



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



LARISSA XIMENES DE CASTILHO

NOVOS CAMINHOS PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: para além
das versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional e da doutrina da OIT.

Dissertação de Mestrado

Recife
2018

LARISSA XIMENES DE CASTILHO

NOVOS CAMINHOS PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: para além das versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional e da doutrina da OIT.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas/Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Área de concentração: Teoria e Dogmática do Direito

Linha de pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Recife
2018

Larissa Ximenes de Castilho

“Novos Caminhos para a Redução Da Jornada De Trabalho: Para além das versões da Doutrina Jurídico-Trabalhista tradicional e da Doutrina da OIT.”

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas/Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito. Área de Concentração: Teoria e Dogmática do Direito.

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Orientador(a): Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

A banca examinadora composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, submeteu a candidata à defesa, em nível de Mestrado, e a julgou nos seguintes termos:

MENÇÃO GERAL: APROVADA

Professor Dr. **Everaldo Gaspar Lopes de Andrade** (Presidente/UFPE)

Professora Dra. **Fernanda Barreto Lira** (1ª Examinadora externa/ FIR)

Julgamento: APROVADA

Professora Dra. **Juliana Teixeira Esteves** (2ª examinadora interna/UFPE)

Julgamento: APROVADA

Professor Dr. **Aurélio Agostinho da Bôaviagem** (3º examinador interno/UFPE)

Julgamento: APROVADA

Recife, 02 de Março de 2018.

Coordenadora Profª. Drª. Juliana Teixeira Esteves

À Eddla, Salomão, Jones e Phelipe.

AGRADECIMENTOS

Aos Professores Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e Juliana Teixeira Esteves, pela generosidade com a qual compartilham seus saberes conosco, e pela brilhante maneira com a qual conduzem as nossas pesquisas no caminho da construção de um Direito do Trabalho mais justo e humano.

Aos meus amados pais Eddla e Salomão, e ao meu irmão Phelipe, pelo amor que sempre me dedicaram e dedicam, por toda confiança que tem em mim e pelo apoio nesse difícil processo de elaboração da dissertação.

Ao meu amado marido, Jones Johnson, pela companhia em todas as longas horas de estudo e por todo amor que dedicamos um ao outro, em todos os momentos.

Aos queridos Ana Paula Fernandes, Paulo Fernandes, Remo Oliveira e Vanik Lima, pela valiosa e sincera amizade.

Aos ex-presidentes Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, responsáveis pelas políticas de inclusão social que possibilitaram a minha graduação em Direito e a minha chegada ao Mestrado.

À CAPES pelo apoio financeiro.

A todos os funcionários do PPGD, aqui representados por Carminha e Gilka.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo problematizar e desconstruir as versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional a respeito da redução da jornada de trabalho, que parte do trabalho subordinado enquanto objeto central do Direito do trabalho, e auxilia a sobrevivência do capital às crises cíclicas pelas quais passa. Para tal, apresenta todo o processo de construção das normas trabalhistas a respeito da jornada de trabalho, considerando-a como um produto histórico-social, a partir de uma visão pautada no materialismo-dialético. Também apresenta um breve panorama do tratamento jurídico dado à duração do trabalho nas teorias jurídico-trabalhista tradicionais brasileiras e estrangeiras. Aborda a relação da jornada de trabalho com os diversos aspectos da vida dos trabalhadores, para lembrar que ela é socialmente construída e limitada. Aborda também as versões tradicionais para a redução da jornada de trabalho e busca evidenciar a sua insuficiência em face da atual morfologia do trabalho, para refutar a prevalência do trabalho subordinado enquanto objeto das teorizações do Direito Trabalhista, especialmente no tocante à limitação da duração do trabalho. Por fim, apoiada nas teorias social e jurídico-trabalhista críticas, a presente dissertação questiona a manutenção do padrão de oito horas de jornada de trabalho em face ao atual estágio de desenvolvimento tecnológico e produtivo, e também a possibilidade de realização de horas extraordinárias nesse contexto. Apresenta também as estratégias elaboradas pelos autores críticos em seu marco-teórico para a redução da jornada de trabalho, dirigida não só a conquista de uma melhor qualidade de vida mas também a superação do modo de produção vigente.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Direito do Trabalho. Teoria social crítica. Redução da jornada de trabalho.

ABSTRACT

This work aims to problematize and deconstruct the versions of the traditional legal-labour doctrine regarding the reduction of working hours, which starts from subordinate work as the central object of labor law, and helps the survival of the capital through the cyclical crises by which it passes. To this end, it presents the whole process of construction of the labour standards regarding the working hours, considering it as a historical-social product, based on a vision grounded on dialectical materialism. It also presents a brief overview of the legal treatment given to the duration of work in Brazilian and foreign traditional legal-labour theories. Addresses the relation of the working hours to the diverse aspects of the life of the workers, to remind that it is socially constructed and limited. It also addresses the traditional versions for the reduction of the working day and seeks to show its insufficiency in the face of the current morphology of work, to refute the prevalence of subordinate work as object of the labour law theorizations, especially with regard to the limitation of the duration of work. Finally, based on critical social and legal-labour theories, this master's degree dissertation questions the maintenance of the eight-hour working day pattern in view of the current stage of technological and productive development, as well as the possibility of working overtime in this context. It also presents the strategies elaborated by the critical authors in their theoretical framework for the reduction of the working hours, directed not only at the achievement of a better quality of life but also the overcoming of the current mode of production.

Key words: Working hours. Labour Law. Critical social theory. Reduction of working hours.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 A DURAÇÃO DO TRABALHO E OS TRÊS ESPÍRITOS DO CAPITALISMO..... | 14 |
| 2.1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO PRIMEIRO ESPÍRITO DO CAPITALISMO. A QUESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM MARX..... | 16 |
| 2.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO SEGUNDO ESPÍRITO DO CAPITALISMO. O SISTEMA TAYLORISTA-FORDISTA E AS FORMAS DE CONTROLE E GERENCIAMENTO DO TEMPO DE TRABALHO..... | 20 |
| 2.3 A JORNADA DE TRABALHO NO TERCEIRO ESPÍRITO DO CAPITALISMO. AS FORMAS DE CONTROLE E GERENCIAMENTO DO TEMPO DE TRABALHO NO MODO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL..... | 23 |
| 3 ETAPAS HISTÓRICAS DA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA OIT..... | 30 |
| 3.1 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DA DURAÇÃO DO TRABALHO..... | 31 |
| 3.2 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DOS PERÍODOS DE DESCANSO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS..... | 37 |
| 3.3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DO TRABALHO NOTURNO..... | 40 |
| 3.4 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DO TRABALHO EM TEMPO PARCIAL..... | 42 |
| 4 ETAPAS HISTÓRICAS DA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL..... | 43 |
| 4.1 OS PRIMEIROS PASSOS RUMO A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL (1910-1929)..... | 43 |
| 4.2 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1930..... | 57 |
| 4.3 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1940: A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO..... | 63 |
| 4.4 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL DA DÉCADA DE 1950 AO GOLPE DE 1964..... | 68 |
| 4.5 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL DOS ANOS 1970 AOS ANOS 1980..... | 74 |
| 4.6 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988..... | 80 |
| 4.7 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NOS ANOS 1990 E 2000..... | 82 |
| 4.8 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA LEI 13.467/2017..... | 90 |
| 5 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL BRASILEIRA | 94 |
| 5.1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE ALICE MONTEIRO DE BARROS.... | 94 |
| 5.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE AMAURI MASCARO NASCIMENTO | 100 |

| | |
|---|------------|
| 5.3 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE | 105 |
| 5.4 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE GUSTAVO FELIPE BARBOSA GARCIA | 110 |
| 5.5 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE LUCIANO MARTINEZ | 114 |
| 5.6 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE MAURICIO GODINHO DELGADO | 118 |
| 5.7 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK..... | 125 |
| 6 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO TRABALHISTA TRADICIONAL LATINOAMERICANA E EUROPEIA | 129 |
| 6.1 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL NA AMÉRICA LATINA..... | 129 |
| 6.1.1 A jornada de trabalho na obra de Benito Perez..... | 129 |
| 6.1.2 A jornada de trabalho na obra de Santiago Barajas Montes de Oca. | 131 |
| 6.1.3 A jornada de trabalho na obra de Nestor de Buén Lozano..... | 133 |
| 6.1.4 A jornada de trabalho na obra de Antonio Vazquez Vialard..... | 134 |
| 6.2 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL EUROPEIA. | 135 |
| 6.2.1 A jornada de trabalho na obra de Antonio Martin Valverde, Fermin Rodriguez Sañudo Gutierrez e Joaquin Garcia Murcia | 135 |
| 6.2.2 A jornada de trabalho na obra de Manuel Carlos Palomeque Lopez e Manuel Alvarez de La Rosa | 139 |
| 6.2.3 A jornada de trabalho na obra de Jean Claude Javillier..... | 142 |
| 6.2.4 A jornada de trabalho na obra de Jacques Le Goff. | 143 |
| 6.2.5 A jornada de trabalho na obra de Dominique Grandguillot..... | 145 |
| 6.2.6 A jornada de trabalho na obra de Giuseppe Santoro Passarelli | 147 |
| 6.2.7 A jornada de trabalho na obra de Giampero Proia | 149 |
| 7 OS VÍNCULOS ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO..... | 152 |
| 7.1 O TRABALHO LIVRE-SUBORDINADO ENQUANTO OBJETO DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL BRASILEIRA E ESTRANGEIRA..... | 152 |
| 7.2 A JORNADA DE TRABALHO ENQUANTO MATERIALIZAÇÃO DA IDEIA DE SUBORDINAÇÃO. | 159 |
| 7.3 A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NA VISÃO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA BRASILEIRA. | 163 |
| 7.4 UM DIREITO DO TRABALHO PARA ALÉM DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO. A VISÃO DA ESCOLA DO RECIFE. | 165 |

| | |
|---|------------|
| 8 OS IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO E NA VIDA DA CLASSE QUE VIVE DO TRABALHO E NA PRODUÇÃO DE VALOR..... | 170 |
| 8.1 OS VÍNCULOS DA JORNADA DE TRABALHO COM A PRODUÇÃO DE MAIS-VALOR NA ERA DA FLEXIBILIDADE..... | 171 |
| 8.2 OS VÍNCULOS DA JORNADA DE TRABALHO COM O ADOECIMENTO PSICOFÍSICO DOS TRABALHADORES. | 174 |
| 8.3 A JORNADA DE TRABALHO E SEUS EFEITOS SOBRE O EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES..... | 179 |
| 8.4 JORNADA DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO..... | 182 |
| 9 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA VERSÃO DA DOUTRINA E JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT. BREVE PANORAMA..... | 184 |
| 10 NOVOS CAMINHOS PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PARA ALÉM DAS VERSÕES DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT. | 190 |
| 10.1 A ARTICULAÇÃO ENTRE O PRINCÍPIOS DA PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS INDIVIDUAIS, O PRINCÍPIO DA DEMOCRATIZAÇÃO DA ECONOMIA E DO TRABALHO HUMANO E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SOCIAL NA CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS A RESPEITO DA JORNADA DE TRABALHO. | 192 |
| 10.2 NOVOS CAMINHOS PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PARA ALÉM DAS VERSÕES DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT..... | 195 |
| 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 202 |
| REFERÊNCIAS..... | 205 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo problematizar e desconstruir as versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional a respeito da redução da jornada de trabalho, tema que tem sido discutido a partir do trabalho subordinado enquanto objeto central, e medida do alcance protetivo do Direito do trabalho, e tem auxiliado a sobrevivência do capital às crises cíclicas pelas quais passa.

Para tal, apresenta todo o processo de construção das normas trabalhistas a respeito da jornada de trabalho, considerando-a como um produto histórico-social, a partir de uma visão pautada no materialismo-dialético. Apresenta um breve panorama do tratamento jurídico dado à duração do trabalho nas teorias jurídico-trabalhista tradicionais brasileiras e estrangeiras. Aborda a relação da jornada de trabalho com os diversos aspectos da vida dos trabalhadores, para lembrar que ela é socialmente construída e limitada.

Aborda também as versões tradicionais para a redução da jornada de trabalho e busca evidenciar a sua insuficiência em face da atual morfologia do trabalho, para refutar a prevalência do trabalho subordinado enquanto objeto das teorizações do Direito Trabalhista, especialmente no tocante à limitação da duração do trabalho.

Por fim, apoiada nas teorias social e jurídico-trabalhista críticas, a presente dissertação questiona a manutenção do padrão de oito horas de jornada de trabalho em face ao atual estágio de desenvolvimento tecnológico e produtivo, e também a possibilidade de realização de horas extraordinárias nesse contexto. Apresenta também as estratégias elaboradas pelos autores críticos em seu marco-teórico para a redução da jornada de trabalho, dirigida não só a conquista de uma melhor qualidade de vida mas também a superação do modo de produção vigente.

O primeiro capítulo trata da história da duração do trabalho, mais especificamente dos condicionantes sociais que determinaram a sua duração mais ou menos extensa, a sua intensidade e a necessidade de sua regulamentação pelo Estado. Os marcos históricos enfatizados estão relacionados às três principais versões do modo de produção capitalista na história, que são chamadas de “espíritos do capitalismo”.

O segundo capítulo traça uma linha cronológica do desenvolvimento das normas internacionais de proteção ao trabalho atinentes à sua duração, propostas pela Organização internacional do trabalho. Dentre os dispositivos selecionados, destacam-se as Convenções e

Recomendações que tem como objeto a limitação diária e semanal das horas trabalhadas, dos descansos e repousos dentro de cada dia de trabalho, assim como daqueles entre jornadas consecutivas, e os repousos semanais. A autora selecionou na base de dados da OIT (NORMLEX) as Convenções e Recomendações de maior relevância em matéria de regulação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso.

Para o terceiro capítulo, dedicado à experiência brasileira, foram selecionados os principais projetos de lei, e iniciativas correlatas, acerca da duração do trabalho discutidos desde o início do século XX até os dias atuais. Além deles, também são apresentados textos jornalísticos e outros documentos destinados a traçar um breve panorama das condições políticas, históricas e sociais do País ao longo do processo de formação das normas trabalhistas a respeito da jornada laboral.

O quarto capítulo se destina a traçar um breve panorama de como a doutrina jurídico-trabalhista tradicional aborda o tema “duração do trabalho” ou “jornada de trabalho” em diferentes países latino-americanos e europeus. Sem a pretensão de esgotar o tema, mas com o objetivo de apontar as principais semelhanças e diferenças entre o posicionamento doutrinário tradicional estrangeiro e o brasileiro.

O quinto capítulo aborda tem como objetivo demonstrar os vínculos entre a jornada de trabalho e a subordinação no contrato de trabalho, objeto central das teorizações do direito trabalhista vigente. Traz um breve panorama das doutrinas jurídico-trabalhistas tradicionais brasileira e estrangeira e aponta a convergência entre elas ao eleger o trabalho subordinado como objeto de suas teorizações, apesar do surgimento de inúmeras formas de trabalho flexível pelo mundo desde o final da década de 1970, especialmente nos países de capitalismo central. e ao reafirmar o caráter essencial da subordinação para a configuração do vínculo de emprego e para a organização do trabalho, na qual o empregador se manifesta através de seu poder diretivo.

Ainda no quinto capítulo trata-se da jornada de trabalho enquanto expressão da subordinação, partindo da ideia articulação entre os conceitos de subordinação, empregador e empregado, previstos tanto na CLT quanto na doutrina, para demonstrar como essas formas jurídicas se exteriorizam na jornada de trabalho. Como a subordinação deixa de ser uma definição jurídica para se tornar uma experiência, um dever de obediência ao patrão, para o qual o poder diretivo também se torna uma prática.

O sexto capítulo tem como objetivo apresentar, de maneira breve, os principais aspectos da vida dos trabalhadores sobre os quais a jornada de trabalho tem influência direta, no contexto do novo mundo do trabalho e da prevalência das formas precarizadas de labor. Dentre os aspectos abordados estão a produção de mais valor e a sua relação com a duração do trabalho, os impactos dessa duração na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores, e a jornada de trabalho no centro das políticas públicas de emprego.

O sétimo capítulo se destina a apresentar um breve panorama de como a doutrina jurídico-trabalhista tradicional e da OIT abordam a questão da redução da jornada de trabalho, e procura demonstrar como ambas convergem no sentido de priorizar a forma de trabalho subordinada como parâmetro de sua proteção, além do objetivo de socorrer o capital em momentos de recessão econômica.

O oitavo capítulo apresenta os novos caminhos para redução da jornada de trabalho, para além das versões da doutrina jurídico trabalhista tradicional e da OIT, pautada nos escritos da teoria social e jurídico trabalhista críticas, tendo em conta os objetivos do presente trabalho acadêmico, que busca problematizar e desconstruir as versões da doutrina jurídico-trabalhista tradicional e da Organização Internacional do Trabalho acerca da redução da jornada de trabalho.

2 A DURAÇÃO DO TRABALHO E OS TRÊS ESPÍRITOS DO CAPITALISMO.

Inicialmente cumpre destacar que a expressão “espíritos do capitalismo” tem sua origem na obra dos escritores Luc Boltanski e Eve Chiapello, de nome “O novo espírito do Capitalismo, publicada no ano tal cujo objetivo é compreender as condições históricas que permitem ao capitalismo, em diferentes momentos históricos, obter o engajamento dos atores sociais necessários à sua sobrevivência enquanto modo de produção dominante. De acordo com os autores,

O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Essas justificações, sejam elas gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude ou em termos de justiça, dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 42.)

O presente capítulo tem como objetivo traçar um panorama histórico a respeito da duração do trabalho e de sua limitação ao longo das três principais fases do capitalismo, aqui tratadas sob a denominação anteriormente citada. Porém, não é possível tratar do modo de produção capitalista sem fazer uma breve incursão nas formas de trabalho e de controle do tempo de trabalho nos modos de produção que o antecederam. Para tal, a autora lançará mão do estudo feito pelo sociólogo Sadi Dal Rosso, na década de 1990.

Sadi Dal Rosso inicia o seu itinerário pela história da duração do trabalho no mundo pela Roma antiga, que tinha uma economia predominantemente agrária e escravocrata, contando também com camponeses livres, arrendatários e trabalhadores volantes, que de acordo com ele, exerciam montantes de trabalho semelhantes quanto à duração. De acordo com ele, a jornada dos escravos certamente seria mais longa que a dos demais trabalhadores, pois a eles não se aplicavam as interdições sociais ao trabalho que recaiam sobre os romanos. (DAL ROSSO, 1996)

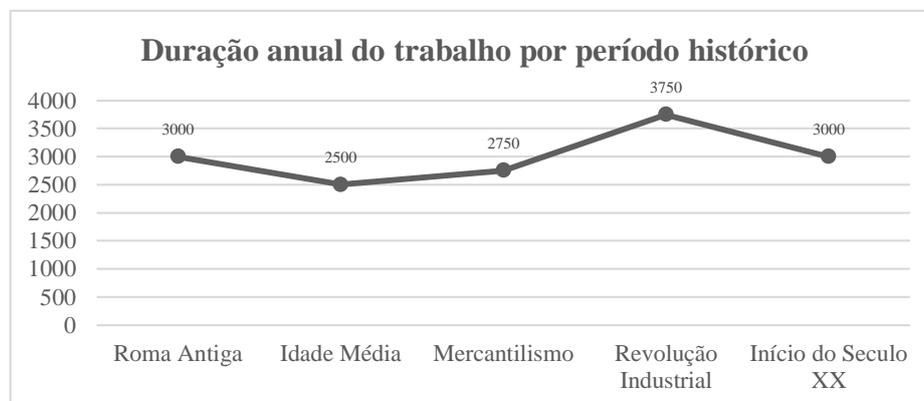
O autor explica que a principal limitação ao exercício do trabalho agrícola é natural, pois ele começa ao nascer do sol e termina ao seu poente. Além disso, as estações do ano também influenciavam na quantidade de trabalho executada, pois no inverno se trabalhava para obter o mínimo existencial, enquanto que no outono, primavera e verão, trabalhava-se mais. Quanto ao controle do tempo de trabalho, Sadi explica que a contagem exata das horas não era acessível a todos os romanos, e que instrumentos de medição, como a clepsidra, só estavam disponíveis aos segmentos mais aristocráticos da sociedade. (DAL ROSSO, 1996)

Na idade média, a forma de contagem de tempo mudou após a reforma da Igreja Católica (Séc. VI d.C) que espalhou monastérios pelo continente europeu e instituiu as horas canônicas para a realização dos ofícios pelos monges.

As horas canônicas eram atos religiosos coletivos, para cujo exercício os monges eram convocados pelo sino da igreja a intervalos determinados, separados por três horas. O sino exercia, primeiramente, este papel de despertar e chamar os monges para os ofícios divinos. Mas a voz do sino preenchia outra função muito importante: espalhava-se pelas distancias e servia de balizamento das horas para o conjunto da população que habitava as vilas e cidades próximas aos mosteiros. O sino da igreja badalando as horas do oficio divino organizava socialmente a vida da população. Organizava também a jornada de trabalho, à medida que possibilitava um meio confiável e acessível para a divisão do tempo e controle do trabalho. (DAL ROSSO, 1996. P. 74)

Com a formação das cidades-estados, o poder de marcar as horas saiu das mãos da Igreja para as mãos dos comerciantes e burgueses, e a torre municipal passou a ser o local onde se instalavam os sinos ou *Jacquemarts*¹ (bate-horas). Para as populações que viviam afastadas dos centros das cidades, o tempo de trabalho continuou condicionado ao nascer e ao pôr do sol. (DAL ROSSO, 1996)

Dal Rosso, a partir dos dados coletados por ele na obra de Gösta Langenfelt² estimava que a duração anual do trabalho na Idade Média fosse de até 2500 horas ao ano, assumindo que as pessoas não trabalhavam aos domingos e durante as principais festividades religiosas, e que havia trabalho parcial durante a vigília que antecedia as festividades religiosas. Ainda de acordo com ele, esse padrão de horas de trabalho anual foi expandido com o advento do mercantilismo e com a passagem para o modo de produção capitalista. De acordo com a estimativa feita por Dal Rosso, a duração do trabalho apresentou a seguinte dinâmica ao longo de sua história:



¹ Homem de metal ou madeira que batia com um martelo no sino do relógio ao passar das horas. (DAL ROSSO, 1996. p. 74-75)

² Gösta Langenfelt, A origem do dia de oito horas, 1954, p. 38-45 apud DAL ROSSO, 1996.

2.1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO PRIMEIRO ESPÍRITO DO CAPITALISMO. A QUESTÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM MARX.

Boltanski e Chiapello (2009) traçam um panorama histórico e social das condições de existência dos três espíritos do capitalismo, que elencam como sendo as principais variações desse modo de produção desde o seu surgimento. De acordo com os autores, o primeiro espírito do capitalismo tem como figura heroica o burguês empreendedor, do fim do século XIX, pois está associado às ideias de libertação das formas tradicionais de dependência pessoal e à inovação.

Esse espírito também estava pautado nos valores burgueses, que no âmbito econômico se manifestavam na tendência a racionalizar a vida cotidiana em todos os seus aspectos, e na vida privada, através de posicionamentos tradicionais, atribuindo grande importância à família, à linhagem, ao patrimônio, à castidade das moças (para evitar casamentos desvantajosos e dilapidação do capital) e ao caráter patriarcal das relações mantidas com os empregados. Além disso, havia uma forte “crença no progresso, no futuro, na ciência, na técnica, nos benefícios da indústria”, que justificava uma visão utilitarista, segundo a qual sacrifícios tinham de ser feitos em nome desse progresso. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 49-50)

É no contexto do primeiro espírito do capitalismo que Karl Marx publica o livro *O Capital*, onde reserva uma seção específica para tratar da jornada de trabalho nas fábricas inglesas daquela época e expor a sua visão acerca dos limites da exploração da força de trabalho humana. Marx inicia o seu itinerário explicando o que entende como “a grandeza da jornada de trabalho”, que se constitui da soma do tempo necessário à produção dos meios de subsistência médios diários do trabalhador e do tempo de mais trabalho, que determina a quantidade de mais-valia que será apropriada pelo empregador. (MARX, 2013 p. 305-306)

De acordo com ele, há uma dupla determinação da duração máxima da jornada de trabalho diária, em primeiro lugar pela limitação física da força de trabalho, que durante um dia precisa satisfazer as suas necessidades físicas, como se alimentar e descansar; e em segundo lugar, estão os limites morais/sociais da duração do trabalho, pois os trabalhadores também necessitam de tempo para se dedicar às suas necessidades intelectuais e sociais, cujos níveis eram determinados pelo nível geral de cultura da época. (MARX, 2013 p. 306)

Marx também trata da avidez por mais-trabalho que há no modo de produção capitalista, mas explica que ela não é invenção desse sistema, pois

onde quer que uma parte da sociedade detenha o monopólio dos meios de produção, o trabalhador, livre ou não, tem de adicionar ao tempo de trabalho necessário à sua autoconservação um tempo de trabalho excedente a fim de produzir os meios de subsistência para o possuidor dos meios de produção. (MARX, 2013 p. 309)

O pensador alemão apresenta as *Factory Acts* inglesas como primeiras normas destinadas a refrear o impulso do capital por uma sucção ilimitada da força de trabalho, pois essas leis estabeleciam uma limitação compulsória da jornada de trabalho, que deveria ser observada pela burguesia britânica. Ao lado das atividades com duração diária limitada pelas *factory acts*, Marx apresenta também as formas de labor que não se sujeitavam a nenhuma regulamentação estatal. Para tanto, lança mão dos relatórios elaborados pela *Child Employment Commission*, encarregada de visitar as fábricas e elaborar relatórios acerca das condições de trabalho das crianças inglesas, e também dos demais trabalhadores.

Os relatórios discutidos por Marx versam sobre diferentes categorias de trabalhadores, envolvidos em diferentes atividades, e indicam a mão-de-obra predominante (masculina, feminina ou infantil), assim como o número de horas trabalhada pelos empregados.

Quanto à duração do trabalho infantil, chamam atenção as jornadas extenuantes prestadas pelas crianças nas atividades descritas por Marx. Na fabricação de rendas, havia crianças trabalhando de 18 a 20 horas ininterruptas; nas olarias, meninas e meninos trabalhando de 15 a 20 horas por dia; na manufatura de palitos de fósforo, cuja metade dos empregados era composta por crianças, a jornada variava de 12 a 15 horas diárias, igualmente ininterruptas; e na fabricação de papéis de parede, mulheres e crianças trabalhavam aproximadamente 16 horas por dia, sem intervalo para alimentar-se, havendo relatos de mães que alimentavam e cuidavam de seus filhos sob as máquinas, em seus postos de trabalho.

A mão de obra masculina tinha jornadas ainda mais extensas do que os dados informados pelos relatórios da *Child Employment Commission*, como consta dos exemplos trazidos por Marx das categorias dos oficiais padeiros, ferroviários e agricultores, que tinham jornadas que variavam entre as 16 e 18 horas diárias em baixa estação, chegando até 20 horas durante a alta estação em Londres. A categoria dos ferroviários tinha jornadas especialmente longas, que durante o movimento normal dos trens variava entre as 13 até 20 horas diárias, mas durante a *London Season* poderia durar de 40 a 50 horas ininterruptas, razão pela qual ocorriam muitos acidentes com mortes nas linhas férreas inglesas.

A apropriação do trabalho feminino era particularmente vista em atividades fabris ligadas à produção têxtil, tendo Marx trazido o exemplo emblemático de morte por excesso de trabalho de uma modista inglesa chamada Mary Walkley, que morreu em seu local de trabalho

após trabalhar por 30 horas ininterruptas na confecção de vestidos para as senhoras da alta sociedade inglesa. O pensador alemão destacou que, durante a alta estação, as moças empregadas nessas atividades passavam até 30 horas seguidas trabalhando para fazer frente à demanda por roupas, sem que para isso tivessem intervalos para descanso ou alimentação.

Marx também trata da distinção entre o trabalho diurno e noturno, e do trabalho em sistema de revezamento. Ele reafirma que “apropriar-se do trabalho 24 horas por dia é, assim, o impulso imanente da produção capitalista”, por isso a fim de superar a limitação física da força de trabalho, torna-se necessário estabelecer um sistema de revezamento entre os empregados, de acordo com as necessidades empresariais. A fim de ilustrar como funcionava esse sistema, ele faz referência ao quarto relatório elaborado pela *Child Employment Commission*, no qual registram os fiscais de fábrica:

A turma escalada para o turno diurno trabalha semanalmente 5 dias de 12 horas e um dia de 18 horas, e a turma escalada para o turno da noite trabalha 5 noites de 12 horas e uma de 6 horas. Em outros casos, cada turma trabalha 24 horas, uma depois da outra, em dias alternados. Para completar as 24 horas, uma turma trabalha 6 horas na segunda-feira e 18 horas no sábado. Em outros casos introduziu-se um sistema intermediário em que todos os empregados na maquinaria de fabricação de papel trabalham todos os dias da semana por 15-16 horas. Esse sistema, diz o comissário de inquérito Lord, parece unir todos os males dos revezamentos de 12 e 24 horas. Crianças menores de 13 anos, jovens menores de 18 anos e mulheres trabalham sob esse sistema noturno. Às vezes, no sistema de 12 horas, eles eram obrigados, por conta da ausência de quem iria substituí-los, a trabalhar o turno duplo de 24 horas. Depoimentos de testemunhas provam que meninos e meninas trabalham com muita frequência além do tempo da jornada de trabalho, que não raro se estende a 24 e até mesmo 36 horas. (MARX, 2013 p. 332)

Marx explica que a fixação de uma jornada normal de trabalho é resultado de 400 anos de luta entre capitalistas e trabalhadores na Inglaterra, e que dentro desse período de lutas haviam duas correntes antagônicas em evidência: a) a primeira inscrita nos estatutos dos trabalhadores anteriores ao período industrial, nos quais se garantia ao capital em seu estado embrionário o direito a extrair uma quantidade suficiente de mais-trabalho por meio da coerção estatal; e b) a legislação fabril do final do século XIX que limitava compulsoriamente a jornada de trabalho. (MARX, 2013. p. 343)

Dentre as normas elaboradas no período industrial, Karl Marx destacou a Lei de 1833, a Lei de 1844 e a lei das 10 horas, de 1º de maio de 1848. A Lei de 1833 previa uma jornada que se iniciava às 5 das manhã e terminava às 20:30, perfazendo um total de 15 horas diárias. Permitia o trabalho de adolescentes por durante 12 horas diárias, distribuídas a critério do empregador, e proibia a realização de trabalho noturno por pessoas com idade de 9-18 anos. Era considerado noturno o trabalho prestado das 20:30 às 5h.

A lei de 1844, que vigorou até 1847, previa uma jornada de trabalho um pouco menor, com duração de 12 horas diárias. Nesse período houve grande agitação política dentro das classes trabalhadoras, que tinham como lema a busca por uma jornada de trabalho de 10 horas, o que fez com que a jornada de 12 horas fosse implementada de maneira geral e uniforme, para todos os ramos da indústria sujeitos à legislação fabril. Porém, como forma de compensar os industriais pela restrição à extração de mais-trabalho, o governo inglês reduziu a idade com a qual as crianças poderiam ser empregadas, de 9 para 8 anos. (MARX, 2013. p. 355)

Especificamente durante os anos de 1846-1847, houve uma crise econômica na Inglaterra, e os movimentos cartista e pela jornada de 10 horas cresceram tanto que a Lei das 10 horas foi finalmente aprovada, mas a sua implementação se daria de maneira gradativa, passando para 11 horas em julho de 1847, e para 10 horas em maio de 1848. A reação dos industriais foi reduzir os salários inicialmente em 10%, seguido por outra redução de 8,5% assim que a jornada de 11 horas entrou em vigor. Além disso, usaram de ameaças e toda forma de coação para que os trabalhadores assinassem petições pedindo a revogação da lei das 10 horas, que quando ouvidos pelos inspetores de fábrica, atestaram ter sido forçados a assinar tais documentos. (MARX, 2013. p. 356)

Apesar dessa campanha dos empregadores contra a lei das 10 horas, ela entrou em vigor, mas assim como as suas predecessoras, não limitava o trabalho do operário masculino maior de 18 anos, que continuou trabalhando de 12 a 15 horas diárias. Somente em 1850, fabricantes e trabalhadores chegaram a um acordo a respeito da duração da jornada diária de trabalho, que Marx descreve no trecho a seguir

A jornada de trabalho para “jovens e mulheres” foi prolongada, nos primeiros cinco dias da semana, de 10 para 10 horas e meia e diminuída para 7 horas e meia aos sábados. O trabalho deve ser realizado no período entre as 6 horas da manhã e as 6 horas da tarde, com 1 hora e meia de pausas para as refeições, que devem ser as mesmas para todos, e em conformidade com as regras de 1844. Com isso pôs-se fim, de uma vez por todas, ao sistema de revezamento. Para o trabalho infantil, continuou em vigor a lei de 1844. (MARX, 2013 p. 364)

Marx finaliza o seu relato sobre o histórico das lutas pela jornada normal de trabalho explicando como a luta dos operários ingleses repercutiu em outros países, como na França, que limitou a jornada de trabalho a 12 horas em 1855, e nos EUA, onde após declarado o fim da escravidão, surgiu um movimento operário cuja principal exigência era a jornada de trabalho de oito horas diárias. (MARX, 2013 p. 371-372)

Marx encerra o capítulo dedicado à jornada de trabalho traçando um importante retrato do trabalhador inserido no momento histórico influenciado pelo primeiro espírito do capitalismo, e diz

Temos de reconhecer que o trabalhador sai do processo de produção diferente de quando nele entrou. No mercado, ele, como possuidor da mercadoria “força de trabalho”, aparece diante de outros possuidores de mercadorias. O contrato pelo qual ele vende sua força de trabalho ao capitalista prova – por assim dizer, põe o preto no branco – que ele dispõe livremente de si mesmo. Fechado o negócio, descobre-se que ele não era “nenhum agente livre”, que o tempo de que livremente dispõe para vender sua força de trabalho é o tempo em que é forçado a vendê-la, que, na verdade, seu parasita [*Sauger*] não o deixará “enquanto houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue para explorar”. Para se proteger contra a serpente de suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, como classe, forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e a suas famílias à morte e à escravidão. (MARX, 2013 p. 373-374)

É importante compreender que, a cada espírito do capitalismo corresponde uma forma de controle do tempo de trabalho, e que ao final do século XIX e início do século XX, tem início os estudos e experimentos destinados a aprimorar o processo produtivo, dentre os quais se destaca o taylorismo, forma de controle do tempo de trabalho que atingiu o seu desenvolvimento completo no período correspondente ao segundo espírito do capitalismo, que será visto a seguir.

2.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO SEGUNDO ESPÍRITO DO CAPITALISMO. O SISTEMA TAYLORISTA-FORDISTA E AS FORMAS DE CONTROLE E GERENCIAMENTO DO TEMPO DE TRABALHO.

De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), o segundo espírito do capitalismo – que se manifesta no período dos anos 1930-1960 – está centrado no desenvolvimento da grande empresa industrial centralizada e burocratizada e tem como figura heroica o diretor que,

diferentemente do acionista que procura aumentar sua riqueza pessoal, é habitado pela vontade de aumentar ilimitadamente o tamanho da firma que ele dirige, com o fim de desenvolver uma produção de massa, baseada em economias de escala, na padronização dos produtos, na organização racional do trabalho e em novas técnicas de ampliação dos mercados (marketing). (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009. p. 50)

Nesse segundo espírito, a organização da vida na empresa e em sociedade se pauta pela ideia de planejamento de longo prazo. As organizações oferecem planos de carreira, mas também infraestrutura para a vida cotidiana de seus funcionários, como moradias e centros de formação e lazer. Há também uma nova vertente ideológica, com o objetivo de adequar o capitalismo às demandas por justiça social e de salvá-lo de um colapso, após a crise de 1929, que é chamada de Estado de bem-estar social, e se pauta nos seguintes valores:

Quanto à referência a um bem comum, é feita não só por meio da composição com um ideal de ordem industrial encarnada pelos engenheiros - crença no progresso, esperanças na ciência e na técnica, na produtividade e na eficácia -, mais pregnante ainda que na versão anterior, mas também com um ideal que pode ser qualificado de cívico no sentido de enfatizar a solidariedade institucional, e a socialização da produção, da distribuição e do consumo, bem como a colaboração entre as grandes empresas e o Estado com o objetivo de alcançar a justiça social. (BOLTANSKI; CHIAPPELLO, 2009. p. 51)

É nesse contexto que surge o sistema *taylorista* de organização do trabalho, cujo elemento central é o estudo e controle do tempo de execução do trabalho como forma de racionalizar ao máximo a produção. Geraldo Augusto Pinto (2013) elenca os principais elementos do *taylorismo* como sendo:

a) estudo do tempo; b) chefia numerosa e funcional; c) padronização dos instrumentos e materiais utilizados, como também de todos os movimentos dos trabalhadores para cada tipo de serviço; d) necessidade de uma seção de planejamento; e) fichas de instrução para os trabalhadores; e f) ideia de “tarefa” na administração, associada a alto prêmio para os que realizam toda tarefa com sucesso; g) pagamento com gratificação diferencial. (PINTO, 2013. p. 30)

O próprio Frederick Winslow Taylor explica como chegou à padronização dos tempos e movimentos dos empregados envolvidos em seu experimento, que culminou na elaboração dos Princípios da Administração Científica, que ditaram o comportamento das organizações desde o início do século XX até a passagem para o modelo de acumulação flexível. De acordo com ele, era preciso seguir as regras elencadas abaixo

Primeira — Encontrar, digamos, 10 ou 15 trabalhadores (preferentemente de várias empresas e de diferentes regiões do país) particularmente hábeis em fazer o trabalho que vai ser analisado. Segunda — Estudar o ciclo exato das operações elementares ou movimentos que cada um destes homens emprega, ao executar o trabalho que está sendo investigado, como também os instrumentos usados. Terceira — Estudar, com o cronômetro de parada automática, o tempo exigido para cada um destes movimentos elementares e então escolher os meios mais rápidos de realizar as fases do trabalho. Quarta — Eliminar todos os movimentos falhos, lentos e inúteis. Quinta — Depois de afastar todos os movimentos desnecessários, reunir em um ciclo os movimentos

melhores e mais rápidos, assim como os melhores instrumentos. (TAYLOR, 1995. p. 86)³

Os princípios elencados por Taylor resultaram na possibilidade de utilização de mão de obra barata, altamente especializada através de um treinamento com custos relativamente baixos, cujo nível de conhecimento técnico era o suficiente para que ocupassem os seus postos e realizassem as tarefas previamente determinadas pelas gerências, e observadas de perto pelo supervisor de cada equipe. Esses princípios foram a base que Henry Ford utilizou para implementar o seu próprio sistema de organização do trabalho.

Quanto à duração do trabalho sob o regime *taylorista* importa dizer que esse sistema esteve em plena vigência especialmente no período entre-guerras (1ª e 2ª guerras mundiais), apesar de o movimento sindical estar em uma fase de crescimento e fortalecimento. Após a primeira guerra mundial, ocorre uma internacionalização do tema “jornada de trabalho”, especialmente com a criação da OIT em 1919 e a edição da convenção nº 01, que estabeleceu o padrão de jornada de 8 horas diárias e 48 semanais, que será detalhada um pouco mais adiante.

Com a extrema racionalização dos tempos e movimentos dos trabalhadores e a sua submissão às cadências ditadas pela máquina e pelo cronômetro *taylorista*, tornou-se possível que num mesmo número de horas de trabalho, fossem produzidos cada vez mais bens, mais valores de uso. “O taylorismo compensa menores jornadas de trabalho com maior intensificação do processo de trabalho”. (DAL ROSSO, 1996, p. 182)

A novidade trazida por Ford ao trabalho fabril com divisão de tarefas entre vários trabalhadores, que já havia se consolidado na forma ditada por Frederick Taylor, foi a introdução da linha de produção em série através de uma esteira automática, que percorria toda a cadeia produtiva levando matérias-primas e insumos aos postos de cada trabalhador.

Geraldo Augusto Pinto explica que o sistema fordista incorporou e desenvolveu os princípios do taylorismo no sentido de eliminar as porosidades existentes na jornada de trabalho, fazendo com que os trabalhadores estivessem, a cada instante na fábrica, agregando valor aos produtos. Nesse sistema, era a velocidade automática da linha de série que ditava o ritmo de trabalho, fazendo com que a invenção criativa dos trabalhadores fosse quase nula,

³ TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da Administração Científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

através de um processo de alienação do produto do trabalho mais acentuado do que no início do período industrial. (PINTO, 2013. p. 38)

Ainda sobre o fordismo, é importante dizer a produção massiva de bens necessitava de um consumo igualmente massivo, capaz de absorvê-la. A ideia de consumo operário e popular concebida por Ford não se consolidou durante o início do século XX em virtude dos efeitos socioeconômicos das duas Grandes Guerras, apesar da ampliação dos postos de trabalho assalariado nesse período. “A universalização do assalariamento, bem como o acesso à repartição das rendas possibilitaram a criação desse modo de consumo operário, apenas no após Segunda Guerra Mundial.” (DAL ROSSO, 1996, p. 182)

No tocante à duração do trabalho, é interessante a compreender que no fordismo, a extração de mais-valia, especialmente na sua forma relativa, aumentou de maneira significativa, graças à conjugação de mecanismos como a modernização das atividades e instrumentos de trabalho, o controle maior do trabalhador na linha de produção, orientado para eliminar quaisquer porosidades na jornada e à produção de bens de consumo em massa.

A prática social da jornada de trabalho, que, durante as grandes crises capitalistas entre as guerras, permanecera no patamar do século XIX, muda nitidamente de patamar. O padrão 8/48 cede lugar ao padrão 8/40. A jornada anual aproximada de 2300 horas cai para um número inferior a 2000 horas. Isto quer dizer que, na disputa pela apropriação dos saltos de produtividade, o operariado e, com ele, os demais assalariados conseguem reduzir sua exploração e controlar um pouco mais seu tempo de vida. (DAL ROSSO, 1996, p. 184)

2.3 A jornada de trabalho no terceiro espírito do capitalismo. As formas de controle e gerenciamento do tempo de trabalho no modo de acumulação flexível.

Sabe-se que o sistema fordista/taylorista de produção centrava-se no gigantismo das empresas, na planificação a longo prazo, na produção em massa, e no controle absoluto do tempo e dos movimentos do trabalhador, a fim de eliminar os períodos ociosos dentro da jornada de trabalho, aproximando o tempo à disposição do tempo efetivo de trabalho. Sabe-se também que, sob a égide desse sistema, os movimentos sindicais conseguiram manter a redução da jornada de trabalho como forma da classe trabalhadora se apropriar dos avanços tecnológicos, mas que essa redução formalmente conquistada por eles não se daria sem alguma resistência do capital, que a compensava com intensificação do labor.

Antes de tratar especificamente do terceiro espírito do capitalismo, é importante conhecer as razões que levaram a sua segunda variação à obsolescência. Considerando que o sistema taylorista/fordista alcançaram o seu estágio máximo de desenvolvimento em períodos de crescimento econômico, e tendo em conta as suas características,

o baixo crescimento e a instabilidade dos mercados surgidos a partir da década de 1970, elevando os níveis de concorrência internacional pautada pela diferenciação dos produtos (em termos de qualidade, entrega, preços etc.), impuseram entraves à expansão do sistema taylorista/fordista de organização. Mas, sua obsolescência, no entanto, esteve também ligada a problemas intrínsecos ao seu próprio funcionamento, em suma: à queda da motivação para o trabalho por parte dos funcionários, reflexo que já vinha sendo sentido nas baixas taxas de produtividade das empresas. (PINTO, 2013, p. 53)

Após a crise de 1973, houve uma queda na taxa de lucro dos investimentos em produção e comércio, que despertou nos grandes capitalistas a necessidade de encontrar uma alternativa tão ou mais lucrativa do que as anteriores. Para continuar se valorizando, o capital acumulado foi transferido para a esfera financeira, mas também era preciso que os países periféricos abrissem mão de práticas protecionistas e liberassem seus mercados para a entrada do capital estrangeiro, que ganhou força e passou a ditar as tendências em economia e política nesses locais da forma mais proveitosa aos seus interesses.

O capital, que nos duas primeiras variantes do capitalismo era acumulado e remunerado através da produção e venda de bens de consumo, transformou-se em capital-dinheiro, e desde então é remunerado através de juros e tem caráter nitidamente especulativo, pois não se aplica na produção, mas circula por onde conseguir se valorizar mais, captando mais juros. Para MONTAÑO e DURIGUETTO:

O capital sob a hegemonia financeira precisa promover a desregulação da economia, das fronteiras nacionais e a constituição de condições para sua acumulação: aumento dos juros, redução de gastos fiscais (especialmente sociais) e diminuição do custo da força de trabalho. (2011, p.187)

Considerando que uma das razões para o surgimento de um terceiro conjunto de o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista a fim de justificar e sustenta-la num momento de grave crise foi a baixa produtividade em virtude do não-engajamento dos trabalhadores no projeto das empresas, vários estudos foram feitos a fim de conquistar a iniciativa dos empregados. Dentre eles, destacam-se as teorias da “hierarquia das necessidades” de Maslow, da “organização e personalidade”, de Argyris e Herzberg, o sistema de “enriquecimento de cargos” e o sistema de “grupos semiautônomos de trabalho”.

A teoria da hierarquia das necessidades, formulada por Abraham Maslow, era pautada na ideia de que os seres humanos, aparentemente, funcionavam melhor quando estavam lutando por algo do que necessitam ou a fim de conquistar algo que desejam. O objetivo desta luta varia de acordo com as circunstâncias.” Ele defendia a existencia de uma hierarquia de necessidades,

“que orientaria o comportamento das pessoas, de tal maneira que um indivíduo não passaria a perseguir as necessidades de nível mais elevado, enquanto não tivesse satisfeito as necessidades de nível mais baixo. As necessidades primárias são de caráter fisiológico, vindo a seguir as necessidades de segurança, as necessidades sociais, as de autoestima e finalmente as de autorrealização.” (FLEURY; VARGAS. 1983. p. 29)

A teoria que articulava a organização do trabalho e a personalidade, desenvolvida por Argyris sustentava que as organizações de trabalho de orientação taylorista/fordista se fundavam “no modelo do homem imaturo, exigindo comportamentos típicos de personalidade ainda infantis.” Disto derivava a sua ineficiência, pois ao tomar como imaturos os seus empregados, fazia com que experimentassem a frustração; os problemas psicológicos; uma perspectiva de curto prazo, e de conflito. De acordo com ele,

As reações esperadas seriam as seguintes: 1.combater a organização, procurando replanejá-la e ganhar controle sobre ela, 2.abandonar a organização permanente ou periodicamente; 3.continuar na organização, mas abandoná-la psicologicamente, alienando-se, tornando-se apático e indiferente, para reduzir a importância intrínseca do trabalho e 4.aumentar a importância das recompensas recebidas pelo trabalho sem sentido ou tornar-se orientado para o consumo. (FLEURY; VARGAS. 1983. p. 30-31)

Herzberg, ao formular sua teoria, acabou por corroborar com a visão de Argyris. Ele concluiu que há os fatores que determinam a satisfação profissional são diferentes dos fatores que levam à insatisfação profissional. De acordo com ele,

os fatores motivadores são os que propiciam o crescimento psicológico da pessoa, e são todos eles relacionados à organização do trabalho: realização, interesse intrínseco pelo trabalho, reconhecimento pela realização, responsabilidade e promoção. Por sua vez, os fatores higiênicos estão voltados para “evitar o sofrimento”, e não estão ligados diretamente ao trabalho que a pessoa desenvolve: política da companhia e práticas administrativas, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho e salário. (FLEURY; VARGAS. 1983. p. 31)

O sistema de enriquecimento de cargos, também pensado para conquistar o engajamento dos trabalhadores, e desenvolvido por Robert Ford, consistia em ampliar o trabalho de tal forma que trouxesse maiores oportunidades para que os trabalhadores desenvolvessem um trabalho que os levasse a atingir as características de personalidade de pessoas maduras.

Isto poderia ser alcançado através dos seguintes métodos: 1. Rotação de Cargos — implica somente o revezamento entre as pessoas envolvidas nas tarefas de um processo produtivo; embora cada pessoa tenha de desenvolver várias tarefas, ela só tem uma tarefa para desenvolver por um considerável espaço de tempo, quando, então, troca de posição. 2. Ampliação Horizontal — neste caso, agrupam-se diversas tarefas, de mesma natureza num único cargo; por exemplo, em vez de um operário montar apenas um componente de um produto, ele passaria a montar vários componentes; com isto se aumentaria o número de habilidades requeridas do operário. 3. Ampliação Vertical — é o caso em que se atribuem tarefas de diferentes naturezas para um cargo; por exemplo, um operador de torno seria também responsabilizado pela inspeção do produto e pela manutenção da máquina; com isto existiria maior autonomia e controle do operador sobre o conteúdo do cargo. 4. Enriquecimento de Cargos — este é o caso em que a ampliação horizontal e a ampliação vertical seriam aplicadas a um único cargo; somaria, então, os efeitos benéficos das duas. (FLEURY; VARGAS. 1983. p. 32)

O último experimento destacado por Fleury e Vargas (1983) no intuito de conquistar a aderência dos trabalhadores às necessidades produtivas da empresa foi a implantação de grupos semiautônomos, que são equipes de trabalhadores que executam, de forma cooperativa, as tarefas do grupo, sem que haja uma predefinição de funções para os membros. (FLEURY; VARGAS. 1983. p. 34)

Todos esses experimentos demonstram a insuficiência da versão taylorista/fordista para fazer frente ao modo de acumulação flexível nascente na década de 1970. É nesse contexto que se pode falar do terceiro espírito do capitalismo, que se "deverá ser isomorfo a um capitalismo ‘globalizado’, que põe em prática novas tecnologias, apenas para citar os dois aspectos mais frequentemente mencionados na qualificação do capitalismo de hoje”. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 52.)

Dessa forma, o capital vem pressionando todos os setores da sociedade a viver em constante adaptação às suas necessidades que, nem bem se constituem, já são substituídas por outras. A liquidez tem se enraizado em todas as instituições sociais, ainda que chamada por outros nomes, para modificar as relações interpessoais e influenciar as decisões políticas e jurídicas a seu favor. Politicamente, cumpre destacar o papel do neoliberalismo nesse avanço do capital em direção ao lucro e à exploração intensa do trabalho humano.

O Toyotismo surgiu num contexto de pouco crescimento econômico e para atender a necessidade do Japão de produzir pequenas quantidades de diferentes modelos de produtos. Para tanto, Kiichiro Toyoda implementou o que chamava de “autonomação” – junção das palavras autonomia e automação – um processo pelo qual é acoplado as máquinas um mecanismo de parada automática que detecta se há algum defeito durante a fabricação, a fim de evitar a produção de peças defeituosas. Através desse mecanismo, um mesmo operário das

fábricas da Toyota poderia conduzir várias máquinas durante o processo produtivo (PINTO, 2013. p. 62)

Taiichi Ohno tinha como objetivo fazer com que um mesmo empregado concentrasse diferentes funções de trabalho, como programar as máquinas, planejar e coordenar a produção, realizar a manutenção do aparato produtivo e fazer o controle de qualidade dos produtos. Para alcançar tal fim, ele fundiu essas atividades em poucos postos de trabalho, e chamou aos trabalhadores responsáveis por elas de “multifuncionais” ou “polivalentes”.

Outra novidade introduzida por Taiichi Ohno nas fábricas da Toyota foi o sistema *kan ban*, que é um sistema mecânico de transporte de informações e materiais, que conduzia caixas no sentido inverso da produção com informações sobre a quantidade necessária de alimentação dos postos subsequentes, ao mesmo tempo em que outras caixas circulavam no sentido normal do fluxo produtivo, carregadas das peças ou materiais encomendados por cada posto. Outra característica inerente ao sistema toyotista é a produção *just in time*, que consiste em produzir somente o necessário, na quantidade necessária e no momento necessário, evitando a formação de estoques de capacidade ociosa. (PINTO, 2013. p. 65 e 69)

Além da quantidade de trabalho e da gestão das informações ligadas à prestação dos serviços pelos empregados, a Toyota também reformulou o espaço de produção através da celularização, que organizava os postos de trabalho em conjuntos abertos que concentravam, cada um, uma etapa definida da produção. Esses conjuntos eram chamados de “células de produção” e eram compostos por equipes de trabalhadores, que podem alternar-se em seus postos conforme o volume da produção ou as metas estabelecidas pela gerência. A prescrição das atividades pelas gerências e a separação entre quem pensa e quem realiza as tarefas de trabalho do *taylorismo/fordismo* foi mantida no Toyotismo. (PINTO, 2013. p. 66-67)

A gestão da força de trabalho, que controla tanto o tempo quanto o montante de labor a ser executado, no sistema de acumulação flexível é pautada no estabelecimento de metas pela gerência, que são repassadas às equipes de trabalhadores polivalentes, cujo desempenho é estimulado através da manipulação do estresse. Além disso, a avaliação de desempenho é feita de maneira coletiva, de modo que qualquer membro da equipe que não se saia bem passa a ser vigiado por seus colegas, o que dificulta a formação de laços de solidariedade e identidade sindical.

Assim, as células de produção isolam os trabalhadores, restringindo, pela sobrecarga de trabalho, qualquer tipo de contato mais pessoal durante as atividades. O espaço celularizado também impede aos trabalhadores se comunicarem sem serem vistos ou ouvidos, dificultando qualquer articulação sem que a administração não saiba. (PINTO, 2013. p. 75)

Com a prevalência do modo de acumulação flexível, as reivindicações a respeito da jornada de trabalho perderam ímpeto, pois os trabalhadores se encontram em uma situação defensiva, em virtude da insegurança quanto à permanência no emprego, da precarização das condições de trabalho e das dificuldades com a representação sindical. A redução da jornada de trabalho acabou por ceder terreno para a flexibilização do trabalho, que se manifesta em figuras como o “trabalho em tempo parcial; trabalho-estudo; horários flexíveis de trabalho; trabalho temporário; trabalho em faixas seletas da vida; consórcio de trabalho entre mais de uma pessoa, etc.” (DAL ROSSO, 1996, p. 184-185)

Sadi Dal Rosso aponta como características da práxis social da participação o envolvimento subjetivo do trabalhador no processo de trabalho e com os destinos da empresa, a flexibilidade dos tempos de trabalho conforme as necessidades delas, e o aumento da produtividade decorrente das inovações tecnológicas introduzidas na organização do trabalho no contexto da terceira revolução industrial. Nesse sentido, ele afirma que “o trabalho se transforma num deus e num demônio. Num deus, por absorver as energias mais íntimas e interiores do trabalhador. Num demônio, por consumir-lhe até a alma.” (DAL ROSSO, 1996, p. 188-189)

A forma política correspondente às necessidades da acumulação flexível é o neoliberalismo, que de acordo com MONTAÑO e DURIGUETTO, segue três caminhos centrais:

a) a criação de áreas de superlucros fora da superprodução e do subconsumo (fundamentalmente via privatizações de empresas estatais); b) extrema centralização do capital, acentuando o domínio dos monopólios (particularmente via fusões); c) redução dos custos de produção para o capital – com o trabalho (via subcontratação, reforma da previdência, flexibilização das leis trabalhistas, recortes do financiamento estatal na área social etc.) e com os custos gerais de produção/comercialização (fundamentalmente via reforma tributária, abertura de fronteiras dos Estados nacionais para circulação de mercadorias, automação, reengenharia, etc.). (2011, p.192)

Em meio a todas essas transformações, o mundo do trabalho sofreu impactos significativos. No que concerne à identidade e relações coletivas de trabalho, verifica-se o

enfraquecimento das organizações sindicais, como consequência da pulverização da classe trabalhadora, operada pelo desemprego estrutural e pela precarização dos empregos formais restantes. Perfil que induz o trabalhador a um individualismo exacerbado, a um sentimento de luta solitária para manter o seu emprego e afastar os concorrentes, muitas vezes vendo o próprio colega como ameaça. A classe trabalhadora é desarticulada exatamente para que perca o seu poder de barganha com a classe econômica, o que afeta seriamente a questão da duração do trabalho.

