas estudos da França por vezes constataam que a praticidade da utilização da jornada de trabalho com horário reduzido não teve tanta eficácia como se constatava na teoria. Examinamos através destes estudos que a força de trabalho global tem muitas diferenciações entre os países e não se tem uma norma aplicada ainda, a OIT vem a traçar alternativas para serem seguidas mas a questão da flexibilização da jornada de trabalho ainda possui uma linha tênue entre seus aspectos positivos e negativos não podendo ser enfático e incisivo em uma resposta ao tema.

A conclusão lógica a que se chega, no presente estudo, não importando em qual país se esteja aplicando a flexibilização, é a de que o trabalho a tempo parcial e a alarmante situação social continuam merecendo análise e solução mais rápidas.

Interessante abordar o tema também com o aspecto qualidade e quantidade de emprego e qual o benefício da sociedade perante a flexibilização e abordando a questão como um todo, visualizando empregado e empregador.

É sumamente importante a conscientização geral (pois o problema atinge a todos), de que, se cada um não ceder ao menos um pouco, dificilmente haverá medida alguma que possa solucionar ou, ao menos, diminuir o problema do desemprego.

Surgem novos instrumentos para aumentar o nível de emprego, além do trabalho a tempo parcial, mas é necessário que toda sociedade faça uma reflexão das consequências que sofrerá, em futuro não muito distante, se não for contida a escalada do desemprego.

O trabalho a tempo parcial já faz parte do nosso ordenamento e isso significa que, seguramente, é um forte instrumento para aumentar a possibilidade de crescimento do nível de vida de uma nação, desde que correta e inteligentemente usado.

A inserção social, as questões políticas e econômicas são primordiais para o desenvolvimento da sociedade e Estado, possibilitando vida digna aos cidadãos e desenvolvimento de todas estas entidades perante a globalização, capitalismo e tecnologias.

Ao leitor é possível análises quanto à positividade ou negatividade da flexibilização da jornada de trabalho e seus efeitos nos aspectos econômicos e sociais bem como especificadamente na redução da jornada de trabalho pelo sistema a tempo parcial na atuação da sociedade. O importante é destacar que é necessário sempre manter como principal tema a dignidade da pessoa humana e sua inserção na sociedade como ser pensante e atuante. Aí está o desafio encontrado.

## REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

- ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de, VELLOSO, João Paulo dos Reis. Soluções para a questão do emprego. José Olympio. Editora RJ, 2000.
- ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Trad. Ernesto Garzón Valdés. 1. Ed. 3. Reimpressão. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.
- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. 1ª. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ALVES, Marcos César Amador. In Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. A construção do Consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos trinta. São Paulo: Edições Sociais, 1998.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.
- BARBAGELATA. Hector-Hugo. El particularismo del derecho del trabajo. Montevideo/Uruguai: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição. 7ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.
- BELTRAN, Ari Possidonio. Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2002.
- BIRNIE, Arthur. An economic history of Europe, 1760 - 1939 - História econômica da Europa. Tradução de Christiano Monteiro Oiticica. Zahar Editores: RJ, 1964.
- BOBBIO, Norberto. A era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 5ª. ed. Lisboa: Almedina, 2002.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6ª. ed. Coimbra: Almedina, 1993.
- CARACUEL, Manuel-Ramón. Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar .

- CARMO, Paulo Sérgio do. *A ideologia do Trabalho*. São Paulo: Moderna, 1992.
- CARMO, Paulo Sérgio do. *O trabalho na economia global*. 2.ed. São Paulo: Moderna, 1998.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das leis do Trabalho*, 33. Ed, RT, 2008.
- CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Tradução Iraci D. Poleti. 7. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.
- CAUPERS, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*. Coimbra: Livraria Almedina, 1985.
- CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. *A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregularão ou regulação anética do mercado*. São Paulo: LTr, 2008.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. 7.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CREPALDI, Joaquim Donizeti. *O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. *Constituição: 10 anos de resistência*. In: 1988-1998 – Uma década de Constituição. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Trabalho a tempo parcial. Alterações da CLT em face da recente Medida Provisória n. 1.709-3, de 29.10.98. Suplemento Trabalhista 015/99*, São Paulo: Ed. LTr, 1999.
- DE GRAZIA, Giuseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*. São Paulo: Xamã, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre os paradigmas da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.
- DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9.ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2006.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

EHRENBERG, Ronald G. A moderna economia do trabalho: teoria e política pública. Trad. Sidney Stancatti. São Paulo: Makron Books, 2000.