No âmbito das relações individuais de trabalho, verifica-se a sua crescente precarização. As novas formas de subcontratação e seu alcance quase ilimitado mexem com a dinâmica da relação de emprego, deixando os trabalhadores em constante situação de instabilidade, permitindo a exploração de sua força de trabalho de maneira cada vez mais intensa. Além disso, a forte pressão para a total desregulamentação das leis trabalhistas é constante, com o objetivo de atender à necessidade do capital de utilizar as pessoas como um mero recurso, contratá-las, explorá-las e dispensá-las sem se importar com as consequências econômicas e sociais de seus atos. É o que se entende como externalização dos riscos da produção, que repassa aos trabalhadores os custos sociais do sucesso pessoal de seus empregadores.

Nos capítulos que a seguir há um breve panorama histórico da regulamentação da jornada de trabalho nas normas da Organização Internacional do Trabalho e no Direito Brasileiro, nos quais se objetiva ressaltar os condicionantes sociais que levaram à sua limitação e que operam sobre o seu comportamento na curva da história.

3 ETAPAS HISTÓRICAS DA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA OIT.

O presente capítulo trata das normas internacionais de proteção ao trabalho propostas pela Organização internacional do trabalho que tem como objeto a jornada de trabalho, dentre as quais destacam-se as que cuidam da limitação diária e semanal das horas trabalhadas, dos descansos e repousos dentro de cada dia de trabalho, assim como daqueles entre jornadas consecutivas, e os repousos semanais.

A autora buscou nas bases de dados disponíveis no site da OIT, e selecionou as convenções e recomendações com maior relevância em matéria de regulação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso. Segue abaixo a lista de documentos selecionados para o presente capítulo.

Tabela 1. - Convenções e Recomendações da OIT Selecionadas

| CONVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO DA OIT | TEMA |
|--------------------------------------|---|
| Convenção nº 01 de 1919 | Duração do trabalho na Indústria |
| Convenção nº 30 de 1930 | Duração do trabalho no Comércio |
| Convenção nº 47 de 1935 | Duração do trabalho - 40 horas semanais |
| Recomendação nº 116 de 1962 | Duração do trabalho - 40 horas semanais |
| Convenção nº 175 de 1994 | Duração do Trabalho em Tempo Parcial |
| Convenção nº 52 de 1936 | Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas |
| Convenção nº 014 de 1921 | Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal na indústria |
| Convenção nº 106 de 1957 | Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal no comércio e escritórios |
| Convenção nº 132 de 1936 | Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas |
| Convenção nº 153 de 1979 | Intervalos e períodos de descanso |
| Convenção nº 171 de 1990 | Trabalho noturno |
| Recomendação nº 178 de 1990 | Trabalho noturno |

Todos os textos das convenções e recomendações foram traduzidos da língua inglesa pela autora, pois não estavam disponíveis em língua portuguesa nas bases de dados consultadas.

As convenções e recomendações foram agrupadas em função do tema de que tratavam, da seguinte forma: Convenções relativas à duração do trabalho; Convenções relativas aos intervalos e descansos dos trabalhadores; Convenções à respeito do trabalho noturno e em tempo parcial.

Considerando os objetivos do presente trabalho acadêmico, que busca oferecer uma visão estruturante dos fenômenos sociais, a autora faz um breve relato a respeito do contexto socioeconômico no qual foram produzidas as normas jurídico-trabalhistas internacionais discutidas nesta seção.

3.1 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DA DURAÇÃO DO TRABALHO.

A Convenção Nº 1 sobre a duração do trabalho na Indústria foi elaborada no ano de 1919 e entrou em vigor em 13 de junho de 1921, tendo como princípio a fixação de uma jornada de oito horas diárias e no máximo quarenta e oito horas semanais para o trabalho prestado nos estabelecimentos industriais.

O historiador Michel Beaud (1987) relata em seu livro que antes da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), entre os anos de 1912 e 1913, já ocorriam diversas manifestações pela Europa contrárias à introdução do Taylorismo nas fábricas, pois esse modelo trazia consigo uma alta mecanização e um forte controle dos tempos e movimentos dos trabalhadores fabris, desprezando a subjetividade do trabalhador e retirando por completo o seu controle sobre a execução de suas tarefas.

Com o início da primeira grande guerra, milhões de trabalhadores foram enviados às trincheiras espalhadas pela Europa, com inúmeras mortes e mutilações registradas. Nas indústrias surgidas para atender às demandas de guerra e nas que vieram após o fim do conflito o modelo de administração científica do trabalho proposto por Frederick W. Taylor se consolidou rapidamente.

A Revolução Russa de outubro de 1917, ocorrida num contexto de enfraquecimento dos capitalismos europeus devido aos altos custos de guerra e do aumento da dívida pública dos

países em conflito, trazia em seu lema “Paz, pão e terra” as necessidades imediatas do povo russo naquele momento. O historiador Eric J. Hobsbawm explica que:

A reivindicação básica dos pobres da cidade era pão, e a dos operários entre eles, melhores salários e menos horas de trabalho. A reivindicação básica dos 80% de russos que viviam da agricultura era, como sempre, terra. Todos concordavam que queriam o fim da guerra, embora a massa de soldados camponeses que formava o exército não fosse a princípio contra a luta como tal, mas contra a severa disciplina e maltrato de outros soldados. (HOBSBAWM, 1995. p.)

A Convenção N° 1 sobre a duração do trabalho na Indústria limitou, em seu Artigo 2º, a duração máxima do trabalho nos estabelecimentos industriais em oito horas diárias e quarenta e oito semanais, excluídas dessa limitação as pessoas que exerçam cargos de chefia ou de confiança e as empresas familiares. A semana de trabalho equivale a um total de seis dias consecutivos de oito horas diárias, perfazendo um total de 48 horas.

Também tratou da possibilidade de se diluir um dia de trabalho através do aumento de uma hora diária durante 5 dias. Para isso era necessário o diálogo entre sindicatos ou associações representantes dos trabalhadores e os respectivos empregadores para. Nesse rearranjo, os empregados trabalhariam nove horas durante cinco dias a fim de obter mais um dia livre ao final da semana.

A referida Convenção também tratou da duração trabalho realizado em turnos, deixando claro que seria possível uma duração diária superior a oito horas ou semanal maior que 48 horas, desde que a duração média do trabalho no período de três semanas ou menor não fosse superior a quarenta e oito horas semanais e oito diárias. Se o trabalho em turnos fosse necessário em virtude de a empresa operar de forma contínua, a jornada semanal poderia atingir até 56 horas, sem prejuízo de descansos compensatórios, que deveriam ser concedidos na forma prevista pelas autoridades nacionais dos países signatários.

Nos artigos 3º e 6º a Convenção N°1/1919 apresentou as exceções ao princípio da jornada diária de 8 horas e 48 semanais, que são: a) acidente; b) serviços urgentes no maquinário ou na fábrica; c) força maior; d) aumento temporário na carga de trabalho; e) atividades preparatórias ou complementares fora do horário normal de funcionamento do estabelecimento. As exceções previstas no art. 6º deveriam ser trabalhadas pelas autoridades nacionais dos países signatários da Convenção, em conjunto com as entidades representantes dos trabalhadores. O Brasil não é signatário da Convenção N° 1/1919. Na época de sua elaboração o País ainda era fortemente agrário, focado na produção de café, e estava iniciando o seu processo de industrialização.

Em 1929 veio a grande crise econômica que se caracterizou pela ausência de demanda dos bens produzidos, ganhou notoriedade com a quebra da bolsa de Nova York, e abalou o modo de produção capitalista focado na não-intervenção estatal. De acordo com David Harvey, nesse momento

Foi necessário conceber um novo modo de regulamentação para atender aos requisitos da produção fordista; e foi preciso o choque da depressão selvagem e do quase-colapso do capitalismo na década de 30 para que as sociedades capitalistas chegassem a alguma nova concepção da forma e do uso dos poderes do Estado. (HARVEY, . p.124)

Em 1930, ainda no contexto da grande depressão, foi editada a Convenção Nº 30, que limitava a duração do trabalho no comércio e nos escritórios e também adotava o princípio da fixação de uma jornada de oito horas diárias e no máximo quarenta e oito horas semanais para o trabalho executado nesses estabelecimentos, nos moldes da Convenção Nº1/1919.

A Convenção 30 tem como objeto os empregados dos estabelecimentos comerciais, inclusive de correios e telégrafos e congêneres; os estabelecimentos e serviços administrativos e os estabelecimentos híbridos, com atividades tanto industriais quanto comerciais. Suas regras expressamente não se aplicam aos locais destinados ao tratamento e cuidado de enfermos, despossuídos ou mentalmente incapazes; hotéis, restaurantes, clubes, cafés, e correlatos; e também aos teatros e demais locais de divertimento público.

Quanto às exceções, a Convenção 30 deixa a critério das autoridades nacionais legislar acerca das horas de trabalho nas empresas familiares, na administração pública, nos cargos de gerencia e de confiança e no caso dos vendedores e representantes externos. Há também as exceções temporárias à limitação de jornada nos casos de acidentes ou força maior; serviços inadiáveis para evitar perecimento de bens; trabalho em escala especial para organizar inventários e a preparação de balanços, dias de liquidação, e o equilíbrio e encerramento de contas; aumento temporário na carga de trabalho; e as exceções permanentes para atividades preparatória ou complementares fora do horário normal de funcionamento do estabelecimento, e para as lojas ou escritórios cuja natureza dos serviços torne impossível a aplicação do limite de oito horas diárias e 48 semanais.

A convenção 30, nos moldes previstos na convenção 1, também trata da possibilidade de diluição da jornada de um dia de trabalho nos demais dias da semana, para obter mais um dia de descanso ao final dela. Da mesma forma, essa diluição deve acontecer pelo acréscimo de mais uma hora a cada dia de trabalho. Sobre a prestação de horas extraordinárias, a Convenção

30 ressalta o seu caráter excepcional, e prevê o pagamento de um valor adicional de no mínimo um quarto do valor pago pela hora normal de trabalho.

No ano de 1935 os regimes totalitaristas se encontravam em ascensão em países europeus como a Alemanha e a Itália. Nos Estados Unidos, o presidente Franklin Roosevelt colocava em prática o plano de recuperação da economia norteamericana após a crise de 29, conhecido como New Deal, fortemente influenciado pelas ideias do economista britânico John Maynard Keynes. (KEYNES,1996. p. 324)

O economista defendia uma reconfiguração do capitalismo, na qual o Estado deveria intervir na economia para ajustar a propensão a consumir mediante a concessão de incentivo para investir. Para Keynes, essa ampliação das funções do Estado seria “o único meio exequível de evitar a destruição total das instituições econômicas atuais e como condição de um bem sucedido exercício da iniciativa individual”. Quanto à duração do trabalho, o britânico, em sua conferência intitulada “Possibilidades econômicas para os nossos netos” (1930), afirmava que trabalhar “durante três horas por dia é suficiente para satisfazer o velho Adão em a maioria de nós”.

Em 1935 foi publicada a Convenção de N°47 relativa à redução das horas de trabalho para quarenta horas semanais, que traz em seu preambulo uma preocupação a respeito do desemprego generalizado e contínuo ao qual grande parte da classe trabalhadora estava exposta nos anos que sucederam a crise de 1929, e também quanto às privações decorrentes do desemprego. Em seu preambulo também deixa transparecer que, à época, a Organização Internacional do Trabalho entendia que os trabalhadores também deveriam ser beneficiados pelo rápido desenvolvimento tecnológico através de uma redução progressiva da jornada de trabalho, para o menor tempo possível.

Dentre as principais mudanças propostas pela Convenção 47 está a introdução do princípio da jornada de quarenta horas semanais e da ideia de enfrentamento do desemprego a partir da redução do tempo de trabalho sem redução do “padrão de vida”. É possível observar também o curto período entre a limitação da jornada em oito horas diárias e quarenta e oito semanais.

Em 1962 foi lançada a Recomendação N° 116 acerca da redução da jornada de trabalho para quarenta horas, retomando o padrão de jornada ideal de quarenta horas, expresso na convenção 47/1935. Seu objetivo era indicar medidas práticas para a progressiva redução da jornada de trabalho, considerando as diferentes condições socioeconômicas dos países e

também as suas respectivas práticas regulatórias acerca da duração e das demais condições de trabalho.

A Recomendação N° 116 especifica em seu parágrafo 4° que as horas normais de trabalho devem ser reduzidas, progressivamente, quando apropriado, sem nenhuma redução de salário em virtude da redução do tempo, no intuito de preservar o padrão de vida dos trabalhadores. A redução progressiva da duração do trabalho pretendida deveria ser feita com cuidado, para não prejudicar a produção nacional, a produtividade, o desenvolvimento econômico e a competitividade internacional dos países adotantes.

A recomendação sugere estágios de implantação para essa redução na jornada de trabalho, nos quais as medidas seriam tomadas de forma gradual, com um lapso temporal entre cada uma, e também seriam adotadas progressivamente por cada setor econômico, um de cada vez. Nas áreas ou empresas cujas atividades exigissem dos empregados esforços físicos pesados, desgaste psíquico ou que envolvessem risco à sua saúde, essas medidas para a redução da jornada seriam prioridade.

Também propõe que: a) nos países em que a jornada fosse superior a 48 horas semanais, ela fosse reduzida para esse número, sem redução de salário; e b) nos países nos quais a jornada já estivesse de acordo com o padrão internacional estabelecido – oito horas diárias ou quarenta e oito semanais ou menos – ela fosse reduzida para quarenta horas semanais, mantidos os salários. Vale salientar que, de acordo com a Recomendação 116, as horas normais de trabalho poderiam ser fixadas em lei ou através de acordos e convenções coletivas de trabalho.

A recomendação apresenta três modalidades diferentes de exceção ao trabalho com jornada reduzida, as permanentes, as temporárias e as periódicas. As exceções permanentes são voltadas para a) trabalhos essencialmente intermitentes; b) casos excepcionais de interesse público; c) operações que, por razões técnicas, devem necessariamente ser exercidas fora dos limites fixados para as horas normais de trabalho. Temporariamente, a jornada poderia ser maior do que 40 horas a) em caso de acidente, real ou iminente; b) no caso de serviços urgentes a serem feitos a máquinas ou unidades; c) em caso de força maior; d) em caso de carga anormal de trabalho; e) para compensar o tempo perdido por paradas coletivas de trabalho causadas por acidentes com materiais, interrupções no fornecimento de energia, intempéries, escassez de materiais ou meios de transporte e calamidades; f) em caso de emergência nacional. As exceções periódicas são aquelas referentes aos dias de realização de inventário anual e à elaboração dos balanços anuais, e também às atividades sazonais especificadas.

A Recomendação N° 116 considera como horas extraordinárias de trabalho todas aquelas que excederem o número normal de horas fixado e prevê que estas devem ser remuneradas com um adicional de pelo menos 25% sobre o valor da hora normal de trabalho. Além disso, indica que as horas extras devem ter um limite diário fixado pelas autoridades competentes de cada país que adote as suas disposições.

Ainda de acordo com a Recomendação N° 116, a introdução de novas tecnologias no processo produtivo seria uma importante ferramenta para auxiliar na redução progressiva da duração do trabalho em todo o mundo, aliada ao diálogo entre entidades representativas dos trabalhadores e empregadores para a implementação dessa redução de maneira democrática e mais efetiva. A Recomendação destacava também a importância das autoridades nacionais dos países em desenvolvimento discutirem a redução da jornada de trabalho enquanto maneira de melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Essa recomendação foi elaborada no contexto do Estado de Bem-Estar Social, também chamado de Estado Benfeitor, em virtude de “sua intervenção via serviços e políticas sociais – direitos políticos e sociais, a democracia, a legislação trabalhista, as políticas e serviços sociais e assistenciais, entre outros. No âmbito econômico, o regime de produção predominante era o fordista-keynesiano, no qual o desenvolvimento industrial e comercial era permeado pelas demandas trabalhistas, incorporadas através da intervenção estatal, a fim de reverter a influência ideológica do bloco socialista e impulsionar o desenvolvimento industrial. (MONTAÑO e DURIGUETTO, 2011. p. 145 e 154).

No que diz respeito aos descansos assegurados aos trabalhadores em âmbito internacional, destacam-se as convenções de N° 14 de 1921, N° 52 de 1936, N° 132 de 1970 e N° 153 de 1979, que serão tratadas no tópico a seguir.

3.2 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DOS PERÍODOS DE DESCANSO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS.

A primeira convenção a abordar a questão dos repousos do trabalhador foi a de nº 14, elaborada em 1921 pela OIT. Aplicável aos empregados em atividades industriais, assim compreendidas como aquelas envolvidas na extração de minerais da terra; manufatura ou transformação de bens, incluindo a construção naval e a produção, transformação e transmissão de energia eléctrica ou motriz de qualquer tipo; construção civil, obras de saneamento básico, instalações telefônicas, eléctricas, de gás, e de água; e o transporte rodoviário, ferroviário ou fluvial de passageiros ou de mercadorias, incluindo o manuseio de mercadorias nas zonas portuárias.

De acordo com a Convenção Nº 14 todos os empregados em atividades industriais fariam jus ao repouso semanal a cada sete dias, cuja duração mínima deveria ser de 24 horas consecutivas. Preferencialmente, de acordo com o tamanho da empresa, a natureza das atividades e o público abrangido por ela, todos ou a maior parte dos funcionários deveriam usufruir desse repouso no mesmo dia. Este dia de repouso deveria também coincidir com os costumes locais, quando possível.

Também no ano de 1921 a OIT elaborou a recomendação Nº 18, no sentido de proporcionar aos empregados das atividades de comércio e escritórios o repouso semanal a cada sete dias. Somente em 1957 o tema foi objeto de convenção da OIT novamente, quando foi elaborada a Convenção Nº 106, aplicável aos empregados em estabelecimentos comerciais; escritórios e serviços administrativos; aos empregados não sujeitos a regulamentações nacionais ou a outras disposições relativas ao descanso semanal na indústria, nas minas, nos transportes ou na agricultura e aos estabelecimentos comerciais e industriais mistos.

A Convenção Nº 106 seguiu os mesmos moldes da Convenção nº 14 no que diz respeito ao repouso semanal, trazendo também exceções à regra nos casos de acidente real ou iminente, força maior, serviços inadiáveis para evitar o perecimento de bens ou aumento da carga de trabalho que não dependesse da vontade do empregador.

No ano de 1936, a OIT elaborou a Convenção Nº 52, a respeito das férias remuneradas, aplicável aos empregados em atividades industriais, na construção civil e obras de infraestrutura, no transporte rodoviário, ferroviário ou fluvial de passageiros, na extração de minérios, em atividades comerciais, em estabelecimentos religiosos, na imprensa, em

estabelecimentos de saúde e cuidado com os necessitados e doentes mentais, no setor hoteleiro e em restaurantes, no teatro ou outros espaços de divertimento público e em estabelecimentos mistos (comerciais e industriais).

As férias anuais teriam duração mínima de seis dias de trabalho para os maiores de dezesseis anos, sendo de doze dias de trabalho para os empregados menores de dezesseis anos. A convenção também previa a possibilidade de fracionamento do período de férias quando este fosse maior do que o mínimo de seis dias. Caso o empregado fosse dispensado antes de gozar de seu período de férias, havia a previsão de indenização integral do valor correspondente a esse período. Estava prevista também a supressão desse pagamento quando o empregado, de férias de seu emprego, arranjasse um emprego temporário e não utilizasse as férias para o seu efetivo descanso.

Essa convenção foi revisada no ano de 1970, trazendo algumas inovações, dentre as quais estava a sua aplicabilidade a todas as pessoas empregadas em quaisquer atividades, exceto os marinheiros. Além disso, o período mínimo de descanso aumentou de seis dias para três semanas de trabalho para um ano de serviço. Os feriados que coincidissem com o período de férias não eram contabilizados como parte delas, assim como os períodos de afastamento do trabalho em virtude de doença ou acidente não poderiam ser considerados como férias.

O ano de publicação da Convenção Nº 132 está situado dentro do contexto da Guerra Fria, que

polarizou o mundo controlado pelas superpotências em dois “campos” marcadamente divididos. Os governos de unidade antifascista que tinham acabado com a guerra na Europa (exceto, significativamente, os três principais Estados beligerantes, URSS, EUA e Grã-Bretanha) dividiram-se em regimes pró-comunistas e anticomunistas homogêneos em 1947-48. No OCIDENTE, os comunistas desapareceram dos governos e foram sistematicamente marginalizados na política. Os EUA planejaram intervir militarmente se os comunistas vencessem as eleições de 1948 na Itália. A URSS fez o mesmo eliminando os não-comunistas de suas “democracias populares” multipartidárias, daí em diante reclassificadas como “ditaduras do proletariado”, isto é, dos “partidos comunistas”. (HOBSBAWM, 1996. p. 235)

Nesse período também surgiram, a partir de maio de 1968, os Novos Movimentos Sociais. De acordo com Montañó e Duriguetto (2011),

o ano de 1968 se tornou emblemático pelo desenvolvimento de uma onda de conflitos políticos em diversos países. O ano marca a entrada em cena do movimento estudantil como protagonista de grandes mobilizações sociais na Europa, nos Estados Unidos e na América Latina. [...] O maio francês ajudou a abrir caminho para que surgissem movimentos que levantaram bandeiras político-culturais progressistas como os feministas, o dos negros – Malcom X, os Panteras Negras e Luther King se manifestavam pelos direitos dos negros norte-americanos –, os ambientalistas, os movimentos contra a opressão homofóbica. (2011, p. 258-259)

Com relação aos períodos de aquisição e fruição das férias, a Convenção 132/1970 estabelecia que, completado um ano de serviço o empregado faria jus às três semanas de férias (mínimo), que poderiam ser fracionadas em duas etapas, uma com duração de duas semanas e outra com duração de uma semana. A primeira etapa de férias deveria ser concedida ao empregado logo após um ano de serviço e a segunda etapa em até seis meses após a fruição da primeira. Quando não fosse fracionado, o período de férias deveria ser concedido integralmente após um ano de trabalho.

A convenção 132/1970 também previa a nulidade de qualquer acordo que autorizasse o empregado a abrir mão do seu direito a férias remuneradas.

Em 1979 foi elaborada a Convenção Nº 153 sobre Horas de trabalho e períodos de descanso, aplicável aos trabalhadores assalariados do transporte de cargas e passageiros no âmbito local e internacional. Esta foi a primeira Convenção a tratar dos períodos de repouso durante as horas de trabalho e entre uma jornada e outra – hoje chamados de intervalos intrajornada e interjornada, respectivamente – apesar de temas como férias anuais e repouso semanal já terem sido discutidos no âmbito do direito internacional do trabalho desde a década de 1920.

Apesar de sua aplicabilidade restrita, a Convenção Nº 153 estabeleceu que, após cada período de cinco horas consecutivas de trabalho, os motoristas teriam direito a um intervalo, cuja duração seria determinada pelas autoridades locais dos países signatários. Também dispôs a respeito do intervalo interjornada (*daily rest*) com duração mínima de dez horas consecutivas, como regra geral.

No tocante às exceções, estavam previstos os casos de a) acidente, quebra do veículo, atraso imprevisível ou demora no trânsito; b) força maior e c) serviços de caráter urgente e excepcional para atender o interesse público. A Convenção 153 também exigia que o empregador mantivesse livro de registro das horas de trabalho e de descanso de cada empregado sob sua responsabilidade, nos moldes previstos pelas autoridades competentes de cada país, podendo inclusive utilizar tacógrafos ou outros aparatos tecnológicos.

3.3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DO TRABALHO NOTURNO.

As primeiras discussões acerca do trabalho noturno datam de 1919, quando se considerava como noite o período de pelo menos onze horas consecutivas, incluindo o intervalo entre dez horas da noite e cinco horas da manhã, ou seja, das 19h às 05h da manhã seguinte. Neste ano foram elaboradas as Convenções N° 04 e 06, que regiam o trabalho noturno das mulheres e dos jovens empregados em atividades industriais, estabelecendo proibições para ambas as categorias.

No tocante ao trabalho noturno feminino, a Convenção N° 04 foi categórica ao afirmar que as mulheres, sem distinção de idade, não poderiam ser empregadas durante a noite em qualquer empresa industrial, pública ou privada, que não fosse uma empresa familiar⁴.

Quanto ao trabalho dos jovens, a Convenção 06 estabeleceu que os menores de 18 anos de idade não poderiam ser empregados durante a noite em qualquer empresa industrial, pública ou privada, que não fosse uma empresa familiar, exceto quando se tratasse de atividades que, devido à natureza dos processos nela envolvidos, precisariam ser executadas continuamente, dia e noite. Nesses casos, jovens com idade superior a dezesseis anos poderiam ser empregados durante o turno da noite.

Ambas as convenções foram revisadas em 1934 e 1948, e culminaram na redação da mais recente Convenção a respeito do trabalho noturno, elaborada em 1990, sob o N° 171. Em seu artigo primeiro define o que se considera como trabalho noturno, sendo aquele executado em um período de pelo menos sete horas consecutivas, incluindo o intervalo entre as 00h e as 5h, ou seja, das 23h às 05h da manhã seguinte. Também descreve como trabalhador noturno aquele cujo trabalho exija a realização de um número substancial de horas de trabalho no período da noite, excedendo um limite especificado pelas autoridade competentes de cada país, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas ou por convenções coletivas.

A convenção 171 aplica-se a todos os empregados, exceto aqueles envolvidos em atividades de agricultura, estocagem, pesca e transporte marítimo e fluvial. Nela estão contidas instruções para adoção de medidas protetivas, que assegurem a preservação da saúde do

⁴ Nenhuma das convenções abordadas nesse estudo era aplicável aos empregados de empresas familiares, assim consideradas como aquelas em que trabalhassem apenas membros de uma mesma família.

trabalhador noturno, a sua integração social e familiar, suas oportunidades de qualificação e ascensão profissional e também compensações em virtude da natureza mais gravosa da jornada noturna.

Dentre essas medidas protetivas é possível destacar a obrigatoriedade de transferência para o trabalho diurno daqueles que, por razões médicas, não se adaptem à jornada noturna; a necessidade de facilitar o acesso a kits de primeiros socorros e enfermarias no local de trabalho; a previsão do pagamento de adicional noturno ou compensação de jornada; e a necessidade de anuência prévia do trabalhador diurno para que este seja transferido para o horário noturno, reconhecendo a natureza desvantajosa deste turno.

No tocante ao trabalho feminino, sob o argumento do reconhecimento à igualdade de gêneros no trabalho, a Convenção 171 autoriza que as mulheres sejam empregadas noturnas, desde que observadas condições especiais de proteção à maternidade. Dentre essas previsões especiais, encontram-se a obrigatoriedade de disponibilizar outros horários de trabalho para a empregada gestante pelo menos nas oito semanas que precedam o parto e nas oito que o sucedam ou mediante atestado médico que comprove a condição de saúde impeditiva da realização do trabalho à noite.

A Convenção também é clara ao estabelecer que o empregador, antes de fixar as escalas de trabalho nos horários noturnos, deve consultar as entidades representativas ou sindicatos dos trabalhadores, a fim de organiza-las dentro das melhores condições para ambas as classes.

Também em 1990 foi elaborada a Recomendação N° 178 a respeito do trabalho noturno, em caráter suplementar ao previsto pela Convenção N° 171. A recomendação estabelecia que a duração do trabalho dos empregados noturnos não deveria ser superior às oito horas diárias, reconhecendo a necessidade da adoção de medidas no sentido de reduzir essa jornada normal e aumentar a quantidade de tempo livre disponível para os trabalhadores.

De acordo com a Recomendação, as horas extraordinárias deveriam ser evitadas ao máximo no trabalho noturno. Nas ocupações insalubres, perigosas ou estressantes, deveriam ser proibidas. Nos casos em que o trabalho noturno fosse realizado em turnos, não poderia ocorrer por mais de dois turnos consecutivos, sendo necessárias pelo menos onze horas de descanso entre um turno e outro.

As medidas compensatórias elencadas na Recomendação 178 eram o pagamento de adicional estabelecido pelas autoridades competentes de cada país, havendo a possibilidade de

sua substituição por horas de descanso, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. No pagamento do adicional os empregadores deveriam observar a igualdade salarial entre mulheres e homens.

Outras medidas, como a criação de planos de aposentadoria voluntária e de transferência para o horário diurno e fornecimento de treinamentos e possibilidades de ascensão profissional pelo empregador, também foram sugeridas na Recomendação 178.

3.4 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES A RESPEITO DO TRABALHO EM TEMPO PARCIAL.

A Convenção Nº 175/1994 classifica como trabalhador em tempo parcial aquele assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável. Como trabalhador a tempo completo em situação comparável, compreende-se aquele que tenha o mesmo tipo de relação de emprego; que efetue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar e esteja empregado no mesmo estabelecimento ou, na mesma empresa ou, no mesmo ramo de atividade do que o trabalhador a tempo parcial.

Nesta Convenção a OIT sugere medidas para garantir aos trabalhadores em tempo parcial a mesma proteção recebida pelos trabalhadores em tempo integral, em termos de liberdade e organização sindical, saúde e segurança ocupacionais e contra a discriminação. Também sugere a busca por condições equivalentes às dos trabalhadores em tempo integral em questões como a proteção à maternidade, a terminação do contrato de emprego, as férias anuais e descansos semanais, o afastamento em virtude de doença ou acidente de trabalho, compreendendo que as vantagens pecuniárias decorrentes dessa proteção equivalente devem ser calculadas de maneira proporcional ao número de horas trabalhadas.

Há também dispositivos que mencionam a necessidade da adoção de medidas que estimulem a entrada de cada vez mais trabalhadores no regime parcial de trabalho, sobretudo os trabalhadores com responsabilidades familiares, as mulheres, os mais jovens e os idosos, sob o argumento de que nessa modalidade há vantagens como mais tempo livre para dedicar-se ao descanso, à qualificação profissional ou aos afazeres pessoais e familiares.

4 ETAPAS HISTÓRICAS DA REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.

Do início da primeira república até a década de 1930, período em que a legislação brasileira sofria forte influência da corrente de pensamento liberal clássica, o Estado deveria assistir, como simples espectador, à formação dos contratos e só intervir para assegurar os efeitos e as consequências dos contratos livremente realizados. Qualquer medida legislativa de regulamentação das relações de trabalho poderia ser interpretada como séria restrição à autonomia de vontades e incompatível com os princípios considerados válidos para a plena emancipação nacional

Os primeiros projetos de lei que se dedicaram à estabelecer diretrizes a respeito da duração do trabalho em território brasileiro datam da primeira década do século XX. No período compreendido entre 1911 e 1920 a ocorrência de diversas greves colocou em pauta a questão operária e a reivindicação dos grevistas pela fixação de um limite diário de seu tempo de trabalho.

Para este capítulo foram selecionados os principais projetos de lei, e iniciativas correlatas, acerca da duração do trabalho discutidos desde o início do século XX até os dias atuais. Além deles, também são apresentados textos jornalísticos e outros documentos destinados a traçar um breve panorama das condições políticas, históricas e sociais do Brasil ao longo do processo de construção das normas trabalhistas a respeito da jornada laboral.

4.1 OS PRIMEIROS PASSOS RUMO A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL (1910-1929).

É no início do século XX que surgem os primeiros movimentos sociais organizados pela classe operária, no momento em que a sociedade e a economia brasileira começam a ficar mais complexas em virtude de acontecimentos como a chegada dos imigrantes, a industrialização e a urbanização. Para uma melhor compreensão das demandas e características dessas mobilizações e da sua ligação com o início das discussões acerca da regulação das

relações de trabalho pelo Estado, é importante trazer um breve relato dos fatos históricos mais importantes da época.

O historiador Boris Fausto, no livro “História do Brasil”, explica que o movimento da classe trabalhadora urbana durante a Primeira República foi limitado e só excepcionalmente alcançou êxitos, pois tanto a indústria brasileira quanto o operariado ainda tinham um significado reduzido, no âmbito econômico e político, respectivamente. As greves, naquele momento, só tinham forte repercussão quando eram gerais ou quando atingiam setores-chave do sistema agroexportador, base da economia nacional, como as ferrovias e os portos.

Fausto explica que, na primeira década do século XX, o operariado era bastante fragmentado por rivalidades étnicas porque em sua composição ainda havia muitos imigrantes que esperavam poder retornar às suas terras natais. Os operários também estavam pouco propensos a se organizar, pelo receio de não conseguir trabalho ou ser dispensados, considerando que a sindicalização os colocava na “lista negra” dos industriais. O historiador também traça um comparativo entre o operariado carioca e o paulista, como forma de ilustrar a heterogeneidade ideológica da classe operária nos primeiros anos da República.

Na capital da República, quando do surgimento dos* primeiros partidos operários no fim do século XIX, predominaram um vago socialismo e um sindicalismo que hoje chamaríamos “de resultados”. Ou seja, o movimento operário carioca tendeu a buscar o alcance de reivindicações imediatas, como aumento de salário, limitação da jornada de trabalho, salubridade, ou de médio alcance, como o reconhecimento dos sindicatos pelos patrões e pelo Estado. A transformação radical da sociedade não fazia parte de suas preocupações. Contrastando com esse quadro, em São Paulo predominou o anarquismo, ou melhor, uma versão dele: o anarco-sindicalismo, uma corrente do movimento operário que teve seu apogeu na Europa e nos Estados Unidos entre as últimas décadas do século XIX e o início da Primeira Guerra Mundial. Tinha por objetivo a transformação radical da sociedade e a implantação do socialismo. Os anarco-sindicalistas acreditavam que seu objetivo seria atingido com a derrubada da burguesia do poder, sem um longo período de transição posterior. Isso seria alcançado através de um grande ato: a greve geral revolucionária. O sindicato anarquista, dirigido por comissões que deveriam expressar a vontade dos sindicalizados e não sua vontade própria, representava um esboço da sociedade que pretendiam instaurar. Uma sociedade sem Estado, sem desigualdade, organizada em uma federação livre de trabalhadores. (FAUSTO, 1995. p. 297)

Em junho de 1911 a luta dos trabalhadores do comércio carioca pela limitação do número de horas de trabalho ganhou as páginas dos jornais locais. Foi lançada no jornal “O Paiz” (RJ) uma enquete a respeito das horas de trabalho dos caixeiros, que abriu espaço para o envio de depoimentos e cartas dos leitores, operários, e patrões, a respeito do tempo de trabalho desses empregados e da necessidade de sua limitação. O material serviu de base para a

publicação de uma série de reportagens que revelava os principais argumentos apresentados por ambas as categorias econômicas, contrárias e favoráveis a essa limitação.

Dentre os argumentos contrários à limitação das horas de trabalho apresentados pelo patronato na enquete do jornal “O paiz”, destacam-se: a) o direito de cada indivíduo poder exercer livremente sua atividade profissional, pelo tempo que desejasse; b) o direito do negociante de retirar do seu capital o maior rendimento possível; e c) o grande número de pessoas desempregadas, constituindo um exército de reserva que queria se inserir no mercado de trabalho sob quaisquer condições.

Como argumentos favoráveis a essa limitação, foram apresentadas as seguintes ideias: a) a dignidade do esforço humano acima das conveniências econômicas de um longo horário de funcionamento dos estabelecimentos; b) a ausência de prejuízo aos comerciantes, pois a norma seria aplicável a todos e não geraria desigualdades concorrenciais ; c) o apoio popular massivo às reivindicações dos trabalhadores e d) a ideia de que um repouso mais “fêcundo”, de uma intimidade doméstica mais prolongada possibilitaria uma aplicação mais agradável da “curiosidade inteligente” do trabalhador às suas atividades laborais.

No mesmo ano, Nicanor do nascimento⁵, deputado federal entre 1911 a 1917 e 1924 a 1926, também apresentou projeto de limitação do horário de trabalho dos funcionários do comércio. Em sua justificativa, Nicanor do Nascimento procurava esclarecer à Câmara dos deputados que a ideia de não intervenção estatal nas relações de trabalho e de autorregulação dessas relações pela autonomia de vontades e pela mão invisível do mercado era falaciosa, reconhecendo a existência de uma vulnerabilidade econômica do empregado em relação ao patrão, considerando que para manter o seu posto de trabalho, o operário teria de aceitar as condições impostas por seu contratante.

“se esboroa essa theoria de limitação estabelecida pela natureza das cousas: é evidente que o caixeiro necessitado do emprego, necessitado de manter a sua subsistência, não tem a mesma liberdade mental para que a sua vontade se manifeste claramente na defesa dos seus interesses, e isto porque tem de obedecer á lei económica da offerta maior que a procura; porquanto, si ha grande offerta de trabalhadores e pequena offerta de logares, a consequência é que o trabalhador que offerece o seu trabalho, o seu serviço, offerece-o em condições muito inferiores áquelle que recebe uma proposta de muitissimos individuos necessitados de trabalho e de subsistência.” (NASCIMENTO, 1911)

⁵ O parlamentar fez parte das Comissões de Constituição e Justiça e de Diplomacia e Tratados da Câmara dos Deputados, tendo apresentado, durante sua atuação política, projetos de lei visando à proteção dos trabalhadores e participado de debates públicos sobre a regulamentação das horas de trabalho no comércio. Após seu último mandato ele tornou-se professor de direito público constitucional na Universidade Livre da capital federal e professor de economia social na Faculdade Nacional de Filosofia, tendo publicado alguns livros sobre doutrinas políticas como o socialismo e o comunismo.

No fragmento transcrito a seguir, Nascimento alertava para a necessidade de reconhecimento por parte do Estado da condição de inferioridade do empregado em relação ao empregador e editar normas que tivessem como objetivo compensar de alguma forma a parte mais fraca da relação de emprego.

Esta inferioridade que se estabelece para o contractante deve ser amparada pelo Estado no interesse do próprio Estado, na manutenção das qualidades superiores da raça, do desenvolvimento da inteligência, da vontade, enfim, daquelles espíritos juvenis que se tem de desenvolver no nosso paiz. (NASCIMENTO, 1911.)

O deputado, na justificativa do Projeto de Lei Nº 79/1911, demonstrava ter conhecimento da existência de lutas da classe operária em outros lugares do mundo para obter uma menor duração do trabalho assegurada pela legislação. Considerava a exigência dos trabalhadores brasileiros muito parca em relação às exigências dos trabalhadores de outros países, que já lutavam por sua limitação em oito horas.

Seu projeto fixava em 12 horas diárias o tempo máximo de trabalho dos empregados no comércio, incluída nesse período uma hora para repouso e alimentação. Permitia a prorrogação desse limite em casos de “evidente força maior” mas não apresentava um rol de situações que assim seriam consideradas. Também era permitida uma prorrogação semanal de três horas para arrumação da loja, que não poderia ser realizada aos sábados e dependia de uma comunicação prévia ao empregado com pelo menos vinte e quatro horas de antecedência.

O projeto de Nascimento (1911) também apresentava como regra a restrição ao funcionamento de estabelecimentos comerciais nos domingos e feriados nacionais, mas estabelecia exceções para as empresas que pagassem os impostos necessários e obtivessem licença prévia para funcionar nesses dias. Apresentava também uma lista de estabelecimentos que eram legalmente autorizados a funcionar em domingos e feriados, independente de licença prévia. Estabelecia também o sistema de trabalho em turnos (roulemant) para os estabelecimentos que funcionassem por mais de doze horas diárias ou nos sábados e domingos, a fim de que nenhum operário trabalhasse além da limitação diária e semanal, de doze horas e seis dias, respectivamente.

O deputado fundamentou a sua opção pela limitação em 12 horas diárias de trabalho no trabalho dos higienistas que, segundo ele, haviam declarado essas horas como uma duração suficiente para manter a saúde do trabalhador e o regular funcionamento da ordem econômica, como explica no trecho transcrito abaixo.

A questão foi estudada debaixo do ponto de vista da hygiene social e os grandes estudiosos da questão, os hygienistas, assentaram que doze horas eram uma média de trabalho sufficiente para que a saúde do corpo e do espirito do caixeiro fosse mantida, e que esse tempo de trabalho era também sufficiente para garantir o equilíbrio, a ordem economica e commercial nas diversas cidades em que a industria e o commercio tanto se avantajaram e se desenvolveram. (NASCIMENTO, 1911.)

O autor do projeto reconhecia a existência de uma desigualdade entre empregados e patrões, apesar de estar inserido num contexto jurídico estritamente liberal, em que as relações de trabalho eram tratadas como locação de serviços, entre sujeitos jurídicos considerados livres e iguais, e regidas pelo direito civil.

Ao identificar e reconhecer essa desigualdade, Nascimento inovou ao trazer para o debate parlamentar a ideia de não existir liberdade na manifestação de vontade em uma relação onde uma das partes possuía apenas a sua força de trabalho para trocar por um salário, e dele retirar a sua sobrevivência, enquanto a outra detinha os meios de produção e o poder de dirigir como e por quanto tempo esse trabalho seria realizado. É no sentido de compensar a inferioridade econômica do empregado que o deputado propõe a edição de normas jurídicas que limitem o tempo pelo qual o empregador pode dispor da força de trabalho de seus contratados.

Interessante observar que o Projeto de Lei Nº 79/1911 não se dedicou a regular as associações de trabalhadores e nem conferiu aos sindicatos o poder de celebrar acordos, representar os empregados ou compor regras para a prestação do serviço.

De acordo com Boris Fausto, os movimentos operários, até 1917, eram esparsos e despertavam pouca atenção nas elites. “Pressionando os patrões obtinham-se direitos, mas estes não eram assegurados em lei. Passado o momento de pressão, os direitos se perdiam.” Somente a partir de 1917 essas condições foram alteradas por um ciclo de greves de grandes proporções nas principais cidades do Brasil, que fortaleceu a sindicalização e ganhou as primeiras páginas dos jornais da época. Fausto explica a ligação dessas greves com a conjuntura socioeconômica da época, destacando que

Na raiz desse ciclo estavam dois fatores: primeiro, o agravamento da carestia, em consequência das perturbações causadas pela Primeira Guerra Mundial e pela especulação com gêneros alimentícios; segundo, a existência de uma vaga revolucionária na Europa, aberta com a revolução de fevereiro de 1917, seguida da Revolução de Outubro do mesmo ano, na Rússia czarista. (FAUSTO, 1995. p. 299)

Em 1917 o deputado Maurício de Lacerda⁶ apresentou um projeto de lei que versava sobre horas de trabalho, repouso hebdomadário e salário. Quanto à duração do trabalho, o

⁶ Maurício Paiva de Lacerda foi um político, tribuno e escritor brasileiro. Destacou-se como defensor de operários comunistas e anarquistas no início do século XX. Foi dirigente do Partido Comunista Brasileiro, tendo sido preso

projeto estabelecia o limite diário de oito horas, com a proibição da prestação de horas extraordinárias, ressalvados os casos permitidos em lei. Considerava como tempo efetivo de trabalho “todo tempo em que o operário ou empregado deixa de livremente dispor de sua vontade ou atividade e permanece a disposição ou sob ordens do patrão.

Quanto aos intervalos no horário de trabalho, o projeto estabelecia que nas atividades que exigissem atenção os empregados fariam jus a uma pausa de pelo menos uma hora a cada cinco horas consecutivas de trabalho. Nos transportes, a cada cinco horas e meia trabalhadas de forma consecutiva, deveria ser concedido um intervalo de pelo menos uma hora e meia antes do início das três horas restantes do dia de trabalho.

A prestação de horas extraordinárias, em regra, era proibida. Porém, nos casos em que fosse permitido trabalhar além do horário normal, o Departamento de Trabalho deveria ser comunicado para verificar a veracidade das informações fornecidas pelo empregador. Também estava previsto o rearranjo das horas de trabalho de um dia, para que o empregado obtivesse mais um dia livre na semana, mediante acordo individual com o patrão, no qual o trabalho seria distribuído em nove horas diárias, cinco dias por semana, e três horas diárias no sexto dia.

A semana de trabalho tinha seis dias, cada qual com duração de oito horas, perfazendo um total de quarenta e oito horas semanais. O projeto de Maurício de Lacerda tratava do repouso hebdomadário, que deveria ser concedido a cada sete dias de trabalho, com duração de vinte e quatro horas consecutivas. Esse repouso teria duração de trinta e seis horas para os trabalhadores das minas, mulheres e menores de idade.

Em 13 de outubro de 1917 foi apresentado o projeto de Nº 284 para discussão no Congresso Nacional, que tratava da criação de um Código de Trabalho no Brasil. O texto foi produzido a partir da reunião de outros textos apresentados às casa legislativas desde o ano de 1912, na forma de consolidação, e foi posto em discussão em pleno contexto da Revolução Russa e das grandes greves ocorridas no Brasil naquele ano.

O projeto de Código do Trabalho trazia em seu preâmbulo as razões que o levaram a discussão, os seus objetivos e a técnica legislativa utilizada para sua elaboração. Nele fica claro que se considerava urgente a resolução daquilo que entendiam como “questão operária”, que seria efetivada através da edição de normas de dupla função: protetoras da situação econômica

em 1936 acusado de participar da Intentona Comunista de 1935. Contudo, quando houve a redemocratização do país em 1945, vinculou-se à União Democrática Nacional (UDN), partido anticomunista. Pai de Carlos Lacerda.

do operariado e garantidoras do direito dos patrões. Segue abaixo transcrito o preâmbulo do referido projeto:

A Comissão de Constituição e Justiça, tendo em vista a indicação do Deputado Mauricio de Lacerda, apresentada na sessão de 17 de maio do corrente anno, para ser formulado um projecto de código do trabalho; e considerando que é urgente e da maior conveniência social procurar solução para o problema operário, estabelecendo disposições protetoras da situação economica do operariado e garantidoras do direito dos patrões; mas considerando que, sem termos ainda legislação adequada, susceptível de consolidação tão útil reforma precisa ser feita prudentemente, sem radicalismos, e largos surtos, restricta ao trabalho propriamente operário, prevenindo os riscos d'elle resultantes e provendo sobre a devida reparação, resolve coordenando varias disposições dos projectos ns. 101,119,125,135,136 e 137, de 1917, do mesmo deputado Mauricio de Lacerda, do substitutivo ao projecto n. 4A, de 1912, do deputado Joao pernetta, dos projectos 169, de 1904, do ex-deputado Medeiros e Albuquerque, n. 273, de 1908, ex-deputado Graccho Cardoso, e adoptando apenas com algumas alterações, o de numero 273 de 1915, vindo do Senado, submeter ao conhecimento da Câmara dos Deputados o seguinte substitutivo ao referido projecto n. 4A de 1912, ora em segunda discussão, para base da deliberação do Congresso Nacional, reservando-se o direito de apresentar ao mesmo substitutivo as modificações que forem suggeridas no debate e aconselhadas em mais amplo estudo. (Projeto de Lei N° 284, 1917)

O projeto limitava a duração diária do trabalho a oito horas, e a duração semanal de seis dias. Estabelecia o domingo como dia preferencial de repouso semanal, que era assegurado aos trabalhadores da indústria. Proibia o trabalho de menores de 10 anos de idade, e estabelecia a duração diária máxima de 6 horas para aqueles entre 10 e 15 anos de idade, estando estes proibidos de realizar trabalho noturno, extraordinário e nocivo à saúde. Permitia o trabalho feminino, na duração diária máxima de 8 horas, proibido no entanto o trabalho industrial noturno.

Estabelecia também o que se podia considerar como tempo efetivo de serviço, como sendo o “intervalo no qual o empregado comparecesse ao lugar e no tempo combinados e lá permanecesse à disposição de seu patrão ou de seu representante, não sendo computado o tempo dos intervalos diários para descanso.”

Estabelecia como dias de repouso extraordinário 1° de maio e 7 de setembro, mas não faz menção a férias. Excluía dessa limitação as atividades relacionadas à agricultura e pecuária e todas aquelas que não pudessem ser interrompidas sem prejuízo imediato, mas não oferecia um rol indicando quais seriam essas atividades. Não fazia menção à concessão de férias remuneradas ou qualquer outro tipo de repouso extraordinário além dos dias descritos acima.

O projeto, apesar de ter sido bastante discutido, não chegou a ser aprovado, mas foi a primeira tentativa de estabelecer uma regulação sobre as relações de trabalho com uma eficácia territorial de caráter mais geral, utilizando como técnica a consolidação de normas esparsas

editadas em outros momentos e com abrangência territorial reduzida, técnica que mais tarde seria repetida na elaboração da CLT, em 1943.

Durante o período em que se discutiu a publicação de um Código do Trabalho no Brasil, argumentos contrários e favoráveis à intervenção estatal nas relações entre patrões e empregados foram levados ao conhecimento dos tribunos brasileiros, constando inclusive nos anais de atividades parlamentares da época. Dois desses textos foram escolhidos para apresentar a visão daqueles que eram contrários à regulação das relações de trabalho.

O primeiro texto contrário à criação de um Código do Trabalho a ser apreciado pelos parlamentares foi uma entrevista feita com Jorge Street⁷ pelo Jornal do Comércio, publicada em 10 de Setembro de 1917. O texto fora escolhido para ser levado ao plenário pela relevância do entrevistado para a vida industrial da época, por se tratar do presidente efetivo do Centro Industrial do Brasil, que também atuava como diretor de fábrica de tecidos de algodão, no Distrito Federal, e de tecidos de juta e também de algodão, na Capital de S. Paulo.

Jorge Street começou a entrevista afirmando que o empresariado da época era favorável a uma regulamentação que tutelasse as relações entre patrões e operários, mas que a legislação não deveria ser feita no calor dos acontecimentos nacionais do ano de 1917, que, para ele, foram fortemente inspirados nos acontecimentos mundiais naquele momento.

Street argumentava que a legislação brasileira não poderia ser feita como cópia da legislação estrangeira a respeito do tema das horas de trabalho, pois havia, segundo ele, condições econômicas e sociais muito peculiares no país à época. O industrial também fazia uma espécie de alerta para a existência de uma nocividade nas mudanças legislativas que incidissem sobre as relações econômicas, que se manifestava quando aprovadas.

O industrial acreditava que a questão das horas de trabalho era um dos temas mais importantes a serem discutidos naquele momento histórico, apesar de não considerar nem justo e tampouco necessário fixar a duração diária do trabalho industrial em oito horas. Street afirmava serem falsas as informações largamente difundidas no país, inclusive pelos parlamentares, a respeito das conquistas operárias em outros países, pois não havia no mundo, de acordo com os seus conhecimentos, limitação da duração do trabalho em oito horas por dia, ou tendência nesse sentido.

Como já disse, eu convivo com os meus operários, acompanhando-os em todas as phases dos seus trabalhos. Nunca notei nelles, mesmo no fim do dia, symptomas que

⁷ Presidente efetivo do Centro Industrial do Brasil, industrial brasileiro e militante, diretor de fábrica de tecidos de algodão, no Distrito Federal, e de tecidos de juta e também de algodão, na Capital de S. Paulo.

indicassem excesso de cansaço, nem diminuição nas suas aptidões para continuar a trabalhar; assistindo, constantemente, às suas saídas da fábrica, depois do trabalho concluído, os tenho visto sair alerta, conversando e marchando firmes & bem dispostos. [...] Nunca, aliás, nenhum desses numerosos operários, de ambos os sexos e de todas as idades, que trabalham dez horas por dia, se me queixou, uma só vez, de excesso de trabalho ou de cansaço. Nunca nenhum só dos meus mestres e contra-mestres me fez a menor reclamação a este respeito. No entanto, todos eles sabem, por experiência própria, que a nossa administração os ouve sempre com atenção, nas suas reclamações e pedidos. Devo mesmo dizer que longe de reclamarem contra as dez horas de trabalho, esses operários aceitam, com prazer, o trabalho em horas suplementares, que, naturalmente, lhes proporciona um excedente de ganho. (STREET, 1917)

Pouco depois de negar que a luta operária teria produzido efeitos no sentido de limitar a duração do trabalho em outros lugares, Jorge Street (1917) reconheceu a existência dessa limitação no Uruguai e na Austrália, argumentando que o primeiro país teria uma indústria quase nula e que o trabalho agrícola, que era sua principal atividade econômica, fora excluído dessa limitação. No segundo país, Street ressaltou a influência socialista e afirmou que essa duração do trabalho não fora fixada pelo Estado, mas mediante um acordo firmado por patrões e empregados.

Jorge Street (1917) afirmava existirem dois lados na questão das horas de trabalho, sendo um lado econômico e outro humanitário. Do ponto de vista econômico, segundo ele, o empregado podia e devia trabalhar por um número de horas que lhe permitisse produzir o suficiente para que o patrão pudesse retirar dessa produção um salário razoável para pagá-lo, e o lucro. Do ponto de vista humanitário, o número de horas trabalhadas deveria observar os limites razoáveis do esforço físico, a fim de evitar o cansaço em excesso e os males dele decorrentes.

O industrial também afirmava que na época havia faltavam braços para a indústria, que já enfrentava as críticas do setor agrícola por ter-lhe tirado os seus empregados e que a redução das horas de trabalho tornaria necessária a contratação de muitos outros empregados e a introdução de novas máquinas, que tornaria a produção mais cara para os empresários.

Sua proposta para a limitação da duração do trabalho era baseada na “semana inglesa” e consistia em cinquenta e seis horas semanais de trabalho, distribuídas em dez horas por dia, de segunda a sexta, e seis horas nos sábados. De acordo com Street,

O horário mais conveniente é o de 56 horas por semana, distribuídas por dia, de commum accôrdo entre os operários e os patrões, conforme as necessidades das diferentes fabricas ou respectivas produções. Assim, poder-se-hia trabalhar dez horas por dia da semana e seis horas ao sabbado, ou nove e meia horas por dia e oito e meia horas ao sabbado, ficando assim, aos operários uma pequena folga nas tardes de sabbado, para elles a aproveitarem para pequenos misteres de sua vida particular. É este, aliás, o horário que mais agrada aos operários, é aquelle que eles podem e

desejam, quando longe de influencias extranhas que lhes trabalhem o espirito simples e suggestionavel. (STREET, 1917)

O industrial também discutiu a questão do trabalho infantil nas fábricas, especialmente com relação ao número de horas que as crianças poderiam trabalhar. Segundo ele, as crianças de sua fábrica trabalhavam dez horas por dia, assim como os adultos. Estas crianças, em sua grande maioria, eram parentes de outros funcionários, que de acordo com Street, se empenhavam em conseguir uma colocação para os seus pequenos nos estabelecimentos industriais dos quais era diretor.

Street dizia ter uma disciplina muito branda com relação às crianças, permitindo que levassem lanches para os seus postos de trabalho e descansassem próximas a suas máquinas, durante o tempo de serviço. O industrial dizia concordar que seria preferível que crianças em tenra idade estudassem, em vez de trabalhar mas que, por não haver escolas no Brasil para abrigá-las durante o tempo de trabalho de seus pais, seria melhor para as crianças estarem na fábricas do que abandonadas pelas ruas, considerando que lá estariam afastadas da delinquência e ainda receberiam um salário, que ajudaria a complementar a renda familiar.

Para ele, as crianças poderiam trabalhar a partir de partir dos 11 anos de idade com uma duração diária de pelo menos cinco a seis horas consecutivas, fundamentando suas propostas na experiência que afirmava ter com as crianças de suas fábricas, conforme deixa claro no trecho transcrito a seguir.

Quanto ao numero de horas desse trabalho, se fôr resolvida a sua diminuição, é absolutamente necessário que seja estabelecido um numero tal que o trabalho possa ser continuo. Se fôr estabelecido, por exemplo, o trabalho diário máximo de 5 ou 6 horas, é preciso que não se torne obrigatorio um descanso no meio dessas horas, o que tornaria impossível a organização do trabalho. A recente lei, aliás, inconstitucional, votada pelo Conselho Municipal só permite o trabalho de 6 horas, obrigando a um descanso intermediário de, pelo menos, meia hora. Durante essa meia hora, o trabalho feito pelas crianças não póde, no emtanto, parar, nem tão pouco se póde, evidentemente, de tres em três horas, fazer entrar uma nova turma! As crianças supportam perfeitamente bem, por exemplo, cinco horas de trabalho seguido, e assim poder-se-hia, ainda, estabelecer a frequência obrigatória da escola, por algumas horas, ora á manhã, ora á tarde, pelas respectivas turmas alternadas. Naturalmente, para isso, é preciso, sempre, que a escola appareça. (STREET, 1917)

O segundo texto que apresenta argumentos contrários à proposta de Código do Trabalho em discussão desde 1917 é o parecer do deputado Antônio Passos de Miranda Filho⁸, publicado no Jornal do Commércio de 28 de julho de 1918.

⁸ Antônio Passos de Miranda Filho foi eleito deputado federal pelo Pará para a legislatura 1903-1905. Foi também reeleito para as duas legislaturas seguintes e ocupou sua cadeira até 31 de dezembro de 1911. Voltou a ser eleito deputado em 1915 e permaneceu no cargo até 21 de dezembro de 1917.

Miranda Filho trazia em seu texto um relato sobre os trabalhos da Comissão Legislativa de Paris a respeito do contrato de trabalho, afirmava que a teoria liberal que entendia o empregado como máquina fora rechaçada pela sociedade e que não era mais possível escapar da intervenção estatal no âmbito das relações de trabalho.

Para ele, à luz do que fora produzido pela comissão parisiense, era a igualdade jurídica entre os contratantes que deveria ser buscada e não a igualdade material. O deputado também concordava com a comissão ao considerar as convenções coletivas como instrumento mais adequado para compor entre as vontades patronal e operária. Miranda acreditava que a autonomia de vontades coletiva era melhor do que a individual para estes fins.

Afirmava que antes de se criar uma legislação do trabalho na forma de código seria preciso criar um departamento do trabalho para inspecionar as fabricas e fornecer dados a partir dos quais se formulasse uma legislação adequada às necessidades da indústria brasileira. Considerava mais importante a intervenção do Estado na fiscalização do trabalho, a fim de proteger a saúde o operário e garantir um ambiente de trabalho salubre, do que sua ação no sentido de limitar o número diário de horas de trabalho.

De acordo com Passos de Miranda Filho

O erro dos ideologos socialistas é julgarem que a redução das horas de trabalho, na industria, está á discripção de cada paiz e que os industriaes podem, á vontade, para alliviar os operários, diminuir o dia a seu bel prazer. Os interesses commerciaes das nações não gyram isolada e separadamente, encontram-se. e prendem-se sempre mais uns aos outros. Existe além disto uma outra objecção a fazer á redução excessiva das horas de trabalho, na industria, objecção que é de ordem interior. E' que ao lado dos operários da grande industria, ha os operários e os chefes de officina, trabalhando a domicilio, aos cuaes se não póde applicar o dia de 8 horas ; ha na agricultura esses milhares de auxiliares e assalariados, obrigados sempre, pelas necessidades da producção agrícola, a levantarem-se antes do romper do dia e a trabalharem até o pô do sol . Conformer-se-hão todos elles, ou deixarão a charrua pela fabrica, de trabalho mais suave e com os attractivos das cidades? As consequências são fáceis de prever : a lavoura com falta de braços e as cidades accrescidas dos sem trabalho e do pauperismo, em seus vários e terríveis aspectos.

Em 29 de Setembro de 1918 foi publicado no “Jornal do Brasil” intitulado “A Questão do Trabalho - Palavras do Cardeal Mercier⁹” no qual estão presentes argumentos favoráveis à limitação da duração do trabalho, como dignidade humana e valores cristãos, pautado na Doutrina Social da Igreja. O texto é de um cardeal belga e foi traduzido e publicado no jornal,

⁹ Désiré-Félicien-François-Joseph Mercier foi um prelado belga da Igreja Católica Romana que serviu como arcebispo de Bruxelas-Mechelen de 1906 até falecer, em 1926. Foi elevado a cardeal em 1907. Possuía Doutorado em Filosofia e distinguiu-se como um dos líderes do movimento neotomista e por seu pensamento social.

tendo também sido levado à comissão legislativa dedicada às normas sobre trabalho para discussão.

No fragmento transcrito a seguir, o cardeal faz uma crítica ao socialismo enquanto fomentador do antagonismo de classes. E afirma também que a luta entre as classes operária e capitalista não resolverá a questão social, apenas a tornará mais gravosa.

“Se o socialismo só tivesse o objectivo de organizar a propriedade de tal ou qual grupo social sob uma base colectiva, não apresentaria grave inconveniente. Os socialistas fazem mal de lisongear com demasia o povo em vez de procurar servil-o. Elles o lisongeam quando acariciam o que ha de menos nobre no coração do homem, levam a questão social para uma luta de appetites e pretendem resolvel-a, com o que só póde aggravar-a: o antagonismo das classes.” (MERCIER, 1918)

Mercier acreditava que a introdução do maquinário na produção foi o momento no qual os operários tomaram consciência de sua situação econômica desfavorável em relação aos seus patrões e entendia como legítimas as preocupações daqueles. Afirmava também que uma educação profissional, a criação de organizações sindicais e as instituições sociais poderiam ajudar a dirigir os anseios dos operários para a doutrina social da Igreja, para a aceitação da ordem social vigente mediante a introdução de medidas humanitárias nas relações de produção, especialmente através da limitação da duração do trabalho.

Em seu texto Mercier reconhecia o direito de alguns ao acúmulo de riquezas e atribuía a eles a responsabilidade de manter a industrialização e o progresso, sob a ideia de que o desaparecimento dessa desigualdade acarretaria a estagnação da sociedade. Ele também acreditava que,

Como o trabalho, a propriedade não é pura e simplesmente um direito; ella impõe ao proprietário uma função no organismo universal. O direito de abusar da riqueza é uma concepção pagã; o dever de usal-a para si e para outrem é a idéa fundamental da justiça esclarecida pela moral christã. Este abuso da riqueza, que permite ao forte de explorar o fraco, a Igreja sempre condemnou; a sua legislação medieval contra a usura só tinha por objecto impedir que o parasita habil vivesse ã custa do trabalhador desprotegido. (MERCIER, 1918)

O pontífice também escreveu no sentido de afirmar a condição humana do empregado, e não de mercadoria, partindo da ideia de que o empregador não poderia agir para com o seu operário da forma que agia com um objeto pelo qual paga e usa até o seu exaurimento completo. Ele acreditava que o trabalho era algo comum a ambas as classes, operários e patrões, e que havia lugares reservados ao operário (trabalho manual) e os reservados a uma certa elite (direção, intelectual) que resultavam de uma “ordem natural”. Afirmava que o operário de bom senso compreendia e aceitava as chamadas “superioridades sociais”. Não seriam de bom senso, pois, os que não aceitavam a divisão de classes.

No texto em questão, o cardeal também aponta o que considera como “erros e acertos” do socialismo, que quando age no sentido de repartir a riqueza pública (do Estado) a fim de aumentar o bem estar de todos, age corretamente, mas erra ao pregar a destruição das classes “superiores” ao proletariado.

Em 1919, como resultado da Conferência Sindical Internacional realizada em Berna (SUI), foi elaborado um projeto de Código Internacional do Trabalho, que seria discutido ainda naquele ano em Washington (EUA). Esse projeto foi trazido para apreciação dos parlamentares brasileiros e estabelecia o limite máximo de oito horas diárias de trabalho e quarenta e oito horas semanais; a previsão de um dia de repouso semanal remunerado e a determinação da redução da jornada de trabalho para menos de oito horas nas atividades consideradas perigosas, de forma proporcional ao perigo envolvido em sua execução.

Também em 1919, Maurício de Lacerda submeteu novamente o seu projeto de 1917 a respeito das horas de trabalho e repouso hebdomadário à apreciação do Congresso Nacional, tendo apresentado uma nova justificativa para a aprovação de suas propostas.

Em seu texto o deputado responsabilizava o industrialismo pela criação da massa de operários, e pela suas parcas condições de vida e trabalho, e fazia uma advertência aos seus pares a respeito do crescimento da organização de classe e a sua difusão dos centros urbanos para o interior do país, dando o exemplo dos camponeses de Pernambuco. Ele explicava de que maneira essas organizações se espalharam, especialmente quando compreenderam que a falta de organização de classe decorria do analfabetismo dos camponeses e passou a combatê-lo com escolas custeadas pelas caixas das associações operárias. Lacerda demonstrava seu receio de que o crescimento da consciência de classe por todos os cantos do país pudesse originar aqui estruturas semelhantes aos soviets.

Para Lacerda, as leis surgiam a partir da evolução social no âmbito dos fatos, ou seja, à medida em que novos fatos surgem, surge também a necessidade de legislar sobre eles para evitar a desordem social. Para ele, os direitos inscritos nas normas (quando estas se destinavam a reconhecer/assegura-los) é que surgiam a partir das mudanças de paradigmas, que chamava de “revolução nas ideias”. Mudando-se o pensamento, seria possível reconhecer a existência de direitos até então não consagrados.

Tentava deixar clara a existência de uma nova situação fática, consubstanciada nas demandas dos trabalhadores por menos horas de trabalho, com grande adesão, e no avanço do socialismo. As condições sociais naquele momento demandavam, segundo Lacerda, uma

intervenção estatal para assegurar a sobrevivência dos empregados e evitar lutas armadas de caráter anticapitalista, se contrapondo à visão estritamente liberal, na qual a mais simples intervenção do estado violaria a autonomia de vontade inscrita no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente na Constituição de 1891.

O seu parecer indicava como sendo uma medida segura a introdução das primeiras mudanças na legislação brasileira, de modo a prevenir as chamadas lutas civis, assim como estariam fazendo a Itália e a Inglaterra da época. A mudança de paradigma estritamente liberal, de não intervenção, para um estado garantidor das condições humanas de trabalho dos operários seria uma atitude preventiva contra os avanços das lutas de caráter socialista e revolucionário.

O autor, que já havia submetido o mesmo projeto de lei à apreciação em 1917, chama atenção para o fato de que naquele ano e no seguinte ocorreram greves de grandes proporções, que foram violentamente reprimidas pelo governo. Destaca que enquanto as normas propostas por ele – que poderiam ter evitado as lutas civis e o avanço das ideologias anarquistas e socialistas sobre os operários brasileiros – encontraram muita resistência, as normas que determinavam a repressão violenta das manifestações eram aprovadas rapidamente e gozavam de bastante confiança em seu sucesso na tarefa de conter o operariado.

Mais uma vez o autor reforçava o caráter preventivo de suas medidas, afirmando que tratava-se de uma obra de preparo e paz social, uma renovação legal e de caráter humanitário, a fim de preservar o que ele chamava de futuro social da espécie humana. Ele cuidou de traçar um comparativo com os paradigmas Russos de limitação do horário de trabalho, afirmando ter existido um projeto publicado por Lenin na imprensa russa, à época da revolução de outubro, estabelecendo a duração diária do trabalho em oito horas. Tentava convencer os seus pares de que o seu projeto agradaria inclusive aos operários de orientação socialista, uma vez que seria muito parecido com o soviético.

No próprio texto o autor afirmava que tanto o tratado de Versailles, quanto as normas regulamentadoras da duração do trabalho que a ele seguiram, foram elaborados como uma reação do modo de produção capitalista aos acontecimentos sociais na Europa (morte de grande parte dos trabalhadores nas trincheiras, enfraquecimento do imperialismo pela guerra e ascensão do socialismo) e as leis que se buscava elaborar no Brasil serviriam para fazer frente aos acontecimentos nacionais influenciados pelo que houve no mundo.

Chama atenção na proposta de Lacerda a restrição às horas suplementares comuns (frequentes) e a criação do dever de comunicação e justificação perante o departamento do

trabalho para os casos excepcionais. É importante também destacar que eram chamadas de “horas suplementares comuns”, as horas trabalhadas além do limite legal, que eram executadas com frequência.

A criação de uma norma jurídica tratando como regra a proibição das horas suplementares e especificando as situações em que poderiam ocorrer, além do dever de justificação perante as autoridades, atribuiu a essas horas um caráter extraordinário, excepcional. De horas suplementares comuns, passariam a ser horas extraordinárias.

É importante destacar o caráter esparso dos projetos de leis e normas que se tentou aprovar durante o período de 1910 a 1929, feitos na medida em que se agravava a questão social e a mobilização da classe operária, considerando também os acontecimentos no plano internacional, como a revolução russa de 1917.

4.2 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1930.

A década de 1930 foi marcada pelo declínio da Primeira República, marcadamente oligárquica, conhecida inclusive como “República do café-com-leite”, em alusão às oligarquias Paulista e Mineira, e também como “República dos coronéis”, em virtude da política dos governadores, que se utilizava da influência política dos coronéis em suas regiões para a manutenção do poder. Juridicamente o País estava sob uma carta magna de cunho liberal, fortemente influenciada pela norte-americana. No plano econômico destacam-se os efeitos da crise de 1929 sobre o país, especialmente sobre o setor agroexportador.

No plano social, apesar do arrefecimento da onda de greves a partir dos anos 20, estavam ocorrendo movimentos sociais no campo e nas cidades que impactaram a vida nos anos 1930, dentre os quais destacam-se os movimentos tenentistas e a Revolução de 30. Boris Fausto explica que antes de 1930, o tenentismo foi um movimento de rebeldia contra as oligarquias que se alternavam na presidência da Primeira República e “depois de 1930, os “tenentes” entraram no governo e procuraram lhe dar um rumo que promovesse seus objetivos.” Para o historiador, seria

simplista a tese segundo a qual a Revolução de 1930 significou a tomada direta do poder por esta ou aquela classe social. Os vitoriosos de 1930 compunham um quadro heterogéneo, tanto do ponto de vista social como político. Eles tinham-se unido contra um mesmo adversário, com perspectivas diversas: os velhos oligarcas, representantes típicos da classe dominante de cada região do país, desejavam apenas maior atendimento à sua área e maior soma pessoal de poder. (FAUSTO, 1995. p. 326)

De acordo com Fausto, o movimento tenentista se iniciou com a tomada de alguns quartéis, como no famoso caso do levante dos 18 do forte de Copacabana. Em outra etapa, no ano de 1924, passaram a organizar as suas ações no sentido de depor o presidente Artur Bernardes, e conseqüentemente as oligarquias dominantes. Nessa etapa houve uma violenta repressão do governo, que não fez distinção entre tenentes e civis, e precipitou o fim do levante.

Embora não chegassem nessa época a formular um programa antiliberal, os “tenentes” não acreditavam que o “ liberalismo autêntico” fosse o caminho para a recuperação do país. Faziam restrições às eleições diretas, ao sufrágio universal, insinuando a crença em uma via autoritária para a reforma do Estado e da sociedade. (FAUSTO, 1995. p. 314)

A revolução de 1930 estava relacionada com os desentendimentos provocados pela insistência de Washington Luís na candidatura de Júlio Prestes, governador de São Paulo, à sua sucessão. Os mineiros, que durante a primeira república eram aliados dos Paulistas na alternância de presidentes, firmaram um acordo com os gaúchos e lançaram uma chapa de oposição, composta por Getúlio Vargas e João Pessoa, que foi chamada de “Aliança Liberal”. De acordo com Boris Fausto,

O programa da Aliança Liberal refletia as aspirações ‘das classes dominantes regionais não associadas ao núcleo cafeeiro e tinha por objetivo sensibilizar a classe média. Defendia a necessidade de se incentivar a produção nacional em geral e não apenas o café; combatia os esquemas de valorização do produto em nome da ortodoxia financeira e por isso mesmo não discordava nesse ponto da política de Washington Luís. Propunha algumas medidas de proteção aos trabalhadores, como a extensão do direito à aposentadoria a setores ainda não beneficiados por ela, a regulamentação do trabalho do menor e das mulheres e aplicação da lei de férias. (FAUSTO, 1995. p. 319)

O assassinato de João Pessoa, em uma confeitaria do Recife, em julho de 1930 foi considerado como o estopim da revolução, que culminou com a deposição de Julio Prestes por uma junta militar, que tentou permanecer no poder mas teve de recuar, em virtude das pressões dos militares gaúchos. A posse de Getúlio Vargas em novembro daquele ano, marcou o fim da república oligárquica e o início do período Varguista. Boris Fausto apresenta as características do Estado que nasceu a partir desses eventos no trecho transcrito a seguir.

Um novo tipo de Estado nasceu após 1930, distinguindo-se do Estado oligárquico não apenas pela centralização e pelo maior grau de autonomia como também por outros elementos. Devemos acentuar pelo menos três dentre eles: 1. a atuação económica, voltada gradativamente para os objetivos de promover a industrialização; 2. a atuação

social, tendente a dar algum tipo de proteção aos trabalhadores urbanos, incorporando-os, a seguir, a uma aliança de classes promovida pelo poder estatal; 3. o papel central atribuído às Forças Armadas- em especial o Exército- como suporte da criação de uma indústria de base e sobretudo como fator de garantia da ordem interna. Tentando juntar estes elementos em uma síntese, poderíamos dizer que o Estado getulista promoveu o capitalismo nacional, tendo dois suportes: no aparelho de Estado, as Forças Armadas; na sociedade, uma aliança entre a burguesia industrial e setores da classe trabalhadora urbana. Foi desse modo, e não porque tivesse atuado na Revolução de 1930, que a burguesia industrial foi promovida, passando a ter vez e força no interior do governo. O projeto de industrialização, com exceção de nomes como o de Roberto Simonsen, foi aliás muito mais dos quadros técnicos governamentais do que dos empresários. (FAUSTO, 1995. p. 327)

É a partir do governo provisório de Vargas que começam a ser editadas normas de caráter mais amplo destinadas a limitar a duração do trabalho. A diferença entre as normas editadas na década de 1930 e os projetos de lei apresentados na década de 1920 eram a sua eficácia territorial, que antes era restrita a determinadas cidades e categorias e partir de 1932 as normas trabalhistas passaram a ser de abrangência nacional, apesar de ainda especificarem as categorias às quais eram aplicáveis.

Outro ponto importante para compreender a dinâmica da regulação das relações de trabalho nesse momento é compreender que após a Revolução de 1930 o governo provisório buscou incorporar as demandas trabalhistas a fim de evitar qualquer conflito entre operários e patrões que pudesse atrapalhar o seu projeto de desenvolvimento econômico do país, que dependia da industrialização.

É nesse momento também que ocorre uma mudança na técnica legislativa que merece destaque: as normas que antes eram elaboradas e votadas pelo Congresso Nacional, poder legislativo, passavam agora para as mãos do executivo e assumiam a forma de Decretos. Angela de Castro Gomes explica como o Estado pós-30 se comportou em relação à questão social.

O Estado do pós-30 desencadeou uma política social de produção e implementação de leis que regulavam o mercado de trabalho e, com este novo recurso de poder, conseguiu a adesão das massas trabalhadoras. O pacto social assim montado traduzia-se em um acordo que trocava os benefícios da legislação social por obediência política, uma vez que só os trabalhadores legalmente sindicalizados podiam ter acesso aos direitos do trabalho, sinônimo da condição de cidadania em um regime político autoritário como o brasileiro. [...] O Estado do pós-30, por meio de sua política social do trabalho, é caracterizado como um produtor de benefícios materiais, de bens de valor nitidamente utilitários. Por outro lado, a classe trabalhadora, ao trocar legislação social por obediência política, estaria realizando um cálculo de custos e benefícios cuja lógica é predominantemente material e individual. (GOMES, 2005. p. 178)

Em Março de 1932 foi publicado o decreto nº 21.186 que regulava a duração do trabalho no comércio e em escritórios. O decreto previa que a duração normal do trabalho para os empregados desses estabelecimentos seria de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, com um dia de repouso a cada seis dias trabalhados. As 48 horas semanais poderiam ser

distribuídas de forma diferente, sem o pagamento de adicional, desde que não ultrapassassem o limite de 10 horas diárias. O trabalho noturno era aquele realizado entre as 22 horas e as 05 horas.

Com relação aos repousos, o decreto estabeleceu um intervalo durante os dias de trabalho, com duração de uma a duas horas, para que os empregados pudessem fazer suas refeições e descansar. O repouso semanal deveria ser concedido preferencialmente aos domingos, mas poderia ser suspenso por motivos de força maior. A concessão do repouso semanal em outro dia que não o domingo dependia de acordo entre patrões e empregados, ou de razões de interesse público, ou ligadas à natureza da ocupação.

O decreto também permitia a prorrogação da duração normal do trabalho, mediante um pagamento adicional, para nove horas por dia ou 54 horas semanais. Em alguns casos, também era permitida a prorrogação do trabalho para até doze horas diárias, desde que se tratasse de situações de força maior, serviços inadiáveis ou com risco de perda irreparável para o patrão; serviços especiais, como balanços, inventários, liquidações, etc.; e festejos populares ou eventos de interesse nacional.

Estavam excluídos dessa limitação os empregados que pessoas que exerciam funções de direção, gerência, fiscalização externa ou vigilância, os viajantes, representantes ou interessados do negócio e os vendedores, compradores e cobradores quando em serviço externo.

No mesmo ano, foi publicado o Decreto N° 21.364, que fixava em oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais a duração normal do trabalho nos estabelecimentos industriais. Nos moldes do decreto a respeito da duração do trabalho no comércio, as quarenta e oito horas semanais também poderiam ser redistribuídas no decorrer da semana, desde que não fosse ultrapassado o limite das dez horas diárias.

Também ficou estabelecido o repouso semanal a cada seis dias de trabalho consecutivos, com a duração de 24 horas, para todos os empregados abrangidos pelo decreto. Esse repouso deveria ser concedido preferencialmente aos domingos, sendo possível a sua concessão em dia diferente, mediante acordo entre patrões e empregados, por motivos de interesse público ou força maior. O repouso semanal poderia ser suspenso nos casos de trabalhos urgentes, cuja execução imediata fosse necessária para prevenir possíveis acidentes ou reparação urgente do material.

Estava prevista a possibilidade de prorrogação da duração do trabalho industrial por até dez horas diárias e sessenta semanais, mediante o pagamento de um adicional. Essa

prorrogação era proibida nas indústrias insalubres ou que realizassem atividades subterrâneas. Também estava prevista a prorrogação por até 12 horas por dia, em casos especiais, mediante o pagamento de um adicional previsto nas convenções coletivas de cada categoria. Esses casos especiais seriam aqueles em que o funcionamento da seção fosse indispensável; para a conclusão de serviços que evitassem perecimento ou desperdício de materiais ou para evitar mau resultado nos serviços iniciados.

Em 1933 foi a vez dos empregados nas farmácias conquistarem a limitação de seu número de horas de trabalho com a edição do decreto 23.084. A norma estabelecia oito horas diárias ou quarenta e oito semanais como duração normal do trabalho, com até duas horas de intervalo para almoço e direito ao repouso semanal aos domingos, nos moldes dos dois decretos editados em 1932, anteriormente citados.

A duração normal poderia ser ampliada para até 10 horas diárias ou sessenta semanais, mediante o pagamento de um adicional. Poderia ser de até 12 horas diárias nos casos de força maior e alteração anormal da saúde pública, também mediante o pagamento de adicional. Outra prorrogação prevista, era a de 30 minutos por dia para realização de serviços inadiáveis.

Com a edição do Decreto Nº 23.152 os trabalhadores das casas de diversão e estabelecimentos conexos também conquistaram o limite de oito horas diárias de trabalho ou quarenta e oito semanais. Os músicos e operadores cinematográficos tinham um limite ainda menor, de seis horas diárias ou trinta e seis semanais. O trabalho diurno era aquele realizado entre as 07h e as 17h e o noturno, conseqüentemente, era aquele realizado entre as 18h e as 06h do dia seguinte.

Àqueles que trabalhassem mais de sete horas por dia era assegurado um intervalo para repouso e alimentação com duração de 1 a 2 horas. A todos era garantido um intervalo de dez horas entre o término de um dia de trabalho e o início do outro. A cada seis dias de trabalho correspondia um dia de descanso.

Quanto à prorrogação do dia normal de trabalho, o decreto previa o seguinte: a) as 48 horas semanais poderiam ser redistribuídas no decorrer da semana, sem o pagamento de nenhum valor adicional, desde que esse rearranjo não ultrapassasse o limite de 10 horas diárias; b) a duração normal do trabalho poderia ser aumentada para até 60 horas semanais, mediante o pagamento de adicional, observado o limite diário de dez horas; e c) a duração normal do trabalho dos músicos e operadores cinematográficos poderia ser estendida até oito horas diárias,

sem o pagamento de adicional, quando não ultrapassasse as 36 horas semanais, caso este limite fosse excedido, era devido o respectivo adicional de horas extra.

A categoria dos bancários também teve a sua duração diária do trabalho fixada na década de 1930, através do Decreto Nº 23.322 de 1933. A duração normal do trabalho nos bancos foi limitada a seis horas diárias e 36 semanais, com repouso semanal após seis dias trabalhados, que deveria ser concedido preferencialmente aos domingos. Durante a duração normal do trabalho era assegurada aos trabalhadores dos bancos um repouso de uma a duas horas para repouso e alimentação. Aos empregados nas atividades de mecanografia, a cada 90 minutos consecutivos de trabalho era garantida uma pausa de 10 minutos para descanso.

A duração diária do trabalho nos bancos poderia ser estendida até oito horas por dia, não excedendo 45 horas semanais, quando houvesse serviços urgentes a ser realizados ou não houvesse outra alternativa ao empregador, que não as horas extra. Havia também a possibilidade de suspensão do repouso semanal remunerado mediante acordo entre empregador e empregado e justificadas as razões.

Em 1934 foi editado o Decreto Nº 23.766 que limitou a duração do trabalho dos empregados no setor de transportes, fixando-a em oito horas diárias ou quarenta e oito semanais. Estas horas poderiam ser objeto de rearranjo, desde que respeitassem o limite semanal e não excedessem as 10 horas diariamente.

Era assegurado o repouso semanal remunerado, que deveria ser concedido preferencialmente aos domingos. Para repouso e alimentação era garantido o intervalo de 45 minutos a duas horas e entre um dia de trabalho e outro era necessário um intervalo de pelo menos 10 horas. O repouso semanal remunerado poderia ser suspenso por causas de força maior que pudessem ser comprovadas e mediante o pagamento do dobro do dia de trabalho.

A duração normal do trabalho poderia ser prorrogada por até dez horas diárias e sessenta semanais, mediante o pagamento de um valor adicional. Em circunstâncias consideradas como anômalas, como força maior, festejos populares, interesse nacional ou excesso de trabalho por falta de outras opções ao empregador, essa duração poderia ser ainda mais elevada, chegando a até 12 horas por dia.

As interrupções forçadas dos serviços de transporte que não decorressem de culpa do empregador, por causas acidentais ou de força maior, poderiam ensejar um prolongamento do tempo de trabalho dos empregados dos transportes por até duas horas a mais por dia, por tantos dias quanto fosse necessário e mediante acordo. Nesse caso, era obrigatório a manutenção de

registro das horas trabalhadas pelos empregados dos transportes e a sua prorrogação dependia de comunicação prévia para homologação.

Em 1934 também foi editado o Decreto Nº 24.696 que limitou a duração do trabalho dos empregados nos hotéis e restaurantes, fixando-a em oito horas diárias ou quarenta e oito semanais. Para os empregados que prestassem trabalho noturno, a duração normal era de sete horas por dia de trabalho. Estas horas poderiam ser objeto de rearranjo, desde que respeitassem o limite semanal e não excedessem as 10 horas diariamente. A duração normal do trabalho também poderia ser dividida em dois turnos, desde que houvesse entre um e outro turno um intervalo mínimo de uma hora e máximo de três horas.

As disposições daquele decreto aplicavam-se a todos empregados em hotéis, pensões, restaurantes e estabelecimentos congêneres, excluídas as pessoas que exercessem funções de direção, gerência, fiscalização e vigilância e às telefonistas que trabalhassem nesses locais. Esses empregados eram proibidos de exercer atividade ou profissão, dentro ou fora do estabelecimento, nos dias de descanso semanal e antes ou depois do horário normal, ou convencionado, do trabalho.

Na década seguinte viria a CLT para reger as relações de trabalho, e conseqüentemente a duração do trabalho em todo o território nacional, tema que será tratado de maneira mais detalhada no tópico a seguir. Até o final do governo provisório ainda não se tinha uma identidade do homem brasileiro trabalhador, o processo de construção do sujeito de direito das relações de trabalho começou junto com o Estado novo.

4.3 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1940: A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

O Decreto Nº 5452/1943, também chamado de Consolidação das Leis do Trabalho foi elaborado para regular as relações capital-trabalho num novo modelo de sociedade em construção no Brasil, pautado na industrialização da economia, na urbanização da população e no corporativismo na política. Mantida a técnica de produção de normas pelo poder executivo,

na forma de decreto, consagrava a ideia de um estado corporativista, que atuaria como mediador entre as duas categorias econômicas.

Ângela de Castro Gomes, ao estudar o Estado Novo, período em que foi publicada da CLT, identificou que a pobreza, naturalizada pela perspectiva liberal vigente até a primeira república, passou a ser encarada como um empecilho ao desenvolvimento social e industrial do país. Para ela, o liberalismo brasileiro sempre foi sensível às pressões das classes dominantes por intervenção estatal na economia como estratégia de salvação dos investimentos privados, mas naquele momento estava em frente a outra demanda de intervenção, especialmente no tocante à questão social. É no Estado Novo que Gomes situa a mudança de mentalidade estatal, e afirma:

É a partir daí que podemos igualmente detectar — em especial durante o Estado Novo (1937-45) — toda uma estratégia político-ideológica de combate à “pobreza”, que estaria centrada justamente na promoção do valor do trabalho. O meio por excelência de superação dos graves problemas sócioeconômicos do país, cujas causas mais profundas radicavam-se no abandono da população, seria justamente o de assegurar a essa população uma forma digna de vida. Promover o homem brasileiro, defender o desenvolvimento econômico e a paz social do país eram objetivos que se unificavam em uma mesma e grande meta: transformar o homem em cidadão/trabalhador, responsável por sua riqueza individual e também pela riqueza do conjunto da nação. (GOMES, 1999. p. 55)

O trabalho passou a ser encarado como um direito e um dever, a partir da Constituição de 1937, onde estavam expressos os fundamentos jurídicos do Estado-Novo. Trabalhar passou a ser uma obrigação para com a sociedade e o Estado, e também uma condição para o exercício da cidadania. Com a criação dos Ministérios do Trabalho e da Saúde e Educação, seguida pela edição de normas a respeito da Previdência social, os benefícios se destinavam apenas aos que ostentavam a condição de empregado.

Os sindicatos tornaram-se órgãos de colaboração com o governo, dependendo de autorização prévia para sua abertura e com sua atuação regida legalmente, pautada na unicidade. O custeio de suas atividades se daria através de um imposto sindical no valor de um dia de trabalho por ano, a ser recolhido pelo Estado e repassado às entidades representativas dos trabalhadores legalmente constituídas. A realização de greves foi criminalizada.

No livro *Indústria e Trabalho no Brasil*, Tânia Regina de Luca explica um pouco sobre a ideia de estado corporativo durante o período do Estado-Novo Vargasista

As ações governamentais pautavam-se pela doutrina corporativa, triunfante na Itália fascista de Benito Mussolini. O corporativismo contrapunha-se ao liberalismo por considerar que este colocara a liberdade individual acima de tudo, dando margem para o aparecimento de paixões e egoísmos que explodiam em intermináveis disputas.

Conflitos e lutas de gerando o caos econômico. Nessa perspectiva os problemas que afligiam a sociedade moderna não seriam inerentes ao capitalismo, mas consequência de concepções jurídicas errôneas. (DE LUCA, 2001. p. 55)

A criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, incorporando as demandas dos movimentos operários e estendendo os seus benefícios ao território nacional, foi a estratégia encontrada por Vargas para evitar a luta de classes e apresentar o estado como provedor das medidas de proteção ao trabalho. A ideia de paz social assegurada pelo braço forte do Estado, intervindo nos conflitos capital-trabalho para garantir o desenvolvimento nacional, e a concepção de Estado-Providência nortearam as ações do governo durante o Estado novo.

Tendo o Estado como provedor de normas de proteção à sua saúde e segurança, além de benefícios previdenciários, as classes operárias arrefeceram em seus movimentos para usufruir desse sistema, uma escolha pautada na ideia de custo-benefício. Se o custo de manter-se protegido pela legislação era diminuir os ritmos de reivindicação, além de obedecer à estrutura sindical prescrita pelo governo Vargas, então assim seria feito. Foi a partir da conjugação da edição de normas com as vantagens materiais delas decorrentes que Getúlio conseguiu a cooptação dessas classes e a sua adesão ao projeto de desenvolvimento nacional.

Ângela de Castro Gomes explica que

[...] tanto as regras legais como a ideologia política podem ser pensadas como mecanismos organizadores do consentimento e controladores do conflito social, através de formas diferenciadas do exercício da coesão e da coerção. Suas relações precisam ser percebidas para que a própria configuração de um projeto político seja captada mais perfeitamente dentro de determinada conjuntura. Porém, o processo de produção do consentimento não se sustenta somente em apelos ideológicos, tendo uma explícita dimensão sócio-econômica. Isto é, ele está fundado em procedimentos que asseguram a existência de vantagens materiais efetivas para os grupos dominados. A legitimidade de um arranjo institucional não advém simplesmente da manipulação e/ou repressão políticas, deitando raízes em práticas que incorporam — em graus muito variados — interesses e valores concretos dos que estão excluídos do poder. (GOMES,1999. p. 56)

Em sua justificativa, o Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, explicava o que era a Consolidação das Leis do Trabalho e a sua adequação ao momento histórico e jurídico na qual foi concebida. De acordo com o documento publicado e assinado por ele em 1943,

9. Entre a compilação ou coleção de leis de um código - que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito - existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema, depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política. [...] 11 . Ésse o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada. Não é apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas uma recapitulação dos valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa anterior, em um dado ramo do direito. 12 . É o diploma do idealismo excepcional do Brasil, orientado pela clarividência genial de V. Ex.,

reajustando o imenso e fundamental processo de sua dinâmica econômica, nas suas relações com o trabalho, aos padrões mais altos de dignidade e de humanidade da justiça social. É incontestavelmente a síntese das instituições políticas estabelecidas por V. Ex. desde o início de seu governo. (MARCONDES FILHO, 1943)

A justificativa da CLT também explicava a dinâmica de sua elaboração, cuja Comissão encarregada¹⁰ se empenhou em articular os textos das normas esparsas vigentes, preenchendo suas lacunas e dando a elas uma concordância para que se comportassem como um sistema coeso de regulação das relações de trabalho no Brasil. Por esse motivo, Alexandre Marcondes Filho afirmava que:

14. O que importa salientar é ter havido a preocupação dominante da subordinação às leis preexistentes e não como se procedesse à organização de um código, para o qual se permite modernamente a originalidade inicial e onde é mesmo espontânea e essencial a livre criação do direito, sem qualquer dependência do regime vigente. 15. A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há, mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social. (MARCONDES FILHO, 1943)

A CLT dedicou o seu Capítulo II, que compreende os artigos 58 a 75, à limitação da Duração normal do trabalho, fixada em oito horas diárias para todos os empregados protegidos por ela, assim considerados aqueles que preenchessem os requisitos previstos em seu artigo 3º.¹¹ Excluídos desse regime os vendedores praticistas e viajantes, os vigias, cuja jornada era de 10 horas diárias, os que exercessem função de gerência, percebendo gratificação e os trabalhadores da estiva e capatazia nos portos e armazéns.

A Consolidação também tratou dos descansos, assegurando um repouso semanal remunerado a cada seis dias consecutivos de trabalho, com duração mínima de 24 horas, que deveria ser concedido preferencialmente aos domingos, salvo nos casos de conveniência pública ou necessidade imperiosa, nos quais poderia ser concedido em dia diferente. Entre o término de um dia de trabalho e o início de outro a CLT tornou obrigatório o intervalo de pelo menos 11 horas consecutivas.

¹⁰ A Comissão de elaboração da CLT tinha como juristas convidados José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind.

¹¹ Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Durante o dia de trabalho também ficou estabelecida a obrigatoriedade do intervalo para repouso e alimentação com duração de 15 minutos para os empregados cuja jornada superior a 4 e até 6 horas, e para aqueles com duração superior a seis horas o intervalo mínimo seria de 1 hora e o máximo de duas. A CLT também tratou do conceito de tempo efetivo de trabalho, considerando como tal o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador aguardando ou recebendo ordens.

A prorrogação da jornada de trabalho normal poderia ser feita mediante acordo individual ou coletivo, na forma escrita, por até duas horas por dia, mediante o pagamento de um valor adicional de 20% sobre o valor da hora normal. Essa prorrogação também poderia ser feita sem o pagamento de adicional, como um rearranjo das horas durante os dias na semana para que o trabalho aos sábados fosse menor. Nas atividades consideradas insalubres, a prorrogação da jornada diária de trabalho só poderia ser feita mediante licença previa das autoridades competentes.

Quanto ao trabalho noturno, a CLT assim considerava aquele realizado entre as 22h e as 05 da manhã, tendo a hora noturna a duração de 52 minutos e 30 segundos. (Porque isso) Para esse tipo de trabalho, considerando a sua natureza mais gravosa do ponto de vista da saúde do empregado, era previsto o pagamento de um valor adicional de 20% sobre o valor da hora normal de trabalho.

É importante reforçar a diferença entre Consolidação e cristalização dos direitos trabalhistas. A CLT agrupou em um único diploma as disposições contidas em normas esparsas que estavam sendo editadas desde a década de 1920, suprimindo suas lacunas e dando-lhe coerência de sistema jurídico. Mas isso não significou uma cristalização dos direitos trabalhistas e tampouco tornou as suas disposições imutáveis. Ao longo da história das relações de trabalho no Brasil, as leis do trabalho sofreram modificações profundamente ligadas à conjuntura econômica do país e à capacidade de pressão das classes trabalhadora e patronal.

Apesar dos esforços do governo para conter as lutas de classes, em 1945 a mobilização operária tornou-se novamente expressiva, motivada pelo aumento significativo do custo de vida após a entrada do Brasil na 2ª Guerra Mundial, enquanto os salários permaneciam congelados. Nesse contexto, explica Tania de Luca,

Com a redemocratização, estrutura controladora montada pelo Ministério do Trabalho e toda a sua rede de sindicatos pelegos submissos aos desejos do poder, não foram suficientes para evitar a organização dos assalariados nos locais de trabalho, o aparecimento de líderes não comprometidos com as estruturas burocráticas, e a formação de comissões de Fábrica, de salários e de greves, eleitas pelos próprios interessados. (DE LUCA, 2001. p. 67)

O presidente Dutra legislou a respeito do direito de greve, via Decreto-lei 9.070, de março de 1946, definindo o que se considerava como atividades essenciais, nas quais estavam proibidas as paralisações. O decreto abrangia tantos ramos diferentes, que pouquíssimas seriam as atividades nas quais era possível ainda fazer greve. Na economia, Dutra acenou para um retorno ao modelo liberal vigente antes do Estado-Novo, condenando a intervenção estatal e reforçando que o controle da inflação estaria ligado à liberdade de mercado e de importação. Essa estratégia não deu certo, e o governo precisou controlar as importações através de licença, que permitiam a compra de bens essenciais, como maquinário, e restringiam a compra de bens de consumo.

Os militantes do PCB, que voltou à legalidade em 1946, foi muito importante nesse processo de mobilizações, junto com a classe trabalhadora que agora recuperava o seu direito de greve, cassado durante o Estado novo. Porém, a legalidade do partido durou pouco, pois logo foi cassado novamente, a pedido do governo ao Tribunal Superior Eleitoral. Quanto às greves no período que sucedeu o Estado-Novo, Tânia de Luca destaca que

[...] Para conter a onda de paralisações e protestos o governo Dutra não hesitou em recorrer a antigas práticas, como prender os principais líderes, perseguir grevistas e intervir nos sindicatos, proibir greves, comícios e manifestações. Somente durante o ano de 1947, 143 organizações sindicais sofreram intervenção governamental. (DE LUCA, 2001. p. 68)

É nesse cenário que se prepara uma nova candidatura de Vargas, que retorna à presidência por voto popular em 1950.

4.4 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL DA DÉCADA DE 1950 AO GOLPE DE 1964.

Os anos que vão de 1950 a 1964 foram bastante conturbados política e socialmente no Brasil. Getúlio Vargas fora reconduzido ao cargo de Presidente da República e logo retomou a sua postura de árbitro entre os interesses sociais em conflito à época. Também retomou o seu projeto desenvolvimentista, investindo em industrialização, especialmente nas áreas de base, como a siderurgia. Em paralelo, ele tentava também controlar a inflação, que estava em um movimento crescente.

Na política trabalhista, Boris Fausto explica que Vargas

Não se limitou a palavras genéricas e incentivou a organização sindical dos trabalhadores para que o ajudassem na luta contra “os especuladores e os gananciosos”. Ao mesmo tempo, aboliu a exigência do “atestado de ideologia” para a participação na vida sindical. Com isso, favoreceu o retorno dos comunistas e dos excluídos em geral durante o período Dutra. Mas o governo não conseguiria controlar inteiramente o mundo do trabalho. A liberalização do movimento sindical e os problemas decorrentes da alta do custo de vida levaram a uma série de greves em 1953. (FAUSTO, 1995. p. 412)

Após perder o apoio das elites e das forças armadas, em virtude do atentado contra Carlos Lacerda que vitimou um oficial da aeronáutica, Getúlio se suicidou em agosto de 1954, deixando carta ao povo brasileiro apontando como responsáveis pela situação a qual o país e ele chegaram grupos internacionais aliados aos seus inimigos internos.

Em 1955 foram eleitos Juscelino Kubitschek e João Goulart, para presidente e vice, respectivamente. João Goulart, desde o governo Vargas, quando ocupou o cargo de ministro do trabalho, sofria críticas da oposição por estar ligado ao comunismo e à implantação de uma suposta república sindicalista no Brasil. Juscelino chegava ao poder com a propaganda de “50 anos em 5” para o desenvolvimento nacional. Boris Fausto comenta que,

Em comparação com o governo Vargas e os meses que se seguiram ao suicídio do presidente, os anos JK podem ser considerados de estabilidade política. Mais do que isso, foram anos de otimismo, embalados por altos índices de crescimento econômico, pelo sonho realizado da construção de Brasília. (FAUSTO, 1995. p. 422)

Juscelino governou sob o lema “desenvolvimento e ordem, atendeu as reivindicações dos militares no âmbito da carreira, dos vencimentos e da aquisição de equipamentos de trabalho, além de ter colocado oficiais em cargos estratégicos no governo. Outra frente de atuação importante no governo dele foi o controle do movimento sindical.

Sua política econômica era pautada num programa de metas para áreas estratégicas, como energia, transportes, alimentação, indústrias de base, educação e a construção de Brasília. Por essa razão, Boris Fausto o classifica como um político nacional-desenvolvimentista e explica as diferenças entre essa expressão e a expressão “nacionalismo”.

A expressão nacional-desenvolvimentismo, em vez de nacionalismo, sintetiza pois uma política econômica que tratava de combinar o Estado, a empresa privada nacional e o capital estrangeiro para promover o desenvolvimento, com ênfase na industrialização. Sob esse aspecto, o governo JK prenunciou os rumos da política econômica realizada, em outro contexto, pelos governos militares após 1964. (FAUSTO, 1995. p. 427)

O governo de Kubitschek também ficou conhecido pela entrada da indústria automobilística no parque industrial brasileiro, através da instalação de fábricas de montadoras como a General Motors, no ABC Paulista. O movimento operário foi afetado pelas mudanças

ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, que surtiriam um impacto efetivo apenas a partir da década de 1960, razão pela qual pouco se fala dessas organizações durante o período de JK.

Nesse sentido, explica Fausto:

Nessa época, o sindicalismo teve dificuldades em penetrar em um setor de ponta – a indústria automobilística. Esse fato parece explicar-se por dois fatores básicos. De um lado, pela tradição de enraizamento do movimento sindical, sobretudo dos comunistas, na área das empresas ligadas ao Estado. De outro, pela desorientação dos velhos dirigentes sindicais diante das novas técnicas de relações de trabalho implantadas pelas empresas multinacionais, atraindo os trabalhadores com benefícios e a esperança de promoções. (FAUSTO, 1995. p. 431)

No âmbito da legislação trabalhista, em 1955 o governo brasileiro solicitou aos juristas Evaristo de Moraes e Mozart Vitor Russomano que elaborassem um projeto de Código do Trabalho, que substituiria a CLT. Os juristas iniciaram os trabalhos ainda naquele ano, e concluíram apresentando em 1963, após o término do governo de Juscelino, um anteprojeto para a codificação das normas trabalhistas brasileiras.

O anteprojeto de Código do Trabalho, apresentado pelo professor Evaristo de Moraes Filho ao Ministro do Trabalho João Mangabeira, em 1963, limitava a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, em no máximo oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Assegurava também o repouso semanal remunerado a todos os empregados abrangidos pela norma.

Ao tratar das hipóteses de prorrogação da duração normal do trabalho, lhe atribuía um caráter facultativo, permitindo o acréscimo de até duas horas suplementares à jornada diária normal, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho. Desse acordo ou da convenção coletiva de trabalho deveria constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que seria de no mínimo 25% a mais do que a hora normal.

O anteprojeto também previa a compensação semanal de horas suplementares, por força de acordo ou convenção coletiva, caso em que seria dispensado o pagamento de adicional. Nesses casos, não poderia ser excedido a limitação semanal de 44 horas, e tampouco o limite diário de dez horas. Além disso, o projeto também proibia a prorrogação da duração normal do trabalho nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no Capítulo de “Higiene e Segurança do Trabalho”, ou que neles fossem incluídas por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

A jornada normal de trabalho também poderia ser prorrogada, acima do limite legal ou convencional, em casos de necessidade imperiosa, de força maior, ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse acarretar prejuízo manifesto ao empregador. Nesses casos, a prorrogação poderia ser exigida independente de acordo ou contrato coletivo e deveria ser comunicada, dentro de dez dias, às autoridades competentes em matéria de trabalho, ou justificada, se antes desse prazo houvesse fiscalização.

O valor do adicional de horas extra previsto nesse anteprojeto era de 100% nos casos de excesso de horário por motivo de força maior. Nos demais casos de excesso a remuneração adicional seria 30% sobre o valor da hora normal e o trabalho não poderá exceder de doze horas por dia, desde que a lei não fixasse expressamente outro limite.

Nos casos de interrupção do trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior, que impossibilitassem a sua realização, a duração do trabalho poderia ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido. Nessas hipóteses, não poderia se exceder o limite diário de dez horas de trabalho, nem o prazo de quarenta e cinco dias por ano, sendo necessária autorização prévia da autoridade competente.

Estavam excluídos dessa limitação os vendedores praticistas, os viajantes e os que trabalhassem com serviços externos, devendo o empregador registrar essas condições em carteira profissional e no livro de registro de empregados. Os encarregados de funções de gerência, através de instrumento de mandato, com um padrão de remuneração superior aos demais empregados, também não estavam sujeitos a essa limitação.

O anteprojeto também especificava a duração normal do trabalho dos vigias em dez horas diárias, assinalando que estes empregados não eram obrigados à prestar serviços estranhos à sua qualificação profissional e faziam jus ao pagamento do adicional noturno.

O conceito de trabalho noturno foi ampliado no anteprojeto, passando a ser aquele executado entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, sendo a sua duração normal de sete horas diárias. A esse tipo de trabalho, em virtude de sua natureza mais gravosa ao empregado, era assegurada uma remuneração adicional de pelo 25% sobre a hora diurna. A hora do trabalho noturno teria a duração de 52 minutos e 30 segundos e. As prorrogações do trabalho noturno também deveriam ser remuneradas com adicional de horas extra.

Quanto aos intervalos obrigatórios, o Anteprojeto estabelecia que entre duas jornadas de trabalho deveria haver um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Quando a duração normal do trabalho fosse superior a seis horas, seria obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo uma hora e no máximo duas, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário. Em trabalhos com duração superior a quatro horas e inferior a seis, deveria ser concedido um intervalo de quinze minutos para repouso ou alimentação.

Havia também a possibilidade de redução do limite mínimo de uma hora para repouso e alimentação por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social, quando, ouvido o Serviço de Alimentação da Previdência Social, se verificasse que o estabelecimento atendia integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estivessem prestando horas extra. Aos empregados nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de noventa minutos de trabalho contínuo corresponderia um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal do trabalho.

O anteprojeto manteve a garantia de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, que poderia ser suspenso nos seguintes casos: a) por motivo de força maior, devendo a empresa justificar a ocorrência perante a autoridade competente, no prazo de 10 dias; ou b) para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, mediante autorização prévia, com discriminação do período autorizado, que não poderá exceder 60 dias por vez, sendo devida a remuneração em dobro ao empregado.

Tornava também obrigatório o repouso remunerado nos feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal ou estadual, cabendo à autoridade regional competente em matéria de trabalho expedir os atos necessários à observância do repouso remunerado nesses dias.

Como exceções à regra do repouso semanal aos domingos e às folgas em feriados, o anteprojeto de Código do Trabalho autorizava, em caráter permanente o trabalho nesses dias nas atividades elencadas na lista constante do Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949. Nos demais casos, só seria autorizado o trabalho nos dias de repouso em razão de interesse público, ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornassem indispensável prestação contínua do trabalho. Nesses casos seria devida a remuneração em dobro, aos empregados que trabalhassem nos dias de descanso, salvo se a empresa determinasse outro dia de folga.

Nos serviços que exigissem o trabalho aos domingos, exceto os estabelecimentos teatrais e congêneres, deveria ser estabelecida uma escala de revezamento mensal, previamente organizada e constante de quadro sujeito a fiscalização, a fim de que o repouso semanal de cada empregado coincidisse, ao menos uma vez por mês, com o domingo.

Havia também uma seção que garantia a todo empregado direito ao gozo de um período de férias anual, sem prejuízo da respectiva remuneração. Esse período teria duração de trinta dias corridos ao empregado que tivesse ficado à disposição do empregador durante os doze meses e tivesse mais de seis faltas ao serviço e de vinte dias corridos aos que tivessem ficado por mais de 250 dias à disposição do empregador, durante um ano.

O direito a férias seria adquirido após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho. E o período de fruição das férias seria sempre no decurso dos doze meses seguintes à data em que às mesmas tiver o empregado feito jus. Seria possível acumular até três períodos de férias, mediante requerimento justificado de entidade sindical ao Ministério do Trabalho.

Durante o governo de João Goulart, a inflação continuou em ascensão, tendo o governo apresentado o Plano Trienal como estratégia para combatê-la e fomentar o desenvolvimento nacional. De acordo com Boris Fausto, esse plano

Previa a reforma agrária, que se acreditava necessária não só no aspecto social mas para ampliar a produção agrícola, e outras reformas no setor administrativo, fiscal, etc. A curto e médio prazo propunha um programa semelhante aos anteriores para reduzir a inflação e manter a capacidade de importação do país. O primeiro ponto passava pela redução dos gastos públicos, mas não dos investimentos públicos, pois estes eram essenciais para o crescimento econômico. Os recursos não seriam obtidos com a emissão de papel-moeda e sim através do corte dos subsídios dados à importação de certos produtos e às indústrias estatais e através do aumento dos impostos incidentes sobre os grupos de renda mais alta. A manutenção da capacidade de importar significava garantir uma folga de divisas suficientes para que o país continuasse a adquirir no exterior bens indispensáveis à industrialização. Isso se vinculava a um acerto com os credores da dívida externa, evitando que seu serviço consumisse uma parcela excessiva dos recursos disponíveis. (FAUSTO, 1995. p. 456)

No âmbito social, merecem destaque o surgimento das ligas camponesas e o fortalecimento dos movimentos sociais, que se evidenciou no aumento do número de greves e na sua difusão territorial das áreas centrais para as periféricas do país. Esses grupos reivindicavam a realização das reformas de base por Jango prometidas, que consistiam em medidas para humanizar o capitalismo, reduzir as desigualdades sociais no Brasil e promover o desenvolvimento econômico do país.

As reformas de base não tinham um caráter socialista, apesar de contarem com o apoio das classes trabalhadoras e da esquerda. Apesar disso foram convenientemente utilizadas, pelos interessados na deposição de Goulart, como maneira de demonstrar as suas ligações com o temido comunismo.

No início de 1964, Jango optou por realizar as reformas de base através de Decretos, a fim de evitar a passagem dos seus projetos pelo Congresso Nacional, onde não tinha apoio. Para tal, convocada a população a comparecer a grandes comícios, nos quais anunciaria quais reformas seriam implementadas naquele momento. No famoso “comício da Central”, que contou com a presença de cerca 150 mil pessoas, Jango assinou dois decretos. O primeiro desapropriava as refinarias de petróleo que ainda não estavam nas mãos da Petrobrás. E o segundo, desapropriava propriedades subutilizadas, para fins de reforma agrária. Nesse congresso, Goulart também revelou estar preparando uma reforma urbana, e que proporia ao Congresso mudanças nos impostos e a concessão do direito de votar aos analfabetos e quadros inferiores das Forças Armadas.

Em 1965, após o golpe militar que depôs João Goulart e instaurou uma ditadura no Brasil, os mesmos juristas responsáveis pela elaboração do anteprojeto de Código do Trabalho entregaram ao governo o projeto por eles elaborado, cuja única diferença quanto à seção dedicada à duração do trabalho é a inclusão das férias, que no anteprojeto estavam deslocadas para uma seção distante. Apesar disso, não houve resultados no sentido de aprovar o projeto de Código do Trabalho e as relações entre patrões e empregados continuaram sendo regidas pela CLT.