FERRARI, Irany. Direito ao Trabalho. In: Revista LTr, n. 43. p. 713.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 26. Ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

FERREIRA, José Otávio de Souza. Modernização Econômica, Estado e Relações de trabalho no Brasil In As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Angela de Castro. Cidadania e direitos do trabalho. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

GOMES, Angela Maria de Castro. Burguesia e trabalho – Política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GORENDER, Jacob. A burguesia brasileira. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

GRAHAM, Sandra Lauderdale. Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro, 1860-1910. Tradução Viviana Bosi. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 13ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

HASON, Roland. Desemprego e desproteção. Curitiba: Juruá, 2006.

HELBRONER, Robert L. A natureza e a lógica do capitalismo. Trad. Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo, Ática, 1988.

- HOYO, Arturo. La flexibilización del Derecho Laboral Tradicional: tendencias internacionales recientes. *Derecho Laboral*. Montevideo, 147, jul/set, 1987.
- IANNI, Octávio. Estado e planejamento econômico no Brasil. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1996.
- JUCÁ, Francisco Pedro. Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000.
- LEITE, Eduardo de oliveira. A monografia jurídica. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- MANNRICH, Nelson. A modernização do Contrato de Trabalho, v. 1, São Paulo: Saraiva, 1982.
- MARANHAO, Délio. Direito do Trabalho. 17. Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MICHELINI, Paolo. Il Lavoro a Tempo Parziale – la disciplina del rapporto di lavoro aggionata alle novità introdotte dal “Pachetto Treu”. Itália: Editora Seax, 2000.
- MONCADA, Luís S. Cabral de. Direito Económico. 4ª. ed., Coimbra: Editora Coimbra, 2003.
- MORAES, Monica Maria Lauzid de. O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991
- OIT. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.
- OLIVEIRA VIANA, Francisco José de. Instituições Políticas brasileiras. Vol.1. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1949.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José de. Direito do Trabalho: organizações de trabalhadores & modernização. Curitiba: Juruá, 2003.

PASOLD, Cesar Luiz. Prática da Pesquisa jurídica e Metodologia da pesquisa jurídica. 10 ed. Florianópolis: OAB-SC editora, 2007.

PASTORE, José. Trabalhar custa caro. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_, José. A modernização das instituições do trabalho: encargos sociais, reformas trabalhistas e sindical. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_, José. As mudanças no mundo do Trabalho: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

PEREZ-LUÑO, Antonio Enrique. Los derechos fundamentales. 8. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2004.

PINSKY, Jaime, PINSKY, Carla Bassanezi. História da cidadania. 3.ed. São Paulo: Contexto, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. O direito do trabalho e as questões do nosso tempo. São Paulo: LTr, 1998.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos planos internacional e constitucional. IN: PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. coord. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2007.

PISTORI, Gerson Lacerda. História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: LTr, 2007.

POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

PRADO JÚNIOR, C. Formação de um Brasil contemporâneo: Colônia. 7. ed. São Paulo: Brasiliense, 2009.

RIGANÒ, Giosafat. Il Contratto Di Lavoro a Tempo Parziale. In PASSARELLIM Giuseppe Santoro. Flessibilità e Diritto Del Lavoro. Torino: G. Giappichelli Editora, 1997.

- RIOS, Sâmara Eller. VALADARES, Leonardo. Paradigmas do Estado pós-moderno: a correspondência entre *Welfare State* e Estado Democrático de Direito. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, ano XIX, nº. 218, p. 89-99, ago. 2007.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1994.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet – aspectos das novas tendências das Relações de Trabalho na “Era Informatizada”. São Paulo: Livraria e Editora de Direito Ltda, 2005.
- ROMITA, Arion Sayão. Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos. São Paulo: LTr, 1993.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. O direito do trabalho no século XX: ensaios, mensagens, perfis. Genesis Editora: São Paulo, 1998.
- SARLET, Ingo Wolfgang In: *Jornal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3 região*. N. 59. Belo Horizonte. Julho/agosto/setembro/2008.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 6ª. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Entrevista concedida a Maria Cecília Alves Pinto e Márcio Roberto Tostes Franco. *Jornal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3 região*, Belo Horizonte, n. 59 retirada do site: <http://www.amatra3.com.br/interna.aspx?id=25>
- SASTRE IBARRECHE, Rafael. El derecho al trabajo. Madrid: Editorial Trotta, 1996.
- SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A Política Européia de Emprego e a Ideia de “Flexissegurança”: um Novo Paradigma para a “Modernização” do Direito do Trabalho? In: *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*. V. 1., n. 1., julho de 1989, v. 20, n. 240., junho de 2009. p. 45-46.
- SILVA, Ciro Pereira da. Jornada Flexível do Trabalho: ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997.
- SILVA, Wanise Cabral. As fases e as faces do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007..
- SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Teoria do Estado – Novos Paradigmas em face da globalização*. 3ª. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.
- SODRÉ, Nelson Werneck. A força do neoliberalismo. São Paulo: Graphia Editorial, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. Revista LTr. V. 61, p. 42-44, 1997.

TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

TOYNBEE, Arnold J. Um estudo de História. Rio de Janeiro: E. W. Jackson, 1953.

VIANNA, Segadas *et al.* Instituições de Direito do Trabalho. 13. Ed. v. 1. São Paulo: LTr, 1993.

VILLATORE, Marco Antônio César. "Trabalho a tempo parcial no direito comparado" *in Revista Trabalho & Doutrina*, n. 21, São Paulo: Saraiva, junho de 1999, pp. 127-153; *in Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, n. 76, Curitiba: Gênesis, 1999.

ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. Globalização, desemprego e desigualdade. Brasília, CRUB, 1997.

**Sites acessados**

www.dieese.org.br/esp/cartilha\_reducaojornada.pdf

www.ilo.org/public/spanish/loilc87/a-sen.htm

www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm

http://laborsta.ilo.org/STP/guest

http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf

http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\_intern/pacto\_dir\_economicos.htm

[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_I)

<http://www.acidentedotrabalho.adv.br/leis/DEC-003724/Integral.htm>

<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/22560/22123>

<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>

http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\_Detalhe.asp?id=36649

[http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=441639](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639)

http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/legislacao\_oit/conv\_175\_dpr\_50\_2006.htm

<http://www.dieese.org.br/anu/anuarioTrabalhadores2008/arquivos/t97.htm#grafico>

http://www.dieese.org.br/esp/cartilha\_reducaojornada.pdf

<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/intnov96.xml>

http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/proplegis.xml

http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec16ReducaoDaJornada.pdf

http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=743

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rqmeet/7erm/dgrevol2.pdf>

[http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado\\_presidencia/09\\_07\\_29\\_ComunicaPresi\\_24\\_CargaHoraria.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_07_29_ComunicaPresi_24_CargaHoraria.pdf)

[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_051.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_051.htm)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do?reprise=true&page=1&idSarde=SARDOBJT00007110771&ordre=null&nature=null&q=ls>

[http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p\\_19951108\\_1120.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p_19951108_1120.asp)

[http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod14\\_2007.pdf](http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod14_2007.pdf)

[http://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en\\_mex-int-text-const.pdf](http://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf)

[http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin\\_1\[cepal-oit\]sp.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin_1[cepal-oit]sp.pdf)

[http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac\\_port.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf)

<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>

<http://www.oitbrasil.org.br/inst/index.php>

[http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/doc/livro\\_resumo\\_145.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/doc/livro_resumo_145.pdf)

[http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news\\_176.php](http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_176.php)

[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil/constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)

<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao46.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao67.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao91.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)

<http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>

[http://www.ufrgs.br/ppgsocio/Mocelin\\_Simpe.pdf](http://www.ufrgs.br/ppgsocio/Mocelin_Simpe.pdf)

[http://www2.mre.gov.br/dai/m\\_591\\_1992.htm](http://www2.mre.gov.br/dai/m_591_1992.htm)

<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2000/1952-22.htm>

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4923.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm)

**Sumário dos anexos**

Comunicado da Presidência do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –  
Carga horária de trabalho: evolução e principais mudanças no Brasil

Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário – reduzir a  
jornada é gerar empregos

MOCELIN, Daniel Gustavo no artigo Redução da Jornada de trabalho: Em Nome da  
Quantidade ou da Qualidade do Emprego?

Meta II Relatórios DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos  
Socioeconômicos – Jornada de Trabalho em países selecionados Convênio SE/TEM n.  
04/2003-DIEESE

OIT – Organização Internacional do Trabalho – Duração do Trabalho em todo o mundo:  
Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global  
comparada.