4.5 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL DOS ANOS 1970 AOS ANOS 1980.

Após o golpe militar de 1964, o governo ditatorial editou diversos atos institucionais a fim de viabilizar o seu projeto de poder e repressão. O Ato Institucional Nº1, entre outras medidas, suspendeu as imunidades parlamentares e autorizou o comando supremo da ditadura a cassar mandatos em qualquer nível, além de suspender direitos políticos pelo prazo de dez anos. As garantias de vitaliciedade dos magistrados e a estabilidade dos servidores públicos, foram suspensas por seis meses para facilitar o expurgo de subversivos no serviço público.

No início da ditadura, a repressão mais violenta atingiu as pessoas ligada às Ligas Camponesas, no interior do nordeste. Nas cidades, muitos sindicatos sofreram intervenções da ditadura e tiveram os seu dirigentes sindicais presos e torturados.

O segundo ato institucional da ditadura, extinguiu os partidos políticos criados no final do Estado-Novo. A legislação partidária, na prática, permitiu a permanência de apenas dois partidos: a Aliança Renovadora Nacional (Arena), cujos membros eram favoráveis ao regime militar, e o Movimento Democrático Brasileiro (MDB), que fazia o papel de oposição.

Em 1968, inspiradas nos movimentos contra hegemônicos que ocorriam em vários países como a França e os Estados Unidos, as mobilizações ganharam ímpeto. Esses movimentos pautavam melhorias no sistema educacional, o fim da guerra no Vietnã, os direitos civis dos negros, a liberdade sexual e afirmação das mulheres.

Aqui no Brasil, o evento que desencadeou as manifestações de rua em 1968 foi a morte do estudante secundarista Edson Luís, morto pela Polícia Militar durante protesto realizado no Rio de Janeiro. Este evento causou uma enorme comoção contra a violenta repressão na ditadura, culminando na famosa passeata dos cem mil.

No mesmo ano ocorreram duas greves operárias muito importantes, em Contagem-MG e em Osasco-SP. A primeira se foi realizada na siderúrgica Belgo Mineira, quando os operários paralisaram o trabalho e fizeram os seus diretores de reféns. Em uma semana, conseguiram a adesão de 15 mil trabalhadores, que paralisaram suas atividades para exigir um aumento salarial de 25%. A greve de Osasco resultou da reunião de trabalhadores e de estudantes, tendo sido influenciada pela vitória da Revolução Cubana e pelos movimentos de guerrilha surgidos na América Latina, naquele momento. A greve iniciou com a ocupação da Cobrasma e sofreu violenta repressão da ditadura militar. O Sindicato dos Metalúrgicos sofreu intervenção do Ministério do Trabalho, e José Ibraim, à época presidente da entidade, foi colocado na clandestinidade.

No ano de 1968 foi editado o Ato Institucional Nº 5, famoso por representar o recrudescimento da repressão aos opositores do regime militar, pois previa, entre outras medidas, a censura prévia de músicas, cinema, teatro e televisão, a censura da imprensa e de outros meios de comunicação, a suspensão do habeas corpus por crimes de motivação política, a proibição de reuniões de caráter político e o poder do presidente decretar o fechamento do Congresso Nacional. A partir desse ato, a repressão e a tortura de opositores se intensificou.

No âmbito econômico, já na década de 1970, se falava no “milagre brasileiro”, que combinava uma alta taxa de crescimento econômico com baixas taxas de inflação, e atraiu o investimento estrangeiro para o país, especialmente na indústria automobilística. Nesse momento, a intervenção do Estado se deu em áreas como a indexação dos salários, e na concessão de créditos e isenção tributária aos exportadores. Havia também uma facilidade na concessão de crédito ao consumidor, assim como o crescimento do comércio exterior.

Do ponto de vista social, não havia nenhum milagre. Durante esses anos de crescimento econômico, as políticas sociais instituídas durante a Era Vargas foram deixadas completamente de lado. Além disso, como destaca Boris Fausto, havia pouca preocupação com a preservação do meio ambiente.

O “capitalismo selvagem” caracterizou aqueles anos e os seguintes, com seus imensos projetos que não consideravam nem a natureza nem as populações locais. A palavra “ecologia” mal entrara nos dicionários e a poluição industrial e dos automóveis parecia uma bênção. (FAUSTO, 1995. p. 487)

Quanto à legislação trabalhista, especialmente no que tange à duração do trabalho, cabe destacar a edição do Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977, que alterou o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo às Férias, aumentando a sua duração para 30 dias anuais.

O Decreto-Lei mantinha o período de aquisição de férias em 12 meses de vigência do contrato de trabalho, quando o empregado faria jus ao gozo de férias, da seguinte maneira: a) 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes no ano; b) 24 dias corridos quando houver tido 6 a 14 faltas; c) 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; e d) 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Os empregados contratados há menos de 12 meses teriam direito a férias proporcionais. O empregado que, no curso do contrato de trabalho, fosse convocado para o serviço militar obrigatório teria o tempo de trabalho anterior a apresentação computado no período aquisitivo, desde que comparecesse ao estabelecimento dentro de 90 dias da data em que se tivesse dado baixa.

Não teriam direito a férias os empregado que: a) no curso do período aquisitivo deixassem o emprego e não fossem readmitidos dentro dos 60 dias posteriores à sua saída; b) permanecessem em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias; c) deixassem de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e d) tivessem percebido da Previdência Social

prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

As férias seriam concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado adquirisse o direito. Somente em casos excepcionais as férias seriam concedidas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias corridos. Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias sempre seriam concedidas de uma só vez.

O empregado receberia notificação escrita de concessão das férias com antecedência de, no mínimo, dez dias, à qual deveria assinar tomando ciência. O empregado não poderia entrar no gozo das férias sem que apresentasse ao empregador sua CTPS, para que nela fosse anotada a respectiva concessão, que também seria anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A época da concessão das férias seria a que melhor atendesse os interesses do empregador. Garantido aos membros da família, que trabalhassem no mesmo estabelecimento ou empresa, o direito a gozar férias no mesmo período, se assim desejassem, e se disto não resultasse prejuízo para o serviço. O empregado estudante, menor de 18 anos, teria direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Quando as férias fossem concedidas após o prazo de 12 meses subsequentes ao período aquisitivo, o empregador pagaria em dobro a respectiva remuneração. Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tivesse concedido as férias, o empregado poderia ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas, na qual poderia ser fixada pena diária de 5% do salário-mínimo da região, devida ao empregado até que o seu cumprimento. Durante as férias, o empregado não poderia prestar serviço a outro empregador, salvo mantivesse contrato de trabalho regular com ele.

No tocante às férias coletivas, o decreto previa que poderiam ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, ficando o empregador obrigado a comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, e também aos sindicatos, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, especificando quais estabelecimentos ou setores seriam abrangidos pela medida. Elas também poderiam ser fracionadas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles fosse inferior a 10 dias corridos.

O empregado poderia converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, que deveria ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo. O pagamento da remuneração das férias ou o do abono deveria ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de fruição e não integraria a remuneração do empregado, quando não excedesse 20 dias.

Além da modificação na concessão de férias, destaca-se também a formação de uma comissão para revisão da CLT, presidida por Arnaldo Süssekind, cujos trabalhos se iniciaram em 1975. Considerando o seu objeto, o presente trabalho deu enfoque apenas às disposições concernentes à duração do trabalho contidas nesse projeto, chamado de “Nova CLT, publicado em 1979.

A jornada normal de trabalho seria estipulada em contrato, porém o seu limite máximo permaneceria em oito horas diárias. Excluídos desse regime os empregados que prestassem serviços externos, cuja natureza fosse incompatível com o controle do tempo de trabalho convencional, e aqueles que exercessem funções de gerência, em cargos de confiança e percebendo adicional de pelo menos 40% a mais no salário dos demais funcionários ocupantes do seu cargo. As horas também poderiam ser objeto de rearranjo durante a semana de trabalho, sem o pagamento de adicional, para diminuir o tempo de trabalho em determinado dia da semana.

A prorrogação da duração do trabalho, na proposta de reforma da CLT poderia ser feita por ato unilateral do empregador, ou seja, independente do consentimento do empregado, em casos de necessidade imperiosa ou de força maior, mediante o pagamento de um adicional de 25% sobre o valor da hora normal de trabalho. A proposta da “Nova CLT” também permitia que essa prorrogação fosse estabelecida mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, pelo prazo máximo de 90 dias por ano; ou através de acordo coletivo de trabalho ou convenção, pelo prazo fixado no instrumento, mediante o pagamento de um adicional de 20%.

Nas atividades insalubres estava mantida a exigência de autorização previa das autoridades competentes. Os acordos firmados para a prestação de horas extra poderiam ser suspensos mediante comprovação de sua desnecessidade, com aviso prévio de trinta dias feito pelo empregador. Nos órgãos integrantes do Sistema de Segurança Nacional, a critério da autoridade competente, não se aplicaria a limitação de duas horas extra por dia, percebendo os empregados o adicional de 50% sobre a hora normal, após 12 horas de prestação de serviço.

A redução da jornada de trabalho com respectiva redução de salário motivada por conjuntura econômica desfavorável poderia ser efetivada por ato unilateral do empregador, tendo como duração máxima o período de três meses, sendo o limite para a redução salarial de 25% sobre os rendimentos dos empregados.

A proposta de 1979 também reservou uma seção (artigos 250 e seguintes) para tratar dos intervalos compulsórios. De acordo com ela, os intervalos de descanso não seriam computados na duração do trabalho, e era proibido o trabalho nos períodos de repouso. O empregador que exigisse de seus empregados a prestação de trabalho nos períodos de repouso estaria obrigado a efetuar o pagamento em dobro das horas trabalhadas. Também estava previsto na proposta que entre duas jornadas de trabalho haveria um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

Quando a jornada normal de trabalho excedesse de 6 horas, seria obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, cuja duração mínima seria de uma hora e não poderá exceder de 2 horas, salvo disposição contratual e expressa, convenção ou acordo coletivo. Este limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderia ser reduzido de até 30 minutos, por ato do Ministro do Trabalho, quando a repartição competente verificasse que o estabelecimento atendia integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e os respectivos empregados não estivessem prestando horas extra.

Quando a jornada normal de trabalho fosse superior a 4 horas e não excedesse de 6, seria obrigatório um intervalo de 15 minutos. Nos serviços permanentes de mecanografia e computação eletrônica, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderia um repouso de dez minutos.

Apesar da criminalização dos movimentos sociais e das dificuldades impostas pela repressão militar ao exercício do direito de Greve, a questão da redução da jornada de trabalho também continuava sendo pauta de discussões tanto entre a classe operária quanto entre os juslaboralistas no final da década de 1970.

4.6 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

Na década de 1980, com o início das tratativas para a redemocratização do Brasil e o processo de elaboração de uma nova constituição, foram apresentadas diferentes propostas a respeito do tema duração do trabalho. As sugestões partiam dos principais grupos de pressão atuantes na sociedade brasileira da época, como a Igreja Católica (CNBB), os partidos políticos de esquerda, os sindicatos e o empresariado.

O empresariado apressou-se em marcar posição acerca de seus interesses diretos na elaboração da constituinte. Desde 1985, com a publicação do texto de Luis Eulalio de Bueno Vidigal Filho¹² na Folha de São Paulo, intitulado “Uma contribuição para a constituinte” esse grupo demonstrava o interesse no que chamavam de renascer do liberalismo clássico através da nova Constituição. Para Vidigal Filho, havia um vínculo entre liberdade política e liberdade econômica, que não poderia ser ignorado numa renovação constitucional, pois uma não sobreviveria sem a outra, sendo a liberdade econômica o alimento da liberdade política.

Para Vidigal Filho, representante dos empresários paulistas ligados à FIESP, a Constituição econômica por eles pretendida deveria

[...] visar acima de tudo à consagração e à garantia da liberdade. Deve rejeitar, portanto, a extensão ilimitada do poder econômico do Estado, preservar a economia de mercado, reconhecer o primado da iniciativa privada (prevendo mecanismos que assegurem de fato essa primazia), reconhecer os direitos do trabalhador mas preservar o capital, conseqüentemente o direito de propriedade e o lucro, tudo isto norteado pelo bem comum. (VIDIGAL FILHO, 1985)

Para atingir esses objetivos, Vidigal acreditava que os direitos do trabalhador, os direitos "sociais", não deveriam constituir a base da Ordem Econômica, pois antes daquele ano, nenhuma Constituição brasileira, havia insistido na importância desses direitos, logo ao assinalar a finalidade da Ordem econômica. As constituições anteriores apenas sublinhavam o trabalho, valorizando-o como princípio básico. A constitucionalização dos Direitos dos Trabalhadores era vista de forma negativa pelo empresariado, como um excesso de intervenção do Estado.

Em 1987 a CNBB lançou o documento pastoral de nº 36, que apresentava as exigências concretas da Igreja Católica a respeito de temas que mereciam ser pautados nas discussões das

¹² Luis Eulalio de Bueno Vidigal Filho foi um empresário brasileiro, dirigente do grupo industrial Cobrasma dos anos 1980 até a sua falência em 1993. De 1980 a 1986, também foi presidente da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), cujo edifício-sede, na Avenida Paulista, leva seu nome.

comissões Constituintes. A pastoral não especificava uma limitação ideal para a jornada de trabalho, mas no item nº 103, exigia que fosse discutida uma divisão do trabalho que permitisse a ascensão política, econômica, social e cultural da classe trabalhadora brasileira.

Os partidos políticos apresentavam propostas distintas para a duração do trabalho no âmbito da constituinte. Os setores de direita eram favoráveis à manutenção da jornada em 48 horas semanais e oito diárias, já vigente desde a publicação da CLT, em 1943. Os setores de esquerda apresentavam a proposta de redução da jornada de 48 para 40 horas semanais. O Centrão¹³ mantinha posição entre os interesses de esquerda e direita, tendo apresentado e conseguido aprovar a proposta de jornada de trabalho com duração de 44 horas semanais.

Outro ponto que foi objeto de deliberação durante o período da Constituinte foi a duração do trabalho em turnos, que era de oito horas, com a previsão do dever de concessão de uma folga coincidente com o domingo a cada sete semanas. A proposta de redução dessa quantidade para seis horas gerou um grande incômodo no setor empresarial e foi objeto de polêmica até a sua aprovação em 1988.

A garantia de uma duração normal do trabalho 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 de trabalho, tornou-se constitucional, contrariando as expectativas de renascimento do liberalismo clássico do patronato. Porém, os interesses dos setores progressistas e de esquerda também não foram atendidos em sua integralidade, considerando que a sua proposta inicial era de 40 horas semanais de trabalho. Ao final da votação, o chamado “Centrão” saiu vitorioso nas discussões a esse respeito.

¹³ Grupo suprapartidário com perfil de centro e direita criado no final do primeiro ano da Assembléia Nacional Constituinte de 1987-1988 para dar apoio ao presidente da República José Sarney. Era comandado por lideranças conservadoras do Partido da Frente Liberal (PFL), do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), do Partido Democrático Social (PDS) e do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), e contava também com parlamentares do Partido Liberal (PL) e do Partido Democrata Cristão (PDC). Ao se apresentar como base confiável de apoio ao governo dentro da Constituinte, assegurou ao palácio do planalto a vitória nos principais temas de seu interesse: sistema de governo presidencialista e mandato de cinco anos. Destacaram-se, como articuladores do grupo, os líderes do PFL, José Lourenço (Bahia), do PDS, Amaral Neto (Rio de Janeiro), e do PTB, Gastone Righi (São Paulo); o líder do governo Carlos Santana (Bahia); e os deputados Roberto Cardoso Alves (PMDB-SP), que ingressaria no PTB, Daso Coimbra (PMDB-RJ), Ricardo Fiúza (PFL-PE) e Luís Eduardo Magalhães (PFL-BA). Fonte: CPDOC, Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/centrao>.

4.7 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL NOS ANOS 1990 E 2000.

Altamiro Borges, em obra publicada no ano de 2002, em parceria com Márcio Pochmann, faz uma análise das iniciativas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas durante a década de 1990, apontando essas modificações como produto da ofensiva neoliberal contra o trabalho, em curso à época. Borges atribui ao governo de Fernando Henrique Cardoso a responsabilidade pelo profundo e radical desmonte de parte da legislação trabalhista brasileira, durante os seus dois mandatos, e acredita que o ex-presidente entrará para a história por ter provocado os maiores estragos nas relações de trabalho no País. (BORGES; POCHMANN. 2002)

Borges relembra que durante o Governo FHC, o próprio Ministério do Trabalho apresentou projeto de alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), propondo a prevalência do negociado sobre o legislado, que contou com o apoio de grandes grupos empresariais. O projeto sofreu uma forte reação negativa da parte das Centrais Sindicais, juristas de renome, entidades da sociedade civil e parlamentares, inclusive do bloco governista. (BORGES; POCHMANN. 2002)

Para combater os argumentos contrários a aprovação de sua proposta, o governo FHC utilizou dinheiro público numa ostensiva campanha publicitária, que foi suspensa pela justiça. Além disso, o Ministro Francisco Dorneles se esforçou para relativizar o impacto do projeto, afirmando que ele não iria retirar direitos, que fortaleceria a negociação entre sindicatos e empresas, além de estimular a geração de novos postos de emprego. A Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp), na época, argumentava que a medida representava "um passo tímido na tão desejada e necessária flexibilização da legislação trabalhista, que data de mais de meio século". (BORGES; POCHMANN. 2002)

Borges também recorda a proposta apresentada pelo Ministro do Trabalho, durante o primeiro mandato tucano, de extinção do Art. 7º da Constituição Federal, que consagra em seus 34 parágrafos os principais direitos dos trabalhadores. De acordo com o ministro, na ocasião, os objetivos do governo com essa proposição eram: 1) a flexibilização dos direitos sociais; 2) a implantação do **contrato** coletivo de trabalho; 3) a redução dos encargos trabalhistas; 4) a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho; 5) o fim da contribuição sindical compulsória; 6) e a introdução do pluralismo sindical. (BORGES; POCHMANN. 2002)

Borges e Pochmann (2002) ressaltam que apesar dos projetos acima destacados não terem sido aprovados, a agenda neoliberal não saiu de pauta nos mandatos de Fernando Henrique. O desmonte da proteção ao trabalho foi realizado de maneira gradual, a fim de evitar mobilizações expressivas, que pudessem atrapalhar sua marcha. Segue adiante uma lista exemplificativa das medidas de caráter flexibilizador aprovadas durante os governos tucanos na década de 1990.

Tabela 2. Algumas iniciativas de reforma da regulação do trabalho nos anos 1990 no Brasil.

| Tema | Instrumento legal | Disposição legal |
|--------------------------------|--|---|
| Contrato de trabalho | Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nº 331/1993 | Permissão para contratação de trabalho terceirizado, em quaisquer serviços intermediários (atividades-meio), com responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras desses serviços. |
| | Lei nº 8.949/1994 | Permissão para contratação de trabalho por meio de cooperativas profissionais, sem configuração de vínculo de emprego entre os cooperativados e as próprias cooperativas. |
| | Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 865/1995 | Proibição de autuações da fiscalização do trabalho, em caso de discrepância entre as leis e os resultados da negociação coletiva (convenções e acordos coletivos de trabalho). |
| | Portaria MTE nº 2/1996 | Ampliação da utilização do trabalho temporário. |
| | Decreto nº 2.100/199 | Denúncia, pelo governo federal, da Convenção no 158 da OIT, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que havia sido ratificada e promulgada meses antes |
| | Lei nº 9.468/1997 | Definição de incentivos ao desligamento/demissão voluntária de servidores públicos |
| | Lei nº 9.601/1998 | Ampliação da utilização do contrato por prazo determinado, com redução do custo do trabalho para as empresas. |
| | Medida Provisória (MP) nº 1.709/1998 | Ampliação da utilização do trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais), com redução do custo do trabalho para as empresas |
| | MPs nº 1.726/1998 e nº 1.779/199 | Suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, para qualificação profissional, com substituição do salário por compensação facultativa e bolsa de qualificação |
| | EC nº 19/1998 | Permissão para contratação de servidores públicos fora do regime estatutário; fixação de limites para despesa com servidores públicos |
| | Portaria MTE nº 1.964/199 | Instituição do consórcio de empregadores rurais, com ampliação das possibilidades de utilização dos mesmos trabalhadores por diversos empregadores |
| | Lei nº 10.097/2000 | Instituição do contrato de aprendizagem juvenil |
| | Jornada de trabalho | Lei nº 9.601/1998 |
| Lei nº 10.101/2000 | | Autorização para o trabalho aos domingos no comércio varejista, desde que aprovado pelo governo municipal. |
| | | |
| Remuneração do trabalho | MPs nº 1.053/1995 e no 1.875-57/199 | Vedação de cláusula de reajuste ou correção automática vinculada a quaisquer índices de variação de preços (desindexação salarial) |
| | MP nº 1.906/1997 | Alteração da forma de correção do SM. |
| | Lei nº 10.101/2000 | Regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas |

| | | |
|---|-----------------------|--|
| Organização coletiva do trabalho | Lei nº 1.802/1996 | Alteração da norma que regula a greve de trabalhadores (Lei no 7.783/1989), restringindo seu exercício a uma série de situações |
| | Decreto nº 2.066/1996 | Limitação da organização sindical no serviço público e punição dos funcionários em greve. |
| | MP nº 1.620/1998 | Revogação da norma que assegurava a vigência de convenções e acordos coletivos, até que sobreviesse novo instrumento normativo (Lei no 8.534/1992) |
| | MP nº 10/2001 | Contratação de trabalhadores substitutos em caso de greve de servidores públicos, bem como suspensão de pagamento de salário dos servidores |
| Conflitos do trabalho | Lei nº 9.307/1996 | Utilização da arbitragem privada para resolução de conflitos individuais de trabalho |
| | Lei nº 9.957/2000 | Instituição do procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, para conflitos envolvendo até quarenta SMS |
| | Lei nº 9.958/2000 | Instituição da comissão de conciliação prévia, com a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho. |
| | EC nº 24/1999 | Eliminação da representação denominada “classista” na Justiça do Trabalho. |
| | EC nº 28/2000 | Restrição do prazo prescricional para os trabalhadores rurais demandarem seus direitos na Justiça do Trabalho |

Fonte: IPEA(2015)

No tocante à duração do trabalho, como visto acima, as principais alterações vieram com a Lei nº 9.601/1998, que instituiu o “Banco de horas”, a Medida Provisória (MP) nº 1.709/1998¹⁴ que ampliou a utilização do trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais), com redução do custo do trabalho para as empresas, e com a Lei nº 10.101/2000 que concedeu autorização para o trabalho aos domingos no comércio varejista, mediante aprovação do governo municipal.

A Lei 9.601/1998, que tratava do contrato de trabalho por prazo determinado e de outras providências alterou a redação do Art. 59 da CLT, instituindo a compensação de horas extra sem o pagamento de adicional. O argumento dessa alteração era substituir as horas trabalhadas em excesso por mais tempo livre em outro dia.

Na data de sua publicação, a Lei 9.601/1998 estabeleceu que poderia ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia fosse compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedesse, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem fosse ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

¹⁴ Essa medida sofreu alterações em sua redação, foi revogada e reeditada sob diversas numerações, desde a data de sua primeira edição em 1998, até a última alteração, estabelecida pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Caso o contrato fosse rescindido antes da compensação integral as horas trabalhadas em excesso no sistema do banco de horas, o trabalhador faria jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Em 2001, a redação desse dispositivo foi alterada novamente, através da Medida Provisória nº 2.164-41 e o prazo máximo para compensação das horas trabalhadas em excesso passou a ser de até um ano, em vez de 120 dias, como na redação original da lei 9.601/1998. A dilatação do prazo para compensação de horas extra via banco de horas, retardou ainda mais o acesso dos empregados ao tempo livre prometido quando da alteração da CLT, tornando bastante questionável o seu caráter benéfico.

Importante destacar que permaneceu a cargo do empregador decidir em que momento seria interessante às necessidades empresariais conceder os dias livres ao empregado, equivalente às horas extra trabalhadas. Dessa forma, o empregado continuava a prestar horas extra, sem a percepção de valor adicional e sem o controle do tempo livre que ia adquirindo a medida em que trabalhava mais, o que impossibilitava o maior acesso a momentos de lazer, prometido quando houve a iniciativa flexibilizadora.

Sem a possibilidade de o empregado escolher os dias em que desejaria compensar as horas excedentes, a flexibilização imposta pela adoção do banco de horas foi extremamente benéfica ao empregador, pois lhe permitiu usufruir por mais tempo da força de trabalho contratada, sem o pagamento de nenhum valor adicional sobre as horas extras, e ainda com o controle da fruição dos dias de lazer que seriam correspondentes a esse horário estendido. O patrão agora tinha o controle da duração normal do trabalho e do tempo de lazer, que para ser adquirido, implicava em uma maior duração e quantidade de trabalho.

Em 2001, a Lei 10.101 que tratava da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e de outras providências, autorizava em seu Artigo 6º o trabalho aos domingos e feriados no comércio varejista em geral, observadas as disposições do Art. 30 da CF/1988, devendo o repouso semanal remunerado coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Esta norma mitigou a regra do repouso semanal concedido ao final de cada seis dias de trabalho, e também nos feriados, permitindo o trabalho nos dias de descanso e a sua substituição por folga correspondente durante a semana. Seu impacto na vida dos empregados

se deu no âmbito do seu tempo social, considerando que o público em geral estaria livre aos finais de semana, enquanto os empregados do comércio estariam no local de trabalho.

Em 2007, a sua redação foi alterada, para que o trabalho aos domingos fosse autorizado, observada a legislação municipal, tendo sido retirada a parte do texto que mencionava o Art. 30 da Constituição. Esta redação foi dada pela Medida Provisória nº 388, de 2007. No mesmo ano, o dispositivo sofreu nova alteração, pela Lei nº 11.603, de 2007, e assim permaneceu:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. [...]

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Em 1998, a CLT sofreu uma alteração que ampliava as hipóteses de uso do trabalho em tempo parcial, através de medida provisória. Essa medida foi revogada e posteriormente reeditada em 2001, incluindo os artigos ... na Consolidação.

O Artigo 58-A conceituava o trabalho em regime de tempo parcial como sendo aquele cuja duração não excedesse a vinte e cinco horas semanais, mediante o pagamento de um salário proporcional à sua jornada, tendo como paradigma o valor da hora de trabalho dos empregados que cumprissem, as mesmas funções, em tempo integral.

A partir da efetiva alteração da CLT, os empregados em tempo integral teriam a opção de adotar o regime de tempo parcial mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Aos empregados em tempo parcial estava assegurado o direito à férias anuais, adquirido após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, 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. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tivesse mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo teria o seu período de férias reduzido pela metade.

No ano de 2004, as Centrais Sindicais e o DIEESE lançaram uma Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho, na Assembleia Legislativa de São Paulo. Essa campanha resultou na elaboração de várias notas a respeito do tema, nas quais se discutiam argumentos favoráveis e contrários a essa redução, formas de articulação sindical e impactos da RJT no mercado de trabalho brasileiro.

Em agosto de 2006, o DIEESE publicou a Nota Técnica Nº 31, intitulada “Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras”. Na qual apresentava as experiências de outros países ao limitar a prestação de horas extra como forma de abrir a discussão acerca da implementação dessa medida no Brasil. A nota também explicava como as horas extra repercutiram na tímida redução da jornada de trabalho operada pela Constituição de 1988.

De acordo com a Nota nº 31, “a redução da jornada normal de trabalho foi compensada, em grande parte, pela utilização de horas extras.” Essa prática acabou por inibir a criação de novos postos de trabalho e restringiu a queda efetiva das altas taxas de desemprego. A nota também explica que há diversos fatores que determinam a realização de horas extra pelos trabalhadores brasileiros, como a baixa remuneração, o risco da demissão e a pressão patronal. Os estudos do DIEESE também apontaram os motivos pelos quais as empresas optam pelo prolongamento da jornada normal de seus empregados, em detrimento de novas contratações, que são:

- a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; b) otimização da utilização das máquinas e equipamentos e c) as horas extras servem para complementar os salários, historicamente baixos no Brasil.

A proposta de redução de jornada de trabalho em discussão durante essa campanha estava voltada para uma redução do tempo efetivo de trabalho, considerando as horas normais e suplementares. Por isso, a redução da jornada normal de trabalho não poderia ser feita de forma isolada, devendo considerar a possibilidade de compensação dessa diminuição através o uso de horas extras pelos patrões. Por isso, as centrais sindicais e o DIEESE consideravam que “uma política pública ou um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal de trabalho com o objetivo de gerar novos empregos obrigatoriamente deve estar acompanhada de medidas que impeçam que a redução seja compensada pela utilização de horas extras.”

Em setembro de 2009, o DIEESE lançou a Nota Técnica Nº 85, intitulada “As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas”, convidando a classe trabalhadora brasileira a discutir o tema e a se organizar no sentido de buscar essa diminuição da duração do trabalho.

De acordo com a nota do departamento, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem redução de salários, poderia gerar novos empregos. Na época de seu lançamento, o Brasil tinha mais de 3 milhões de pessoas desempregadas e a redução de jornada poderia gerar aproximadamente 2,5 milhões de postos de emprego, se apresentando como medida eficaz de combate à desocupação.

A nota também discutia a questão das horas extraordinárias, tratando brevemente das razões para que fossem limitadas ou proibidas por lei. De acordo com o DIEESE, em 2009, 40% dos trabalhadores brasileiros cumpriam jornadas de mais de 44 horas semanais, no comércio, esse percentual chegava a 60%. O departamento realizou pesquisa que calculou que o fim das horas extras poderia gerar aproximadamente 1 milhão de postos de trabalho, razão pela qual propuseram a combinação da redução é da jornada de trabalho com mecanismos que coibissem e limitassem as horas extra.

Além dos impactos positivos da redução da jornada de trabalho e da limitação ao uso de horas extra no mercado de trabalho brasileiro, o DIEESE também discutiu na NT N°85 os argumentos apresentados pelas empresas a fim de evitar a adoção dessas medidas. Preliminarmente, o departamento explicou que haveria um aumento muito pequeno no custo total da produção, considerando que o peso dos salários no custo total de produção no Brasil era baixo, ficando por volta de 22% no setor industrial, de acordo com a Confederação Nacional da Indústria - CNI. De acordo com a Nota,

A redução de 9,09% na jornada (de 44 para 40 horas) representaria, assim, um aumento no custo total da produção industrial de apenas 1,99%. Mesmo considerando setores mais intensivos em trabalho e supondo que a participação dos salários no custo total seja de 70%, a redução da jornada teria um impacto de apenas 6,3% no custo total desses setores. Comparando-se esses pequenos acréscimos nos custos médios de produção com os expressivos ganhos de produtividade, ocorridos desde a última redução da jornada de trabalho, tal impacto se mostra de fácil absorção pelas empresas, sem considerar, ainda, a dinâmica dos processos produtivos, cuja natureza é de utilização de mais tecnologia e de rearranjos organizacionais que aumentam sua eficiência.

Além disso, o DIEESE caracterizava o tempo de trabalho no Brasil como sendo extenso, flexível e intenso. Extenso por que a jornada efetivamente trabalhada no País estava entre as maiores do mundo em 2009. Flexível porque, nos últimos anos, surgiram novas formas de flexibilizar a duração do trabalho, como o banco de horas e a permissão de trabalho aos domingos e o trabalho em tempo parcial. E intenso em virtude das inovações tecnológicas e organizacionais, como a introdução das TIC e da introdução da ideia de polivalência, da produção *just in time*, do estímulo à concorrência entre os grupos de trabalho, das metas de produção e a redução das pausas.

De acordo com a Nota Técnica nº 85, a redução da jornada de trabalho, combinada à limitação ou proibição da realização de horas extra, poderiam garantir mais tempo livre ao empregado, que poderia se qualificar mais, além de se dedicar mais ao convívio familiar, o estudo, o lazer e o descanso.

Apesar do tema ter tomado fôlego, de terem sido elaborados estudos de viabilidade técnica e econômica da redução da jornada de trabalho e das horas extra, na prática não ocorreu nenhuma mudança efetiva na duração do trabalho, nem legislativamente nem via acordo coletivo. No âmbito econômico, as experiências neoliberais não surtiram o efeito esperado e estavam com sua popularidade em baixa. Apesar disso, os movimentos sindicais não obtiveram os resultados esperados com sua campanha nacional pela redução das horas de trabalho.

Em 06 de julho de 2015 a Presidenta da República Dilma Rousseff editou a Medida Provisória nº 680, que instituiu o PPE- Plano de Proteção ao Emprego, alinhada com a estratégia de compartilhamento de trabalho (*work-sharing*) apresentada pela OIT¹⁵. O PPE tem como objetivos centrais possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica e favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas. Dele podem participar as empresas que estejam em dificuldades econômico-financeiras nas condições e forma estabelecidas no Art. 6º do Decreto Nº 8.479/2015, que regulamenta o PPE.

As empresas que aderissem ao PPE poderiam reduzir em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário por até seis meses, prorrogável até o limite máximo de 12 meses. Os empregados que tivessem seu salário reduzido, fariam jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, durante o período de redução temporária da jornada de trabalho, custeado com recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Os empregadores não podem pagar aos empregados cuja jornada fora reduzida valor inferior ao salário mínimo e serão expulsos do programa com ônus caso descumpram as regras estabelecidas na MP 680 e no Decreto 8.479/2015.

¹⁵ Segundo documento lançado em 2009 pela OIT, a estratégia de *work-sharing* possui cinco elementos chave, que são: a) a redução de horas de trabalho dos empregados de determinada empresa, ou unidade dentro da empresa, a fim de evitar demissões; b) redução de salário proporcional ao número de horas reduzidas da jornada; c) suplementos salariais subsidiados pelo poder público do local em que se situa a empresa ou unidade objeto de *work-sharing*; d) o estabelecimento de um tempo limite para a vigência das medidas de redução de jornada, que necessariamente devem ser temporárias e, e) a conexão entre as medidas de *work-sharing* e a participação dos trabalhadores em atividades que melhores suas habilidades e qualificações. Somente as empresas que estejam comprovadamente passando por dificuldades financeiras decorrentes de crise econômica e não desencadeadas pelo empregador, podem participar dos programas de *work-sharing* a serem implementados nos locais em que estejam situados.

Em 2017, após o golpe jurídico-midiático que acarretou o impedimento da Presidenta Dilma Rousseff, colocando em seu lugar o presidente ilegítimo Michel Temer, iniciou-se uma nova ofensiva neoliberal contra os direitos dos trabalhadores brasileiros. Com o apoio do Congresso Nacional e de grandes empresários e rentistas, Temer conseguiu aprovar a chamada “Reforma Trabalhista”, contida na Lei Nº 13.467/2017, que trouxe impactos significativos em diversos dispositivos de proteção aos trabalhadores, inclusive no tocante à duração do trabalho, que será objeto do tópico a seguir.

4.8 A duração do trabalho na Lei 13.467/2017

Com a edição da Lei Nº 13.467/2017, também chamada de “reforma trabalhista”, a duração do trabalho sofreu alterações expressivas, retirando disposições de caráter protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho, no intuito de proporcionar um novo patamar de flexibilidade nas relações laborais, requerido pela classe patronal como alternativa de salvação em face da crise econômica.

A alteração introduzida pela Lei 13.467/2017 na disciplina legal das horas *in itinere*, deixa claro que

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Com a inclusão do Artigo 58-A na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalho em regime de tempo parcial, anteriormente definido como aquele cuja duração não fosse superior a 25 horas semanais, foi modificado. A partir dessa modificação, passaram a existir dois tipos de trabalho em tempo parcial, que são: a) aquele cuja duração não exceda trinta horas semanais, proibida a prestação de horas suplementares; ou b) aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais, totalizando 32 horas semanais.

A redação anterior da CLT proibia a prestação de horas extraordinárias pelos trabalhadores contratados sob o regime de tempo parcial. Essa proibição permaneceu apenas com relação aos contratos de trinta horas semanais, sendo as horas suplementares à duração do trabalho semanal normal pagas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, inclusive nos contratos com duração inferior a 26 horas. Também ficou permitida a compensação das

horas suplementares, desde que feita diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a quitação das horas não compensadas na folha de pagamento do mês subsequente.

Os empregados em tempo parcial também estão autorizados a converter um terço do período de férias a que tiverem direito em abono pecuniário. As férias desses empregados continuam sendo regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação, sendo concedidas de maneira proporcional ao número de horas trabalhadas.

A prorrogação da jornada de trabalho também sofreu importantes alterações. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A CLT teve a sua redação atualizada, de forma a coincidir com a previsão constitucional, que fixou a remuneração da hora extra em menos, 50% a mais do que a da hora normal.

A compensação de horas extra mediante o banco de horas permaneceu, mas foi alterada pelos parágrafos 5º e 6º, adicionado ao Artigo 59 da CLT pela lei 13.467/2017. Foi concedida a permissão legal para que o banco de horas pudesse ser pactuado através acordo individual escrito, desde que a compensação das horas ocorra no período máximo de seis meses. Também ficou estabelecido um regime semelhante de compensação de jornada, estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas extra trabalhadas no mesmo mês.

Ao estabelecer essas novas espécies de compensação de jornada, o legislador acabou por relativizar a limitação diária do trabalho, permitindo o seu prolongamento, mediante uma compensação *a posteriori*, que deverá ser negociada diretamente por patrões e empregados. A limitação de oito horas diárias torna-se uma ficção, uma vez que os regimes de compensação supracitados podem ser “pactuados” inclusive mediante acordo tácito, para o qual não fica claro o período de vigência nem as condições da tal avença.

Com a inclusão do artigo 59-A na CLT, ficou permitido estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Foi retirada a exigência de licença prévia para esse tipo de jornada nas atividades insalubres, o que indica um retorno à contratualização da jornada de trabalho vigente antes mesmo de se legislar sobre o assunto, ainda no início do século XX. O Parágrafo único do referido artigo ainda estabelece que

A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

O Art. 59-B, também incluído na CLT pela “Reforma Trabalhista”, deixa transparecer a prevalência do limite semanal de jornada em detrimento do limite diário, ao estabelecer que

o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implicará em repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Essa previsão torna a prorrogação da duração do trabalho ainda mais vantajosa para os empregadores, especialmente quando aliada ao fato de que, a partir da vigência da Lei 13.467/2017 a prestação de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

O excesso de trabalho, nos casos de força maior e de necessidade imperiosa, agora poderá ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e também de qualquer comunicado às autoridades competentes para fiscalização, o que dificultará ainda mais a verificação da veracidade das alegações dos patrões.

Quanto aos intervalos, a principal alteração se deu no âmbito daqueles para repouso e alimentação durante a jornada diária. Nas atividades com escala 12x36 eles poderão ser observados ou indenizados, medida questionável do ponto de vista da saúde do trabalhador, que pode agora ter que se alimentar no próprio posto de trabalho, ou ficar sem se alimentar, aguardando a indenização do período destinado a esse repouso.

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, a partir da vigência da Lei 13.467/2017 implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Antes dessa alteração, era devido o pagamento da hora completa não concedida, a fim de desestimular a não concessão desses intervalos.

Outra espécie de jornada de trabalho foi inclusa na CLT, chamada de trabalho intermitente. Esse tipo de trabalho se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, para qualquer tipo de atividade do empregado ou do empregador. O empregado sujeito a esse regime de prestação de serviços será convocado, por qualquer meio, com no mínimo 3 dias de antecedência e terá o prazo de

um dia útil para responder ao chamado do empregador. Caso ele responda afirmativamente não compareça ao local de trabalho, deverá pagar ao empregador 50% da remuneração que lhe seria devida ou, compensar as horas aceitas e não trabalhadas em outro momento.

A CLT também prevê que a recusa em atender à convocação do empregador não descaracteriza a subordinação. Quanto à forma de celebração do contrato, há duas previsões inscritas na legislação. O artigo 443 da CLT prevê que “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. Logo em seguida se verifica que o Art. 452-A do referido diploma estabelece que

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

5 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL BRASILEIRA

O presente capítulo tem como objetivo apresentar as versões da teoria jurídico-trabalhista tradicional brasileira a respeito da jornada de trabalho e destacar a semelhança existente entre os diversos autores consultados ao sistematizar o seu estudo. Para tal, é importante ter consciência de que o trabalho subordinado é o centro referencial a partir do qual se constroem as normas trabalhistas e a teoria tradicional, e por conseguinte, as disposições a respeito da duração do trabalho.

A doutrina jurídico-trabalhista tradicional aborda o tema da jornada de trabalho de maneira muito semelhante, estruturando seu estudo nos seguintes tópicos: a) Fundamentos e objetivos da limitação da duração do trabalho; b) Conceito e denominação; c) Duração normal do trabalho; d) Prorrogação da jornada de trabalho; e) Trabalho em tempo parcial; f) intervalos e períodos de descanso; g) trabalho noturno e h) jornadas especiais; como se verá a seguir.

5.1 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE ALICE MONTEIRO DE BARROS¹⁶

A autora inicia o seu itinerário pelo estudo da duração do trabalho trazendo os fundamentos e objetivos que levaram o Estado a limitá-la. Os motivos dessa intervenção do Estado nas relações de trabalho seriam de ordem fisiológica, econômica e social, de acordo com o Capítulo XIX de sua obra.

Como fundamento de ordem fisiológica, está a necessidade de tutela estatal da integridade física do obreiro, evitando a fadiga em excesso e o estresse, que podem contribuir para o surgimento de enfermidades coronárias e úlceras. No âmbito econômico, a limitação da jornada de trabalho é considerada benéfica pois “o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada”. O fundamento de ordem social consiste na necessidade

¹⁶ Doutora em Direito Privado pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 30 Região (Aposentada em outubro de 2012). Professora Adjunta IV da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (Aposentada em agosto de 2008).

de o empregado ter tempo para o convívio com sua família e para os seus compromissos sociais. (BARROS, 2017. p. 436)

A professora mineira considera importante fazer uma distinção entre os conceitos de jornada e horário de trabalho, e explica:

Jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens (art. 4º da CLT). Já o horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento. (BARROS, 2017. p.437)

A jornada normal teve a sua duração fixada em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, pela Constituição de 1988, sendo considerado como trabalho extraordinário todo aquele que exceder esse limite. Não sendo computados nela os intervalos para repouso e alimentação e o tempo de deslocamento de casa para o trabalho dos empregados, exceto quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e o empregador fornecer o transporte que conduzirá os empregados até o seu estabelecimento (*horas in itinere*).

No estudo das horas *in itinere*, afirma que a CLT considera como tempo serviço efetivo não apenas o período em que o empregado se encontra trabalhando, mas também o período em que permanece à disposição do empregador aguardando ordens, por isso

As horas *in itinere* correspondem ao tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso de transporte. Por essa razão, as empresas optam pela alternativa de propiciar condução a seus empregados, visando a obter mão de obra pontual e assídua. Assim, o tempo gasto pelo empregado no percurso, até o local de trabalho, em veículo fornecido pelo empregador, identifica-se com a hipótese prevista no art. 4º consolidado e autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte, nos termos da Súmula nº 90, 1, do TST, cujo teor é o seguinte: "O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho".(BARROS, 2017. p. 441)

Nessa hipótese, considera que é devido o pagamento de adicional de horas extra quando o tempo gasto no percurso ocasionar dilatação da jornada normal de trabalho.

No estudo do tempo de sobreaviso, afirma que está sujeito a ele o empregado “ferroviário efetivo que permanece escalado em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço”. À luz da CLT, cada escala de sobreaviso deve ser de, no máximo, 24 horas, sendo remunerada a 1/3 do salário normal, considerando que se trata de um período de expectativa e não de prestação efetiva. Além disso, ressalta que o Tribunal Superior do trabalho também considera como em sobreaviso

o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente,

aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso". (BARROS, 2017. p.444)

Apresenta as hipóteses nas quais a legislação trabalhista brasileira autoriza a prorrogação da jornada de trabalho, assim como as condições que devem ser observadas durante o serviço extraordinário. De acordo com ela, o empregador pode exigir de seus empregados a prestação de horas extra “sempre que houver acordo escrito entre as partes, acordo ou convenção coletiva, desde que o número de horas extras não exceda de duas horas diárias e que elas sejam pagas com o acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal (art. 59)”. (BARROS, 2017. p. 437)

Além da hipótese de acordo de prorrogação de jornada descrita anteriormente, explica que a legislação brasileira autoriza a prestação de horas extra, sem exigência de prévio acordo, nos casos de necessidade imperiosa, assim considerados aqueles que decorram de força maior, reposição de tempo perdido em decorrência de evento de força maior, e quando se tratar de serviços inadiáveis ou cuja execução possa causar prejuízo manifesto ao empregador. (BARROS, 2017. p. 438)

Nos casos de força maior, a prorrogação é limitada ao número máximo de 12 horas diárias, “considerando que, entre duas jornadas, devem existir 11 horas de intervalo para o sono e, após cada seis horas de trabalho, uma hora para refeição”. É permitida a prorrogação da jornada normal do empregado menor, igualmente limitada a 12 horas, somente quando o seu trabalho for imprescindível ao funcionamento do estabelecimento, observado o pagamento do adicional de horas extra de 50% sobre a hora normal. Nos casos de recuperação do tempo perdido em decorrência de força maior, explica que “as horas extras não poderão exceder de duas horas diárias e por período não superior a 45 dias por ano, consecutivos ou não”. (BARROS, 2017. p. 438)

Quando trata da prorrogação da jornada de trabalho em virtude de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador, afirma que ela “só se justifica pelo tempo necessário e quando a interrupção do trabalho resulte de causas acidentais e imprevisíveis, o que, aliás, deverá ser esclarecido em face de uma revisão na legislação, dadas as posições doutrinárias antagônicas”. Nesses casos de necessidade imperiosa, mesmo que o trabalhador tenha jornada inferior a oito horas, poderá ter sua jornada prorrogada por até 4 horas a mais. (BARROS, 2017. p. 439)

É importante também identificar o seu posicionamento em relação à habitualidade da prestação de horas extra, transcrito abaixo

Ora, o preceito legal contido no art. 59 da CLT tem ampla dimensão, permitindo até mesmo que as horas extras sejam habituais, fazendo com que o princípio da jornada de oito horas perca a sua virtualidade, pois o trabalho em sobretempo só deveria ser admitido em circunstâncias excepcionais. Mantendo-se o art. 59 da CLT, o trabalho extraordinário passa a ser normal, dificultando, inclusive, a contratação de novo empregados. (BARROS, 2017. p. 438)

Quanto à prestação de horas extras nos trabalhos insalubres, apesar de explicar que elas são admitidas pela CLT, mediante autorização das autoridades competentes, a autora se posiciona de maneira favorável à redução da jornada de trabalho nessas condições, pois considera que “a exposição prolongada a agentes agressivos pode causar danos irreparáveis à saúde do trabalhador.”

Ao final do tópico dedicado às horas extraordinárias, apresenta uma breve conceituação e destaca a existência de uma divergência doutrinária acerca da natureza jurídica dessas horas. Segundo ela, “a hora extra é conceituada como o trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional.” Quanto às discussões doutrinárias acerca de sua natureza jurídica, acredita que “há quem a veja como "sobrecarga à hora normal", como um "sobressalário" ou, ainda, como um instituto híbrido”, mas informa que prevalece o entendimento que a considera como de natureza salarial. (BARROS, 2017)

Ainda no estudo das horas extraordinárias, apresenta as possibilidades de organização dos sistemas de compensação semanal, mensal e anual de horas. O primeiro sobre o qual discorre é o regime de compensação de horário previsto pela CLT, em seu artigo de nº 59, segundo o qual é necessário que haja acordo ou convenção coletiva “por meio dos quais o excesso de horas em um dia seria decorrência de diminuição em outro dia, de maneira que não excedesse o horário normal da semana, tampouco ultrapassasse o limite máximo de 10 horas diárias.” Quanto às horas extra habituais, considera que a sua prestação “descaracteriza o acordo de compensação de jornada e, nesse caso, as horas que ultrapassarem o módulo de 44 horas semanais serão pagas como horas extras e aquelas objeto de compensação serão pagas apenas com o adicional pelo trabalho extraordinário.” (BARROS, 2017)

Ainda no tópico dedicado à análise dos regimes de compensação de jornada, a professora trata da jornadas 12x36 e da semana espanhola. A jornada 12x36, também chamada pela autora de “semana inglesa”, é adotada há muitos anos em atividades hospitalares e no setor de vigilância e “consiste no estabelecimento, em acordo individual ou coletivo, da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso”. Alice Monteiro de Barros explica que

nos últimos anos, a legislação expressamente autorizou a adoção dessa jornada excepcional para algumas categorias, caso dos bombeiros civis (Lei n.11.901/2009), motoristas profissionais (Lei n. 13.103/2015) e domésticos (Lei Complementar n. 150/2015). (BARROS, 2017. p. 447)

A semana espanhola é conceituada pela autora como o regime compensação em que se trabalha 48 horas em uma semana e 40 horas em outra. Além das hipóteses de compensação por necessidade imperiosa e semanal, ela também trata do regime de compensação anual, também conhecido como “banco de horas” no meio empresarial. Esse regime

permite, por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia. À luz do § 3º do art. 59 da CLT, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 2º, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (BARROS, 2017. p. 448)

O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, cuja jornada normal tem duração fixada em seis horas diárias, é definido como aquele “que pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações, em atividade empresarial contínua”. A professora explica que redução de jornada é devida “porque a alternância de horário prejudica o metabolismo humano”. (BARROS, 2017. p. 444)

O trabalho em tempo parcial é conceituado à luz do previsto na CLT, assim sendo aquele cuja duração não ultrapasse o número de 25 horas trabalhadas por semana. A autora acredita que um horário de trabalho mais flexível e a possibilidade de emprego em tempo parcial poderiam incentivar a inserção e a permanência no mercado de trabalho de pessoas oneradas com encargos familiares e atividades domésticas e também poderia auxiliar no combate ao desemprego. Mas, para que fosse eficaz, essa medida de flexibilização precisaria ser acompanhada por um

tratamento proporcional ao trabalho em tempo integral, mormente no que tange ao salário, às oportunidades de promoção e às prestações previdenciárias, do contrário, de nada adiantaria e essa modalidade de emprego seria considerada precária, podendo traduzir até mesmo uma discriminação indireta. (BARROS, 2017. p.445)

Outra medida de flexibilização da jornada de trabalho mencionada é o “tempo compartilhado de trabalho”, que se caracteriza quando duas pessoas aceitam encarregar-se de um mesmo trabalho e dividir a remuneração. (BARROS, 2017. p. 445)

Ao tratar dos intervalos na jornada de trabalho, ressalta o caráter de ordem pública das disposições legais atinentes a eles, que resulta em sua inderrogabilidade pela vontade das partes envolvidas na relação de trabalho. Além disso, os classifica em intervalos intrajornada e interjornada, atribuindo a eles as seguintes definições:

Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas (art. 71 da CLT). O intervalo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (horas extras). Caso o trabalho não exceda de seis horas, será obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar quatro horas (§ 1º do art. 71 da CLT). (BARROS, 2017. p.450)

O trabalho realizado no período noturno é conceituado como

a atividade que exija a realização de serviços à noite, por um período de pelo menos sete horas consecutivas, compreendidas entre a meia-noite e as 5 horas da manhã, a ser de terminado pela autoridade competente, mediante consulta prévia aos representantes de empregadores e trabalhadores ou por meio de convenções coletivas. (BARROS, 2017. p. 454 e 455)

A professora mineira faz menção à Convenção Nº171 da OIT a respeito do trabalho prestado no horário noturno e destaca o caráter gravoso à saúde desse tipo de labor. Ela considera necessária a adoção de medidas destinadas à proteção da saúde dos empregados nessas condições e a garantir que eles possam cumprir com suas responsabilidades familiares e sociais. Além disso, sugere a implementação de “medidas capazes de proporcionar a esse empregado melhoria na carreira e de compensá-lo de forma adequada.” (BARROS, 2017. p. 455)

Dentre as medidas sugeridas está a colocação dos empregados comprovadamente inaptos para o trabalho noturno em funções similares, em outro horário, quando viável. Se inviável a recolocação, o empregado deve receber a mesma proteção contra dispensa conferida aos trabalhadores inaptos para o trabalho por motivos de saúde. Quanto às mulheres grávidas ou logo após o puerpério, ela apresenta alternativas ao serviço noturno, que são:

a) durante os períodos mencionados acima a empregada não poderá ser dispensada, tampouco ser comunicada da dispensa, salvo se houver causa justificada não vinculada à gravidez ou parto; b) os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente capaz de garantir o seu sustento, bem como o de seu filho em condições de vida adequadas. Esses rendimentos poderão ser mantidos pela seguridade social, pela prorrogação da licença-maternidade ou outra medida apropriada; c) a trabalhadora não perderá os benefícios relativos a grau, antiguidade e promoção que forem concedidos ao cargo de trabalho noturno que ocupava anteriormente. (BARROS, 2017. p. 455)

As jornadas especiais por força de lei ou da natureza da atividade também são objeto de análise da autora, que faz uma breve incursão sobre a jornada de profissionais como advogados, artistas, atletas e bancários.

Ao reservar um capítulo para tratar repouso semanal remunerado, resgata a origem religiosa desse descanso, que vem desde os hebreus até o cristianismo, quando ficou definido o

domingo como dia em que não haveria trabalho entre os cristãos. Em seguida, apresenta o conceito e a natureza jurídica do descanso semanal remunerado, o seu conceito e natureza jurídica e os fundamentos biológicos, econômicos e sociais de sua concessão. Segundo Barros (2017, p. 475)

O repouso semanal remunerado é o direito assegurado ao empregado de abster-se de trabalhar durante, pelo menos, 24 horas consecutivas, prefixadas na semana, sem prejuízo do salário. O repouso semanal situa-se como hipótese de interrupção do contrato de trabalho e tem como características: a obrigatoriedade, que advém do caráter tutelar e das normas irrenunciáveis do Direito do Trabalho; a periodicidade, porque a pausa se repete a intervalos determinados; a duração prefixada em pelo menos 24 horas e a correlatividade com as condições contratuais. [...] A natureza jurídica do repouso semanal reside na concessão de dois direitos do empregado: o de abster-se de trabalhar no dia destinado ao descanso e o de receber o pagamento correspondente. Por outro lado, gera para o empregador o dever de não exigir o trabalho nesses dias ou de conceder uma folga compensatória.

5.2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE AMAURI MASCARO NASCIMENTO¹⁷

O autor aborda a questão da duração do trabalho dentro da perspectiva do direito fundamental ao lazer, razão pela qual o capítulo de seu Curso de Direito do Trabalho destinado ao estudo desse tema é intitulado “§ 47. Direito ao descanso e ao lazer”. De acordo com ele, foi a partir do tratado de Versailles que a jornada de trabalho de oito horas por dia ganhou dimensão mundial, tendo inclusive motivado a edição da Convenção Nº 01 da OIT em 1919. O professor afirma que

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. (NASCIMENTO, 2011. p. 767)

Para ele, a jornada de trabalho pode ser compreendida como uma medida do tempo trabalhado, em função dos fatores dia, semana, mês e ano. Como critérios básicos de limitação desse tempo de trabalho, apresenta: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do

¹⁷ Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Membro da Academia Paulista de Direito. Professor Titular e Professor Emérito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Membro da Academia Ibero-americana de Direito do Trabalho e da Segurança Social. Ex-Secretário-Geral da Sociedade Ibero-americana de Direito do Trabalho e Segurança Social. Juiz do Trabalho aposentado.

empregador, o tempo *in itinere* e os intervalos para descanso ou alimentação. (NASCIMENTO, 2011)

No primeiro critério, do tempo efetivamente trabalhado, explica que o trabalho é contraprestativo com o salário e só é remunerável o período durante o qual o empregado realizou atividades laborativas. Afirma que esse critério vinha sendo afastado pela doutrina jurídico-trabalhista e pela jurisprudência brasileiras porque “levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho.” (NASCIMENTO, 2011. p. 769)

O segundo critério, chamado de “tempo à disposição do empregador no sentido restrito” encontra o seu fundamento “na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando.” (NASCIMENTO, 2011. p. 769)

O último critério, chamado de “tempo à disposição do empregador no sentido amplo”, “inclui como de jornada de trabalho o período *in itinere*, isto é, aquele em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e de volta do serviço.” (NASCIMENTO, 2011. p. 769)

Após expor os critérios acima, destaca a opção da legislação brasileira pela “teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado”, que considera como tempo de trabalho

o período 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 — tempo *in itinere*. (NASCIMENTO, 2011. p. 770)

Além do estudo dos critérios informadores da limitação de jornada – inspirado no trabalho de José Maria Guix a respeito do lazer – apresenta os fundamentos de sua limitação, que correspondem às seguintes necessidades:

a) necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente; b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho; c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesma, de auto-organização da atividade, possível quando se dispõe de tempo livre para utilizar segundo os próprios desejos; d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica; e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre; f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano. (NASCIMENTO, 2011. p. 771-772)

O autor também apresenta a sua classificação das jornadas de trabalho, que conta com oito tipos, que estão elencados a seguir:

A jornada de trabalho classifica-se: a) quanto ao período, em diurna, noturna ou mista; b) quanto à limitação, em jornada normal e extraordinária, esta também denominada suplementar; c) quanto ao desenvolvimento, em jornada com e sem intervalo; d) quanto ao regime jurídico de duração, em jornada normal e jornada especial, esta levando em conta determinadas atividades ou condições pessoais do empregado em algumas profissões; [...] e) quanto à remuneração, em jornada com adicional geral e com adicionais especiais; f) quanto à prorrogação, em jornada com e sem permissão de horas extras; g) quanto aos turnos, em jornada em revezamento e fixa; h) quanto à integralidade em jornada a tempo integral e a tempo parcial, esta de até 25 horas por semana, com salários proporcionais à sua duração; i) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho, há jornadas nas quais o trabalho não tem de ser prestado, bastando que o empregado permaneça, em certo período, em sua casa para receber, quando necessário, chamado da empresa para trabalhar, como no sobreaviso, e, o que é normal, jornadas nas quais o trabalho efetivo tem de ser prestado na empresa. (NASCIMENTO, 2011. p. 771-772)

Ao tratar das horas de sobreaviso, as define como sendo “a jornada em que o trabalhador fica de plantão à disposição do empregador na própria residência, para atendimento de ocorrências que possam surgir e em dias que não se confundem com aqueles em que presta serviços na empresa.” (NASCIMENTO, 2011. p. 774)

No estudo das horas extraordinárias, as define como sendo “excedentes das normais estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim”. E esclarece as hipóteses em que a legislação trabalhista brasileira permite a sua realização, quais sejam: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação. (NASCIMENTO, 2011. p. 776)

No acordo de prorrogação, previsto no art. 59 da CLT, de comum acordo, empregado e empregador podem prorrogar a jornada diária de trabalho, por no máximo duas horas diárias. Cada hora extraordinária será paga com adicional de 50%. O acordo de prorrogação será, necessariamente, escrito, forma prevista em lei. (NASCIMENTO, 2011. p.776)

No sistema de compensação as horas de um dia de trabalho são distribuídas pelos demais dias da semana. Esse sistema é formalizado por negociação da qual resulte um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho, mas o Tribunal Superior do Trabalho admite a sua formalização por meio de acordo individual escrito entre a empresa e o empregado, inválido o acordo tácito. (NASCIMENTO, 2011. p.777)

O banco de horas é uma modalidade especial de compensação de horas, na qual

“poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela

correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias¹⁸, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. [...] Nesse caso, somadas as horas normais do quadrimestre estabelecido, não haverá obrigatoriedade do pagamento de adicional de horas extras se não ultrapassado o total das horas normais do período. (NASCIMENTO, 2011. p. 778)

O autor elenca as situações nas quais a prestação de horas extra decorre de necessidade imperiosa, como no casos de força maior, de serviços inadiáveis, e por último, os casos de recuperação de horas de paralisação. De acordo com ele,

c) Força maior: Há uma definição legal de força maior no art. 501 da CLT. E, em síntese, o acontecimento imprevisível, incogitável, para o qual o empregador em nada concorreu. Ex.: incêndio, inundação etc. Havendo força maior, a lei autoriza a prorrogação da jornada diária de trabalho dos empregados, dispondo, no entanto, que a remuneração será paga como normal. Não fixa limitação (CLT, art. 61). [...] d) Serviços inadiáveis: Serviços inadiáveis são aqueles que, por sua natureza, têm de ser concluídos na mesma jornada de trabalho, sob pena de prejuízos ao empregador. Ex.: a manipulação de produtos perecíveis, ou seja, que, uma vez não guardados em condições térmicas adequadas, deteriorar-se-ão. Havendo a necessidade de conclusão de serviços inadiáveis, o empregado, independentemente de acordo, é obrigado a cumprir horas extras, em número máximo de 4 horas diárias, e que serão pagas com adicional de 50%, como está previsto no art. 1-º, XVI, da Constituição. [...] e) Recuperação de horas: Pode a empresa ficar paralisada por causas acidentais ou de força maior. Ex.: interdição da área onde está o prédio de escritório para obras públicas. Nesse caso os empregados, evidentemente, porque continuam à disposição do empregador, terão direito ao salário, nos termos do art. 42 da CLT. o número total de horas em recuperação será de 90 por ano, ou seja, 2 por dia, no máximo em 45 dias por ano. Há necessidade de uma formalidade. Prévia autorização da Delegacia Regional do Trabalho — DRT. (NASCIMENTO, 2011. p. 780-781)

Em sua definição de horas noturnas de trabalho considera como tais aquelas nas quais o trabalho é prestado, total ou parcialmente, dentro de um período que a lei considera noturno. No trabalho urbano, é noturno o trabalho prestado no período das 22 horas de um dia até as 05h do outro. No trabalho rural há uma diferenciação em função do tipo de atividade exercida, sendo noturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 05 do outro nas atividades na lavoura, e das 20 horas de um dia às 04 horas do outro na pecuária. (NASCIMENTO, 2011. p. 781)

Classifica como em turnos ininterruptos de revezamento, cuja jornada diária normal não poderá exceder de 6 horas, o trabalho realizado em jornadas rotativas, sem fixação de horários, de modo que o empregado sempre prestará serviços em períodos diferentes. O revezamento poderá ser semanal ou quinzenal, e os turnos rotativos serão no período da manhã, da tarde ou da noite, de modo descontínuo. (NASCIMENTO, 2011. p.781)

¹⁸ A obra menciona 120 dias, mas em virtude de alteração legislativa, atualmente o período é de um ano.

Ao tratar dos repouso durante e entre as jornadas de trabalho, destaca a sua importância para a recomposição física do empregado e explica a dinâmica de sua concessão.

Há intervalos legais entre duas jornadas — 11 horas — e na mesma jornada. Nesta, há intervalos de 15 minutos se a duração do trabalho for de 4 a 6 horas, e de 1 a 2 horas, se a jornada tiver duração superior a 6 horas. Se o empregador não os conceder ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (CLT, art. 71, § 42), mas não desaparecerá a infração. Há intervalos especiais para algumas profissões. E o caso, por exemplo, dos serviços de mecanografia, compreendendo a datilografia, para cada 90 minutos de atividade 10 de descanso. E considerado tempo de serviço, para fins de remuneração (CLT, art. 72), e para fins de duração da jornada, já que não pode ser da mesma deduzido. (NASCIMENTO, 2011. p.782)

O autor reserva um capítulo à parte de seu Curso de Direito do Trabalho para tratar do repouso semanal remunerado. Inicia o seu itinerário pelo tema explicando que esse repouso tem origem na tradição religiosa hebraica, que se inspirava na ideia de que Deus havia repousado no sétimo dia da criação do mundo, portanto os hebreus também deveriam descansar nesse dia. (NASCIMENTO, 2011. p.790)

Informa que esse direito ao repouso semanal remunerado e nos feriados é garantido pela Constituição Federal (art. 1-, XV) a todo empregado, inclusive os avulsos, e sua duração será de 24 horas consecutivas, e que há empresas que são exceção ao dever de conceder o repouso aos domingos e feriados, pois recebem autorização estatal para tanto e devem garantir folga compensatória em outro dia da semana aos seus empregados. “Quanto ao trabalho nos feriados, haverá folga compensatória ou pagamento da remuneração em dobro”. (NASCIMENTO, 2011. 792-793)

Outro capítulo à parte de sua obra é dedicado ao estudo das Férias anuais remuneradas, conceituadas por ele como “certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual”. O autor elaborou uma classificação das férias em função de algumas variáveis, que está transcrita abaixo

As férias, em nosso ordenamento, classificam-se: a) quanto ao número de empregados, em individuais e coletivas; b) quanto ao vencimento do período aquisitivo, em férias vencidas e proporcionais; c) quanto à duração, em férias de 30, 24, 18 ou 12 dias, conforme o número de faltas injustificadas no período aquisitivo; d) quanto à remuneração, em simples ou em dobro; e) quanto à utilização, em integral e fracionada, esta quando dividida em mais de um período, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias; f) quanto ao regime jurídico, em geral, aplicável a todo empregado, e especial, aplicável a uma categoria (ex., marítimos); g) quanto ao direito de ação, em férias prescritas e não prescritas, aquelas as reclamadas após o prazo de 5 anos contados a partir do fim do período aquisitivo. (NASCIMENTO, 2011.)

5.3 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE

O autor¹⁹ inicia o seu estudo do tema duração do trabalho esclarecendo qual o escopo das normas jurídicas a ele atinentes, que é a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, “evitando a fadiga e os problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar.” (LEITE, 2017. p. 495)

Além do motivo de ordem biológica exposto acima, ele apresenta também os motivos de ordem econômica, social e familiar. No âmbito econômico, Carlos Henrique Bezerra Leite acredita que

“a concessão do descanso (interjornada, intrajornada, semanal e anual) intensifica a produtividade do trabalhador, tanto em quantidade como em sua qualidade, influenciando diretamente o aumento do lucro do empregador. Além disso, o trabalhador utiliza parte do seu tempo com o descanso anual (férias) com viagens, consumo, turismo e lazer, especialmente com familiares, contribuindo, assim, para a circulação de riquezas no País.” (LEITE, 2017. p. 495)

Quanto aos fundamentos de ordem social e familiar, destaca a sua grande importância pois,

é no período de descanso que o trabalhador tem a possibilidade de estar com seus amigos e familiares, o que contribui para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras. (LEITE, 2017. p. 495)

Outro ponto no qual converge em relação aos autores anteriormente analisados é no estabelecimento da distinção entre as expressões duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. De acordo com ele,

Duração do trabalho é expressão que tem sentido amplo, compreendendo, em geral, todo o período correspondente ao contrato, inclusive os períodos relativos a repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, sem fazer distinção quanto ao tempo em que o empregado esteja efetivamente à disposição do empregador. [...] Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (horas in itinere). [...] Horário de trabalho tem significado ainda mais restrito e concerne ao lapso temporal compreendido entre o início e o termo final de uma mesma jornada diária. Abarca, assim, o período relativo ao início e término da jornada, bem como os respectivos intervalos. (LEITE, 2017. p. 495-496)

¹⁹ Doutor e Mestre em Direito (PUC-SP). Professor de Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais e Direito Processual do Trabalho (FDV). Desembargador do Trabalho do TRT/ES. Titular da Cadeira 44 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Membro do Instituto Brasileiro de Estudos do Direito.

Quanto aos critérios de fixação da jornada de trabalho, adota os apresentados por Maurício Godinho Delgado, que se dividem em básicos (tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição e tempo de deslocamento) e especiais (tempo de prontidão e tempo de sobreaviso). Para ele, a jornada de trabalho diária, além do tempo efetivamente trabalhado, “mas engloba também o tempo em que fica à disposição do empregador e, em alguns casos, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa.” (LEITE, 2017. p. 497)

Ao tratar das horas *in itinere*, afirma que só serão computadas na jornada de trabalho quando “tratar-se de “local de difícil acesso ou não servido por transporte público” e o empregador fornecer a condução, conforme disposto no art. 58 da CLT”. Sobre essas horas, quando ultrapassada a jornada normal, incidirá o adicional de horas extra de 50%, conforme Súmula 90 do TST. (LEITE, 2017. p. 497)

Os critérios especiais que empresta de Maurício Godinho Delgado são as horas de prontidão e sobreaviso. As primeiras, referem-se ao trabalhador ferroviário “que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens” (art. 244, § 32, da CLT) em escala não superior a 12 horas, sendo o seu valor equivalente a 2/3 do valor da hora normal.” Já as horas de sobreaviso, são aquelas em que “o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” (art. 244, § 2-, da CLT).” Leite explica que esse regime vem sendo aplicado, por analogia, a “empregados que, pelo avanço da tecnologia, ficam aguardando o chamado do empregador a qualquer momento para retornar ao trabalho.” (LEITE, 2017. p. 497)

Assim como os demais autores, afirma que a legislação brasileira limita a jornada normal de trabalho a oito horas, podendo o empregador estipular jornada inferior. Há também categorias profissionais que possuem jornadas inferiores às 8 horas previstas pela CLT. E, somente em casos excepcionais, é admitida a prorrogação da jornada diária, pois “a jornada elástica é nociva ao trabalhador e a toda a sociedade, uma vez que, além de reduzir a oferta de emprego, pode redundar em fadiga, tornando-o suscetível a doenças.” (LEITE, 2017. p. 498)

A prorrogação da jornada diária para além das oito horas estabelecidas na legislação enseja o pagamento do respectivo adicional de horas extras, de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Além disso, a legislação também define as hipóteses nas quais é permitida essa prorrogação, que o autor detalha da seguinte forma:

A jornada laboral diária poderá ser prorrogada: até duas horas suplementares, com acréscimo de 50%, mediante acordo (direto) entre empregador e empregado ou norma coletiva (convenção ou acordo coletivo), como faculta o art. 59 da CLT; até quatro horas suplementares, com acréscimo de 50% nos casos de serviços inadiáveis cuja

inexecução possa acarretar prejuízos ao empregador (CLT, art. 61). Aqui também não é obrigatória a negociação coletiva; em até duas horas suplementares, sem acréscimo, desde que para compensar a jornada semanal de 44 horas, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. (LEITE, 2017. p. 501)

Também apresenta as características dos regimes de compensação de jornada presentes na legislação brasileira. O primeiro apresentado é a jornada 12 x 36, que corresponde a 12 horas de trabalho contínuo seguidas por 36 horas de descanso. Para ele, a jurisprudência brasileira tem admitido o estabelecimento desse regime através de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Em seguida, trata da compensação de jornada feita através das semanas inglesa e espanhola de trabalho. A primeira ocorre quando o empregado trabalha 8 horas de segunda a sexta (a chamada semana inglesa) e quatro na manhã do sábado, totalizando, assim, 44 horas semanais. Na segunda modalidade, o trabalhador em uma semana presta uma jornada semanal de 48 horas e na semana seguinte a jornada semanal se limita a 40 horas, e assim sucessivamente. Em ambos os casos, afirma ser necessária negociação coletiva precedente, instrumentalizada em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Outra modalidade de compensação de horas extras sobre a qual se debruça é o “banco de horas”, que afirma tratar-se de

um neologismo utilizado para denominar um novo instituto de “flexibilização” da jornada de trabalho que permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem o pagamento de horas extras, desde que respeitado o período de um ano e o limite máximo de dez horas diárias. Noutros termos, o valor correspondente às horas extras prestadas não é pago diretamente ao empregado, uma vez que fica “depositado no banco de horas” do empregador e, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas extras prestadas, fará o trabalhador jus ao pagamento dessas horas, que serão calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (LEITE, 2017. p. 505)

O trabalho em regime de tempo parcial também é objeto de estudo do autor em comento, que destaca a relação entre a edição da medida provisória 1.709/98 que o instituiu, e a tendência verificada nos EUA e em alguns países da Europa que estabeleceram contratos semelhantes. De acordo com ele,

Nos termos do novel art. 58-A da CLT, considera-se tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial poderá ser proporcional à duração reduzida da jornada, observados os quantitativos pagos para aqueles que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (LEITE, 2017. p. 507)

Para ele, é admissível o contrato tácito ou expresso (verbal ou escrito) para o trabalho em regime de tempo parcial, porém, é recomendável que esse contrato seja firmado por escrito,

a fim de que não paire dúvida quanto à livre manifestação das partes, principalmente a do trabalhador.

Ao tratar dos intervalos concedidos aos trabalhadores, converge no sentido dos demais colegas ao classifica-los em interjornada e intrajornada, cujos conceitos e dinâmica de concessão estão transcritos a seguir.

Denomina-se intervalo interjornada aquele que ocorre entre duas jornadas diárias de trabalho. Vale dizer, entre o término de uma jornada diária e o início da outra, a lei determina um específico número de horas para que o empregado possa repousar, geralmente fora do estabelecimento. Nos termos do art. 66 da CLT, é obrigatório um intervalo interjornada mínimo de 11 horas. O intervalo intrajornada é o realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso (de curta duração) do trabalhador. O intervalo intrajornada está previsto no art. 71 da CLT e deverá ser observado nas seguintes hipóteses: • se o trabalho for contínuo, cuja duração for superior a 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo convenção coletiva ou acordo individual (escrito) ou coletivo que disponha em sentido contrário, não poderá exceder de 2 horas (CLT, art. 71, caput); • não excedendo de 6 horas o trabalho contínuo, será obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a sua duração ultrapassar 4 horas (idem, § 1º); • os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho (idem, §2º); • o limite mínimo de 1 hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato de autoridade do Ministério do Trabalho, quando se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (idem, § 3º); (LEITE, 2017. p. 509)

Para finalizar o estudo dos períodos de descanso assegurados aos trabalhadores pela legislação trabalhista pátria, o autor discute o repouso semanal remunerado, cuja duração deve ser de no mínimo, 24 horas consecutivas e deve ser concedido preferencialmente, aos domingos. Na esteira do que informam os demais autores analisados até o momento, ele destaca a origem religiosa do dia de descanso semanal, afirmando que

O repouso semanal ou hebdomadário tem origem religiosa e seu escopo é propiciar ao trabalhador o refazimento das energias despendidas durante uma semana de trabalho. O repouso semanal remunerado é estendido aos dias considerados feriados civis ou religiosos. (LEITE, 2017. p. 515)

O trabalho noturno também é objeto de estudo no capítulo referente à duração do trabalho. Para definir o que se entende como trabalho noturno, empresta a definição de trabalho noturno dada pela OIT em sua Convenção de Nº 171, assim considerando “todo trabalhador assalariado cujo trabalho exija a realização de horas de trabalho noturno em número substancial, superior a um limite determinado.”

Quanto às regras da legislação brasileira acerca do tema, afirma em seu livro que

A hora do trabalho noturno para o empregado urbano será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Para o empregado rural, a hora noturna é de 60 minutos.

[...]Para o empregado urbano, entende-se por trabalho noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Para o empregado rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21 horas de um dia e as 5 do dia seguinte, na lavoura, e entre 20 horas de um dia e 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária, sendo que o adicional noturno será de 25% sobre a remuneração normal (Lei 5.889/73, art. 7º, parágrafo único). (LEITE, 2017. p. 517)

No estudo da jornada em turnos ininterruptos de revezamento também o autor reafirma o direito a uma jornada reduzida, de seis horas, salvo negociação coletiva em contrário, inscrito na Constituição Federal, para os trabalhadores urbanos e rurais submetidos a esse regime de trabalho. De acordo com ele, ao assegurar essa jornada menor, “a preocupação do legislador constituinte residiu, à evidência, nos transtornos biológicos, sociais, familiares e econômicos que o turno ininterrupto impõe ao trabalhador.” (LEITE, 2017. p. 520)

As férias anuais remuneradas, apesar de representarem um período anual de descanso dos empregados, são abordadas em tópico especialmente dedicado a elas. O período de férias é, via de regra, de 30 dias. É permitido ao empregado converter 10 dias de suas férias em abono pecuniário, recebendo o equivalente a 1/3 da sua remuneração (art. 143 da CLT), sem prejuízo do adicional de 1/3 instituído pela nova Constituição da República (art. 72, XVII). (LEITE, 2017)

As férias possuem natureza jurídica híbrida em relação ao empregado, sendo expressão de seu direito fundamental ao descanso, e também um dever fundamental do trabalhador, na medida que este deve se abster de prestar serviços ao mesmo ou a outro empregador durante suas férias, salvo em caso de vínculo empregatício previamente existente. Já para o empregador, as férias têm natureza jurídica de dever de não exigir ou dar serviço do trabalhador durante o período de férias. (LEITE, 2017. p. 523)

Além disso, as férias anuais remuneradas são consideradas como

ato jurídico complexo, uma vez que para o seu cabimento se levam em conta dois momentos distintos: o período aquisitivo (correspondente aos primeiros 12 meses contados da admissão do empregado) e o período concessivo (12 meses após o período aquisitivo). (LEITE, 2017. p. 523)

O autor apresenta uma classificação das férias em três tipos: simples, dobradas ou proporcionais.

As férias proporcionais são aquelas concedidas ainda no curso do período aquisitivo e são calculadas na proporção de 1/12, sendo considerado 1 mês completo quando o labor já tiver sido prestado por 15 dias ou mais. As férias simples são aquelas concedidas dentro do período concessivo, já tendo o empregado laborado por 12 meses no período aquisitivo. As férias dobradas, por sua vez, são aquelas concedidas ultrapassado o período concessivo ou quando a remuneração for contraposta após o período legal de 2 dias antes do descanso anual. (LEITE, 2017. p. 524)

Quanto às chamadas “férias coletivas”, afirma que o empregador poderá concedê-las a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores deste, mas que o seu objetivo não é a proteção à saúde do trabalhador e sim “assegurar os interesses da empresa, seja em virtude de uma crise econômica ou pela inviabilidade de manter o quadro de funcionários durante um período do ano”. (LEITE, 2017. p. 528)

5.4 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE GUSTAVO FELIPE BARBOSA GARCIA

O autor dá início aos seus estudos acerca da duração do trabalho apresentando os conceitos e a distinção que se faz entre jornada, horário e duração do trabalho, assim como fizeram os autores anteriormente citados. Para ele, a jornada de trabalho corresponde ao “número de horas diárias de trabalho, ou seja, o montante de horas de trabalho em um dia.” (GARCIA, 2017. p. 486)

A denominação “duração do trabalho” seria melhor aplicada aos lapsos temporais superiores ao dia, sendo correto utilizá-la quando se fala no número de horas de trabalho semanal, mensal ou anual. E a expressão “horário de trabalho” se refere “à hora de início e término do labor, indicando-se o horário de intervalo inserido no interior da jornada”. (GARCIA, 2017. p. 487)

Quando trata da abrangência da jornada de trabalho, explica a existência de três correntes doutrinárias a respeito do assunto, que são a teoria do tempo efetivamente trabalhado; a teoria do tempo à disposição do empregador; e a teoria do tempo *in itinere*. Para ele, a legislação trabalhista brasileira adota um sistema híbrido, composto pela regra geral que é a teoria do tempo à disposição, com aspectos da teoria do tempo *in itinere*, desde que preenchidos requisitos específicos. De acordo com ele,

- teoria do tempo efetivamente trabalhado: não computa na jornada de trabalho as paralisações do empregado, como os intervalos. ~ teoria do tempo à disposição do empregador: é mais abrangente, pois considera como jornada de trabalho não só o tempo de efetivo serviço, como, também, o tempo à disposição do empregador. - teoria do tempo *in itinere*: considera como jornada de trabalho todo o período, desde o momento em que o empregado se dirige ao trabalho, até quando ele retorna para sua casa. (GARCIA, 2017. p. 487)

Quanto à natureza jurídica das normas que regem a jornada de trabalho, aponta que elas são em parte, normas de ordem pública e em certa parte normas de natureza privada. Segundo ele,

A jornada de trabalho, a qual é regulada pelo Direito, tem natureza de norma de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa. [...] Assim, há certa natureza jurídica privada também quanto à jornada de trabalho, sendo possível convencionar a respeito no âmbito das condições do contrato de trabalho, desde que observadas as garantias e normas de proteção trabalhista. (GARCIA, 2017. p. 488)

Ao expor os fundamentos de limitação da jornada de trabalho, se alinha à fórmula adotada pela maioria dos doutrinadores, destacando os motivos de ordem psíquica e psicológica, física, social, econômica e humana. Muito embora outros colegas apresentem apenas três fundamentos, em suas definições são muito semelhantes aos elencados pelo professor. De acordo com ele,

Podem ser arrolados, assim, os seguintes fundamentos, de natureza:- psíquica e psicológica: o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (*burnout*). - física: o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco. - social: é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade. - econômica: jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia. - humana: o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho. (GARCIA, 2017. p. 489)

A duração normal do trabalho fixada pela Constituição Federal de 1988 inovou em relação à jornada de trabalho prevista na CLT, reduzindo a sua duração em quatro horas. Sendo assim, a jornada de 48 horas semanais (oito horas diárias, seis dias por semana) passou a ser de 44 horas semanais. Quando se trata dos empregados excluídos dessa limitação, prevalece o previsto na Consolidação, deixando de fora dessa cobertura os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, e 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.

Ao tratar das horas *in itinere*, as define como

“O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, 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”. Com isso, a própria norma legal tomou explícito o reconhecimento das horas *in itinere*, desde que presentes os requisitos específicos, tal como já estabelecia a Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho. (GARCIA, 2017. p. 491)

O Trabalho em tempo parcial é conceituado pelo autor à luz do Art. 58-A da CLT que assim considera aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, com salário proporcional ao número de horas trabalhadas.

O Trabalho em regime de escala de revezamento tem jornada reduzida por causa do maior desgaste físico-psicológico. Essa duração é de 6h, salvo nos casos em que através de negociação coletiva ela seja estendida para 8h. O autor apresenta a técnica que utiliza para identificar se o trabalho é ou não prestado em turnos de revezamento e afirma que

independentemente do ramo de atividade do empregador, se o empregado tem de prestar serviços em turnos de revezamento, ou seja, nos períodos da manhã, tarde e noite (ou mesmo de dia e de noite), os quais são alterados após certo período (como semanalmente, quinzenalmente, mensalmente), passando ao turno seguinte, de forma alternada, tem-se a incidência da regra em questão. (GARCIA, 2017. p. 497)

No tópico dedicado ao estudo das hipóteses de prorrogação da jornada de trabalho, mantem-se na mesma linha teórica de seus colegas, ao afirmar que esse prolongamento pode se dar através de acordo individual escrito, nos casos de necessidade imperiosa e também para recuperação de tempo perdido em virtude de evento de força maior. A duração normal do trabalho pode ser estendida por até duas horas extra ao dia, desde que prevista a prorrogação em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (GARCIA, 2017.)

De acordo com ele, os casos de necessidade imperiosa se caracterizam pela impossibilidade de previsão de sua ocorrência, por isso as horas extra podem ser exigidas sem necessidade de acordo prévio entre empregador e empregado. Além disso,

Pode-se entender a necessidade imperiosa como um gênero, do qual são espécies: - motivo de força maior, como exemplo, uma tempestade que atinge parte da obra em construção, necessitando que os empregados prorroguem a jornada de trabalho para realizar os reparos mais urgentes; - realização ou conclusão de serviços inadiáveis on cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, como a empresa do gênero de alimentos, ao receber mercadorias que devem ser mantidas congeladas, exigindo-se que os empregados, mesmo prorrogando a jornada, concluam essa tarefa antes de cessar a prestação do serviço. (GARCIA, 2017. p. 512)

O trabalho para recuperação de tempo perdido tem lugar quando ocorrer “impossibilidade de realização do trabalho por causas acidentais ou de força maior”. Porém, nesse caso, a prorrogação

além de ser autorizada, apenas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, sofre duas limitações, que devem ser observadas simultaneamente: - até duas horas extras por dia, não devendo exceder a dez horas de trabalho; até 45 dias por ano. (GARCIA, 2017. p. 514)

Os sistemas de compensação de jornada são vistos pelo autor como formas de prorrogação, sem o pagamento de horas extra, em virtude de dedução ou abatimento do tempo de trabalho em outro dia. E as principais hipóteses de compensação de horas previstas pela legislação brasileira são a compensação semanal, a jornada 12x36, e a “semana espanhola”. (GARCIA, 2017)

Quanto ao trabalho noturno,

Para os empregados urbanos, regidos pela CLT, o seu art. 73, § 2.º, considera noturno “o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte”. Para os trabalhadores rurais, deve-se observar a disposição específica, presente na Lei 5.889/1973, art. 7.º, de modo a considerar-se trabalho noturno: a) na lavoura, aquele realizado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte; b) na pecuária, aquele realizado entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte. Por ficção legal, cada período de 52 minutos e 30 segundos é considerado uma hora, quando do trabalho no período noturno. Com isso, trabalhando-se sete horas no período noturno (22 às 5), por ter de ser observada a referida redução, alcança-se o total de oito horas trabalhadas. (GARCIA, 2017. p. 522-523)

O autor dedica um capítulo específico de seu livro ao estudo dos intervalos e períodos de descanso, apesar desse tema estar sob a abrangência da jornada de trabalho. Inicia sua incursão no tema conceituando o intervalo para descanso, que é “o período de ausência de trabalho, destinado ao repouso e à alimentação do empregado, podendo ocorrer no curso da jornada de trabalho ou entre uma jornada de trabalho e outra”. (GARCIA, 2017. p. 528)

Classifica os intervalos em intrajornada, quando ocorrem na jornada de trabalho; e interjornada, quando ocorrem entre um dia e outro de labor, mas ressalta que ambos são inconfundíveis com o repouso semanal remunerado, que é objeto de estudo em capítulo específico de seu manual. A finalidade desses intervalos

é possibilitar que o empregado recomponha as suas forças, podendo descansar e se alimentar, possibilitando, conforme o caso, que prossiga com o seu labor durante a jornada de trabalho ou em dia seguinte. Ao mesmo tempo, os intervalos constituem relevante direito do empregado, com previsão em normas de ordem pública, por conterem medidas de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador. Trata-se de direito trabalhista, de ordem fundamental, bem como de instituto essencial na segurança e medicina do trabalho. (GARCIA, 2017. p. 528)

Há uma diferença entre os trabalhadores urbanos e rurais no tocante à dinâmica de concessão desses intervalos. Os urbanos cuja duração do trabalho exceda 6 horas, tem direito a intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 horas. Quando a jornada de trabalho não exceder 6 horas, é obrigatório um intervalo de 15 minutos desde que a duração

ultrapasse 4 (quatro) horas. Caso a duração do trabalho seja de até 4 horas, ou menos, o empregado não tem direito a nenhum intervalo intrajornada. No caso dos trabalhadores rurais, “a Lei 5.889/1973, no art. 5º, prevê que em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região.” O intervalo interjornada não é computado como tempo de serviço, sendo considerado hipótese de suspensão do contrato de trabalho e deve ter duração de no mínimo 11 horas consecutivas. (GARCIA, 2017. p. 529)

O repouso semanal remunerado é abordado em capítulo em separado, por ser importante para o autor deixar clara a distinção entre esse período de descanso e os intervalos intrajornada e interjornada. De modo semelhante aos demais autores pesquisados, faz menção à origem religiosa do repouso semanal remunerado e o conceitua como sendo “o período de ausência de trabalho por vinte e quatro horas, com direito à remuneração, para o descanso do empregado, que deve ocorrer uma vez por semana, preferencialmente aos domingos”. Além disso, explica que eles não se confundem com o descanso em feriados. (GARCIA, 2017. p. 542)

5.5 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE LUCIANO MARTINEZ

O autor apresenta logo no início do capítulo dedicado ao estudo da jornada de trabalho as três justificativas básicas de sua limitação, que são:

- a) a de natureza **biológica**, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo **social**, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter **econômico**, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar. (MARTINEZ, 2017. *ebook*)

De modo semelhante aos demais doutrinadores consultados, apresenta uma distinção entre as expressões duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

- I) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais. II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês. III) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h e

15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e as 12h15min.
(MARTINEZ, 2017. *ebook*)

Discute o que se entende por “tempo de serviço efetivo real”, “tempo de serviço efetivo ficto”, “horas de itinerário” e “horas de expectativa”. O tempo de serviço efetivo real é conceituado por Martinez como sendo “todo período em que o empregado se encontra à disposição do empregador, dentro do horário de trabalho, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Já o tempo de serviço efetivo ficto, é conceituado como aquele em que “o empregado esteja à disposição do empregador, fora do horário de trabalho, por conta do deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público”, também chamado de tempo *in itinere* ou de horas *in itinere* por outros juslaboralistas. (MARTINEZ, 2017. *ebook*)

Ao tratar das horas em itinerário, explica que via de regra esse tempo de deslocamento entre casa e trabalho não é computado como jornada de trabalho, salvo quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e explica que

o trabalhador que realiza atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público terá, **necessariamente**, de contar com condução oferecida pelo empregador. O patrão, enfim, diante da ausência de meios de deslocamento, não poderia deixar de transportar os empregados, sob pena de inviabilizar sua produção. Por isso, sempre que o empregador fornecer a condução para local de difícil acesso **ou** para lugar não servido por transporte público, as horas em itinerário (intituladas pela jurisprudência pelo nome em latim *in itinere*) serão consideradas como de serviço efetivo ficto, salvo, é claro, quando a própria lei impuser o fornecimento do transporte, caso previsto expressamente, por exemplo, no art. 3º, I, da Lei n. 5.811/72.
(MARTINEZ, 2017. *ebook*)

Aborda as situações de trabalho em prontidão e sobreaviso no contexto do que chama de horas de expectativa, que são

aquelas em que o empregado simplesmente aguarda eventual chamado para a realização de um serviço efetivo real. Esse tempo é remunerado ao empregado pela mera expectativa de convocação. Se esta vier a ocorrer, além das horas de expectativa, o empregado receberá pelas horas de serviço efetivo que concretamente tiver prestado.
(MARTINEZ, 2017. *ebook*)

A prontidão se caracteriza quando o empregado permanece, fora de seu horário habitual de trabalho, nas dependências do empregador ou em local por ele determinado, aguardando ordens de serviço e percebendo remuneração por este período de espera à razão de 2/3 do salário-hora. Enquanto que o sobreaviso estará caracterizado quando o empregado permanecer, fora de seu horário habitual de trabalho, em sua própria casa ou onde entenda por bem estar, aguardando, a qualquer momento, um chamado para o serviço, que deve ser

previamente ajustado. A remuneração nesses casos é em patamar inferior ao da prontidão, sendo de 1/3 sobre o valor da hora normal.

Ao definir o que compreende como jornada normal de trabalho, inclui nesse conceito a ideia atividade desenvolvida dentro dos limites legais ou contratuais exigíveis. Sua dimensão padrão é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo possível a alteração contratual para estabelecer uma duração menor, mantido o salário, pois esta mudança representaria um benefício ao trabalhador. Estão excluídos da limitação diária da jornada de trabalho os empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os exercentes de cargos de gestão e os que prestam serviço de natureza intermitente ou de pouca intensidade. (MARTINEZ, 2017. ebook)

Ao tratar das hipóteses de prorrogação de jornada permitidas pela legislação brasileira, conceitua o acordo de prorrogação de jornadas como sendo o ajuste firmado entre empregado e empregador no sentido de permitir a este a exigência de extensão da duração diária do trabalho em virtude de circunstâncias excepcionais. Esse acordo, que pode ser feito mediante contrato individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho permite o acréscimo de até duas horas suplementares à jornada ordinária. (MARTINEZ, 2017. ebook)

Argumenta que, caso o empregado firme um acordo dessa natureza, não poderá recusar a realização de sobrejornada, podendo ser despedido ou punido por ato de insubordinação. Por outro lado, afirma que apesar da limitação legal ser de duas horas extra diárias, caso sejam realizadas mais horas, persiste o dever de remunerá-las pelo empregador. Outras hipóteses em que a legislação trabalhista pátria permite a prorrogação da jornada normal de trabalho se verificam quando houver necessidade imperiosa, assim considerados os momentos em que “ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização”. Nesses casos, a duração do trabalho poderá ser prorrogada durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, “desde que não exceda de dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano”. (MARTINEZ, 2017. ebook)

Explica os três casos mais importantes de restrição à prorrogação das horas de trabalho, referentes aos aprendizes, aos empregados contratados sob o regime de tempo parcial e aos empregados em atividades insalubres. Neste último caso, quaisquer prorrogações somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. (MARTINEZ, 2017. ebook)

Prosseguindo o seu estudo das horas extraordinárias, apresenta as possibilidades de compensação de jornada, iniciando pelo que chama de “semana inglesa”, que ocorre quando “os trabalhadores, para se verem dispensados das atividades no sábado, trabalham uma hora a mais nas jornadas de segunda a quinta-feira”.

Quando trata do banco de horas, afirma que não é exatamente um sistema de compensação nem de prorrogação de horas, pois trata-se de

um instituto singular que cumula o que de pior existe nos mencionados sistemas. Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento coma imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias. Desde que implantado mediante negociação coletiva, o banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza. As horas excedentes da jornada legal ou convencional são, então, lançadas num “banco” e ali acumuladas como fim especial de, num futuro definido exclusivamente pelo empregador, serem trocadas por folgas compensatórias. Essa troca deve ser paulatinamente promovida por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como extraordinárias quando for obtido o limite de quarenta e quatro horas acumuladas ou for alcançado o limite temporal de um ano de permanência no “banco” (o que ocorrer primeiro). (MARTINEZ, 2017. *ebook*)

Ao tratar do trabalho noturno, reforça o seu caráter mais gravoso em relação ao trabalhador, argumentando que biologicamente o ser humano é influenciado pela luz solar e, como outros tantos animais, está submetido a um ritmo circadiano popularmente conhecido como relógio biológico, uma espécie de marca-passo natural que “regula a cadência física e psicológica do corpo humano, influenciando o apetite, a digestão, a circulação sanguínea, a sensação térmica, a fadiga muscular e, especialmente, o estado de vigília, o humor e a disposição para o trabalho”. (MARTINEZ, 2017. *ebook*)

Ao distinguir o trabalho noturno realizado pelos trabalhadores urbanos e rurais à luz da legislação brasileira, afirma que se o trabalho for realizado no meio urbano, será considerado como noturno aquele executado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, lembrando que cada hora noturna trabalhada no meio urbano tem duração ficta de 52 minutos e 30 segundos. Sendo devido ao trabalhador urbano que execute labor noturno um adicional de no mínimo vinte por cento sobre o valor da hora diurna.

Se o trabalho for realizado no meio rural, é considerado noturno aquele executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, mantida a duração de sessenta minutos para a hora noturna, sem qualquer redução ficta. Diferente do trabalho noturno urbano, o rural deve ser remunerado com adicional de vinte e cinco por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.

No que diz respeito aos períodos de descanso, ele procede de maneira bastante semelhante aos juslaboralistas elencados neste capítulo, apresentando o conceito e a dinâmica de concessão desses intervalos. O primeiro deles é o intrajornada, assim compreendido como o período de descanso durante a jornada de trabalho, que deve observar o seguinte procedimento

para qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, de, no máximo, duas horas. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas. Os empregados celetistas com jornada igual ou inferior a quatro horas não têm direito a intervalo. (MARTINEZ, 2017. *ebook*)

De acordo com ele, “são entendidos como interjornadas ou “entre turnos” os intervalos concedidos entre uma e outra jornada laboral para o restabelecimento físico e mental do empregado”, devendo a sua duração ser de pelo menos onze horas consecutivas.

O repouso semanal remunerado é chamado pelo autor de Intervalo intersemanal, por se tratar de período de descanso concedido “sem prejuízo dos intervalos interjornadas, *entre uma e outra semana de trabalho*”. Quanto aos feriados, ele explica que há também o direito a repouso nesses dias, devendo o empregador que suprimir a folga em feriado remunerá-la com adicional de 100% sobre o dia trabalhado e destaca que esse tratamento que envolve a remuneração dobrada, foi genericamente estendido pela jurisprudência para todos os dias destinados a descanso através da Súmula 146 do TST.

5.6 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE MAURICIO GODINHO DELGADO

O autor inicia o estudo da duração do trabalho estabelecendo uma distinção entre as expressões jornada, horário e duração do trabalho, de forma muito semelhante aos seus colegas doutrinadores.

Para ele, a Jornada de trabalho corresponde ao “lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”, e é a “a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula”. É sua relação a com a saúde e a segurança do trabalho que dá relevância ao tema, por isso,

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. (DELGADO, 2017. p.975)

A duração do trabalho é considerada como

a noção mais ampla entre as três citadas porque ela abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2017. p. 977)

A terceira expressão, horário de trabalho, se refere ao lapso temporal entre o início e o fim de cada jornada laborativa, por exemplo das 08 às 18h. É a expressão de âmbito mais restrito dentre as três apresentadas por (DELGADO, 2017.).

Ao abordar a “composição da jornada de trabalho”, explica que esta é estruturada em “tronco básico” e “componentes suplementares”. O Tronco Básico é composto pelo o lapso temporal situado nos limites do horário de trabalho pactuado entre as partes, que, em regra, engloba o efetivo tempo trabalhado. Os componentes suplementares da jornada de trabalho, para Maurício Godinho Delgado (2017, 989-990), são as horas extraordinárias, o tempo itinerante, o tempo residual à disposição lançado nos cartões de ponto, o período interno necessário de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho e vice-versa e todos os demais períodos que não sejam parte do horário efetivo de trabalho do empregado.

Quando à natureza jurídica das normas que regem a estrutura e a dinâmica da jornada e duração do trabalho, Delgado (2017, p. 996) se posiciona de maneira um pouco diferente de seus colegas juslaboralistas, considerando-as normas imperativas, revestidas de um caráter de obrigatoriedade. Por isso, considera absolutamente inválida a renúncia do trabalhador, no âmbito da relação de emprego, às vantagens ou situações favoráveis resultantes de normas referentes à jornada.

Em sua obra faz referência aos Critérios de fixação de jornada, divididos em básicos e especiais.

O primeiro critério considera como componente da jornada apenas o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro. Por esse critério excluem-se do cômputo da jornada laboral, ilustrativamente, os seguintes períodos: o “tempo à disposição” do empregador mas sem labor efetivo; eventuais paralisações da atividade empresarial que inviabilizem a prestação de trabalho; qualquer tipo de intervalo intrajornada. Em suma, exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador. [...] O segundo critério considera como componente da jornada, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Amplia-se, portanto, a composição da

jornada, em contraponto com o critério anterior — agrega-se ao tempo efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador. A ordem jurídica brasileira adota este critério como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no País (art. 4, CLT). O terceiro critério considera como componente da jornada também o tempo despendido pelo obreiro no deslocamento residência-trabalho residência, período em que, evidentemente, não há efetiva prestação de serviços (“horas deslocamento”). Como se percebe, aqui se amplia mais ainda a composição da jornada, em contraponto com os critérios anteriores. (DELGADO, 2017. p. 980-981)

Ao tratar da questão das horas *in itinere*, ainda no âmbito dos critérios básicos de fixação de jornada, chama atenção para a existência de dois requisitos para a sua caracterização: a) o trabalhador deve ser transportado por transporte fornecido pelo empregador; e b) o local de trabalho precisa ser de difícil acesso ou não estar servido por transporte público regular. Sem estes requisitos, não há que se falar em inclusão do tempo de deslocamento na jornada de trabalho, de acordo com a legislação e jurisprudência brasileiras. (DELGADO, 2017. p. 980-981)

Ao tratar dos “Critérios Especiais de Fixação da Jornada”, distingue os tempos de prontidão, sobreaviso e residual de trabalho. O Tempo de Prontidão é o “período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário fica nas dependências da empresa ou via férrea respectiva (a CLT fala “dependências da Estrada”), aguardando ordens (§ 3º, art. 244, CLT)”. (DELGADO, 2017. p. 984)

O Tempo de Sobreaviso é definido como “o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário “permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” (art. 244, § 2, CLT)”. Enquanto que a expressão Tempo Residual à Disposição se refere aos “pequenos períodos residuais de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, nos momentos anteriores e posteriores à efetiva prestação de serviços, em que o trabalhador aguarda a marcação do ponto”. (DELGADO, 2017. p. 985)

A Jornada padrão é de 8h por dia e 44 horas semanais, prevista na constituição federal de 1988. Há também jornadas inferiores a oito horas diárias, chamadas de jornadas especiais, em função da legislação ou da natureza das atividades realizadas, como as dos “radialistas do setor de cenografia; cabineiros de elevador; artistas; bancários e economiários; telegrafistas e telefonistas; operadores cinematográficos; telegrafista ferroviário; revisores; aeroviário em pista; professores; atividades em minas de subsolo”. (DELGADO, 2017. p. 1033)

Dentre as jornadas especiais, apresenta o trabalho em regime de plantão no qual é fixada por negociação coletiva a jornada 12x36, “que consiste em doze horas de trabalho diário,

em horários fixos, seguidas de 36 horas de descanso (ilustrativamente de 7:00 às 19:00 horas, com 36 horas subsequentes de repouso)”. (DELGADO, 2017. p. 1032)

Ao tratar das diferentes modalidades de jornada de trabalho, as divide em dois grupos: jornadas controladas e jornadas não controladas. Nas primeiras, “a prestação do trabalho é submetida a efetivo controle e fiscalização do empregador, podem ensejar a prestação de horas extraordinárias, caso evidenciada a extrapolação da fronteira temporal regular da jornada padrão incidente sobre o caso concreto”. No segundo caso, “a prestação do trabalho não é submetida a real controle e fiscalização pelo empregador, não ensejam o cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva duração do trabalho no caso concreto”. (DELGADO, 2017)

O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é considerado jornada especial, assim considerado o sistema de trabalho que coloca o empregado,

alternativamente, em cada semana, quinzena, mês ou período relativamente superior, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as horas integrantes da composição dia/noite ou, pelo menos, parte importante das fases diurnas e noturnas. Daí a ideia de falta de interrupção no sistema de trabalho — sob a ótica do trabalhador (turnos ininterruptos). (DELGADO, 2017. p. 1035)

Define a jornada extraordinária como “lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”. O pagamento de uma remuneração adicional pela sobrejornada é considerado como um mero efeito e não como componente caracterizador, razão pela qual o professor afirma ser possível a prestação de trabalho em sobrejornada sem o pagamento do respectivo adicional.

Contudo, é importante destacar a informação trazida por ele, de que a CLT antes de 1988 diferenciava as expressões jornada suplementar extraordinária e jornada suplementar meramente suplementar da seguinte maneira:

As duas figuras correspondiam à extrapolação da jornada padrão (jornada suplementar, em sentido amplo), mas possuíam dinâmica e títulos jurídicos distintos no contexto do contrato. A extrapolação jornada suplementar extraordinária equivaleria àquela prorrogação caracterizada como não ordinária, fora do comum, excepcional, anormal ou, ainda, rara, singular notável. Este o sentido do vocábulo extraordinário afinal. No modelo celetista, corresponderia àquelas prorrogações excepcionais aventadas pelo art. 61: atendimento a necessidade imperiosa, quer resultante de motivos de força maior, quer para realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto; ou, ainda compensação de paralizações empresariais derivadas de causas acidentais ou de força maior. A extrapolação meramente suplementar da jornada padrão da CLT (jornada meramente suplementar) equivaleria àquela prorrogação caracterizada como

acréscimo regular, comum, rotineiro, normal, pactuado no contexto do contrato. Tal sobrejornada poderia ocorrer sempre, isto é, em inúmeros dias do contrato, ao longo de meses e anos, indefinidamente — sem qualquer irregularidade. No modelo celetista, a jornada meramente suplementar corresponderia a duas modalidades de prorrogações: a sobrejornada por acordo bilateral escrito de prorrogação — ou instrumento coletivo. (DELGADO, 2017. p. 1042)

O autor afirma que as prorrogações de jornada de trabalho podem ser *regulares* ou *irregulares*, sendo as primeiras “acréscimos de jornada que se enquadram em alguma das modalidades de prorrogação fixadas pela ordem jurídica”. Já as irregulares, “são as dilações que se verificam no cotidiano trabalhista sem atendimento aos requisitos fixados em lei”.

Ainda com relação às horas extraordinárias, apresenta as hipóteses em que essas horas podem ser compensadas, sem o pagamento do respectivo adicional, através das figuras do Acordo de Prorrogação de Jornada e do Regime de Compensação de jornada, este último é conhecido como “banco de horas” no mundo empresarial.

O acordo de prorrogação de jornada está previsto na CLT, que “estipulava a necessidade de documento escrito, permitindo, contudo, que o pacto de prorrogação fosse meramente bilateral (além, é claro, do coletivamente negociado)”. Já o banco de horas, está previsto na Lei nº 9.601/98 e permite a compensação de horas em módulo anual, desde que pactuada mediante negociação coletiva, da qual resulte acordo ou convenção. (DELGADO, 2017. p. 1044-1045)

Para ele, essa medida compromete gravemente a limitação estabelecida pela Constituição de 88, porque

o acolhimento do mecanismo da compensação *anual* (como disposto a contar da Lei n. 9.601, de 1998 — *banco de horas*) compromete, de maneira relativamente grave, a regra da duração padrão de labor estabelecida pela Constituição de 1988: é que um obreiro vinculado a contrato de experiência ou relação empregatícia de poucos meses pode jamais se ver submetido à efetiva duração diária, semanal ou mensal de trabalho que lhe foi assegurada pelo Texto Máximo. (DELGADO, 2017. p. 1029)

Discute as hipóteses de prorrogação em virtude de força maior, necessidade imperiosa e reposição de tempo de paralisação derivada de motivo de força maior, vistas como fatores excepcionais de prorrogação, que ensejam a prestação de horas suplementares efetivamente *extraordinárias*.

O conceito de força maior está lançado pela própria CLT: será “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. Como se percebe, a Consolidação reúne, na mesma figura, a força maior em sentido estrito e o caso fortuito, por produzirem idênticos efeitos jurídicos. Esclarece, por fim, a ordem jurídica que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. (DELGADO, 2017. p. 1048)

Menciona existência de restrições à prorrogação por necessidade imperiosa decorrente de motivo de força maior, a exemplo do caso dos menores de 18 anos, que somente poderão ser convocados caso seu trabalho seja tido como imprescindível ao estabelecimento. (DELGADO, 2017. p. 1049)

Por fim, explica o que pode ser considerado como Prorrogação de jornada em Virtude de Serviços Inadiáveis, modalidade prevista na CLT, destinada à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, que não pode ultrapassar a fronteira temporal máxima de 12 horas de trabalho. Há também a prorrogação para recuperação do tempo perdido em virtude da ocorrência de interrupção do trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior que tenham impossibilitado a prestação de serviços, que “depende de prévia autorização da autoridade administrativa trabalhista competente, ao contrário das duas anteriores que admitem comunicação administrativa posterior”. (DELGADO, 2017. p. 1050)

Para o autor,

nenhum valor econômico suplanta a dignidade da pessoa humana, princípio máximo da ordem jurídica da República. Assim, a sobrejornada não pode extremar-se, atingindo aquilo que resulte em desrespeito à sensatez, à racionalidade, à razoabilidade e proporcionalidade, além do próprio respeito à higidez física e mental do prestador de serviços. Há limites, portanto, a esse tipo de sobretrabalho, conferidos por uma conjugação lógica de princípios gerais do Direito, inclusive, da Constituição. (DELGADO, 2017. p. 1050)

O Trabalho em tempo parcial é conceituado à luz da previsão celetista, que assim considera todo trabalho “cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”. Mas, considerando que a legislação trabalhista menciona apenas um parâmetro semanal de limitação de duração do trabalho, acredita que

um contrato de tempo parcial à base de 24 horas semanais pode ser cumprido seja através de jornadas de quatro horas (durante seis dias na semana), como também através de jornadas mais amplas, de oito horas por exemplo (laborando-se, em consequência, somente três dias ao longo de toda a semana). (DELGADO, 2017. p. 1059)

Quanto o assunto é o trabalho noturno, o autor dá ênfase ao caráter mais desgastante do trabalho prestado nesse horário, sob os pontos de vista biológico, familiar e social.

De fato, o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do indivíduo nas micro e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador. (DELGADO, 2017. p. 1062)

Ao tratar dos lapsos temporais considerados como trabalho noturno, repete a previsão celetista, explicando que no espaço urbano a jornada noturna compreende período situado entre 22:00 horas de um dia até 5:00 horas do dia seguinte, com redução da hora noturna para 52 minutos e 30 segundos. No âmbito rural,

a jornada noturna será distinta, conforme a atividade realizada no campo. Em atividades de lavoura, estende-se a jornada noturna de 21:00 horas de um dia até 5:00 horas do dia seguinte. Em atividades de pecuária, estende-se a jornada noturna rural de 20:00 horas de um dia até 4:00 horas do dia seguinte (art. 7, Lei n. 5.889/73). (DELGADO, 2017. p. 1063)

Os intervalos interjornada, intrajornada e intersemanais foram deslocados para um capítulo específico de seu livro, apesar de integrarem o estudo da jornada de trabalho e de serem abordados em conjunto por parte da doutrina consultada. São tratados como períodos de descanso, e conceituados como

lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política. (DELGADO, 2017. p. 1068)

São discutidos os objetivos e características que definem os tipos de intervalos. Os intervalos intrajornada são definidos como

lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. Os objetivos dos intervalos intrajornadas tendem a ser mais limitados do que os característicos aos demais intervalos e repousos, em decorrência dos próprios limites temporais desses curtos lapsos internos à jornada laborativa. (DELGADO, 2017. p. 1083)

Esses intervalos são classificados de duas maneiras, uma que os separa em comuns e especiais, e outra que os diferencia em remunerados e não remunerados. Os comuns abrangem diversas categorias do mercado de trabalho, enquanto que os especiais são “característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas”. Quanto à remuneração, são chamados de remunerados os intervalos que integram a jornada laboral do trabalhador para todos os fins, e não remunerados os que não compõem a jornada laboral obreira. (DELGADO, 2017)

Os intervalos interjornadas, ou entre as jornadas são definidos pelo autor como “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.” Enquanto que os intervalos

intersemanais são aqueles que separam semana e outra de labor obreiro (trata-se dos descansos semanais remunerados) e são conhecidos como dias de descanso, assim como os feriados. Seus objetivos são “mais amplos do que os característicos dos intervalos intrajornadas, pois visam “recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento diário ou semanal de seu labor.” (DELGADO, 2017)

Assim como as normas atinentes à duração do trabalho, o autor atribui natureza jurídica imperativa às normas que regem a concessão e fruição dos intervalos intrajornada e interjornada. Por isso, o desrespeito à esses comandos, na prática contratual implica, no mínimo, falta administrativa, por conspirar a infração contra critérios de preservação da saúde pública no ambiente de trabalho. Os intervalos, qualquer que seja a sua duração, são construídos com base nas preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do trabalhador. (DELGADO, 2017).

5.7 A DURAÇÃO DO TRABALHO NA OBRA DE ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK

De acordo com os autores, há uma tríplice de justificativas para a limitação da duração do trabalho, que se divide em aspecto fisiológico, moral e social, e econômico. No primeiro aspecto, relacionado à prevenção e combate à fadiga, devem ser consideradas

as limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho, e as consequentes alterações físico-químicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho. A sua primeira investida foi no terreno da duração diária, estabelecendo a jornada máxima legal, e, logo a seguir, instituindo o descanso semanal. Comprovou-se, porém, com o correr dos anos, que essas limitações não eram suficientes. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.312)

A justificativa moral, ou social, tem fundamento no respeito à dignidade da pessoa humana e no direito do obreiro de desfrutar de uma vida pessoal, fora do ambiente de trabalho, onde possa “desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente, participando dos benefícios da cultura e da civilização moderna”. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.312-313)

O fundamento econômico da limitação da jornada de trabalho é objeto de debate na doutrina, que discute a sua relação com o desenvolvimento da infraestrutura técnica e

econômica dos empreendimentos. Nesse contexto, o progresso técnico está intimamente ligado à redução da duração do trabalho e as novas tecnologias da informação são vistas como importantes ferramentas para essa diminuição. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.314)

A duração do trabalho é limitada em três sentidos diferentes, e está intimamente ligada à questão dos períodos de descanso. Seu tríplice aspecto se manifesta através das seguintes formas: “a) jornada de trabalho, envolvendo o problema das pausas intermediárias; b) o trabalho semanal, implicando a questão do repouso hebdomadário, e em dias festivos; e c) o trabalho anual, compreendendo o sistema de férias remuneradas.” (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.315)

De modo semelhante aos demais doutrinadores, destacam que o sistema de limitação de jornada seguido pelo direito brasileiro, fixa a duração desse período em oito horas diárias e 44 horas semanais, que podem ser objeto de ajuste compensação, no qual se trabalha mais em determinados dias em troca da respectiva diminuição em outros, dentro do ciclo semanal, respeitado o limite máximo de duas horas diárias. Eles admitem ainda,

derrogações ao princípio da limitação da jornada, que são de dois tipos: a) derrogações permanentes ou exclusões de certas pessoas, cujo trabalho é essencialmente descontínuo, de espera, ou de custódia (gerentes, trabalhos externos etc.), seja por que não exija um grande esforço na execução, seja porque o agente deve ter certa autonomia de ação, seja porque não possa ser controlado eficientemente; b) derrogações temporárias, podendo estas compreender todo pessoal adulto da empresa; toleradas para a empresa fazer face a trabalho extraordinário, nos casos previstos em lei, ou a trabalho em excesso decorrente de força maior ou de serviços preparatórios, inadiáveis, relativos a predisposição do maquinismo e da matéria prima. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.318)

As normas que regem a duração do trabalho tem caráter de ordem pública, em virtude dos interesses tutelados, mas esse caráter sofreu um abrandamento diante da conjuntura econômica desfavorável às empresas, quando foi permitida a redução de jornada com diminuição proporcional do salário, prevista no Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.318-319)

Consideram o trabalho extraordinário como a mais importante derrogação do princípio da limitação da duração diária do trabalho, apesar de estar subordinado ao limite de duas horas extra diárias, mediante o pagamento de um adicional de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, pactuado mediante acordo ou convenção coletiva. Existem também jornadas inferiores a oito horas diárias, em virtude da natureza das atividades ou por

previsão legal, como é o caso dos bancários, operadores de telefonia, marítimos, aeronautas, advogados, etc. (GOMES, GOTTSCHALK, 2012. p. 319)

Conceituam o trabalho extraordinário como sendo “todo aquele prestado com “ultrapassamento” da duração fixada pela lei, como pela extralimitação da duração fixada pelo contrato individual ou convenção coletiva.” (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.321)

O trabalho em sobreaviso é conceituado como “aquele em que o empregado permanece a disposição do empregador por um período de vinte e quatro horas, para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender a necessidades ocasionais de operação”. Não há menção ao trabalho em prontidão no capítulo dedicado ao estudo da duração do trabalho. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.320)

Há também menção ao trabalho noturno, assim considerado aquele realizado durante o período definido como noite, que no Brasil foi fixado com base na aceção físico-astronômica, considerando noite o período que vai das 22 horas de um dia às 05 horas do outro. No trabalho rural o conceito de noite para fins de relações de trabalho varia conforme a natureza do labor realizado, sendo das 21 horas de um dia às 05 do outro quando o trabalho se der na lavoura, e das 20 horas de um dia e as 04 horas do seguinte, se o trabalho for realizado na pecuária. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.323)

O trabalho noturno urbano tem uma redução ficta da duração da hora, de sessenta minutos para 52 minutos e 30 segundos. Quanto ao pagamento do adicional pelo trabalho noturno, este deve ser de 20% na zona urbana e de 25% na zona rural.

No estudo do repouso hebdomadário e em dias festivos, resgatam as suas origens religiosas, assim como fizeram os demais colegas. No Brasil, as normas a respeito desses períodos de descanso estabelecem que o repouso semanal remunerado deve ser concedido preferencialmente aos domingos, com duração de 24 horas consecutivas. O repouso nos feriados, deve ser concedido de acordo com a tradição local e no limite das exigências técnicas das empresas concedentes. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.325)

Há, porém, atividades que possuem permissão legal para conceder o repouso semanal em dia diverso do domingo, que são vistas como derrogação do princípio do repouso hebdomadário. Outros casos em que é possível a suspensão do repouso aos domingos ocorrem nas hipóteses de força maior, serviços inadiáveis etc.

As Férias, abordadas dentro do capítulo que cuida da duração do trabalho, são consideradas como intervalo anual e conceituadas como “o direito de o empregado interromper

o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições e tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres da restauração orgânica e da vida social”. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.328)

As férias anuais se dividem em alguns elementos estruturais, como o período aquisitivo, o período concessório, o gozo em tempo útil a remuneração por férias, a indenização em caso de rescisão do contrato e o fracionamento. O período aquisitivo corresponde aos primeiros doze meses de vigência do contrato de trabalho, enquanto que o concessório corresponde, sempre, ao ciclo de doze meses seguintes ao término do período aquisitivo. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.329)

Ao final do capítulo dedicado ao estudo da duração do trabalho, os autores tratam do que chamam de aproveitamento útil do lazer e questionam se é possível, sem ofender os princípios do direito do trabalho, discutir a intervenção estatal no sentido de organizar o ócio dos trabalhadores subordinados. Essa organização seria para orientar o tempo livre dos trabalhadores no sentido cultural e moral, que os autores consideram possível e lícita. (GOMES, GOTTSCHALK. 2012. p.338-339)

6 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO TRABALHISTA TRADICIONAL LATINOAMERICANA E EUROPEIA

Antes de iniciar o presente capítulo, cumpre destacar que ele se destina a traçar um breve panorama de como a doutrina jurídico-trabalhista tradicional aborda o tema “duração do trabalho” ou “jornada de trabalho” em diferentes países latino-americanos e europeus. Sem a pretensão de esgotar o tema, mas com o objetivo de apontar as principais semelhanças e diferenças entre o posicionamento doutrinário tradicional estrangeiro e o brasileiro.

6.1 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL NA AMÉRICA LATINA

6.1.1 A jornada de trabalho na obra de Benito Perez

O autor inicia o estudo da duração do trabalho explicando que o princípio que norteia a limitação da duração diária do trabalho tem fundamento no direito inalienável à preservação da saúde física e moral da pessoa humana.

Na Argentina, a jornada de trabalho é regida pelas leis Nº 11.544 e 21.297 e regulamentos e tem sua duração limitada a oito horas por dia ou 48 horas por semana para qualquer empregado, ainda que a atividade em que trabalhe não tenha como objetivo o lucro. Essa limitação está ligada a fatores de ordem biológica, cultural e de higiene do trabalho.

Explica as espécies de jornada de trabalho reconhecidas na doutrina e na legislação argentinas, muito semelhantes à experiência brasileira a respeito do tema. Elenca e conceitua as jornadas normal, noturna, em atividades insalubres, mista, diagramada e extraordinária. De acordo com ele,

Por jornada de trabalho se entende todo o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador, enquanto não pode dispor de sua atividade para seu próprio benefício. Este conceito sobre o dia legal foi especificado na Conferência de Londres de 1926 sobre jornada de trabalho legal. (PEREZ, 1982. p.131 tradução da autora)

A jornada noturna é definida como o trabalho realizado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 6h do dia seguinte, tendo duração de sete horas, diferente das atividades diurnas, cuja duração normal é 8h. Outra jornada com duração inferior às oito horas

é a fixada para o trabalho executado em lugares insalubres, cuja duração não poderá exceder as seis horas diárias ou trinta e seis semanais, segundo Perez.

Na jornada mista, o empregado alterna em seu horário de trabalho diário a prestação de labor nos turnos diurno e noturno, dependendo das necessidades empresariais. Isso ocorre quando a jornada diária se prolonga para além das 21 horas ou inicia antes das 06h. Outra figura interessante é a chamada “jornada diagramada” que ele conceitua como

aquela cujas horas de trabalho são distribuídas de acordo com as características da atividade e a sua duração é estabelecida de acordo com os requisitos da prestação do serviço que, devido às condições especiais em que a atividade é realizada, é realizada em ciclos nos quais se alternam o trabalho contínuos com o descontínuo, mas não permitem que o trabalho efetivo exceda em cada período um limite máximo a fim de observar o cumprimento da jornada legal de trabalho. (PEREZ,1982 . p.131 tradução da autora)

No estudo das horas extraordinárias de trabalho, explica que esse tipo de prorrogação só é admitido em caráter excepcional, nas hipóteses previstas pela legislação argentina a respeito do trabalho.

O prolongamento da jornada de trabalho pela prestação de horas extraordinárias é a exceção permitida por lei sobre a jornada legal de trabalho. A prestação de trabalho só é admitida quando os requisitos legais e regulamentares exigidos para sua execução forem cumpridos. [...] O salário pra essas horas suplementares será aumentado em pelo menos 50% em relação ao salário normal e em 100% no caso de feriados. (PEREZ,1982. p. 133 tradução da autora)

Quanto aos períodos de repouso assegurados ao trabalhador, destaca o descanso semanal como uma das primeiras conquistas da classe trabalhadora argentina e ressalta que, apesar de suas origens religiosas, “a legislação moderna o adota por razões de higiene social; para que, além do descanso compensatório da semana de trabalho, o trabalhador goze de um dia de lazer na companhia de seus familiares”. Na Argentina, esse descanso semanal deve ser concedido entre as 13h do sábado e as 00h do domingo.

Ainda com relação aos períodos de descanso, aborda a questão das Férias anuais remuneradas, que “destinam-se a fornecer aos trabalhadores um período de descanso, após um ano de trabalho, para recuperar seus suas energias, ao mesmo tempo, ter a oportunidade de passar uns dias de relaxamento com sua família.” (PEREZ, 1982. p.139, tradução da autora)

A lei do contrato de trabalho estabelece que o trabalhador gozará de um período mínimo e contínuo de descanso anual remunerado. Este período será de 14 dias corridos, quando a antiguidade no emprego não exceder cinco anos e a sua extensão será determinada com base no tempo no emprego. (artigo 150, LCT). (PEREZ, 1982. p.139 tradução da autora)

Para que tenha direito a usufruir do período integral de férias, o empregado deverá ter prestado serviços durante a metade dos dias hábeis compreendidos no calendário durante o período de um ano. Caso o trabalhador não consiga totalizar esse período aquisitivo, poderá desfrutar de um período de descanso anual proporcional de um dia de descanso para cada 20 dias efetivamente trabalhados, computáveis na forma prevista em lei. O período de concessão das férias, de acordo com a legislação argentina vigente à época de lançamento da obra de Perez estava fixado entre 1º de outubro e 30 de abril do ano seguinte ao período aquisitivo. PEREZ, 1982. p.139)

6.1.2 A jornada de trabalho na obra de Santiago Barajas Montes de Oca.

De acordo com o autor, o Direito do Trabalho se interessa pelos seguintes aspectos do ordenamento do tempo de trabalho: as horas de trabalho ordinárias, as horas extraordinárias, a “semana comprimida de trabalho”, a jornada contínua (em turnos), o horário de trabalho variável e a redução da duração do trabalho.

A respeito das horas normais de trabalho, esclarece que a sua limitação foi imposta na conferencia inicial da OIT, no ano de 1919, fixando a duração máxima de oito horas por dia e 48 semanais. Considera-se como tempo de trabalho ordinário

O período durante o qual o trabalho é realizado pode variar e ser diurno, noturno ou misto (quando compreende parte do dia e parte da noite), ou pode ser dividido, de acordo com a natureza da atividade realizada, às variações climáticas e os costumes impostos em cada região do globo. (DE OCA, 1990 p. 10, tradução da autora)

A jornada de trabalho é conceituada como “o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para prestar o seu trabalho”. E o trabalho extraordinário deve ter a qualidade de “único e especial”, podendo ser realizado somente quando houver contingencia ou fato que justifique a prorrogação da jornada ordinária. (DE OCA, 1990. p. 10)

Quando for necessário prolongar a jornada normal de trabalho, devem ser observados os requisitos essenciais ou as circunstâncias específicas previstas em lei, que limitam as horas extras ao número de três horas por jornada, no máximo três vezes por semana ou situações correlatas. O trabalho extraordinário a ser prestado deve ser nas mesmas funções que executa o trabalhador em sua jornada normal. (DE OCA, 1990. p. 11 tradução da autora)

De acordo com ele, observar esses requisitos tem como objetivo “evitar que o tempo obedeça às exigências econômicas das empresas; ou seja, que se deva prestar trabalho casual ou temporário, evitando os seus impactos sobre a saúde do trabalhador.” (DE OCA, 1990. p. 11 tradução da autora)

O trabalho em tempo parcial, também chamado de “semana comprimida”, é conceituado como o período de labor com duração inferior às oito horas diárias, que geralmente é prestado em atividades de natureza complementar, por unidade obra, por pessoas deficientes, por donas de casa, estudantes, aposentados, por conveniência pessoal ou nas empresas que não funcionem durante o dia todo. Há também a redução de jornada legal imposta a determinadas atividades, em função de sua natureza ou condições de execução, como no caso do labor subterrâneo, perigoso e insalubre. Nesses casos, a jornada semanal é de 40 horas ou menos. (DE OCA, 1990. p. 11)

Ao tratar do trabalho que conhecemos como turnos ininterruptos de revezamento, o autor se refere à “*jornada continua y horario variable*”, e explica que esses tipos de jornada se destinam às atividades de caráter permanente, nas quais não é possível modificar severamente o tempo de trabalho. Nesses casos, a legislação prevê variações que vão desde o aumento dos turnos de trabalho até a diminuição de dias de labor na semana. (DE OCA, 1990. p. 12)

Ao tratar da redução da jornada de trabalho, afirma que

Na América Latina, não foi possível estabelecer legalmente uma jornada de quarenta horas por semana; Além disso, a maioria dos nossos países só promulgou a respectiva Convenção da OIT nos últimos anos. A diminuição do tempo de jornada foi obtida, mas através de contratos coletivos de trabalho, através da imposição de cláusulas especiais. (DE OCA, 1990. p. 12 tradução da autora)

6.1.3 A jornada de trabalho na obra de Nestor de Buén Lozano

O autor entende como jornada de trabalho " o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para prestar seu trabalho" e acredita que um dos princípios fundamentais do regime de produção capitalista se expressa na busca pela obtenção do maior volume de trabalho possível, em troca da remuneração mais baixa.

Apresenta a seguinte classificação para a jornada de trabalho:

a) Jornada diurna. É aquela compreendida entre as seis e as vinte horas (Artigo 60). A duração máxima legal é de oito horas (artigo 61). b) Jornada mista. Compreende períodos do dia e da noite, desde que o período noturno seja inferior a três horas e meia. Se for composto por três horas e meia ou mais, será considerado jornada noturna (Artigo 60). Sua duração máxima é de sete horas e meia (artigo 61). c) Jornada Noturna: seus limites são das vinte às seis horas (art., 60) e tem uma duração máxima de sete horas (artigo 61). d) Jornada reduzida. Os menores de dezesseis anos não podem trabalhar jornadas integrais (artigo 177). Em algumas atividades, p. ex., a das equipes aeronáuticas, a jornada máxima também está limitada abaixo dos limites legais (artigo 224). e) Jornada Especial. Se o princípio constitucional fixar a duração máxima da jornada diária, a lei permite uma jornada diária maior se com ela for possível conseguir o repouso de sábado à tarde ou qualquer outra modalidade equivalente (artigo 59). A constitucionalidade do preceito é duvidosa, mas a bondade da solução é indiscutível. Na verdade, com base nesta disposição, foi possível integrar jornadas acumuladas que são indispensáveis em certos tipos de serviços, como dissemos antes. f) Jornada ilimitada. Parece pouco congruente com os princípios constitucionais para aceitar que possa haver uma jornada ilimitada. No entanto, em relação aos trabalhadores domésticos, a lei exige apenas (artigo 333) que eles desfrutem de um descanso suficiente para se alimentar e descansar durante a noite. g) Jornada extraordinário. De acordo com o conceito de art. 66, o dia extraordinário é aquele que se estende além dos limites legais devido a circunstâncias excepcionais. Não pode exceder três horas por dia nem três vezes por semana (artigo 66). h) Jornada emergente. Qualificamos assim aquela que o trabalhador realiza além do limite ordinário, em casos de sinistro ou risco iminente que ponha em perigo a vida do trabalhador, de seus colegas ou do empregador, ou a própria existência da empresa (art. 65) . Mario de la Cueva usa a expressão "trabalho de emergência". i) Jornada contínua. A lei não a define, embora mencione no artigo 63, apesar do descanso de meia hora. Na realidade, é um conceito que expressa a ideia de que, a partir da hora em que a jornada começa e aquela em que termina, o trabalhador está à disposição do patrão. Contínuo não significa aqui ininterrupto, já que o trabalhador teria direito a uma pausa de meia hora, pelo menos. j) Jornada descontínua. Sua característica principal é a interrupção de tal forma que o trabalhador pode, livremente, dispor do tempo compreendido entre cada etapa . Envolve dois momentos diferentes de iniciação da jornada. (LOZANO, 2002. p.160 tradução da autora)

Quando por circunstancias extraordinárias for necessário aumentar o número de horas de trabalho, será devido ao empregado um adicional pelo tempo excedente de 100% sobre o valor das horas normais. O trabalho extraordinário fica limitado a 3 horas diárias, 3 vezes por semana, proibido o trabalho de menores de 16 anos. A ideia de jornada extraordinária,

envolve os seguintes fatores. a) Que a jornada pactuada seja prolongada, que não necessariamente deve ser a jornada legal; b) Que o prolongamento se deve a

circunstâncias extraordinárias; c) Que as circunstâncias extraordinárias sejam motivadas pelas necessidades do empregador; d) Que a prorrogação da jornada não exceda três horas por dia, nem três vezes por semana. O que foi dito anteriormente nos leva a formular algumas observações: a) Não se pode entender que há jornada extraordinária quando o trabalhador não prolonga seu dia de trabalho, sem que realize um trabalho diferente. (LOZANO, 2002. p.166, tradução da autora)

Acredita que a fixação de um horário de trabalho é uma garantia fundamental do trabalhador, que pode planejar melhor como irá dispor de seu tempo livre, e estabelecer compromissos em determinadas horas, como estudar, praticar esportes, outras atividades remuneradas, etc. (LOZANO, 2002)

No tocante aos intervalos, menciona a previsão de concessão de uma pausa de meia hora durante a jornada contínua de trabalho, destinada ao repouso do empregado, e que esta medida se justifica no fato de que é desumano exigir um labor contínuo ao longo de toda a jornada de trabalho.

6.1.4 A jornada de trabalho na obra de Antonio Vazquez Vialard

O autor explica que o legislador argentino fixou um limite máximo diário ao dever do empregado de colocar sua capacidade laboral a disposição do empregador e somente em casos excepcionais esse limite poderá ser prorrogado. E,

Somente excepcionalmente, o empregado é obrigado a prestar serviços após as horas de serviço normais (horas adicionais), no caso de: a) perigo; b) "ocorrência de acidente ou risco iminente de força maior", e c) "devido a requisitos excepcionais da economia nacional ou da empresa". (VIALARD,1999. p 402 tradução da autora)

Ressalta que além do limite máximo diário de trabalho, a legislação impõe pausas entre uma e outra jornada de trabalho, que não pode ser menor do que 12 horas, e durante a própria jornada de trabalho. Além delas, também estão previstos os repousos semanais, em dias festivos, ou licenças especiais que sejam necessárias para que o trabalhador possa cumprir com responsabilidades familiares para cumprir obrigações eleitorais, atender a uma citação judicial, ou outros afazeres que não possam ser realizados fora do horário de trabalho. (VIALARD,1999. p 403)

Quando trata do trabalho nos dias destinados ao repouso, como em feriados, explica que

Para desfrutar da remuneração extra, se requer como condição a prestação de serviços sob as ordens do mesmo empregador: a) "48 horas ou 6 dias dentro do prazo de 10 dias úteis antes do feriado", ou b) "o dia útil da véspera do feriado e continuar trabalhando em qualquer um dos 5 dias úteis seguintes "(artigo 168, LCT, neste último caso, deve se compreender que o fizeram durante as horas de uma jornada integral, de acordo com as características da relação, isto é, não parcial: 4 horas dentro de uma das 8, 2 horas dentro de uma programação de 4, etc.). (VIALARD,1999. p. 419 tradução da autora)

Quanto às férias anuais, ele ressalta a sua finalidade que é “higiênica, para reparar as forças, aproveitar o descanso em outro lugar, facilitar um lapso de tempo no qual se estabeleçam relacionamentos mais longos com outros membros da família.”, Este mesmo fundamento é aplicado aos demais dias e períodos de repouso. (VIALARD,1999. p. 421)

6.2 A JORNADA DE TRABALHO NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL EUROPEIA.

6.2.1 A jornada de trabalho na obra de Antonio Martin Valverde, Fermin Rodriguez Sañudo Gutierrez e Joaquin Garcia Murcia

O estudo da duração do trabalho na obra autores espanhóis inicia explicando que a técnica de regulação do tempo de trabalho parte da fixação de um teto ou limite de horas que não pode ser superado, ou seja, fixa uma jornada máxima.

Ao tratar da progressiva redução da jornada de trabalho na Espanha, destacam que

uma das linhas gerais de evolução foi a redução progressiva da duração da prestação de serviços; evolução na qual coincidiram, por um lado, a pressão dos trabalhadores e suas organizações profissionais em favor da redução do tempo de trabalho e da consequente extensão do tempo de descanso e atenção à família, às necessidades sociais, cultural e de lazer; e, por outro lado, o aumento progressivo da produtividade do trabalho humano devido aos avanços tecnológicos aplicados aos processos produtivos e também à melhor organização e gestão do sistema produtivo. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 547 tradução da autora)

Além disso, mencionam a tendência atual de flexibilização dos tempos de trabalho, inscrita na diretiva 93/104.

Ressaltam que a dinâmica de regulação da jornada de trabalho no ordenamento espanhol, é produto da articulação entre as normas estatais e o conteúdo das convenções coletivas de trabalho. O *Estatuto de los trabajadores* como principal norma estatal a respeito das relações de trabalho, estabelece em seu art. 34 um limite máximo de 40 horas de duração

normal do trabalho efetivo, e os contratos e convenções podem estabelecer jornadas inferiores, mas nunca superiores ao limite do estatuto.

Na Espanha, os trabalhadores menores de 18 anos tem a sua jornada de trabalho limitada a oito horas diárias de trabalho efetivo, incluído o tempo de formação, previsto do *contrato para la formación*, no qual se combinam atividades laborativas e de capacitação, de modo semelhante ao contrato de aprendizagem previsto no ordenamento brasileiro. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997.)

Os autores esclarecem que o módulo tradicional de cálculo da jornada de trabalho é o dia, seguido pela limitação semanal, e mais recentemente pela anualização da jornada de trabalho. Estas duas últimas como estratégias de flexibilização do tempo de trabalho no sentido de ajustá-lo às conveniências ou necessidades da organização produtiva.

Pode-se perceber uma semelhança com o ordenamento brasileiro no método de computo do tempo de trabalho, que também exclui o tempo de deslocamento para o local de trabalho, o período de troca de uniforme e o deslocamento da entrada do centro de trabalho para o posto efetivo que não exceda 10 minutos diários.

O ordenamento espanhol também estabelece jornadas especiais, assim como o brasileiro, para as quais se leva em conta a natureza das atividades ou as circunstâncias de prestação do serviço, que não podem ser submetidas ao regramento geral. Dentre as hipóteses de jornadas especiais espanholas estão os empregados nas *fincas urbanas* (fazendas urbanas), das atividades de transporte e trabalho marítimos, o trabalho em turnos, os trabalhos de preparação e de encerramento de outros, e as atividades com jornada fracionada (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 548)

Além das hipóteses acima, mencionam as hipóteses de redução de jornada de trabalho destinadas às mulheres trabalhadoras lactantes, com filhos menores de 9 meses e a redução por guarda legal de criança ou pessoa com deficiência. Esses casos se diferenciam dos anteriores porque levam em consideração as circunstâncias pessoais ou familiares dos trabalhadores, e não a natureza da atividade laboral executada. Segundo eles,

[...] a mulher trabalhadora, para amamentar uma criança com menos de nove meses, tem direito a uma hora de ausência do trabalho [se entenda, diariamente] que ela pode dividir em duas frações; a interessada pode substituir este direito por uma redução do dia normal de meia-hora com o mesmo propósito; Se o pai e a mãe trabalham, qualquer deles pode aproveitar essa vantagem. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 549 tradução da autora)

No caso da lactante não haverá redução proporcional do salário, mas na hipótese de guarda legal sim. Outra forma de redução da jornada de trabalho prevista pelo ordenamento espanhol é o chamado *contrato de relevo*, que se celebra com um trabalhador desempregado que cobre 50% do dia útil de um trabalhador que entra em uma situação de aposentadoria parcial, com o tempo reduzido na mesma proporção. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 549)

Trazem em sua obra uma distinção que não é feita de forma expressa pela legislação espanhola, entre o que chamam de *jornada continuada* e *jornada partida*, sendo a primeira aquela que é executada ininterruptamente e a segunda aquela na qual o tempo de trabalho diário se divide em duas frações, com uma interrupção entre elas, que normalmente corresponde ao horário de almoço. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p.552)

Há também uma breve explicação do que se considera como horário flexível que, de acordo com os autores, não é regulado pela legislação espanhola, mas pelas convenções coletivas de trabalho, que permitem ao trabalhador adaptar o início ou o término de jornada diária de trabalho às suas necessidades. Essa forma de trabalho é especial por que

consiste na exigência para o trabalhador de sua presença no local de trabalho durante certas horas da jornada, porém com o direito de completar o total de horas em momento da sua escolha. Assim, ao contrário do que acontece aplicando pela aplicação de um horário rígido e único para todos os trabalhadores, estes podem, no caso das horas flexíveis, adaptar parcialmente o início ou fim de seu trabalho ou a distribuição das horas de sua jornada diária às suas conveniências pessoais, familiares ou sociais. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 552. tradução da autora)

O trabalho noturno é definido como aquele realizado entre as 22h de um dia e as 6h do seguinte, não sendo necessário que o trabalhador realize sua jornada integralmente dentro desse intervalo de tempo, desde que execute pelo menos 3 horas dentro desse período. O trabalho noturno também tem limitação diária expressamente definida na legislação espanhola, sendo de oito horas a jornada normal e proibida a prestação de horas extra. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997, p. 552-553)

O trabalho em turnos é uma modalidade de organização das prestações laborais na empresa, justificada pela necessidade de atender com sucessivas equipes de trabalhadores a uma atividade produtiva que se prolonga pelas 24 horas do dia ou, pelo menos, mais além do que as horas de trabalho uma única equipe pode realizar. O *estatuto de los trabajadores* prevê em seu artigo 36 que o trabalho em turnos corresponde a

qualquer forma de organização do trabalho em equipe, segundo a qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos empregos, de acordo com um certo ritmo, contínuo ou descontinuado, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar seus serviços em diferentes momentos em um determinado período de dias ou de semanas. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 554 tradução da autora)

É com base no conceito de horas extraordinárias inscrito no Art. 35 do *Estatuto de los trabajadores* que iniciam o estudo do tema considerando como tais, as horas de trabalho que se realizem além da duração máxima da jornada ordinária de trabalho, fixada de acordo com o Art. 34 do referido estatuto. Explicam que, por expressa previsão legal, não são consideradas como horas extraordinárias – para fins de cálculo de jornada máxima ou limite de horas extra – o excesso de horas trabalhadas para prevenir sinistros ou reparar danos em casos emergenciais. O tempo de sobreaviso também não é considerado como extraordinário. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 555)

A prestação de horas extra, não está mais sujeita à autorização de autoridades administrativas, como já estivera anteriormente. Quanto à voluntariedade de sua execução, explicam que em regra, a prorrogação depende da vontade do trabalhador, salvo quando a sua prestação estiver pactuada em contrato individual ou convenio coletivo de trabalho, quando se torna independente de consentimento. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 555)

A retribuição pelas horas extra trabalhadas pode ser pactuada, via acordo individual ou convenio coletivo, e pode ser feita mediante o pagamento de um valor adicional igual ou superior ao valor da hora normal de trabalho ou ainda, através da compensação de horas laboradas por horas de descanso remunerado. A legislação espanhola também fixa o limite de oitenta horas extraordinárias anuais, que não deve ser ultrapassado, mas assegura ao empregado que trabalhar mais do que esse teto o pagamento de uma indenização correspondente. Os autores entendem que essa restrição numérica à prorrogação da jornada de trabalho tem como objetivo não só impedir jornadas excessivas, mas também repartir o trabalho a fim de criar postos de emprego. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 556-557)

De modo semelhante ao ordenamento jurídico brasileiro, o *estatuto de los trabajadores* espanhol prevê o direito ao repouso semanal remunerado, com duração de um dia e meio, que compreenderá parte do sábado e todo o domingo. De acordo com os autores, é importante destacar que o descanso semanal pode ser melhorado ou ampliado através de convenio coletivo e também pode ser acumulado pelo período de até 14 dias, para compensação futura, desde que previsto em contrato individual ou convenio coletivo. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 559)

O repouso em dias festivos (feriados) também são remunerados e as datas de sua ocorrência estão elencadas em legislação específica de caráter nacional. Quanto às férias, os autores ressaltam que sua duração é resultado da articulação entre as normas estatais e as negociações com a classe trabalhadora, sendo esse período anual de descanso insubstituível por compensação econômica, O contrato individual ou coletivo de trabalho somente poderá ampliar a duração de trinta dias, e nunca diminuí-la. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 562)

Apesar de não poder ter sua duração reduzida, as férias podem ser fracionadas na Espanha, à luz do que prevê a Convenção N° 132 da OIT, desde que uma das frações não seja inferior a duas semanas ininterruptas de trabalho. Quanto ao momento de fruição das férias, os espanhóis explicam que fica a critério do empregador, mas também pode ser fixado por convenio coletivo que verse sobre o planejamento anual de férias. (VALVERDE, GUTIÉRREZ e MURCIA, 1997. p. 562)

6.2.2 A jornada de trabalho na obra de Manuel Carlos Palomeque Lopez e Manuel Alvarez de La Rosa

O estudo da jornada de trabalho na obra dos autores tem início com a exposição dos objetivos essenciais de sua limitação, que são a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores e também a fixação da quantidade de trabalho que deve ser prestada. Nessa segunda perspectiva, a questão da duração do trabalho é vista como um ingrediente da política de emprego, na medida em que uma maior quantidade de postos de trabalho guarda relação com a capacidade de adaptação das disposições a respeito da jornada. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 847)

Há três fontes de regulação da jornada de trabalho: a intervenção normativa do Estado, os convênios coletivos e a vontade das partes, que evoluíram na intenção de reduzir a diminuição da jornada – e atualmente, de melhorar a sua distribuição – porque agem diretamente sobre o poder diretivo do empregador, fixando o tempo necessário para que se leve adiante o sistema de produção de bens e serviços que se quer colocar no mercado. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 847)

O ordenamento espanhol atribui importante papel às negociações coletivas a respeito da jornada, que tem como função fixar a distribuição das horas de trabalho ao longo do ano, e atuam no sentido de dar aos trabalhadores um maior controle do trabalho efetivo. E em caso de conflito entre a vontade individual das partes e o pactuado em convenio coletivo, deve prevalecer a vontade coletiva sobre a individual, que não pode estabelecer condições inferiores à lei ou convenio. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 848)

Quanto à duração máxima da jornada de trabalho, explicam as normas contidas no *estatuto del trabajador*, que estabelece que

A jornada fixa de quarenta horas por semana tem a característica de ser considerada como a máxima ordinária. Quem trabalha mais horas para um empregador irá fazê-lo em caráter extraordinário e, portanto, deve ser remunerado. Trabalhar menos horas tem, por sua vez, uma modalidade dupla de tratamento legal: o jornada mais curta é o produto de um pacto individual ou coletivo (jornada pactuada, portanto, ordinária para o trabalhador, empresa ou setor a que se refere o pacto) ou, o módulo aplicável é o máximo legal e trabalhar menos significa, simplesmente, receber um salário mais baixo (trabalho a tempo parcial). (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997, P.851 tradução da autora)

Quanto ao conceito de tempo de trabalho efetivo, os autores recorrem ao inscrito no art. 34 do *estatuto de los trabajadores*, assim considerando o tempo em que desde o início ao término da jornada o empregado se encontra em seu posto de trabalho. O tempo de sobreaviso, além de não ser computado como hora extra, também não pode ser considerado como tempo efetivo. O tempo à disposição, chamado de *tempo de presencia*, é aquele em que o trabalhador está à disposição do empregador, sem prestar trabalho efetivo, assim como no ordenamento brasileiro. No caso espanhol, o tempo à disposição não poderá exceder 20 horas semanais no período de um mês. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p.852-853)

Há também limitações de jornada em razão da atividade, fundamentadas na tutela da integridade física do trabalhador, que recaem sobre os empregos que envolvam riscos ambientais individualmente nocivos, circunstancias excepcionais de penosidade, perigo, insalubridade ou toxicidade que não possam ser eliminadas pelo uso do equipamento de proteção individual. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p.854)

Também estão previstas no ordenamento espanhol hipóteses de redução da jornada em virtude de circunstancias pessoais do trabalhador, como é o caso da diminuição de jornada por lactação de um filho menor de 9 meses e da redução por guarda legal de menor ou deficiente físico ou psíquico. No caso da mulher trabalhadora, ela pode usufruir de um repouso de 1 hora durante a jornada ou reduzi-la em meia hora, sem redução salarial. Nas hipóteses de guarda

legal, a redução do tempo de trabalho vem acompanhada pela redução proporcional do salário. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 855-856)

Quanto ao trabalho noturno, considerado pelo *Estatuto de los trabajadores* como aquele realizado entre as 22h às 6h, quer integralmente ou por pelo menos 3 horas, reforçam a proibição desse tipo de jornada para os menores de 18 anos e para as mulheres em período de lactação, em virtude de ser mais gravoso à sua saúde e ressaltam o dever de comunicação do empregador às autoridades competentes em matéria de trabalho, quando necessite utilizar regularmente esse tipo de trabalho.

Ao tratar do trabalho em turnos, reproduzem a definição legal que está prevista no *Estatuto*, que elenca três aspectos que tornam o trabalho em turnos peculiar: a) a organização do trabalho do trabalho por equipes; b) ritmo sucessivo ou rotação dos trabalhadores em um mesmo posto de trabalho e; e c) prestação de serviço em horas diferentes no período determinado de uma semana. Como se pode perceber, é uma definição muito semelhante à experiência brasileira com o trabalho em turnos de revezamento.

A respeito das horas extraordinárias, explicam a que quando se fixa uma jornada diária, pode aparecer a prestação habitual de horas suplementares como forma de burlar essa limitação. O conceito de horas extra trazido por eles é o mesmo do *estatuto de los trabajadores*, que considera como extraordinárias as horas trabalhadas além da duração normal estabelecida em lei ou convenio coletivo. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 862)

Ressaltam a existência de três limites indisponíveis quando se trata da prestação de horas extra, que são: a) a proibição da prestação de trabalho extraordinário aos menores de 18 anos; b) a proibição da realização de horas extra pelos trabalhadores noturnos e c) a quantidade máxima anual de 80 horas extra, observadas as prescrições legais. De acordo com eles

O parâmetro para contar horas extras é a determinação da jornada ordinária. Para o cálculo do número de horas extras, não se consideram aquelas que foram compensados por meio de descanso dentro dos quatro meses seguintes à sua realização. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997, P.863 tradução da autora).

Por fim, explicam a dinâmica dos períodos de descanso diário, semanal e anual na Espanha. O descanso diário pode ser concedido dentro do horário de trabalho ou entre um dia de trabalho e outro. Deve haver um intervalo de no mínimo doze horas entre uma jornada e outra. O descanso semanal, em regra geral compreenderá a tarde do sábado, todo o domingo e a manhã da segunda feira, e tem a duração de um dia e meio. Pode ser acumulado pelo período

de até 14 dias, caso haja previsão em contrato individual ou convenio coletivo de trabalho. (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997. p. 865)

Quanto ao direito à férias anuais,

Todo trabalhador tem direito a trinta dias de férias anuais remuneradas. São dias naturais, não excluindo do seu cálculo os domingos e feriados que podem entrar. É um direito anual e para ser detentor dele é necessário, portanto, ter trabalhado por um ano; o gozo se dá dentro de cada ano natural e se foi trabalhado menos tempo, as férias serão gozadas proporcionalmente ao tempo trabalhado; (LOPEZ; DE LA ROSA, 1997, P.851)

6.2.3 A jornada de trabalho na obra de Jean Claude Javillier

O autor inicia a discussão a respeito da duração do trabalho relembrando que desde a origem dos movimentos operários, esta questão está em pauta, tanto para preservação da saúde dos trabalhadores, quanto para reduzir a jornada de trabalho como forma de enfrentar o desemprego. Do ponto de vista do patronato francês,

a redução do tempo de trabalho não é considerada como um instrumento de luta adequado contra o desemprego e com a finalidade de criar mais empregos. No entanto, nos últimos anos, algumas reivindicações do patronato situaram o tempo de trabalho (sua organização) no cerne de uma política de flexibilidade das condições de emprego e de trabalho. Os objetivos do patronato são a redução das disputas jurídicas e dos controles administrativos. A fim de aumentar a produtividade, é necessário que haja uma constantemente maleabilidade na utilização dos instrumentos de produção. (JAVILLIER, 1988. p. 131)

À época da publicação da obra analisada, o autor afirmava ser de 39 horas semanais a duração máxima do trabalho na França, por força do Decreto N° 82.41 de 1982, sendo possível modular a duração semanal legal, dentro do período de um ano, porém “esta modulação não deve levar a exceder uma média de 30 horas por semana, e suas condições são determinadas através de convenção coletiva ampliada ou de acordo de empresa seguindo-se as condições precitadas.” (JAVILLIER, 1988. p. 131)

Já no ano de 1985 um projeto de decreto permitia a realização de “trabalho intermitente, no período de um ano, através de contrato de trabalho por prazo indeterminado. Mantendo-se o enquadramento do assalariado dentro do dito contrato, ele trabalharia somente uma parte do ano.” (JAVILLIER, 1988. p. 133).

Outro ponto importante trazido à discussão é a ideia de flexibilidade da duração semanal do trabalho, considerando a possibilidade de o empregador recorrer às horas

suplementares como forma de prolongar o tempo de trabalho de seus funcionários. Apesar dessa possibilidade, em qualquer hipótese o empregador deveria respeitar a duração máxima do trabalho, que tinha dois limites: a duração máxima semanal absoluta de 48h no decorrer de uma mesma semana; e a duração máxima semanal média que não poderia ultrapassar 46 horas em um período qualquer de 12 semanas. (JAVILLIER, 1988. p. 134).

Ao tratar dos tempos de descanso, enfatizou o descanso semanal remunerado e as férias anuais. O descanso semanal acarretava dois princípios: proibição de fazer um assalariado trabalhar mais de 6 dias por semana e a obrigatoriedade do descanso dominical, apesar de existirem exceções. Quanto às férias, ele explicava que “após 12 meses de trabalho o assalariado teria direito a 30 dias de férias por ano (excluídos os domingos, feriados legais e dias não trabalhados na empresa)”. (JAVILLIER, 1988. p. 135).

6.2.4 A jornada de trabalho na obra de Jacques Le Goff.

O autor inicia o estudo do tempo de trabalho explicando que o tema é um dos grandes objetos de confrontos sociais desde o advento da industrialização, ao lado da questão da duração do trabalho, que a partir do surgimento das primeiras máquinas, foi prolongada de maneira desumana, enquanto a ideia de economia de tempo se tornava um imperativo na cadeia de produção. (LE GOFF, 2001. p. 521)

Ao longo de 150 anos, tomando como ponto de partida o ano de 1850, três objetivos distintos nortearam a regulação do tempo de trabalho na França e no mundo moderno. Esses objetivos estão claramente ligados às estratégias de produção capitalista de momentos históricos determinados, sendo o primeiro ligado ao final do século XIX, o segundo marcado pela influência do taylorismo-fordismo, e o terceiro surgido na década de 1980. (LE GOFF, 2001. p. 521-522)

O primeiro objetivo é chamado de *visée protectrice*, que consistia na diminuição da carga de trabalho de forma quantitativa, a partir da redução de sua duração em horas, e depois qualitativa, no sentido de facilitar a sobrevivência dos empregados na empresa, articulando o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho. (LE GOFF, 2001. p. 522)

O segundo objetivo é chamado de *visée d'efficience économique*, que se manifestou, inicialmente, pela redução do tempo do trabalho, associada a uma forte intensificação de sua

produtividade de acordo com os preceitos e técnicas do taylorismo, e se expandiu com a escolha estratégica fordista para diminuir os tempos ociosos dentro do trabalho através de aumentos salariais significativos, para desenvolver a demanda e aumentar a produção. O terceiro objetivo colocou a redução do tempo de trabalho em um horizonte de redistribuição e compartilhamento de trabalho, expresso pelo slogan lançado na década de 1980: “trabalhar menos para trabalharem todos”. (LE GOFF, 2001. p. 522)

O estudo dos tempos de trabalho é desenvolvido em três tópicos principais pelo autor, cada qual correspondendo a um período histórico selecionado. O primeiro período é denominado de *Le temps de la machine* e se estende de 1830 à 1930, nele a sofisticação das técnicas de fabricação, a partir da década de 1850, fez com que o operário perdesse o controle dos processos de trabalho e adotasse uma postura de subordinação à serviço da máquina. A duração média do trabalho no período de 1870-1880 ficava em torno de 14 a 15 horas por dia. (LE GOFF, 2001. p. 523)

A situação evoluiu rapidamente na França, graças à mobilização dos trabalhadores, que se organizaram sob o lema da jornada de 8 horas sem redução de salário, adotado pelo congresso de paris em 1876. Em 30 de março de 1900 foi estendida aos homens a norma que limitava o trabalho ao máximo de dez horas diárias, já aplicada a mulheres e menores. Em 1906, foi restabelecido o direito ao repouso dominical e trinta anos depois, a jornada foi reduzida para 40 horas semanais. A criação de um limite semanal representou o surgimento de uma nova forma de distribuição das horas de trabalho e de lazer na França do início do século XX. (LE GOFF, 2001. p. 524)

O segundo tópico é intitulado *Les temps de l'organisation: intensifier et aménager*, e compreende o período de 1930 a 1980. Para compreender a evolução dos dispositivos jurídicos acerca do tempo de trabalho durante esse período, é necessário conhecer os fatores políticos, sociais, culturais e organizacionais que, integrados, influenciaram no processo produtivo e na criação das normas a respeito do tema. (LE GOFF, 2001. p.525)

O autor indica como fatores principais a aceleração do processo de redução da jornada de trabalho durante os anos 1920-1930 e depois em 1963 (3 semanas de férias pagas em 1956, 4^e em 1969, 5 de junho de 1982, a mensalização nos efeitos relativos aos feriados, a passagem para 39 horas em 1982) com a contrapartida de uma intensificação do trabalho; a melhoria das condições de trabalho, juntamente com uma política de altos salários, concebida como um fator de otimização da eficiência econômica; e o deslocamento da iniciativa, especialmente dos anos

de crise de 1970-1980, do campo sindical para o campo patronal, que irá transformara o gerenciamento do tempo de trabalho em um de seus cavalos de batalha. (LE GOFF, 2001. p. 526)

O terceiro tópico é denominado de *le temp des réseaux* que compreende desde os anos 1980 até o presente. A passagem de um modelo fortemente centralizado para um modelo pluricelular e reticular correspondem a um novo modo de percepção do mundo e das práticas indissociáveis da ideia de globalização. São marcas desse momento histórico o desaparecimento das centralidades, a organização em redes e a preocupação com a redistribuição do emprego. (LE GOFF, 2001. p. 526)

Havia duas preocupações dominantes na sociedade francesa durante esse período, que eram a questão da proteção e eficiência dos trabalhadores, aliada à questão da redistribuição do tempo de trabalho, pois acreditava-se que uma redução do tempo de trabalho bem conduzida poderia criar centenas de milhares de empregos. Existiam duas vertentes principais a respeito do tema, sendo a primeira pautada numa redução negocial da jornada de trabalho, com o objetivo de promover o emprego, de iniciativa do governo; e a segunda definida pela fórmula de Guy Aznar, “*travailleur moins pour travailler tous*”, que em português significa “trabalhar menos para trabalharem todos”, através de uma combinação entre uma ecologia do tempo, uma economia dos meios e uma ética da solidariedade. (LE GOFF, 2001. p.527-528)

O autor recorda que diversos autores encaravam o progresso tecnológico como um instrumento para a liberação do tempo de trabalho, e acreditavam que, olhando para o futuro, deveria se pensar em uma sociedade na qual prevaleça o trabalho livre sobre o trabalho subordinado. (LE GOFF, 2001. p. 529)

6.2.5 A jornada de trabalho na obra de Dominique Grandguillot.

Em livro publicado em 2016 traça um panorama da duração do trabalho na França, de acordo com o qual a duração legal do trabalho efetivo é de 35 horas semanais ou 1607 horas anuais. A duração diária do trabalho também sofre limitação, e é fixada em no máximo 10 horas, salvo disposição convencional em contrário, que pode prever no máximo 12 horas ou em

caso de aumento temporário da atividade, via disposição administrativa. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

Quanto aos repouso previstos na legislação francesa, destaca a duração do intervalo entre uma jornada de trabalho e a seguinte, que deve ser de pelo menos 11 horas consecutivas. A duração máxima do trabalho, incluindo as horas extra, deve ser de 48 horas semanais, salvo em circunstâncias excepcionais, quando pode chegar até 60 horas. Quando a contagem das horas de trabalho for feita com base no limite anual ou maior que o mensal, a duração média semanal de trabalho, calculada sobre o período de 12 semanas, não deve ultrapassar 44 horas. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

Há também várias formas de distribuição das horas de trabalho ao longo da semana, podendo ser feita em seis dias, cinco dias e meio, cinco dias, quatro dias e meio ou quatro dias de trabalho semanal. Grandguillot também menciona o chamado *période d'astreinte*, que é semelhante ao período de sobreaviso previsto no direito do trabalho brasileiro, sendo o período durante o qual o empregado, sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, tem a obrigação de permanecer em sua casa ou perto, para poder atender ao chamado da empresa e realizar o seu trabalho, em caso de necessidade. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

O autor também conceitua as diversas formas de organização do tempo de trabalho, conceituando as modalidades previstas no direito francês. De acordo com ele, o cronograma coletivo (*horaire collectif*) de trabalho é aquele fixado de maneira uniforme, aplicável a todo pessoal da empresa, enquanto o cronograma individualizado (*horaire individualisé*) é aquele que permite a empregados em determinadas funções, ou de qualquer cargo, escolher livremente o seu horário de trabalho dentro das faixas fixas, determinadas pelo empregador. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

Outra figura trazida por ele é o *travail par relais* (trabalho em revezamento), que organiza os empregados em equipes alternadas ou sobrepostas. O *travail par relais* é diferente do *travail par roulement* (trabalho em turnos), pois este consiste em repartir as jornadas de trabalho do pessoal para que a empresa funcione durante seis ou sete dias da semana. O autor também menciona a figura do *travail em continu*, que organiza o pessoal em equipes sucessivas ao longo do dia e da semana, afim de que a empresa funcione 24 horas por dia, sete dias por semana e 365 dias por ano e cuja duração média semanal, calculada sobre o período de um ano, não poderá ser superior a 35 horas. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

Menciona o *travail à temps partiel*, que corresponde à figura do trabalho em tempo parcial prevista no ordenamento brasileiro, e consiste numa duração do trabalho semanal, mensal ou anual, inferior à duração legal do trabalho na França. Há também menção ao *travail intermitente* (trabalho intermitente), recentemente incluído no ordenamento brasileiro pela “Reforma Trabalhista”, e corresponde a uma forma trabalho que alterna períodos de atividade com períodos de inatividade ao longo do ano. A última forma mencionada pelo autor é o *travail de nuit*, ou trabalho noturno, que na França é aquele realizado entre as 21h às 6h, cujas formas de compensação e remuneração adicional são definidas por vias convencionais. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

Quanto às horas extraordinárias, explica que são aquelas trabalhadas além da jornada ordinária, fixada em lei ou convencional, ou ainda, quando não houver fixação, aquelas que ultrapassem o limite de horas do dia destinadas ao repouso e recuperação do empregado. Acordos coletivos definirão o contingente anual de horas extra que os trabalhadores franceses poderão prestar, assim como a contrapartida obrigatória em dias de repouso, que é devida quando se ultrapassa o limite anual de horas suplementares. Não havendo convenção ou acordo coletivo, o limite anual é de 220 horas extra. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

As convenções coletivas, de acordo com o autor, poderão prever a substituição total das horas extra trabalhadas por dias de repouso, mas deverá conter as seguintes disposições: a) quais horas estarão sujeitas à substituição; b) caráter obrigatório ou não de sua realização; c) a forma de repouso compensatório (redução de horário, concessão de dias de repouso, etc.); e d) as modalidades de escolha das datas para fruição dos repouso compensatórios. (GRANDGUILLOT, 2016. ebook)

6.2.6 A jornada de trabalho na obra de Giuseppe Santoro Passarelli

O autor trata da duração do trabalho em capítulo dedicado ao exame do contrato de trabalho, e inicia o seu itinerário pelo tema explicando as razões pelas quais se limita a jornada de trabalho. De acordo com ele, a lei estabelece limites máximos para o tempo de trabalho não somente para garantir ao trabalhador a oportunidade de desfrutar de períodos razoáveis de

tempo livre para se dedicar à família e relações sociais e os seus interesses pessoais, mas também, e mesmo antes, para proteger a saúde e sua integridade psicofísica. (PASSARELLI, 2015. p. 189)

Na Itália, a disciplina genérica a respeito da duração do trabalho é feita pelas normas estatais, e as disposições específicas a respeito do tema são tratadas no que o autor chama de *contrattazione collettiva*. De acordo com o autor, a linha de tendência da evolução normativa da duração do trabalho não é unívoca pois, de um lado está a tendência à busca pela redução da jornada de trabalho, operada principalmente pela ação sindical; e do outro está a tendência à flexibilização dos horários de trabalho e da distribuição de sua prestação, sobretudo para satisfazer os interesses das empresas de atender às exigências de produção, mas também, em certa medida, para atender ao interesse do trabalhador em personalizar e conciliar os tempos de trabalho com as suas necessidades pessoais. (PASSARELLI, 2015. p. 190)

A legislação italiana não estabelece um limite direto e específico à duração diária de trabalho no país, porém, é possível extrair esse limite de maneira indireta, considerando a previsão de um intervalo entre jornadas de pelo menos onze horas diárias. O limite semanal de horas de trabalho é previsto diretamente, sendo de no máximo 40 horas de trabalho por semana (tempo ordinário). Caso haja prestação de horas extra, a duração semanal fica limitada a 48 horas, somando-se a duração ordinária com as horas extraordinárias. (PASSARELLI, 2015. p.191)

A definição da jornada de trabalho (*orario di lavoro*) compreende “qualquer período no qual o trabalhador esteja no trabalho, a disposição do seu empregador e no exercício de suas atividades e funções”. Trata-se de uma definição ampla, que considera como tempo de trabalho não somente o tempo efetivo de trabalho, mas o tempo à disposição do empregador no posto de trabalho, ainda que sem efetiva realização de atividades laborativas. Esse conceito se assemelha muito ao adotado pelo ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro. (PASSARELLI, 2015. p.191)

A realização de trabalho extraordinário pode estar prevista em *contrattazione collettiva*, caso em que o empregado é obrigado a realizar as horas suplementares. Na ausência de disciplina sindical da questão, o trabalho extra não poderá superar o limite de 250 horas anuais e depende da aceitação do empregado para sua realização, salvo nos casos de exigências extraordinárias ou de força maior. O trabalho extraordinário na Itália, assim como no Brasil,

deve receber uma remuneração adicional, que deve estar prevista nos contratos coletivos de trabalho. (PASSARELLI, 2015. p. 192)

O trabalho noturno é definido como aquele realizado em um período de pelo menos sete horas que inclua o intervalo das 24h às 5h, e é considerado ainda mais gravoso do que o trabalho extraordinário, razão pela qual o trabalhador noturno faz jus a uma jornada diária de no máximo oito horas, sendo possível que a contratação coletiva defina uma jornada menor e mais benéfica ao trabalhador ou o pagamento de verbas indenizatórias. Há trabalhadores que não são obrigados a prestar horas extra, como as mães ou pais com filhos menores de 3 anos de idade e também o único tutor de criança de até 12 anos de idade ou cuidador de pessoa com deficiência. (PASSARELLI, 2015.p. 192-193)

Quanto aos períodos de repouso, explica que os empregados italianos fazem jus a um repouso semanal de no mínimo 24 horas consecutivas, que deve ser somado ao intervalo de 11 horas entre cada jornada, perfazendo o total de 35 horas, como ocorre no Brasil. O repouso semanal é remunerado e deve ocorrer preferencialmente aos domingos, salvo nos casos expressos em lei, quando pode ser concedido em dia diverso. (PASSARELLI, 2015.p. 194)

As férias, chamadas de *riposo annuale*, tem duração de pelo menos 4 semanas e sua concessão deve levar em conta tanto as necessidades da empresa quanto os interesses do empregado. O autor acredita que o período de férias deve ser utilizado de forma contínua, a fim de permitir que elas realizem a sua função de reintegração das energias psicofísicas do trabalhador, porém a legislação italiana permite o seu fracionamento. Destaca que assim como o empregado não pode abrir mão do seu direito às férias anuais, esse período não pode ser substituído por valor econômico. Por último, trata do trabalho em dias festivos, ou feriados, que deve ser remunerado com valor adicional. (PASSARELLI, 2015.p. 194-196)

6.2.7 A jornada de trabalho na obra de Giampero Proia

De acordo com o autor, é com o objetivo de salvaguardar a integridade psicofísica do trabalhador mediante a concessão de intervalos de repouso adequados, e também para que possam participar de costumes sociais e de práticas religiosas amplamente difusas que a

Constituição italiana estabelece uma duração máxima da jornada laborativa. A matéria, que no passado fora regulada pelo direito civil, a partir de 2003 passou a ser regida pelo Decreto Legislativo nº 66 de 2003. (PROIA, 2016. p. 300)

O referido decreto determina o limite da jornada normal de trabalho, que é de 40 horas, e também o limite máximo, que inclui as horas extraordinárias, que é de 48 horas. Esse limite é exclusivamente semanal, ao contrário da legislação anterior a respeito das horas de trabalho, que estabelecia limites diários ou semanais de duração do trabalho. Há também a figura do *limiti medi* (limite médio), que pode estar previsto em contratos coletivos, que estabelecem uma duração média da prestação laboral em um período não superior a um ano. (PROIA, 2016. p. 300-301)

A duração do trabalho pode ser constante, respeitando as quarenta horas, ou pode ser variável, submetida ao limite médio determinado no contrato coletivo. Nesta última hipótese, pode haver uma jornada de trabalho *plurisettimanale* (multi-semanal) ou *multi-periodale* (multi-periodal). Como já mencionado anteriormente, o limite diário da duração do trabalho não vem expressamente regulado, mas se pode presumir a partir do número mínimo de horas de repouso entre jornadas. (PROIA, 2016. p. 301)

O trabalho extraordinário é conceituado como a prestação laboral executada além do horário normal de trabalho, cujas modalidades de execução e de remuneração, são normalmente definidas em contratos coletivos. Nos contratos de trabalho não submetidos à disciplina de um contrato coletivo, a prestação de horas extraordinárias obedece o limite de 250 horas anuais. A compensação de horas extra, quer mediante remuneração adicional ou dias de repouso, também é determinada pelos contratos coletivos. O autor também destaca que é ônus do empregado que pretende receber compensação por horas extras, comprovar a sua execução. (PROIA, 2016. p. 301)

Ao tratar do trabalho noturno, destaca o seu caráter gravoso como determinante para o tratamento diferenciado dispensado aos trabalhadores noturnos. Para fazer jus à proteção especial, o empregado deve executar pelo menos três horas de seu labor diário no período noturno, assim considerado aquele período de sete horas compreendido entre a meia noite e as cinco da manhã. A duração do trabalho noturno é limitada de maneira mais rigorosa, fixada em oito horas diárias. (PROIA, 2016. p. 302)

Quanto aos intervalos, estão previstas 11 horas de descanso entre jornadas e também o intervalo para repouso durante a jornada, que só terá lugar quando a sua duração for superior

a 6 horas. O repouso semanal remunerado dos trabalhadores italianos tem duração mínima de 35 horas, somando-se as 24h do repouso semanal com as 11 horas entre cada jornada, devendo ser concedido preferencialmente aos domingos. Os dias de festividades religiosas também são dias de descanso e estão previstos em um calendário litúrgico oficial. As normas a respeito dos períodos de descanso geralmente são inderrogáveis. (PROIA, 2016. p.303-304)

Por fim, trata das férias anuais, cuja duração mínima deve ser de 4 semanas, e o direito à sua fruição amadurece gradual e progressivamente na medida proporcional à prestação de trabalho executada. O autor entende que a finalidade das férias é permitir o restabelecimento das energias psicofísicas dos trabalhadores e satisfazer as suas necessidades familiares, sociais, recreativas e culturais. Por isso, caso sobrevenha doença que prejudique a fruição do período de férias, ele será adiado até a cura do empregado. A fruição das férias é excluída durante o período de aviso prévio de despedimento. No caso de demissão sem o gozo de férias, é assegurado ao trabalhador o direito à indenização correspondente. (PROIA, 2016. p. 305-306)

7 OS VÍNCULOS ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO.

7.1 O TRABALHO LIVRE-SUBORDINADO ENQUANTO OBJETO DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL BRASILEIRA E ESTRANGEIRA.

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade²⁰ defende que toda ciência elege o seu objeto e dele se apropria, a fim de sedimentar sobre ele suas teorizações. A ciência jurídico-trabalhista tem como objeto de suas teorizações o chamado trabalho livre e subordinado, surgido no contexto do modo de produção capitalista. Ao eleger o seu objeto, o Direito do Trabalho escolheu tutelar o trabalho subordinado, de natureza habitual, prestado em favor de terceiro que admite, dirige e assalaria o trabalhador.

A subordinação é o principal elemento caracterizador do empregado, assim como o poder diretivo é característica peculiar ao empregador, conforme é possível identificar a partir da leitura dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, transcritos abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O Art. 2º acima citado revela que ao assumir os riscos da atividade econômica, o empregador recebe, em contrapartida, o direito de dirigir a prestação do trabalho para a consecução de seus objetivos, em especial do lucro. A esta prerrogativa, dada ao empregador pelo contrato de trabalho e pelo direito, dá-se o nome de poder diretivo. O Art. 3º da CLT demonstra a existência de uma dependência do empregado em relação ao seu empregador, à qual se dá o nome de subordinação e tem sua origem no contrato de trabalho.

A partir dessa lógica, a doutrina jurídico-trabalhista clássica defende que sem a presença da subordinação, em especial, não se pode falar em relação de emprego, razão pela qual também não há proteção específica na legislação trabalhista. A seguir serão descritos

²⁰ Professor da Faculdade de Direito do Recife nos programas de graduação, mestrado e doutorado. Doutor em Direito pela Universidade de Deusto – Espanha. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho – aposentado. Músico.

alguns apontamentos de autores tradicionais brasileiros a respeito da subordinação enquanto critério distintivo e imprescindível para a caracterização e proteção da relação de emprego.

Délio Maranhão defende a ideia de que “o trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante o contrato de trabalho.” Para ele, a subordinação do empregado é jurídica, pois resulta de um contrato e por ele é limitada. De acordo com o referido jurista,

A situação de subordinação é fonte de direitos e deveres para ambos os contratantes. Seja qual for a forma de trabalho subordinado, encontram-se, mais ou menos rigorosamente exercidos de fato, mas sempre, potencialmente, existentes, os seguintes direitos do empregador: a) de direção e de comando, cabendo-lhe determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado nos limites do contrato; b) de controle, que é o de verificar o exato cumprimento da prestação de trabalho; c) de aplicar penas disciplinares, em caso de inadimplemento de obrigação contratual. Ao direito do empregador de dirigir e comandar a atuação concreta do empregado corresponde o dever de obediência por parte deste; ao direito de controle correspondem os deveres de obediência, diligência e fidelidade. (MARANHÃO, Délio. 1974, p. 184-185)

Arion Sayão Romita (1979) também encara o trabalho como um fator de produção, que permite ao empregador organizá-la e apropriar-se de seus resultados. Para ele, “o que caracteriza a relação de subordinação é o poder que tem alguém, por força de contrato, de dar ordens, de comandar, de dirigir a atividade de outrem.” Defende que a subordinação do empregado é de natureza jurídica, e considera os critérios da dependência técnica, econômica e social insuficientes quando tratados isoladamente, pois devem ser tratados como aspectos da subordinação e não como fundamentos de sua existência.

O autor acredita que “para que haja subordinação, não é necessário que o empregador oriente tecnicamente o trabalho. O simples fato de poder dar ordens é suficiente.” A partir desta afirmação, é possível compreender que o poder diretivo existe em potência, podendo ou não ser exercido diretamente pelo empregador, bastando a sua existência para configurar uma relação de trabalho subordinado. (ROMITA, 1979)

É comum que se associe subordinação à sujeição, porém, apesar de as palavras parecerem sinônimas, no direito trabalhista, não se pode confundi-las, pois “no contrato de trabalho, o objeto não é o trabalhador, mas sua atividade (ou sua energia, ou força de trabalho). Esta atividade é que cai sob o poder do empregador, não como poder de disposição, mas como direito patrimonial de credor do trabalho.” Por isso, não se deve considerar a subordinação

como *status* do empregado, mas como característica do contrato de trabalho, alinhado à posição majoritária na doutrina. (ROMITA, 1979)

Amauri Mascaro Nascimento afirma que o,

Trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro definir o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico. (NASCIMENTO,2011. p.567)

A partir da leitura desse conceito, é possível perceber que o autor acredita que a subordinação tem origem e fundamento no contrato de trabalho, que resulta de uma transferência volitiva do empregado ao empregador do direito de dirigir a prestação pessoal dos serviços, em troca de uma contraprestação. Em sua visão, a subordinação é nota que caracteriza e diferencia o contrato de emprego dos demais contratos que tenham como objeto obrigações pessoais.

Afirma que “na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda”, e que nessa relação o direito de direção recai apenas sobre o modo de execução do trabalho e não sobre a pessoa do empregado, por isso o poder de direção não deve ser visto como absoluto por nenhum dos polos da relação de emprego. (NASCIMENTO,2011. p.694)

Alice Monteiro de Barros atribui à subordinação o papel de traço que, de fato, caracteriza o contrato de trabalho, afirma que “o traço característico da subordinação é a observância a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços.” Se refere ao poder diretivo como poder hierárquico, e afirma que este é “definido pela capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto a atividade do trabalhador, visando a realização das finalidades da empresa”. (BARROS. 2010, p. 241, 583)

Em sua obra, deixa transparecer o seu alinhamento com a ideia dominante na doutrina local, de que o contrato de trabalho estabelece duas figuras equivalentes para cada polo da relação de trabalho: a subordinação para o empregado e o poder diretivo para o empregador.

Maurício Godinho Delgado acredita que a subordinação é derivada do contrato de trabalho e objetiva, e não recai sobre a pessoa do empregado, mas sobre a forma de execução da prestação laboral. Segundo ele,

Por subordinação, a teoria justtrabalhista compreende a situação jurídica derivada do contato [sic] de trabalho mediante o qual o empregado se obrigaria a acolher a direção do empregador no modo da realização da prestação de serviços. Desse modo, a subordinação seria o pólo reflexo e combinado, na relação de emprego, do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. (1996, p. 104-105)

Aponta para a existência de um *poder empregatício* nas relações de trabalho subordinado, e esclarece que este se divide em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar, enfatizando o diretivo e o disciplinar. O poder empregatício é definido como “o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.” Ao este poder, seus efeitos, direitos e deveres, corresponde a subordinação jurídica do empregado. (DELGADO, 2011. p. 616)

Para Sérgio Pinto Martins, a “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho.” O autor explica a relação entre a subordinação e o poder de direção do empregador, a partir do seguinte exemplo:

Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador. (MARTINS, Sérgio Pinto. 2010, p. 138)

Acompanha a maioria dos doutrinadores pátrios, ao defender que a subordinação é proveniente do contrato de trabalho e que ela diz respeito somente à forma de executar as atividades laborais e não à pessoa do trabalhador, não podendo ser considerada *status* do empregado.

Ao conceituar o poder de direção, afirma que este “é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.” Além disso, acredita que este poder é limitado e compreende não só a organização das suas atividades, como também o controle e a disciplina do trabalho, de acordo com os fins

do empreendimento. Porém, deve ser exercido dentro de limites externos (constituição federal, leis trabalhistas, acordos, convenções coletivas, etc.) e internos (usos e costumes, boa-fé).

A doutrina clássica brasileira trata da subordinação e do poder diretivo de maneira bastante semelhante, compreendendo ambos como elementos do contrato de trabalho, que correspondem a cada um dos polos da relação de emprego. É pacífico entre seus adeptos o entendimento de que a subordinação e o poder diretivo se originam e encontram fundamento no contrato celebrado entre empregado e empregador.

Para a maioria dos doutrinadores dessa corrente, a subordinação do empregado é jurídica, e incide apenas sobre a maneira de executar o trabalho – e não sobre a pessoa do empregado – sendo limitada pelos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, pela moral e pelos usos e costumes locais. Nesse sentido, asseveram que o empregado tem o direito de recusar o cumprimento de ordens que exorbitem os limites do poder de direção do empregador.

No tocante ao poder diretivo e suas subdivisões, os autores brasileiros se dividem em dois grupos, o minoritário defende que há poderes autônomos de direção, enquanto o grupo majoritário defende a existência de diferentes manifestações de um mesmo poder diretivo. Destacam-se, dentre essas subdivisões, os poderes de organização, de fiscalização e disciplinar.

O poder de organização está relacionado à concepção das atividades que serão objeto do contrato de emprego pelo empregador, sem a participação do empregado. O poder de fiscalização, também conhecido como poder de controle, está ligado à gestão dos recursos e das pessoas envolvidas na prestação de serviços, e é exercido no momento da execução do trabalho, no qual os empregados recebem ordens e são observados para que sigam o procedimento determinado pelo patrão. O poder disciplinar é exercido quando há o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregado, através da aplicação das sanções correspondentes às faltas praticadas por ele. Cumpre ressaltar as limitações já citadas a esse poder de direção, que garantem ao empregado o que a doutrina chama de direito de resistência.

Observadas as considerações dos doutrinadores nacionais, é interessante expor também o pensamento da doutrina estrangeira – especialmente dos representantes da América Latina e Europa – a respeito do binômio subordinação-poder diretivo. Adiante serão expostos os posicionamentos de alguns autores.

Valverde, Gutiérrez e Murcia se referem ao trabalho subordinado como *trabajo dependiente*, e afirmam que nesta forma de trabalho “uma pessoa distinta do trabalhador tem um poder jurídico de disposição sobre o subordinado”. (1997, p. 41, tradução da autora). É possível perceber que no próprio conceito de subordinação dado por eles está embutido o poder diretivo, enquanto o poder jurídico de disposição da força de trabalho do empregado. Os autores acreditam que essa subordinação varia em graus de intensidade, de acordo com a atividade laboral e com as regras de organização do trabalho em que esteja inserida.

Para Luisa Riva Sanseverino (1976, p. 45), a subordinação é critério distintivo da relação de emprego. Explica a autora que “na relação de trabalho subordinado, o trabalhador coloca à disposição da outra parte a própria atividade física e intelectual” e em razão disso torna-se parte de uma organização que funciona seguindo as diretrizes elaboradas pelo empregador. Nesse sentido, afirma que “na relação de trabalho existe, e deve existir sempre, a subordinação do trabalhador e, portanto, faculdade, para o empregador, de dirigir e controlar.” (1976, p.49). A partir dessa afirmação, é possível perceber a ideia de que subordinação e poder diretivo são elementos reflexos na relação de emprego, estando aquela reservada ao empregado e este ao empregador.

Wolfgang Däubler faz questão de enfatizar que tanto a subordinação quanto o poder diretivo tem limites que devem ser observados na constância da relação de emprego. Explica o aludido autor:

A pessoa que realiza um trabalho por conta alheia não está totalmente entregue a seu empregador. Em seu posto de trabalho continua sendo também um ser humano e um cidadão. Como é natural, tem que estar sujeito a certas restrições, mas estas não podem exceder o limite imposto pelas necessidades do trabalho. (1994, p.615, tradução da autora.)

No mesmo sentido, segue afirmando que “é indubitável que o empregador tem direito a controlar os processos laborais, assim como o comportamento de todos os trabalhadores, mas é importante saber quais são os meios que irá empregar para exercer esse controle.”(1994, p. 628, tradução da autora). Dessa forma, reproduz a ideia dominante de que não há sujeição pessoal, tampouco poder de comando irrestrito, havendo limites tanto para o exercício do poder diretivo quanto para a obediência decorrente da obrigação de prestar trabalho.

Daniel Rivas também compreende a subordinação como critério caracterizador da relação de trabalho objeto. Para ele, o contrato de trabalho é o instrumento que permite o

encontro de interesses entre empregador e empregado e termina por criar uma relação de trabalho, cujo objetivo principal é a prestação de serviços do primeiro em favor do último. A partir de então, surgem a subordinação e o poder de direção como figuras correspondentes. Alinhado com a posição majoritária da doutrina clássica, entende a subordinação como obrigação de prestar trabalho sob a direção alheia, observando o seguinte:

A subordinação não é, portanto, uma sujeição do trabalhador ao senhorio do empregador nem, tampouco, constitui uma posição autônoma em relação à obrigação de trabalhar, mas integra essa obrigação que é, essencialmente, a obrigação de trabalhar de forma subordinada. (RIVAS, 1999. p.111. tradução da autora)

Sobre o poder diretivo, afirma que é através dele que o empregador interfere na organização do trabalho ditando as regras e dando ordens concretas sobre a execução dos serviços. Cumpre ressaltar que ambas as figuras – subordinação e poder diretivo – são limitadas tanto pelo contrato de trabalho quanto por limites externos a ele, alinhando-se novamente o entendimento de Rivas com o da majoritária. Menciona os poderes de controle e disciplinar enquanto manifestações do poder diretivo, por não possuírem elementos suficientes para serem considerados de forma autônoma. Faz ressalva ao momento de manifestação do poder disciplinar, atrelado à prática de falta pelo empregado. (RIVAS, 1999)

Benito Pérez também compreende a subordinação como critério distintivo da relação de emprego, e explica a relação entre poder diretivo e subordinação da seguinte forma:

A nota que traz a essência do contrato de trabalho e determina a sua natureza jurídica é a relação de subordinação daquele que presta a atividade profissional perante aquele que a remunera. As notas que configuram a relação de subordinação consistem no dever de obediência, por parte do trabalhador; e no poder diretivo, por parte do empregador. (PÉREZ, 1983. p.96. tradução da autora)

A doutrina clássica estrangeira, de modo semelhante ao brasileiro, define o trabalho subordinado como aquele realizado em benefício de outrem, que assume os riscos da atividade econômica, dirige a prestação dos serviços e remunera o trabalhador. Para os autores estrangeiros consultados, a subordinação é elemento essencial para caracterizar o vínculo empregatício entre os contratantes, que torna o contrato de trabalho um negócio jurídico diferenciado dos demais contratos de obrigação pessoal em razão da disparidade de meios entre as partes.

É pacífico entre os autores dessa corrente, no âmbito internacional, que a subordinação é jurídica, limitada ao modo de executar o trabalho, não recaindo sobre a pessoa do trabalhador. Além disso, defendem que a subordinação está para o trabalhador assim como o poder diretivo para o empregador, na constância da relação trabalhista entre ambos.

A doutrina clássica, no Brasil e fora dele, parece convergir no sentido de eleger o trabalho subordinado como objeto de suas teorizações, apesar do surgimento de inúmeras formas de trabalho flexível pelo mundo desde o final da década de 1970, especialmente nos países de capitalismo central. Os doutrinadores clássicos citados no presente texto reafirmam o caráter essencial da subordinação para a configuração do vínculo de emprego e para a organização do trabalho, na qual o empregador se manifesta através de seu poder diretivo.

7.2 A JORNADA DE TRABALHO ENQUANTO MATERIALIZAÇÃO DA IDEIA DE SUBORDINAÇÃO.

No estágio inicial da industrialização, havia a prestação de trabalho durante grande parte do dia pelos operários, que nesse período obedeciam às ordens de seus patrões, em troca de um pouco de dinheiro, que na maioria dos casos não lhes garantia sequer uma existência digna. Quando essa relação se complexificou, em virtude do conflito entre os interesses das classes operária e patronal, é que deu início ao processo de construção das normas a respeito da jornada de trabalho.

Uma das premissas fundamentais da regulamentação jurídica é, portanto, o antagonismo de interesses privados. Isso é, ao mesmo tempo, uma premissa lógica da forma jurídica e uma causa real do desenvolvimento da superestrutura jurídica. O comportamento das pessoas pode ser regulado pelas mais diferentes regras, mas o momento jurídico dessa regulamentação começa onde tem início as diferenças e oposições de interesses. (PACHUKANIS, 2017. p. 94)

À luz da teoria geral do direito formulada por Evguiéni Pachukanis, a autora acredita que o Direito do Trabalho, e por conseguinte, as normas a respeito da duração do trabalho não surgem pura e simplesmente da cabeça dos juristas especialistas, mas a partir de um processo histórico real, vinculado a um sistema específico de relações sociais, que é o modo de produção capitalista.

Como ficou demonstrado nos capítulos 2 e 3, as primeiras normas a regulamentar o trabalho humano tinham como objeto a limitação de sua duração e são consequência de longas lutas operárias. Nelas já estavam presentes os elementos que caracterizam o trabalho subordinado, antes mesmo de haver uma formulação específica desse conceito inscrita na legislação.

No Brasil, antes mesmo de a CLT estabelecer nos seus artigos 2º e 3º os conceitos de empregador e empregado, as primeiras normas limitadoras da duração do trabalho já fixavam por tempo um poder utilizar a força de trabalho do outro e dirigir a realização dos serviços, mediante o pagamento de uma quantia em dinheiro para cada período de tempo colocado pelo trabalhador na produção e comercialização de bens e serviços.

O presente capítulo se destina a trazer à discussão o vínculo existente entre a ideia de subordinação e a jornada de trabalho. Para tanto, é importante resgatar os conceitos de jornada já vistos em capítulo anterior, que seguem transcritos na tabela a seguir.

| CONCEITOS | AUTORES |
|--|----------------------------------|
| Jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens (art. 4a da CLT). Já o horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento. (BARROS, 2017. p.437) | Alice Monteiro De Barros |
| A jornada de trabalho pode ser compreendida como uma medida do tempo trabalhado, em função dos fatores dia, semana, mês e ano. | Amauri Mascaro Nascimento (2011) |
| Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (horas in itinere). (LEITE, 2017. p. 495-496) | Carlos Henrique B. Leite |
| A jornada de trabalho pode ser definida como “o número de horas diárias de trabalho, ou seja, o montante de horas de trabalho em um dia.” (GARCIA, 2017. p. 486) | Gustavo Filipe B. Garcia |
| II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês. (MARTINEZ, 2017. <i>ebook</i>) | Luciano Martinez |
| “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”. a jornada é “a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do | Mauricio G. Delgado |

| | |
|---|------------------------------------|
| cumprimento do contrato de trabalho que os vincula”. (DELGADO, 2017. p.975) | |
| <p>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. c/c</p> <p>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.</p> | Consolidação das Leis Trabalhistas |

Os conceitos de jornada de trabalho transcritos acima convergem no sentido de defini-la como o período no qual o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. A subordinação pode ser compreendida como situação jurídica derivada do contrato de trabalho na qual o empregado se obriga a realizar trabalho em favor de terceiro, que detém a propriedade dos meios de produção, sob sua direção e mediante o pagamento de salário.

O conceito de empregador previsto na CLT, e replicado em grande parte da doutrina, considera como tal aquele que, assumindo os riscos da atividade, admite, dirige e assalaria um prestador de serviços que lhe fica subordinado. Enquanto que o conceito de empregado se aplica a toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ao articular os conceitos de subordinação, empregador e empregado, previstos tanto na CLT quanto na doutrina, é possível perceber que todas essas formas jurídicas se exteriorizam quando tem início a jornada de trabalho. Quando cada pessoa física, na qualidade de empregada, em cada canto do País, chega ao seu posto de trabalho a subordinação deixa de ser uma definição jurídica para se tornar uma experiência, um dever de obediência ao patrão, para o qual o poder diretivo também se torna uma prática.

É interessante tomar emprestados das ciências naturais os conceitos de genótipo e fenótipo afim de ilustrar a ligação existente entre jornada de trabalho e subordinação. De acordo com os professores AMABIS e MARTHO (2009, p. 33) “o termo genótipo (do grego *genos*, originar, e *typos*, característica) refere-se à constituição genética do indivíduo”, enquanto “o termo fenótipo (do grego *pheno*, evidente, e *typos*, característica) é empregado para designar as características morfológicas, fisiológicas ou comportamentais apresentadas por um indivíduo”.

Na relação de emprego, a subordinação está para o genótipo, porque carrega em si o dever de obediência assumido pelo trabalhador no contrato de trabalho. A jornada de trabalho

está para o fenótipo, porque é nela que o dever de obediência ao patrão é cumprido durante um determinado período do dia. Esta última é a manifestação da primeira, é a forma pela qual a subordinação adquire concretude. É na jornada de trabalho que se pode ver o empregador dirigir e assalariar a prestação de serviços do empregado sob suas ordens. É nesse período que se vê o proprietário da força de trabalho colocar as suas capacidades à serviço de um terceiro, em troca de uma remuneração com a qual possa manter o seu sustento e de sua família.

Outra evidência desse vínculo é a exclusão de determinadas categorias do controle das horas de trabalho diárias. As categorias excluídas são aquelas em que a subordinação é atenuada pelo local da prestação do labor ou pelo exercício de cargo de confiança, como é o caso dos vendedores praticistas e dos gerentes. No primeiro caso, por estarem em local que dificulta o controle direto da prestação de serviços pelo empregador, e no segundo pela natureza da atividade executada. Uma simples diminuição no alcance do poder diretivo, e da subordinação, fundamenta a exclusão de determinados empregados do regime de limitação da jornada laboral.

Na experiência brasileira, há três critérios que informam de que maneira o tempo de trabalho deverá ser limitado. De acordo com o pensamento do professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (1985), são estes: a) o critério do tempo efetivamente dedicado ao trabalho, considerando como jornada apenas o tempo em que efetivamente a força de trabalho era dedicada aos serviços; b) o critério da contagem do tempo em sentido amplo, que considera como jornada de trabalho o tempo em que o empregado está aguardando ou executando ordens de seu empregador, prevalente no Brasil; c) o terceiro critério considera como jornada o tempo à disposição do empregador desde a saída do empregado de sua casa até o seu retorno.

A prevalência do critério da contagem de tempo no sentido amplo é mais uma evidência de que a limitação de jornada foi feita tendo como centro referencial o modelo de trabalho subordinado, vendido e comprado como mercadoria, separado da vida. Isto se verifica na medida em que a limitação tem como objeto o número máximo de horas que as normas de medicina e segurança do trabalho permitem que o trabalhador esteja à disposição de seu empregador. A opção pelo máximo de horas não considera a multiplicidade de tempos sociais existentes na vida, que permanecem inflexíveis e deixam de ser vividos pelos trabalhadores na medida em que se prolonga a jornada.

7.3 A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NA VISÃO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA BRASILEIRA.

É sabido que a doutrina clássica – apesar das mudanças introduzidas no mundo do trabalho – continua considerando o trabalho subordinado como objeto da ciência jurídico-trabalhista, sendo este o centro em torno do qual gravitam suas teorizações. Por essa razão, a maioria dos doutrinadores, defende que o contrato de trabalho cria um vínculo jurídico entre empregado e empregador, e com ele surgem dois elementos que caracterizam e diferenciam o contrato de trabalho dos contratos de natureza cível.

Os elementos que configuram a essência da relação de emprego são a subordinação e o poder diretivo, a primeira correspondente ao dever de obediência do trabalhador e o último à capacidade do empregador de interferir na organização do trabalho, elaborando as tarefas, fiscalizando sua execução e punindo o trabalhador, quando necessário. Para a doutrina clássica a subordinação é jurídica e não pessoal, recaindo o poder diretivo apenas sobre a maneira de executar os serviços.

A teoria jurídico-trabalhista crítica propõe repensar se é válida a permanência do trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho, a partir do binômio confirmação-refutação. Além disso, a perspectiva crítica sobre a relação entre poder diretivo e subordinação traz considerações diferentes. O presente capítulo procura expor de forma breve o que pensam os autores dessa corrente, sem a pretensão de esgotar a discussão, que deve ser constante, pois a ciência jurídica deve estar em movimento, conforme o tempo histórico e a sociedade em que esteja inserida, visto que seu objetivo é a tutela das relações sociais.

Tarso Fernando Genro (1979) acredita que a relação de trabalho apesar de ser uma relação contratual, não se funda na liberdade de contratar, e tampouco em acordo de vontades livres. A relação contratual trabalhista, está sob o império da necessidade e não da igualdade jurídica. Tanto o empregado precisa trabalhar para prover sua subsistência, quanto o capitalista precisa de mão-de-obra para tocar o seu empreendimento e lhe assegurar o lucro. Segundo ele:

O contrato de trabalho é uma relação-síntese deste conflito, onde de um lado, está o capital, que já imprime sobre o trabalhador uma subordinação econômica e jurídica que se apóia em toda estrutura estatal; de outro lado, está o empregado com a sua necessidade de sobrevivência (que alimenta a adesão). [...] Assim, se nos demais contratos civis permeia a presunção de um consenso

entre iguais, do contrato individual de trabalho exsurge uma presunção de desigualdade, referida precisamente pela subordinação econômica e jurídica, diretora do próprio processo de trabalho. (GENRO,1979. p. 69.)

Assumindo uma posição contrária à doutrina clássica, afirma que não há que se falar em trabalho livre e subordinado, pois onde impera a necessidade, não há liberdade de escolha e que o poder de direção do empregador é a figura jurídica que corresponde à disciplina do trabalho, e explica:

[...] da necessidade econômica da disciplina do trabalho provem o poder de polícia da subordinação jurídica. Ela é o instrumento de ampliação da produção de mais-valia dentro de um determinado tempo do operário comprado pelo capitalista. Quanto maior a disciplina do trabalho, mais atos serão realizados dentro do tempo alugado. Quanto maior a disciplina do trabalho, menor a possibilidade do operário compreender o processo de criação de sua própria alienação, porque maior esta será. (GENRO,1979. p. 60.)

Reginaldo Melhado (2003) acredita que a relação de trabalho é jurídica e contratual e que nela estão inseridos o poder, a autoridade e a sujeição, não a igualdade. Para ele, o contrato de emprego é um contrato de compra e venda, cujo objeto é a capacidade de trabalho do empregado, que recebe um salário em troca do tempo que dedica à produzir bens ou prestar serviços.

Por se tratar de uma relação onde há poder de uma das partes e sujeição da outra, não é possível repetir o que pensa a teoria clássica, quando afirma que a subordinação se restringe ao modo de executar o trabalho. A dependência criada por esta situação jurídica é muito mais complexa, representando uma dominação política e social do capital sobre o trabalho. Sobre o poder diretivo, afirma o aludido autor que a sua função não se restringe apenas à coordenação técnica das atividades laborais, sendo a principal maneira de legitimar a prevalência dos interesses do empregador sobre os do empregado. (MELHADO, 2003)

Aldacy Rachid Coutinho enxerga as relações de trabalho por uma ótica diferente da teoria clássica, e acredita empresa não é apenas um local de produção de bens ou prestação de serviços, mas é também um centro de emanção de poder e de constituição simbólica do sujeito trabalhador. A autora considera a subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego e ao conceituá-la, afirma:

A dependência – subordinação – nada mais seria do que a submissão do empregado a tal poder de direção do empregador. Constituir uma relação jurídica de emprego é, assim, criar um espaço de poder de direção e um correspondente estado de sujeição garantidos pelo direito no âmbito da empresa. (COUTINHO, 1999. p. 52.)

O contrato de trabalho cria o vínculo jurídico entre empregador e empregado e este vínculo respalda o exercício do poder diretivo, que ela define como sendo “o poder de emitir comandos, instruções ou ordens, gerais ou individuais, a respeito da execução da atividade laborativa contratada, bem como de orientar os subalternos.”(COUTINHO,1999. p.28)

A paranaense acredita que a existência de poder de um superior sobre os inferiores evidencia a presença de hierarquia. Onde há hierarquia não existe acordo de vontades, há sobreposição de interesses, são ideias que se excluem mutuamente. Sua teoria permite questionar, mais uma vez, a existência de um trabalho que seja livre e ao mesmo tempo subordinado.

7.4 UM DIREITO DO TRABALHO PARA ALÉM DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO. A VISÃO DA ESCOLA DO RECIFE.

De acordo com o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2008), a doutrina clássica elegeu como seu objeto o trabalho assalariado e por essa razão, essa alternativa de trabalho foi considerada o *ethos* fundamental da convivência em sociedade. Para ele:

A consequência dessa sedimentação ideológica centrada na glorificação do trabalho assalariado é a negação do trabalho livre. [...] Aquele, na medida em que foi glorificado, passou a ser, também, exigido. Este, negado e passível de punição, por meio das leis penais. Aí o capitalismo forjou a versão maniqueísta, ambígua, contraposta: trabalho *versus* preguiça. (2008, p. 137.)

Porém, ao se referir ao trabalho assalariado, a doutrina o chama de livre, o que para o referido autor não pode acontecer, pois uma coisa não pode ser e deixar de ser ao mesmo tempo e sob os mesmos aspectos, pois contraria a lógica maior de Aristóteles, razão pela qual discorda da ideia de liberdade defendida pela doutrina clássica, ao abordar o trabalho assalariado. A ideia de liberdade é incompatível com a subordinação, ambas são mutuamente excludentes.

Seus estudos baseiam-se na teoria social crítica e visam questionar, problematizar e refutar os fundamentos do direito do trabalho. Para o aludido autor:

Em resumo: a economia, a política, as instituições, a vida privada, estão cada vez mais, atuando acima das fronteiras. O mundo do trabalho tem que construir

modelos organizativos efetivamente supranacionais para lutar contra o mercado financeiro, a concentração de renda e da riqueza, as desigualdades sociais, a fome; para fazer a defesa do meio ambiente; para que o avanço tecnológico esteja a serviço da humanidade e não dos mercados; para posicionar-se contra as sofisticadas formas de controle exercidas pelos meios de comunicação e da informação e todas as ideologias que sustentam esse modelo de sociedade excludente, que banaliza a vida humana. A reorganização da sociedade não passa pelo retorno de uma pseudoproteção aos operários embrutecidos no interior das organizações produtivas – cada vez mais substituídos pelas máquinas inteligentes, a telemática, os robôs – mas para envolver todas as modalidades e alternativas de trabalho e rendas que valorizem e dignifiquem o ser humano, e que protejam também os sem trabalho, sem teto, sem terra, sem liberdade, sem esperança, sem justiça. (ANDRADE, 2008. p. 164)

A partir desse método, que preza pela problematização e refutação do objeto do direito do trabalho, questiona a validade da opção restritiva de legar proteção legal apenas ao trabalho subordinado, porque ela não permite a plena realização da função do Direito do Trabalho, que é proteger todo aquele que vive de seu trabalho. Por isso, propõe uma reconfiguração do direito trabalhista por meio do deslocamento de seu objeto para além do trabalho subordinado. Objetiva um alargamento da proteção, contrariando o desejo dos mercados, que pressionam para o que chamam de “livre negociação” entre patrões e empregados.

A professora Isabele Bandeira de Moraes D'Ângelo (2014, p. 78) acredita que “querer, portanto, reduzir o trabalho humano ao trabalho subordinado torna-se uma impropriedade filosófica e um equívoco epistemológico”. Em seu estudo, ela afirma que o trabalho subordinado existirá enquanto houver sociedade dividida em classes, mas que essa forma de trabalho deixou de abrigar a maioria da população economicamente ativa desde o desmonte do Estado de Bem-Estar social e do Pleno emprego.

Para ela, três ocorrências desqualificam a centralidade do emprego em sua forma tradicional, que são: “o aparecimento de possibilidades de trabalho e renda nunca vistos; uma crescente desproletarização – trabalho precário e clandestino – e o desemprego estrutural.” (D'ÂNGELO. 2014, p. 107)

Quando a doutrina clássica se refere à subordinação e ao poder diretivo, entra em consenso quando os atribui, respectivamente, ao empregador e ao empregado, repetindo e contextualizando os preceitos descritos pela CLT, e “malgrado o poder diretivo seja autorizado por lei, este não poderá ser exercido de forma ilimitada uma vez que, como regra, todo arcabouço dos princípios do Direito do Trabalho são dirigidos à proteção do empregado.” (D'ÂNGELO. 2014, p.33)

Carlo Cosentino Filho defende que a Revolução Informacional subverteu o conceito de subordinação jurídica, ao modificar o modelo produtivo através da introdução de novas tecnologias especialmente, aquelas relacionadas à comunicação. A partir desse momento, surgem novas alternativas de comunicação entre o trabalho e o capital e as relações de trabalho migram, em grande parte, para o mundo virtual, como ocorre com o teletrabalho nos mais diversos ramos de atividade econômica. (COSENTINO FILHO, p. 118-119)

As corporações utilizam-se da tecnologia para aumentar o controle sobre os trabalhadores, através da instalação de câmeras no ambiente de trabalho, monitoramento de informações processadas, recebidas e enviadas através de computadores e *smartphones*, instalação de *softwares* que registram minuciosamente a produtividade, etc. Tudo isso acentua o seu poder diretivo e amplia a subordinação do empregado. No pós-fordismo, eles são vigiados diuturnamente por suas chefias. O poder diretivo do empregador subverteu o paradigma espacial da relação de trabalho, antes adstrita ao espaço físico empresarial e ao comando de um chefe específico, identificado. Não se submete mais aos muros das corporações e invade a vida privada dos trabalhadores. O poder disciplinar é exercido de maneira ainda mais eficiente e doloroso para o empregado (COSENTINO FILHO, 2011 p. 119)

A subordinação jurídica permanece ainda mais vigorosa no que chama de capitalismo cognitivo, independente da nova formatação da relação de trabalho. Isso se deve ao fato de os sistemas informacionais fiscalizadores permitirem um efetivo controle de tempo de trabalho, quer a atividade seja prestada no âmbito da empresa ou fora dela. “Na era informacional que, aparentemente, gera mais liberdade, se identifica ainda mais o poder de comando e o aumento da subordinação”. (FILHO, 2011 p. 120-121)

A professora Fernanda Barreto Lira explica que a subordinação, no contexto da sociedade pós-industrial, sob a égide do capitalismo informacional, deixa o modelo verticalizado baseado na organização científica do trabalho (taylorismo) e passa a uma forma horizontalizada, na qual os trabalhadores são incentivados a se ver como colaboradores, a enxergar a empresa como fonte de segurança e manutenção do status social, e a se engajar na luta pela sua lucratividade.

Daí a requisição de pessoas polivalentes, aptas a enfrentar crises com a mesma destreza com que manejam máquinas sofisticadas e dispostas a cumprir metas muitas vezes inatingíveis. Interessante notar que a forma encontrada pelo capital para dissimular a subordinação foi justamente envolver o trabalhador com a ideia de compartilhamento, que implica assumir o ônus do empreendimento, da responsabilidade pelo êxito deste. Nesse contexto, os signos do exercício do poder são menos evidentes – entre colaboradores, a coerção não é eficaz –, mas ele permanece densamente presente. As relações de trabalho passam a demandar a entrega da subjetividade do trabalhador, para ser aprisionada e devolvida a ele com o molde da produtividade e eficiência para os fins do mercado. (LIRA, 2015. p. 157)

Revela a coexistência de duas conformações paradoxais da relação de poder inerente ao trabalho subordinado: no centro, a subordinação pelo convencimento, pela adesão das pessoas aos projetos e intentos do mercado, efetivada por meio da captação da sua subjetividade; na periferia circundante, a relação de sujeição pela força da brutalidade, no contexto da exploração do trabalho subordinado semelhante à escravidão. (LIRA, 2015. p. 158)

Zélia Costa e Everaldo Gaspar, com o objetivo de expor as implicações da revolução informacional na subordinação no Direito do Trabalho, explicam que os modelos organizacionais de cunho gerencialista de caráter taylorista/fordista tinham critérios e formas de vigilância muito claros, “mesmo para aqueles que prestavam serviços fora da empresa ou em domicílio, eram estabelecidas de modo objetivo, palpável, identificável, por meio de um chefe, de um encarregado, de um supervisor ou, quando mais agressiva, de um capataz”. (ANDRADE, COSTA. 2017, p. 134)

Mas, com a passagem para o modelo de acumulação flexível, essas formas concretas aparentemente se dissolveram no ar, em dois sentidos:

“a) o primeiro refere-se a um controle diuturno que se dá em tempo real e sem a necessidade de uma presença física. Agora, pode-se filmar o ambiente de trabalho, seu entorno e mesmo quando ele é transferido para a própria residência do empregado; a vida privada pode ser fiscalizada e invadida durante as vinte quatro horas do dia; b) em nome de uma falsa liberdade ou contraponto à concepção fordista/taylorista, fala-se, agora, em liberdade, quando, na verdade, o controle, forjado nos laboratórios das grandes fundações responsáveis pela elaboração das novas teorias das organizações, se transforma em autocontrole - uma autodisciplina e uma vigilância a ser instituída pelos próprios trabalhadores.” (ANDRADE, COSTA. 2017, p. 135)

Esse novo modelo de gestão do trabalho, surgido no bojo do terceiro espírito do capitalismo “apresenta, contraditoriamente, uma *autorrealização imposta e novas formas de opressão*. Cooptar a autonomia, exigir grandezas decorrentes de sua capacidade de autorrealização passam a se constituir como critérios para avaliação dos trabalhadores”. (ANDRADE, COSTA. 2017, p. 137) Seus principais efeitos sobre a subordinação e o poder diretivo se manifestam a partir do surgimento de novas patologias associadas ao trabalho, especialmente o adoecimento psíquico provocado pelos altos níveis de stress no trabalho.

A Escola do Recife firma posição contrária à teoria tradicional, quando se trata da natureza da subordinação, e sustenta que ela não é apenas jurídica, mas econômica e psicológica, devendo ser considerados todos os campos em que se manifesta para uma efetiva proteção ao trabalhador nessa condição. Os estudos desenvolvidos por seus autores deixam

transparecer que os limites espaciais e temporais que definiam a subordinação sob o modelo fordista/taylorista estão sendo apagados com o auxílio das novas tecnologias, que possibilitam a subordinação em tempo integral, a localização e controle do trabalho em tempo real.

Levando em conta que os fundamentos da subordinação enquanto objeto do Direito do Trabalho, foram problematizados e refutados pelos estudos de Andrade e seus pesquisadores, e que há uma nova morfologia do mundo do trabalho, marcada pelo capitalismo de caráter ultraliberal, global e informacional, encontram-se pois, refutados os condicionantes sociais que pautaram a limitação de sua extensão em oito horas diárias, há quase um século atrás.

É necessária uma reconfiguração do direito trabalhista por meio do deslocamento de seu objeto para além do trabalho subordinado, acompanhada por uma reconfiguração dos pressupostos sociais e jurídicos que determinam a duração do trabalho e a abrangência de sua limitação, para além das formas subordinadas de labor e da duração de oito horas diárias, com a possibilidade de prestação de horas extraordinárias.

É com base nas propostas pautadas na teoria social e jurídico-trabalhista críticas desenvolvidas no âmbito da Escola do Recife, sob a orientação do professor Everaldo Gaspar, que a autora busca ampliar os sentidos da proteção do direito trabalhista, a fim promover uma reconfiguração das normas a respeito da jornada de trabalho, para além das formas tradicionais de regulação, cujo objeto tem sido apenas a extensão do labor e o objetivo de auxílio ao capital nos momentos de crise econômica, como se vê a partir das versões da doutrina tradicional e da OIT para a redução da jornada de trabalho.

8 OS IMPACTOS DA JORNADA DE TRABALHO E NA VIDA DA CLASSE QUE VIVE DO TRABALHO E NA PRODUÇÃO DE VALOR.

Para analisar de que forma a jornada de trabalho impacta a vida dos trabalhadores na atualidade, é importante reafirmar a sua relação com diferentes condicionantes sociais e políticos, que determinam de que maneira ela será regulada, quer para limitar a sua duração e modalidades, quer para permitir ao capital novas formas de exploração do labor alheio. A partir de uma perspectiva que se apoia no materialismo-dialético, é importante destacar quais são esses condicionantes que atuam sobre a jornada de trabalho.

Para tal, o presente trabalho recorre ao dossiê produzido por Edith Seligmann Silva, Graça Druck e Tania franco (2010), que tem como objeto a precarização do trabalho e seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores brasileiros. De acordo com as autoras, há seis dimensões que merecem destaque no processo de precarização:

A primeira delas diz respeito aos *vínculos de trabalho e às relações contratuais*. Compreende o processo sociopolítico de perdas de direitos trabalhistas ou do seu usufruto no mundo do trabalho real – descanso remunerado, férias anuais remuneradas, referenciais de jornada de trabalho normal e de horas extras, dentre outros. Envolve, ainda, as perdas de benefícios indiretos – planos de saúde, transporte, alimentação, auxílio educação, dentre outros –, bem como as perdas salariais, em geral, pela não adoção/cumprimento ou defasagem em relação aos acordos coletivos da categoria de trabalhadores mais “estáveis”. [...] A segunda dimensão concerne à *organização e às condições de trabalho* que, em todos os setores de atividades, têm se caracterizado pelas metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho favorecidos pelo patamar tecnológico da microeletrônica. A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de, como veremos adiante, acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental. [...] Acrescente-se a exiguidade dos tempos destinados a pausas no trabalho, repouso, recuperação do cansaço e espaço estreitado *do tempo de viver e conviver* fora do ambiente de trabalho. [...] A terceira dimensão, estreitamente ligada às anteriores, consiste na *precarização da saúde dos trabalhadores*. Esta vem incidindo de modo marcante na saúde mental, que é indissociável da saúde como um todo. Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho com intensificação da multiexposição. [...] É necessário considerar, ainda, que os tempos sociais do trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) encontram-se em *contradição* com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais. A quarta dimensão da precarização, fundamental para a consistência do tecido social, compreende a fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva. [...] A quinta dimensão afeta a natureza da representação e organização coletiva (sindical). O binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais. [...] (DRUCK, FRANCO e SILVA, 2010. p. 231-232)

O presente capítulo se destina a apresentar, de maneira breve, os principais aspectos da vida dos trabalhadores sobre os quais a jornada de trabalho tem influência direta, no contexto do novo mundo do trabalho e da prevalência das formas precarizadas de labor.

8.1 OS VÍNCULOS DA JORNADA DE TRABALHO COM A PRODUÇÃO DE MAIS-VALOR NA ERA DA FLEXIBILIDADE.

A partir dos escritos de Karl Marx foi possível tomar conhecimento de que o valor dos produtos é composto pela quantidade de trabalho contida em sua produção. A jornada de trabalho, segundo ele, é composta pela soma da quantidade de tempo socialmente necessário à autoconservação da força de trabalho ao sobretrabalho, que é apropriado pelo detentor dos meios de produção na forma de lucro.

Ao tratar da relação entre mais-valor e jornada de trabalho, Marx explicou que:

A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista, e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção de mais-valor absoluto gira apenas em torno da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais. (MARX, 2013. p.578)

A quantidade de valor produzida depende diretamente da extensão da jornada de trabalho, do grau de produtividade e da intensidade laboral. A produtividade e a intensidade do trabalho estão intimamente ligadas, uma vez que a primeira corresponde à inserção de tecnologias no sistema produtivo, e a segunda se verifica pela redução do tempo necessário da produção. Na medida em que a classe trabalhadora foi conquistando limitações e reduções da jornada laboral, o capital reagia introduzindo um maquinário com uma capacidade produtiva cada vez maior, e compensava a redução de horas com a intensificação do trabalho.

À luz da teoria marxista, o professor Sadi Dal Rosso lançou uma obra dedicada ao estudo da flexibilidade do trabalho e seus vínculos com a teoria do valor, na qual dedica um

capítulo para explicar como a jornada de trabalho se relaciona com essa teoria. De acordo com ele,

o controle da duração da jornada tornou-se um dos pontos-chaves das lutas sociais do operariado através dos tempos. Além da quantidade de tempo que o trabalhador permanece no posto de trabalho executando tarefas, o outro componente que afeta a quantidade de valores produzidos é o grau de intensidade, o esforço, o gasto de energia, que o trabalhador emprega para realizar suas atividades laborais. (DAL ROSSO, 2017. p. 97)

Outro ponto importante identificado pelo professor Sadi (2017) é a possibilidade de a distribuição das horas de trabalho influenciar na quantidade de valor produzida, considerando que cada empresa tem um horário no qual lhe é mais conveniente manter os empregados trabalhando. De acordo com ele, o fato de a jornada ser rígida ou flexível em seus horários afeta profundamente a produção de valor e os próprios trabalhadores. Ele aponta o surgimento de três situações decorrentes da flexibilidade laboral, que impactam a jornada de trabalho, que são

a primeira, denominada *just in time* generalizado, tem seu efeito na adequação do trabalho ao ciclo das exigências do capital. A flexibilidade consiste em deslocar o trabalho em tempo integral para horário mais convenientes aos consumidores e às empresas, durante o dia, a noite e fins de semana. A segunda é muito conhecida da literatura e seu efeito ocorre por meio do alongamento da jornada, produzindo seu impacto sobre o mais-valor absoluto. A produção de valor ocorre mediante o acréscimo de horas para além do necessário a fim de cobrir o custo de reprodução da mão de obra. São as horas extras. E a terceira consistiria na transferência de tempos de não trabalho para a esfera do trabalho. (DAL ROSSO, 2017. p. 118)

Essa flexibilização, na experiência jurídica brasileira, se manifesta a partir da introdução de normas que legitimaram figuras como o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho em fins de semana e feriados, o banco de horas; e também em figuras recentemente criadas pela chamada “Reforma Trabalhista”, como o contrato de trabalho intermitente.

O trabalho em tempo parcial é considerado uma modalidade muito eficaz de flexibilização das horas de trabalho, porque consegue diminuir os tempos mortos dentro do horário de trabalho e faz com que os empregados desempenhem as mesmas atividades que executavam na jornada integral em menos tempo, através da inserção de inovações tecnológicas no processo produtivo. O trabalho temporário também permite essa redução de porosidades na jornada de trabalho, através da intensificação, mas o faz somente para atender a necessidades emergenciais. (DAL ROSSO, 2017. p. 112-113)

O trabalho nos fins de semana e feriados desempenha o papel específico de trazer para dentro do processo produtivo tempos que, historicamente, a classe trabalhadora tinha

conquistado como tempos de não-trabalho. O trabalho em fins de semana é um importante instrumento de flexibilização e de produção de valor, pois significa a absorção de aproximadamente cem dias de trabalho por pessoa ao ano. O trabalho em feriados atua de maneira semelhante, porém em menor escala. Em ambos os casos a produção do valor aumenta através do avanço do tempo de trabalho sobre os tempos de lazer, mas não há garantia de redução de porosidades na jornada. (DAL ROSSO, 2017. p. 114)

O trabalho noturno também opera trazendo para a jornada de trabalho o tempo que “naturalmente” deveria ser dedicado ao descanso. “O papel que exerce é o de aumentar a produção de valores e parece estar mais sujeito a tempos mortos do que o trabalho diurno.” (DAL ROSSO, 2017. p. 114-115)

O banco de horas tem como objetivo específico a erradicação dos tempos mortos dentro das jornadas laborais.

É o principal instrumento de redução de custos que as empresas tem ao seu dispor. Teoricamente não objetiva produzir novos valores na economia. É empregado em diversos países do mundo, tendo sido introduzido no Brasil desde o início da CLT; seus limites de operação foram ampliados pela medida provisória 1.779-11, de 1999. (DAL ROSSO, 2017. p. 115)

Diante dessa realidade, é possível compreender as razões que colocam a jornada de trabalho em posição de destaque nas discussões à respeito da criação de normas, direitos e obrigações na seara trabalhista. A grande resistência do capital a quaisquer limitações da duração do trabalho, demonstrada anteriormente neste trabalho, se deve ao fato da possibilidade de redução, ainda que temporária, da quantidade de mais-valor a ser produzido e apropriado.

Nos primeiros estágios da industrialização, o incremento da produção de valor se fazia através do prolongamento da jornada de trabalho. A partir do momento em que o Estado se viu obrigado a incorporar as demandas da classe trabalhadora por uma menor duração do trabalho, o capital precisou se socorrer da introdução de novas tecnologias no processo produtivo, a fim de reduzir o tempo necessário e, por conseguinte, aumentar o tempo de trabalho não pago.

No atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas e das relações de trabalho há uma conjugação dessas estratégias de aumento da produção de valor. O prolongamento do tempo de trabalho, quer pelo emprego de horas extras, quer pela absorção de tempos de não-trabalho, é associado à intensificação do trabalho promovida pela inserção das novas tecnologias da informação e da comunicação no processo do trabalho. O impulso de acumulação do capital, referido por Marx há dois séculos atrás se mostra cada vez mais voraz

e se manifesta através de um modelo híbrido de gestão do trabalho, que mescla características do taylorismo-fordismo, com o toyotismo, e é produto da prevalência da ideologia neoliberal.

É sobre os efeitos desse modelo híbrido de gestão aplicado à jornada de trabalho e seus impactos na saúde dos trabalhadores que cuida o tópico a seguir. Os tópicos a seguir não tem caráter taxativo, e foram elaborados de acordo com a sua relevância e ocorrência nos textos aos quais a autora teve acesso.

8.2 OS VÍNCULOS DA JORNADA DE TRABALHO COM O ADOECIMENTO PSICOFÍSICO DOS TRABALHADORES.

O trabalho de Fernanda Barreto Lira (2015), deixa transparecer que o modelo gerencialista vigente não mais se ocupa do controle dos corpos dos trabalhadores, mas cuida de “modelar sua energia psíquica e canalizá-la para a eficiência no trabalho”. A fiscalização de horários tornou-se menos importante que a produtividade, não porque se tenha devolvido o controle dos processos de trabalho àqueles que os executam, mas porque o ideal de eficiência pregado por esse modelo de gestão demanda a doação em tempo integral do trabalhador e é marcado pela ausência de uma separação rígida entre vida pessoal e vida no trabalho.

Para o empregador, este modelo híbrido de gestão – fordista/taylorista/toytista - traz o uso racional dos recursos, o controle de qualidade, a produtividade, a flexibilidade e o lucro. Para o empregado, traz a ideia de flexibilidade, polivalência, o dever de engajamento e cumprimento de metas, a necessidade de manter-se qualificado e a instabilidade quanto à sua permanência no emprego. Especialmente quanto à extensão e à intensidade de trabalho, objetos do presente estudo, evidências científicas apontam que seus impactos sobre os trabalhadores extrapolam os limites do ambiente profissional.

Há estudos realizados na área da saúde que associam o adoecimento dos trabalhadores com a duração do trabalho, aos quais a autora da presente dissertação recorre a fim de apontar o nexo de causalidade entre as modalidades, a extensão e a intensidade da jornada de trabalho e determinadas patologias físicas e psíquicas. Importa lembrar que o presente estudo não tem

nenhuma pretensão de ser taxativo quanto às hipóteses de adoecimento relacionadas à jornada de trabalho.

O primeiro texto selecionado trata da relação entre jornadas de trabalho e as doenças cardiovasculares. Os autores descobriram que o horário de trabalho estava significativamente relacionado a fatores de risco que causam doenças cardiovasculares, como o aumento da pressão arterial, dos níveis de colesterol, diabetes e tabagismo. Para eles, longas jornadas de trabalho provocam efeitos adversos no sistema cardiovascular e o risco aumenta quanto maior for a sua duração. Kang, Cho e Yoo também acreditam que o tempo reduzido para recuperação e relaxamento após o trabalho pode afetar a saúde de várias maneiras. (KANG, M. CHO, S. YOO, M. 2014)

O desequilíbrio entre a vida profissional e familiar pode ser um dos vínculos mais importantes entre longas horas de trabalho e efeitos adversos para a saúde. As pessoas que trabalham por mais horas podem ficar descontentes com seu equilíbrio entre trabalho e vida e podem sentir que seus padrões de trabalho têm um impacto negativo em suas relações domésticas. Longas jornadas de trabalho podem contribuir para o duplo fardo do trabalho remunerado e doméstico. (KANG, M. CHO, S. YOO, M. 2014)

Outro estudo selecionado aborda a relação entre o trabalho em turnos e os seus efeitos de longo prazo na saúde dos trabalhadores submetidos a esse tipo de jornada, como doenças gastrointestinais e cardiovasculares e aumento do risco de câncer. O estudo aponta para a alta probabilidade de ocorrer um aumento de peso de mais de 5 kg foram nos trabalhadores que mudam para o horário noturno, em comparação com os que mudaram de para o diurno ou não se submeteram a mudança de horários. Atribuem esse efeito à combinação de sono mais curto, desalinhamento circadiano, exposição à luz à noite e ingestão de alimentos pouco saudáveis frequentemente encontrada como associada com trabalho noturno. (HONN, et. al. 2016)

A intensificação do trabalho também pode afetar a higidez psíquica dos trabalhadores, porque se manifesta no aumento das exigências, no estabelecimento de metas inatingíveis e na manipulação do medo do desemprego como fator de incremento da produtividade. A leitura dos estudos de Christophe Dejours e Vincent de Gaulejac a respeito dos sofrimentos e adoecimento psíquico no trabalho, decorrentes das novas formas de gestão surgidas a partir da década de 1970, permite compreender essa dinâmica. Dentre as principais doenças psíquicas decorrentes da intensificação dos ritmos de trabalho e das longas jornadas, merecem destaque a Síndrome Geral de Adaptação, o *Burn out* (esgotamento profissional), a adição ao trabalho e a depressão.

A Síndrome Geral de Adaptação, relacionada ao *stress* no trabalho, se desenvolve em três fases e da seguinte maneira:

- a) na primeira, conhecida como fase de luta e fuga, a tensão no trabalho provoca no corpo uma reação semelhante a que se tem em situações de perigo extremo, em que há liberação de adrenalina e corticoides que vão para a corrente sanguínea em elevada quantidade e lá ficam acumulados. Quando o empregado consegue resolver alguma situação relacionada ao trabalho, parte da carga psicológica é escoada, mas boa parte permanece com ele. Em casos extremos, nessa fase, os órgãos nobres (cérebro e coração) podem sofrer danos como AVC's e problemas cardíacos;
- b) na segunda fase, o organismo se mobiliza para manter sua resposta a estresses intensos, frequentes e de longa duração e começam a aparecer os primeiros sintomas cognitivos e somáticos. Com os sintomas cognitivos aparecem a perda de memória recente, da criatividade e o *déficit* de concentração. Como manifestações somáticas, surgem dores no corpo criadas pelo sofrimento psíquico, cuja localização está relacionada à área em que o trabalhador sofre maior pressão - baixa de imunidade, problemas reprodutivos e de crescimento;
- c) na terceira, chamada de Fase de Exaustão, o organismo para de responder ao *stress* como estímulo e começa a perecer. Nesse momento, aparecem distúrbios cardíacos, psíquicos, osteomusculares, de forma consolidada, cronicada.

Vincent de Gaulejac define a síndrome de *burn out* da seguinte forma:

O *burn out* sobrevém quando estamos nos esforçando demasiadamente para atingir um fim irrealizável. Somos consumidos a partir de dentro. O aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar. O esgotamento profissional caminha junto com um superinvestimento no trabalho. (2007, p.222)

A Classificação Internacional de Doenças (CID) do trabalho conceitua a síndrome de *burn out* nos seguintes termos:

Sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se "*queima*" completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

Ainda conforme a referida classificação, no diagnóstico da síndrome do esgotamento profissional é preciso verificar a existência de sintomas específicos, como o sentimento de desgaste emocional, a crença no fracasso de seu trabalho, que leva o empregado afetado a tratar seus clientes com indiferença, de forma impessoal. Normalmente também se verificam sintomas inespecíficos, “como insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação, caracterizando síndrome depressiva ou ansiosa.”

O tratamento da síndrome de *burn out*, geralmente é feito com psicoterapia, o uso de medicamentos para controlar os sintomas de depressão ou ansiedade associados à síndrome, e o afastamento do trabalho na forma de licença médica. É importante ter atenção para que não se confunda a depressão com a síndrome de *burn out*, pois os sintomas desta última só se manifestam em relação ao trabalho, tendo o trabalhador ânimo para outras atividades que não o remetam ao mundo profissional. A depressão é uma psicopatologia que causa um descontentamento geral, um desânimo difuso, porém constante.

Sobre a adição ao trabalho, Vincent de Gaulejac explica:

Os *work addicts* desenvolvem uma relação de dependência do trabalho, apresentando os mesmos sintomas que os dos drogados. [...] Rapidamente, porém, outros efeitos se fazem sentir, como a impossibilidade de se descontraír, a necessidade incoercível de atividade, a dor-de-cabeça dos fins de semana, a angústia das férias, o enfraquecimento das capacidades criativas e fantasmáticas. (2007, p.222-223)

A professora Fernanda Barreto Lira (2015) defende que a época do tempo cronológico, linear, foi substituída pela época da conexão contínua, em tempo real. “As tecnologias permitem a queda das fronteiras entre o profissional e o privado, o familiar e o social. Não se fala mais em disponibilidade obrigatória durante as horas de trabalho, mas de uma disponibilidade permanente e ‘livre’ – autoimposta.” (LIRA, 2015. p. 109)

A respeito dessa questão, Vincent de Gaulejac afirma que, no presente modelo de gestão, o horário rígido de trabalho não é suficiente para atender às exigências do mercado, razão pela qual as fronteiras entre os tempos de trabalho e não-trabalho se tornaram cada vez mais porosas. “O agente não é desapaosado do seu tempo pessoal, mas possuído pelo tempo do seu trabalho. Não se trata de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica de seu desejo de sair-se bem e ter sucesso” (GAULEJAC, 2007, p. 115-117).

É nesse contexto em que os limites entre os tempos de vida e de trabalho são borrados, que se apresenta uma evidência robusta dos vínculos existentes entre a extensão e a intensidade

da jornada de trabalho e o adoecimento psicofísico dos trabalhadores: o *karoshi*, expressão japonesa utilizada para designar a morte por excesso de trabalho. O primeiro caso de *karoshi* reportado no Japão data de 1969, e desde então os seus números tem crescido vertiginosamente e se espalhado pelos países do leste asiático, tendo chegado a quase 400 casos no ano de 2014.

O primeiro programa abrangente para a prevenção do comprometimento da saúde com o excesso de trabalho foi lançado pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão (MHLW) em 2002. O programa compreendia as três áreas de foco a seguir: redução do número de horas extras para 45 horas ou menos por mês, apresentação de exames médicos por parte de todos os trabalhadores e a oferta de consultas com médicos para fornecer orientações de saúde para aqueles que estivessem trabalhando em excesso. (IGUCHI, WADA e SMITH, 2016. tradução da autora)

Apesar dos esforços empreendidos pelo governo japonês na criação do programa acima citado, a iniciativa não foi bem sucedida, porque

Em primeiro lugar, tem sido difícil reduzir o excesso de horas de trabalho na sociedade japonesa, porque esse comportamento é frequentemente aceito como um aspecto normal da vida profissional. Em segundo lugar, a identificação de outros fatores de risco de *karoshi*, além de longas horas de trabalho e aspectos do ambiente de trabalho, tem sido complicada. [...] Em terceiro lugar, a advertência geral sobre os efeitos prejudiciais que o excesso de horas de trabalho produz na saúde, provavelmente, ainda não foi devidamente atendida pela sociedade japonesa. (IGUCHI, WADA e SMITH, 2016. tradução da autora)

No ano de 2014, o governo japonês editou o *Basic Act to Accelerate Moves for the Prevention of Karoshi*, que tinha como objetivo encorajar nos japoneses a construção de uma sociedade onde as pessoas possam estar livres da morte devido ao excesso de trabalho e possam continuar a trabalhar de forma produtiva e saudável, com equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. De acordo com Iguchi, Wada e Smith, que traduziram o documento do japonês para o inglês:

A Lei de 2014 define o *karoshi* como qualquer um dos seguintes:

- Morte por doença cardíaca, cerebrovascular ou isquêmica devida à carga de trabalho excessiva; ou
- Suicídio causado por transtorno mental devido ao estresse severo no trabalho; ou
- Doença cerebrovascular, cardíaca ou isquêmica, devida à carga de trabalho excessiva ou desordem mental devida ao stress severo no trabalho (definição dada pelo aparecimento de uma dessas condições e não, necessariamente, pela ocorrência da mortalidade). (IGUCHI, WADA e SMITH, 2016. tradução da autora)

A experiência japonesa é digna de atenção por parte dos países ocidentais, especialmente em países nos quais impera a livre negociação a respeito da duração do trabalho, da prestação de horas extraordinárias e de sua remuneração ou compensação por tempo livre. O *karoshi* evidencia que a luta pelo controle da duração do trabalho e pela redução do número

de horas suplementares continua sendo uma pauta necessária nas pautas dos movimentos sindicais e sociais.

Outra questão importante vinculada ao tema jornada de trabalho é como esta produz efeitos sobre o equilíbrio vida-trabalho dos trabalhadores, especialmente das mulheres e demais pessoas com responsabilidades familiares, tema que será tratado logo a seguir.

8.3 A JORNADA DE TRABALHO E SEUS EFEITOS SOBRE O EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES.

Sabe-se que a jornada de trabalho, em sua forma jurídica, é o período durante o qual o empregado fica à disposição do empregador para aguardar ou executar suas ordens. Porém, esse intervalo na esfera prática é tempo de vida depositado na organização do trabalho, vendido para obtenção dos meios necessários à sobrevivência do trabalhador no atual modelo de sociedade.

Quer seja rígida ou flexível, a duração do tempo de trabalho traz diversas consequências para a vida pessoal das trabalhadoras e trabalhadores. É evidente que, quanto maior a jornada, menor será a quantidade de tempo disponível para o trabalhador dedicar-se a atividades diversas do labor, como lazer, convívio familiar, descanso, etc.

Os impactos da jornada de trabalho na vida não são apenas de caráter quantitativo, ligado à disponibilidade de horas disponíveis fora do serviço, mas também de caráter qualitativo, pois com as formas flexíveis de gestão, surgiram também os horários ditos flexíveis, como o trabalho noturno, em fins de semana, em turnos alternados, e a figura do banco de horas. Estes últimos impactam a qualidade do tempo disponível para as atividades desconectadas da produção de mais-valor, das formas que serão brevemente expostas a seguir, com base nos estudos desenvolvidos no âmbito das ciências sociais.

Edith Seligmann Silva (2013), em livro que discute a relação entre trabalho e desgaste mental, apresenta as principais evidências e consequências da invasão dos tempos de vida e do espaço familiar pelos tempos do trabalho. De acordo com ela, merecem destaque os distúrbios do convívio familiar causados pelo trabalho em turnos alternados e também pelo realizado à noite.

A referida autora relata que, “quando o trabalho é noturno, a necessidade de o trabalhador dormir durante o dia e o fato de estar ausente de casa durante a noite perturbam, obviamente, o convívio”. O trabalho em turnos também envolve esse descompasso entre horário de trabalho, planejamento da vida e convívio familiar, e são profundamente sentidas pelos trabalhadores e pelas pessoas de seu convívio.

A médica transcreveu alguns trechos de entrevistas utilizadas por ela em estudos de caso a respeito do tema, que revelam a alteração da dinâmica da casa, a fim de preservar o sono dos trabalhadores noturnos ou em regime de turnos alternados; a dificuldade de interação entre eles e as famílias devido à incompatibilidade de seu horário de trabalho com os tempos sociais; a sobrecarga de suas companheiras e companheiros que ficam encarregados de toda responsabilidade de cuidado da casa e de filhos, quando os tem; e a alteração do relacionamento entre o casal e sua atividade sexual. (SILVA, 2013. p. 335-339)

“Gradualmente, o cansaço e a falta de participação na vida familiar conduzem a um isolamento maior do trabalhador em relação ao restante da família”, que na maioria dos casos investigados por Silva (2013), é interpretado como desinteresse ou rejeição, e acarreta reações de mágoa, frustração ou hostilidade entre os cônjuges, comprometendo gravemente o seu relacionamento. (SILVA, 2013. p. 338)

Outra modalidade de invasão dos tempos de vida pelo trabalho identificada por Edith Seligmann Silva é a decorrente do trabalho em plantões à distância, em regime de prontidão e de sobreaviso. De acordo com ela, nessas hipóteses,

o convívio familiar está sujeito a interrupções inesperadas por chamados para atendimentos de emergências, para substituição de plantões em serviços essenciais e por outras circunstâncias. A tensão de ter que estar em estado de prontidão permanente prejudica, consideravelmente, a qualidade do convívio. Outras vezes, as programações de atividades familiares são prejudicadas pelo fato de as empresas só divulgarem as escalas de serviço com períodos pequenos de antecedência. Desse modo, podem ser dificultadas as atividades de lazer conjunto, como pequenas viagens e outras que necessitem de programação antecipada. (SILVA, 2013. p. 338)

Antes de tratar dos impactos da duração do trabalho na vida das mulheres trabalhadora, é necessário fazer uma breve incursão sobre o conceito de divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA, KERGOAT. 2007. p. 599)

É no contexto dessa divisão sexual do trabalho que as mulheres são direcionadas às tarefas menos valorizadas socialmente, em postos mais subalternos, nos quais o número de oportunidades de ascensão profissional e os salários são muito mais baixos do que os masculinos. Além disso, tem jornadas de trabalho mais longas que as masculinas, quando considerados nesses cálculos os serviços relativos aos cuidados com a casa e com pessoas sob sua dependência, como criança e idosos.

De acordo com o IBGE²¹, na comparação por sexo, a taxa de realização de cuidados de pessoas pelas mulheres (86,9%) superava a dos homens (65,0%), assim como a taxa de auxílio em atividades educacionais (71,7% para as mulheres e 58,8% para os homens). As mulheres tem uma jornada de trabalho semanal média de 54,4 horas, das quais 20,9 são dedicadas aos afazeres da casa, enquanto que os homens tem jornada semanal de 51,1 horas e apenas 11,1 horas são dedicadas aos afazeres domésticos.

Edith Seligmann Silva ressalta que a desvalorização do trabalho feminino, praticada ao longo da história, fundamentada na divisão sexual do trabalho, fez com que as mulheres aumentassem o nível de autoexigência a fim de fazer frente ao preconceito que sofrem em relação ao trabalho masculino. O aumento da competição e das exigências organizacionais tem pressionado de modo especial o trabalho feminino, fazendo com que as mulheres intensifiquem os seus ritmos de trabalho e aceitem prorrogações de jornada.

A precarização dos vínculos contratuais também atua no sentido de forçar uma intensificação do trabalho remunerado feminino, assim como das jornadas mais extensas para as mulheres, pautados na ideia de maximização do desempenho para a preservação do emprego. O tempo de deslocamento para o trabalho também é um fator importante a ser considerado, especialmente quando associado à extensa quantidade de trabalho remunerado e não remunerado prestado pelas mulheres, sempre em favor de outrem.

Os impactos desses fatores na vida das trabalhadoras vão além do aspecto quantitativo, relacionado à quantidade de tempo livre *versus* tempo ocupado pelo trabalho, mas também atingem a esfera qualitativa. Especialmente porque as mulheres dedicam muitos de seus esforços a compatibilizar as exigências profissionais com as demandas familiares, de modo a satisfazer ambas as esferas por onde ela circula e executa os seus trabalhos. Por essas razões,

²¹ Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18566-pnad-continua-2016-90-6-das-mulheres-e-74-1-dos-homens-realizaram-afazeres-domesticos-ou-cuidados-de-pessoas.html>

as trabalhadoras estão mais susceptíveis aos riscos de adoecimento psíquico e físico dentro da organização do trabalho.

8.4 JORNADA DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

A jornada de trabalho começou a ser vista como instrumento na elaboração de políticas de emprego ainda na década de 1930, após a grande depressão, quando John Maynard Keynes, na conferência “Possibilidades econômicas para os nossos netos” (1930), defendia uma jornada de trabalho de três horas como sendo suficiente para satisfazer o adão existente em cada ser humano.

Essa ideia foi incorporada pela OIT na redação da Convenção de N°47 relativa à redução das horas de trabalho para quarenta horas semanais, que trazia em seu preambulo uma preocupação a respeito do desemprego generalizado e contínuo ao qual grande parte da classe trabalhadora estava exposta nos anos que sucederam a crise de 1929, e também quanto às privações decorrentes do desemprego.

No Brasil, a discussão em torno da redução das horas de trabalho no enfrentamento ao desemprego ganhou destaque no processo constituinte, mas apesar de toda a mobilização ocorrida na época, a jornada foi reduzida de maneira muito tímida. Após a sua fixação em 44 horas semanais, o capital absorveu a pequena redução da extensão com a intensificação dos ritmos de trabalho e recebeu de presente, dos governos da década de 1990, iniciativas que flexibilizavam a limitação constitucional das horas de trabalho, conforme visto no capítulo 3.

Nos países de capitalismo central, especialmente na Europa, discute-se o combate ao desemprego e seus efeitos através da implementação de uma renda mínima garantida a todos os que se encontram fora do mercado de trabalho e da redução e redistribuição do tempo de trabalho (trabalhar menos para que todos trabalhem). A ideia de compartilhamento do trabalho é melhor aceita, embora atualmente haja experimentos de renda básica de cidadania em curso em países como a Finlândia e o Canadá.²²

²² Para maiores informações a respeito do andamento desses experimentos, é recomendada a leitura do artigo de Kate McFarlland para o BIEN, disponível no endereço eletrônico <http://basicincome.org/news/2017/10/overview-of-current-basic-income-related-experiments-october-2017/>

No Brasil, as principais iniciativas de redução da jornada de trabalho inseridas nas políticas de emprego, geralmente vinham acompanhadas da redução de salário, e se fundamentavam na ideia de proteção ao emprego em momentos de crise econômica. O capítulo a seguir aborda essa temática de maneira mais detalhada.

9 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA VERSÃO DA DOUTRINA E JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT. BREVE PANORAMA.

O presente capítulo tem como objetivo apresentar as principais versões acerca da redução da jornada de trabalho presentes na doutrina jurídico-trabalhista tradicional e na doutrina da OIT. Sem o objetivo de esgotar o tema, considerando a importância da questão da duração do trabalho para a classe que dele vive, e a sua centralidade no ordenamento jurídico, a autora optou por selecionar as formas mais relevantes de redução de jornada de trabalho propostas nesse contexto.

Maurício Godinho Delgado (2011) reconhece a necessidade de uma redução da jornada de trabalho e seus impactos sobre a vida e a saúde dos trabalhadores, assim como no mercado interno e no mundo do trabalho. O autor afirma que no âmbito da saúde no trabalho, a redução de jornada “constitui notável medida de saúde no ambiente do trabalho, por restringir o desgaste inerente à atividade laborativa”.

Delgado acredita que essa redução abriria aos trabalhadores tempo livre para ampliar os seus conhecimentos, que eles também ganhariam mais tempo para passar com suas respectivas famílias e que a redução de jornada realizaria uma redistribuição social dos ganhos de produtividade alcançados com a introdução das novas tecnologias, e por isso é “medida relevante de combate ao desemprego e de geração de novos postos de trabalho no sistema econômico e social do país”.

Apesar de posicionar-se a favor da redução de jornada, Delgado o faz de maneira muito tímida, propondo que esta seja reduzida de 44 para 40 horas semanais, propondo uma modernização dos limites de jornada. Ele também considera radicais reduções para 36 ou 39 horas semanais e acredita não importar a forma através da qual essa redução seja conquistada, seja por legislação estatal, negociação coletiva, costume, ou outro mecanismo jurídico.

Amauri Mascaro Nascimento (2011) reconhece que há importantes discussões acerca da redução de jornada e sobre sua importância para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, bem como para a redução do desemprego, como forma de repartir os empregos para que o maior número de pessoas possa ter acesso a eles. O referido autor, porém, acredita ser inviável a realização da diminuição de jornada, pois, para ele a variedade de atividades humanas e as suas diferenças são suficientes para impedir o seu sucesso.

Na década de 1990, Guy Aznar lançou o livro “trabalhar menos, para trabalharem todos”, apresentando seis estratégias para a redução da jornada de trabalho. A primeira delas consiste em reduzir o tempo de trabalho sem reduzir os rendimentos dos trabalhadores. Aznar defende a necessidade de que a diminuição nas horas de trabalho deve ser abrupta, a fim de forçar a contratação de novos assalariados pelas empresas. Para ele, caso a redução se opere de forma gradativa, será ineficaz por que será compensada através da intensificação laboral. (AZNAR, 1995. p. 136)

Há ainda algumas condições que precisam sem as quais não se pode implementar essa primeira estratégia defendida por Aznar, que são: a) a necessidade de fazer as máquinas trabalharem mais, a fim de diminuir o tempo necessário à produção de bens e valores; b) a existência de compensação financeira em virtude da redução do número de horas trabalhadas, que ele chama de segundo cheque; e c) o envolvimento das entidades representativas dos trabalhadores e das categorias patronais no processo de implantação. (p. 14)

A segunda estratégia apresentada por Aznar (1995) consiste na repartição do desemprego. É repartir o trabalho reduzindo também os salários em momentos de crise econômica. Esse modelo está associado à experiências de redução do salário em pequenos percentuais para evitar as dispensas em massa. De acordo com o autor,

Quando os assalariados aceitam a redução de seus salários para evitar a dispensa, a coletividade reparte seu esforço e compensa 50% de sua perda, em troca de um segundo cheque. Em caso de retorno à normalidade, a empresa reembolsa esta perda que constitui um crédito incidente sobre a empresa. (AZNAR, 1995. p. 168)

A implementação dessa segunda estratégia pressupõe a adoção de três medidas: 1. Esgotar as possibilidades de trabalho em tempo parcial escolhido, através do estímulo à demissão parcial, que ocorre quando as pessoas passam para o meio-período antes de serem definitivamente desligadas da empresa; e 2. Em caso de insuficiência da primeira medida, torna-se necessária a adoção do tempo parcial obrigatório a todos os funcionários, que deve ser acompanhada por uma participação do Estado, considerando que a diminuição de salário evitaria o desemprego; e 3. Em caso de retorno à normalidade das finanças e do funcionamento das empresas, as perdas salariais deveriam constituir crédito sobre lucros futuros ou ações da empresa, reservados aos empregados que aceitaram a diminuição de seus rendimentos no momento de crise.

A terceira estratégia é a opção consciente pelo trabalho em tempo parcial, com rendimentos menores que o trabalho em tempo integral, que de acordo com o autor representa a passagem do ter ao ser, “é valorizar o tempo de viver, o tempo de ver crescer seus filhos, o tempo de amar o homem ou a mulher com quem compartilhamos a existência, os outros ao redor, em círculos concêntricos dos mais próximos aos mais distantes”. (AZNAR, 1995. p. 172)

Nessa estratégia, o empregado deve passar para o meio tempo, percebendo salário proporcional. Guy Aznar menciona propostas como o meio tempo dos pais, que consiste na possibilidade do pai ou a mãe serem beneficiados com o trabalho em meio-período, além do descanso maternidade, após o nascimento do filho. Ao fazer essa opção, os pais perceberiam um valor de compensação da perda salarial, calculado com base na duração do período de meio tempoh, no número de filhos e no nível do rendimento dos pais optantes. De forma análoga, empregados que necessitem cuidar de pais inválidos também poderiam fazer essa opção. (AZNAR, 1995. p. 187)

Outras maneiras de estimular a escolha do trabalho em tempo parcial, elencadas pelo autor, são a o meio tempo para trabalhadores que estejam próximos da aposentadoria; o meio tempo qualificação, para aqueles com pouca formação profissional, o ano sabático e a recesso formação. (AZNAR, 1995. p. 194-208)

A quarta estratégia defendida pelo autor é fazer com que todos os jovens trabalhem em meio período, especialmente aqueles em busca do primeiro emprego, no intuito de integrá-los profissionalmente e combater o crescente desemprego nessa faixa-etária. Para tanto, ele propõe a realização de trabalho-formação dos em duas faixas: uma que vai dos 16 aos 18 anos, e outra dos 19 aos 21. Outra proposta é estabelecer um ano de serviço civil para todos os jovens, semelhante ao serviço militar. (AZNAR, 1995. p. 211)

A quinta estratégia é a ideia de suprimir o desemprego de longa duração, através da criação de sociedades com financiamento público, destinadas a criar empregos para absorver o contingente de desempregado de longa duração. As atividades desenvolvidas por essas sociedades podem ser de natureza econômica, turísticas, de conservação do meio ambiente, culturais, recreativas, de assistência social e pedagógicas. (AZNAR, 1995. p. 220-221)

A sexta e última estratégia apresentada por ele é a criação de novos empregos. Para tanto, ele apresenta as seguintes propostas: combater a tendência à destruição dos empregos pela automatização, através da fixação de quotas de empregos por m²; estímulo à recriação de

empregos extintos pela automação; apoio ao comércio local; redução dos encargos sociais que penalizam o emprego, repassando o seu custo para o orçamento geral do Estado; e por fim, a penalização das horas extras, agravando o seu custo ao mesmo tempo em que se alivia o custo da contratação de um novo assalariado. (AZNAR, 1995. p. 226-234)

As propostas de Guy Aznar e do movimento por trabalhar menos para trabalharem todos inspiraram a edição de estudos a respeito dessa questão pela Organização Internacional do Trabalho, que em 2009 passou a recomendar a adoção do *work sharing/job sharing* como medida de proteção ao emprego.

Desde então, a OIT trata da redução de jornada de trabalho na perspectiva do *work-sharing*, que “consiste numa redução do tempo de trabalho destinada a distribuir um volume reduzido de trabalho entre um também reduzido (ou semelhante) número de trabalhadores, a fim de evitar demissões ou alternativamente, como adotada para criar novos empregos”. Essa redução sempre vem acompanhada pela redução dos salários dos trabalhadores envolvidos, proporcional ao número de horas de trabalho retiradas.

Segundo documento lançado em 2009 pela OIT, a estratégia de *work-sharing* possui cinco elementos chave, quais sejam: a) a redução de horas de trabalho dos empregados de determinada empresa, ou unidade dentro da empresa, para evitar demissões; b) redução de salário proporcional ao número de horas reduzidas da jornada; c) suplementos salariais subsidiados pelo poder público do local em que se situa a empresa ou unidade objeto de *work-sharing*; d) o estabelecimento de um tempo limite para a vigência das medidas de redução de jornada, que necessariamente devem ser temporárias; e) a conexão entre as medidas de *work-sharing* e a participação dos trabalhadores em atividades que melhore suas habilidades e qualificações.

O documento explica que somente as empresas que estivessem comprovadamente passando por dificuldades financeiras decorrentes de crise econômica, e não desencadeadas pelo empregador, poderiam participar dos programas de *work-sharing* a serem implementados nos países interessados. Essas medidas de proteção ao emprego, como reflexo da opção da doutrina clássica pelo trabalho subordinado, só atendem aos empregados formais, cobertos pelo sistema de seguridade social. A OIT recomenda a instituição desse tipo de programas pelos governos federais dos países que recepcionem a ideia de *work-sharing*.

Em 06 de julho de 2015 a Presidenta da República editou a Medida Provisória nº 680 – convertida em Lei²³ em novembro do mesmo ano – que instituiu o Plano de Proteção ao Emprego (PPE), alinhada com a proposta de compartilhamento do trabalho, defendida pela OIT. O PPE tinha como objetivos centrais a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica e favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas. Dele poderiam participar as empresas que estivessem em dificuldades econômico-financeiras nas condições e forma estabelecidas no Art. 6º do Decreto Nº 8.479/2015.

As empresas que aderissem ao PPE estariam autorizadas a reduzir em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário por até seis meses, prorrogável até o limite máximo de 12 meses. Os empregados que tivessem seu salário reduzido, teriam direito a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, durante o período de redução temporária da jornada de trabalho, custeado com recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Os empregadores não poderiam pagar aos empregados valor inferior ao salário mínimo e seriam expulsos do programa com ônus caso descumprissem as regras estabelecidas na MP 680 e no Decreto 8.479/2015.

Em 26 de Junho de 2017, a Lei Nº 13.189/2015 foi alterada pela Lei Nº 13.456/2017, e o PPE, passou a se chamar Programa Seguro-Emprego (PSE), definido como política pública de emprego ativa. Os trabalhos técnico-administrativos do PSE ficaram sob responsabilidade do Ministério do Trabalho.

O breve panorama feito neste capítulo levou em consideração as iniciativas de maior relevância a respeito da redução da jornada de trabalho, encontradas pela autora nas fontes consultadas. A partir dele, é possível apontar a timidez das medidas defendidas pela doutrina clássica no sentido de diminuir extensão da jornada de trabalho.

Outro fato que não pode passar despercebido é a opção dessas versões pelo trabalho subordinado enquanto objeto de suas teorizações. O modelo de emprego é o centro de referência em torno do qual se constroem todas elas, sem que se considere as demais formas de trabalho e renda existentes atualmente.

Além disso, não há menção na teoria tradicional à propostas de limitação da intensificação do trabalho, o que torna ineficazes as medidas de redução da jornada, pois como se sabe, o capital tende a compensar a diminuição das horas de trabalho com a introdução de

²³ Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015.

tecnologias no processo produtivo, a fim de conseguir que em menos tempo se produza a mesma quantidade de bens que se produzia antes de sua redução.

Outro detalhe importante é que as alternativas de redução da jornada de trabalho apresentadas pelas teorias tradicionais tem como prioridade o auxílio ao capital em momentos de crise econômica, e não a proteção social. É para afastar-se dessas versões que a autora do presente trabalho vem apresentar as versões das teorias social e jurídico trabalhista críticas para a redução da jornada de trabalho.

10. NOVOS CAMINHOS PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PARA ALÉM DAS VERSÕES DA DOCTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT.

Antes de apresentar as versões das teorias social e jurídico-trabalhista críticas, é importante resgatar na obra de Marx a sua visão acerca da jornada de trabalho e sobre como o capital enxerga esse período.

Que é uma jornada de trabalho? Quão longo é o tempo durante o qual o capital pode consumir a força de trabalho cujo valor diário ele paga? Por quanto tempo a jornada de trabalho pode ser prolongada além do tempo de trabalho necessário à reprodução da própria força de trabalho? A essas questões, como vimos, o capital responde: a jornada de trabalho contém 24 horas inteiras, deduzidas as poucas horas de repouso sem as quais a força de trabalho ficaria absolutamente incapacitada de realizar novamente seu serviço. [...] Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o cumprimento das funções sociais, para o livre jogo das forças vitais físicas e intelectuais, mesmo o tempo livre do domingo – e até mesmo no país do sabatismo – é pura futilidade! (MARX, 2013. p.)

Pouco parece ter mudado na mentalidade dos empregadores, mesmo após tantos anos da publicação original de O Capital. Apesar de todas as mudanças sociais e tecnológicas ocorridas nos últimos anos, a força de trabalho continua sendo vista como uma mercadoria cujo uso tem de ser maximizado o quanto possível. O tempo de trabalho continua consumindo uma parte considerável do tempo de vida do trabalhador, não com objetivo de satisfazer as necessidades individuais e sociais das pessoas, mas de gerar valor de troca, mais-valor, lucro para o capital.

A tendência à diminuição das jornadas de trabalho, observada desde 1919 até a década de 1970, no plano internacional, arrefeceu a partir da década de 1980. No Brasil, até 1985 a jornada padrão era de 48 horas semanais, divididas em seis dias de oito horas.

Nesse ano, uma vitoriosa greve conseguiu que muitas empresas reduzissem essa jornada por acordos individualizados ou em grupos. A diminuição chegou a dois valores: um grupo de empresas, as mais fortes, acertaram diminuir o tempo de trabalho até 46 ou 44 horas por semana; outro grupo, formado por empresas menores, até 40 horas. Três anos mais tarde a Constituição de 1988 formalizou a jornada no padrão das 44 horas. (DAL ROSSO, 1996. p. 320)

Chama atenção o fato de que apesar de todo desenvolvimento tecnológico experimentado nos últimos trinta anos, a jornada de trabalho tenha diminuído tão timidamente, tendo passado de 15 horas, no início do período industrial (1833), para 12 horas em 1844, 10

horas em 1848 e tendo sido proposta a jornada de 8 horas pela primeira vez em 1866. (Marx, 2013, p.369-373).

Quanto aos efeitos dos avanços tecnológicos sobre a sociedade, e por conseguinte, sobre as relações de trabalho, destaca-se a teoria formulada pelo sociólogo alemão Hartmut Rosa (2014), segundo a qual pode-se dizer que as sociedades ocidentais pós-modernas experimentam um processo de aceleração que transforma os mundos material, social e mental em escalas cada vez maiores. O autor defende que as pessoas inseridas nessas sociedades sentem que precisam correr cada vez mais, que o tempo está cada vez mais escasso, uma “fome de tempo” (*time famine*), e esta se torna uma queixa comum entre elas.

Rosa (2014) chama esse processo de “Aceleração Social” e explica que ela se divide em outros três subtipos, a saber: a) Aceleração Tecnológica, definida como o aumento intencional da velocidade dos processos de meta-dirigida de transporte, comunicação e produção; b) Aceleração da mudança social, definida como o aumento das transformações dos padrões de associação social, das formas de prática social e do conhecimento; e c) Aceleração do ritmo de vida, que pode ser definida como um da necessidade real de fazer mais coisas em menos tempo.

Paul Lafargue, em sua obra *O Direito à preguiça*, já falava no que hoje Hartmut Rosa chama de “Aceleração Social” e de seus efeitos na jornada de trabalho dos indivíduos.

A medida em que a máquina se aperfeiçoa e despacha o trabalho do homem com uma rapidez e uma precisão incessantemente crescentes, o operário, em vez de prolongar o seu repouso proporcionalmente, redobra em ardor, como se quisesse rivalizar com a máquina. Ó concorrência absurda e mortal! (LAFARGUE, P.28)

Para afastar-se das versões que gravitam em torno da subordinação e do auxílio ao capital a diminuir os custos de produtividade em tempos de crise econômica, se questiona se é razoável, diante das inovações tecnológicas inseridas nos processos de trabalho – que permitem uma considerável redução do tempo social necessário para a produção e reprodução do capital – manter a jornada legal em oito horas diárias. Questiona-se também a razoabilidade da permissão da prestação de horas extraordinárias, uma vez que a jornada legal de oito horas está pautada no modelo do máximo de horas.

Outra questão importante a ser considerada é a ausência de preocupação por parte da doutrina tradicional e dos legisladores a respeito dos controles da intensificação do trabalho,

que como já visto, pode ocasionar o adoecimento psíquico e físico dos trabalhadores, além de impactos sobre o a sua vida pessoal.

Diante das evidências empíricas e analíticas que demonstram a insuficiência das versões da doutrina tradicional, não tem respostas para os anseios daqueles que vivem do trabalho e daqueles empurrados para fora da atividade pelo desemprego estrutural; não conseguem atenuar o desemprego e as misérias e patologias sociais que o capital financeiro espalha pelo mundo; e tampouco garantir uma existência digna àqueles que, no atual modo de produção, são excluídos, clandestinos e precarizados, é o presente capítulo destinado a apresentar estratégias para que se construa um modelo de redução de jornada, alinhado com as teorias social e jurídico-trabalhista críticas.

A princípio, a autora apresenta os novos princípios do Direito do Trabalho, elaborados pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, e como a articulação entre três deles é fundamental para uma reconfiguração da jornada de trabalho. Em seguida, apresenta as estratégias que considera mais relevantes, no âmbito da teoria social crítica, para trilhar novos caminhos nas discussões acerca de uma jornada de trabalho menor.

10.1 A ARTICULAÇÃO ENTRE O PRINCÍPIOS DA PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS INDIVIDUAIS, O PRINCÍPIO DA DEMOCRATIZAÇÃO DA ECONOMIA E DO TRABALHO HUMANO E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SOCIAL NA CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS A RESPEITO DA JORNADA DE TRABALHO.

De acordo com Everaldo Gaspar (2005), o Direito do Trabalho deve mover-se pelo tempo e no espaço da era das tecnologia da informação e das telecomunicações, e esse tempo

não será o tempo reducionista dos contratos individuais de trabalho – voltados para a proteção do trabalho dependente – ou de uma jornada laboral fechada, mas o tempo da própria vida das pessoas em sociedade. Tudo isso dependerá de um sistema de proteção mais amplo, sofisticado e eficaz, que preserve a dignidade humana em todas as suas dimensões. (ANDRADE, 2005. p. 307)

O professor alagoano explica que os condicionantes sociais atuais produziram alterações nas relações individuais de trabalho, especialmente no que concerne ao seu tempo. De acordo com ele, ao contrato de trabalho que observava a regra da indeterminação de seu

termo final, e também o tempo cronológico de vida dos trabalhadores dedicado ao seu cumprimento, foram adicionadas múltiplas formas atípicas de subcontratação.

é que, sob a ótica do tempo, houve uma inversão: os contratos de tempo parcial, de tempo determinado, passaram a ser a regra e não a exceção. O tempo condicionado ao trabalho duradouro e de um futuro planejado, seguro e previsível, foi substituído pela imprevisão, rotatividade, informalidade, precarização que reduzem drasticamente o tempo geral de proteção. (ANDRADE, 2005. p. 308)

É nesse contexto de fragmentação social, que o professor Gaspar defende um redirecionamento das lutas emancipatórias contemporâneas, no sentido de elaborar regras de convivência que atendam aos interesses de todos os implicados pelas alterações introduzidas no mundo do trabalho, a fim de que o Direito do Trabalho possa assumir um caráter efetivo de universalidade. (ANDRADE, 2008. p. 196)

Ao propor a Prevalência das Relações sindicais sobre as Individuais como princípio do Direito do trabalho, Andrade acredita que

situará esse ramo do direito no quadro geral da ciência jurídica em perfeita sincronia com a sua própria “gênese”; com as exigências, implicações e estratégias organizacionais contemporâneas e com sua própria memória histórica, no sentido de acolher as novas e infinitas categorias que envolvem aqueles que vivem ou pretendem viver de um trabalho ou de uma renda dignos. Enfim: articulará o novo mundo do trabalho e suas novas práticas, rumo a outra concepção organizacional e discursiva, compatível com as aspirações e mutações vividas no presente. (ANDRADE, 2008. p. 196)

Assim como durante a prevalência do capitalismo centrado no taylorismo-fordismo, para que se consiga estabelecer qualquer novo paradigma acerca da jornada do trabalho sob a égide do ultraliberalismo, será necessária uma ampla atuação dos movimentos sindicais e sociais – especialmente no Brasil, que tem vivido a destruição das conquistas das classes trabalhadoras desde a grave ruptura institucional que iniciada com impeachment da Presidenta Dilma Rousseff.

A articulação entre os antigos protagonistas das lutas sociais e os novos, deve mesclar as pautas de interesse laboral com as demandas pertinentes aos diversos grupos sociais colocados à margem pelo capitalismo ultraliberal; aliando o posicionamento reformista – que busca melhores condições de trabalho dentro da ordem vigente – à perspectiva revolucionária de ação, a fim de construir um novo modelo de sociedade que, no futuro próximo, não dependa mais da subordinação da força do trabalho ao capital.

A partir da reconstrução dos movimentos coletivos organizados, e da articulação entre os antigos e os novos protagonistas das lutas sociais, será possível a busca por novos fundamentos para uma concepção moderna de justiça social. Esse processo é transportado para

a esfera jurídica pela formulação do Princípio da Democratização da Economia e do Trabalho Humano, elaborado também pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

De acordo com ele,

Buscar a democratização das políticas econômicas como algo voltado para a restauração da dignidade humana é imprescindível, inclusive para libertar o homem do trabalho embrutecedor. Com isso, desmitifica-se o trabalho-dever, antes centro moral da vida humana, hoje sinônimo de exploração. (ANDRADE, 2008. p. 209)

É a partir desse princípio, que Andrade (2008) considera possível formular projetos sócio-laborais pautados no desenvolvimento produtivo com equidade, que tenham como objetivo a “constituição de uma liberdade real sincronizada com a dignidade humana, o que implica reconhecer o trabalho livre, e não o trabalho subordinado como pressuposto fundamental da vida humana”. (ANDRADE 2008, p. 209)

É com base no Princípio da Democratização da Economia e do Trabalho Humano, que somam-se aos escritos do professor Everaldo Gaspar, as propostas das professoras Isabele D’Ângelo e Juliana Teixeira Esteves. A primeira priorizando a Economia Social e Solidária, enquanto a segunda apresenta a proposta de criação de uma Renda Básica de Cidadania.

Para que os trabalhadores recuperem o controle sobre a concepção e a execução de suas atividades laborativas, a professora Isabele D’Ângelo (2014, p. 109) propõe ampliar os sentidos da proteção, para abraçar todas as possibilidades de trabalho e rendas, não apenas do trabalho subordinado, inclusive a Economia Social ou Solidária, para através da reciprocidade dar sentido às relações individuais e sindicais de trabalho.

Para que o trabalho seja autodeterminado, é preciso garantir uma renda mínima que retire da necessidade o poder de obrigar as pessoas a vender sua força de trabalho. Nesse sentido, propõe a professora Juliana T. Esteves (2010, p.190) “uma Renda Mínima Garantida para todos, a partir da taxaçoão do capital improdutivo, a ser recolhido e distribuído equitativamente por todas as regiões e estados, onde houver pobreza e miséria.”

O princípio da proteção social, que deve surgir da força das organizações coletivas e de uma proposta econômica adaptada à sociedade pós-industrial, tem como objetivo atender, indistintamente, a todos os cidadãos que vivem ou pretendem viver de uma renda ou de um trabalho dignos, sobretudo do trabalho livre. (ANDRADE, 2008 p. 216)

É a partir desse princípio que se pode incluir no âmbito de proteção do Direito do Trabalho os excluídos da sociedade do conhecimento, permitindo a sua inserção em modos de

vida e trabalho específicos da pós-modernidade, protegendo-os por meio de novos mecanismos de seguridade social, o que corresponde à promoção de uma radical redistribuição de riquezas. (ANDRADE, 2008 p. 220)

Em 2014, ao publicar a terceira obra de sua trilogia, o professor Everaldo Gaspar retomou a discussão à respeito dos tempos de trabalho na sociedade pós-industrial, defendendo uma drástica redução da jornada de trabalho. Mas, ao mesmo tempo, adverte o leitor a respeito de que “o ultraliberalismo global, centrado no sistema de acumulação flexível, e as teorias organizacionais conservadoras a ele vinculadas jamais admitiria essa redução”. (ANDRADE, 2014. p.140)

Daí a importância de se apresentar os fundamentos das teorias críticas para problematizar e refutar o modelo de regulação da jornada de trabalho pautado apenas na proteção ao trabalho subordinado, e na ideia de socorro ao capital em tempos de recessão econômica. Ainda mais importante é enfrentar a precarização do trabalho nas ruas, ao lado dos antigos e dos novos atores sociais, rumo a um Direito do Trabalho que abarque todas as formas de trabalho e renda dignos e a uma tempo de trabalho cheio de sentido, que permita aos trabalhadores e trabalhadoras participar da vida em sociedade e autodeterminar-se em seu tempo livre.

10.2 NOVOS CAMINHOS PARA A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PARA ALÉM DAS VERSÕES DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL E DA OIT.

Considerando que um trabalho acadêmico deve ser propositivo quanto ao tema sobre o qual tece suas críticas, a autora dedica o presente capítulo à exposição de propostas que apontam novos caminhos para a redução da jornada de trabalho, pautados nas teorias social e jurídico-trabalhista críticas, para além das versões pensadas pela doutrina tradicional e pela Organização Internacional do Trabalho, centradas no modelo de trabalho subordinado, que como se sabe, não abarca todas as formas de labor existentes em nossa sociedade.

Por tratar-se de um tema bastante complexo, a presente dissertação não tem a pretensão de apresentar uma fórmula única de como deve ser a jornada de trabalho, tampouco apresentar

uma maneira de chegar a ela à curto prazo. O que se busca é apresentar novos caminhos, que podem ou não ser trilhados, rumo a um tempo de trabalho cheio de sentido e que permita aos trabalhadores e trabalhadoras participar da vida em sociedade, em família, do lazer e também entregar-se ao ócio.

Diante do exposto, a autora propõe uma reconfiguração dos pressupostos que orientam a regulação da duração do trabalho, e apresenta as estratégias que considera úteis para alcançar essa finalidade.

A primeira estratégia apresentada é a elaborada pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2016), em artigo publicado em coautoria com a autora da presente dissertação, no qual resgata as lições do jurista José Montenegro Baca (1979) sobre a duração do trabalho, discutidas durante sua participação no Congresso Internacional de Direito do trabalho da UFCE, quando afirmou que

O direito do trabalho é um ordenamento que se propõe a assegurar ao homem uma existência harmônica com a dignidade da pessoa humana e por isso precisamos compreender que a dignidade humana sofre quando o empregado é obrigado a suportar com seu trabalho um risco da empresa. (Tradução livre dos autores)

Montenegro Baca (1979), desde o final da década de 1970, defendia a inclusão do tempo *in itinere* na jornada de trabalho. Para ele, desde o tempo em que sai de casa até o seu retorno para casa o empregado deve ser considerado como tempo à disposição do patrão. Se um trabalhador tem de sair de casa uma ou duas horas antes do trabalho o faz pelo dever de trabalhar, em virtude da relação de subordinação subjacente ao emprego, e não porque quer.

Para o autor, jornada ordinária é a jornada normal de trabalho, podendo ser aquela definida em lei – oito horas no caso brasileiro – ou em convenção coletiva, respeitado o limite legal. Jornada extraordinária é a que excede o limite da jornada normal e ocorre quando o trabalhador presta serviços ao empregador nas horas do dia ou nos dias que, por direito, deveria dedicar ao seu descanso. Na experiência brasileira, as horas excedentes das oito diárias (regra geral), e o trabalho aos domingos e feriados, cuja flexibilização legal permite a compensação em dinheiro ou em folga correspondente em outro dia da semana. (MONTENEGRO BACA, 1979)

Já na década de 1980, o professor Everaldo Gaspar (1985) afirmava que

Se o trabalho em horário excedente é cientificamente indesejável, a jornada de trabalho não deveria ser fixada pelo número máximo de horas. A questão transcende ao aspecto jurídico, porque implica rever os dados fornecidos pela medicina do trabalho. Assim, por exemplo, se a jornada máxima fixada para uma determinada categoria profissional é de oito horas, a jornada ordinária seria de seis horas,

permitindo a sua prorrogação (extraordinária, com os acréscimos salariais), por mais duas. (ANDRADE, 1985, p. 14)

O professor alagoano defende a necessidade de combater os abusos na prestação de trabalho extraordinário, para restringir ainda mais as hipóteses em que ele poderia ser realizado. Tomando o princípio da proteção social e não a subordinação como centro referencial de suas teorizações, propõe:

- a) A revisão do critério de fixação de jornada de trabalho, estruturada pelo máximo de horas, incluindo o tempo *in itinere* no conceito de jornada ordinária;
- b) Proibição do trabalho em horário extraordinário em todas as atividades, exceto nos casos de necessidade imperiosa, nos quais o pagamento adicional não poderá ser inferior a 100% do valor da hora normal;
- c) Redução da jornada ordinária para quatro horas diárias e para todas as categorias;
- d) Ampliação das sanções administrativas, no sentido de fazer valer as normas proibitivas do trabalho extra, impondo pesadas multas, de forma escalonada, por cada hora extraordinária trabalhada, e até o fechamento de estabelecimentos.

Com a adoção dessas medidas, acredita que seria possível obter um número maior de pessoas ocupadas e manter uma razoável política de emprego, para enfrentar o desemprego estrutural, especialmente, por considerar os níveis alarmantes de desemprego no Brasil e a sua natureza estrutural.

Ressalta-se, conforme afirma ANTUNES (2009), que inserir esta reivindicação no Direito ao Trabalho se torna necessária “não porque se preze e cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado, mas porque estar fora do trabalho, no universo do capitalismo vigente, significa um sofrimento ainda maior do que o daqueles que vivem do trabalho subordinado.”

A segunda estratégia consiste em buscar não apenas a diminuição da extensão da jornada de trabalho, mas também implementar mecanismos de controle da intensidade dos ritmos de trabalho, pois sabe-se que à limitação da jornada de trabalho se segue um processo de aumento dos ritmos, para que se produza cada vez mais em menos tempo.

Como as empresas guiam-se pelo lucro, a redução da jornada requer ganhos de produtividade compatíveis com o menor tempo de trabalho dos assalariados. Quando esses ganhos de produtividade não foram obtidos de antemão, as empresas precisam aproximar-se aos níveis dos concorrentes. Do contrário ficam sujeitas a problemas. Esta é a razão pela qual, tão logo fazem concessões de diminuição do tempo de trabalho, as empresas buscam ou se reorganizar internamente com novos processos e

práticas ou, quando podem, investir em novas máquinas, novos equipamentos que aumentem a produtividade do trabalho. (DAL ROSSO, 1996. p. 431)

É importante frisar, com base na teoria da intensidade do trabalho elaborada por Sadi Dal Rosso, que o grau de intensidade do trabalho pode ser aumentado, basicamente, de duas maneiras: através da inserção de tecnologias que aumentam a carga de trabalho; e através da reorganização do trabalho, com ou sem mudanças técnicas na prestação dos serviços. (DAL ROSSO, 2015. p.45)

O trabalho contemporâneo é herdeiro de uma jornada mais reduzida em número de horas trabalhadas, mas também de um grau de intensidade do trabalho muito maior do que em épocas anteriores, e isso se deve ao fato da prevalência do sistema Toyotista de produção, que eleva o grau de intensidade níveis jamais vistos. (DAL ROSSO, 2015. p.68)

É possível dividir o tempo de serviço em dois componentes, um cronométrico (duração, velocidade ou ritmo) e outro cronológico (divisão dos horários, ordem, começo-fim) e que as formas mais relevantes de aumentar a intensidade do trabalho seriam a intensificação, a densificação e a massificação. (DAL ROSSO, 2015)

A intensificação corresponde aos “processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados.” (DAL ROSSO, 2015. p.23)

“A densificação é a tendência a diminuir os tempos ‘mortos’, de tal modo que o trabalho que era antes ‘poroso’, se transforma em mais ‘denso’,” e é obtida através de microrregulações que controlam o exercício do trabalho, os deslocamentos improdutivos dentro do local de trabalho, as micropausas informais, as esperas entre tarefas, e quaisquer outros tempos de improdutividade. A massificação é uma tendência muito semelhante à densificação, e corresponde “à subtração de todas ou algumas pausas, das horas de formação, de treinamento e de recuperação, a tentativa de aproximar o trabalho real de sua distribuição formal e a distribuição de tarefas que de antemão supõem o emprego de horas adicionais.” (DAL ROSSO, 2015. p.76)

Todos esses processos de redução das porosidades na jornada de trabalho produzem efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, tanto no âmbito psíquico quanto no âmbito físico. O aumento da intensidade do trabalho que envolva movimentos repetitivos pode ocasionar LER-DORT, e no âmbito psíquico o *stress* e o esgotamento profissional. Por isso, é preciso

reivindicar o controle desses ritmos e pensar estratégias para minimizar os danos causados por eles.

A terceira estratégia consiste no enfrentamento à flexibilização da jornada laboral, que dissimula a perda de direitos trabalhistas. Esse enfrentamento deve ser, prioritariamente, travado nas ruas, por meio da articulação entre os movimentos sindicais e os novos movimentos sociais. É uma estratégia importante, considerando a realidade brasileira pós-reforma trabalhista.

“A flexibilidade é a forma mais recente pela qual as horas laborais são distribuídas durante os dias, as semanas, os meses e os anos de trabalho.” Em momentos de crise, é apresentada aos trabalhadores como forma de evitar demissões e gerar mais colocações para colegas desocupados, através do compartilhamento de trabalho. Mas dissimula a sua finalidade maior, que é de permitir a abertura de novas fronteiras de acumulação para as empresas. (DAL ROSSO, 2017. p.265-266)

a flexibilidade laboral revela-se não uma parte conjuntural, mas um elemento constitutivo do capitalismo global. Daí sua condição de que veio para ficar. Transforma tempos de não trabalho em tempos laborais para a geração de valor e acumulação de capital num processo de amplitude global. [...] A flexibilidade faz parte das mudanças da morfologia do trabalho na era do capitalismo globalizado. Jornadas em tempo integral são combinadas com jornadas excessivas, com jornadas insuficientes e móveis, de maneira a atender as demandas do capital. (DAL ROSSO, 2015. p.266)

Sadi Dal Rosso converge no sentido do princípio da prevalência das relações sindicais sobre as individuais proposto pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, atribuindo aos sindicatos e movimentos sociais as

tarefas ingentes como a autonomia na organização das horas laborais, a luta contra a invasão dos tempos de trabalho sobre os de não-trabalho, a recuperação dos direitos do trabalho, o combate às discriminações e desigualdades, a construção da igualdade e da emancipação e o desenvolvimento de práticas socialistas de trabalho. (DAL ROSSO, 2015. p. 275)

A quarta estratégia conjuga a redução da jornada de trabalho sem a redução do padrão de vida do trabalhador com a implementação de uma renda de cidadania, que permita a autodeterminação do trabalho e de sua duração, além da possibilidade de existência digna aos indivíduos que não mais serão inseridos na organização do trabalho.

Yannick Vanderborght e Philippe Van Parijs (2006, p.35) definem a renda básica de cidadania como sendo uma “renda paga por uma comunidade política a todos os seus membros, em termos individuais, sem comprovação de renda nem exigência de contrapartida.” Daniel Häni e Philip Kovce, em livro dedicado à discussão da proposta de renda básica

na Suíça, definem esta como sendo um direito fundamental, que garante o montante que cada um precisa para viver dignamente, e por ser um direito fundamental é concedida sem necessidade de serviços de contrapartida ou condicionantes.

Quanto à forma de pagamento, discute-se como a renda deve ser entregue aos seus destinatários, se em dinheiro, in natura, por meio de cupons, etc. As propostas com melhor aceitação propõem o seu pagamento em dinheiro, pois o pagamento *in natura* limita a liberdade de consumo do destinatário, direcionando os produtos que podem ser comprados e os estabelecimentos onde gastar a renda. Recebendo um determinado valor em dinheiro, a pessoa tem uma maior autonomia sobre como direcionar os seus gastos e que tipos de produtos e serviços tornariam sua vida melhor. Questiona-se também a que tempo essa renda deve ser paga, se de uma só vez ou periodicamente.

Quanto ao valor a ser pago, discute-se principalmente se a renda deve ter um valor baixo e complementar ao salário, para assegurar que as pessoas não percam o interesse pelo trabalho; se deve ter um valor suficiente para cobrir as necessidades fundamentais ou se a renda de cidadania deve ser paga em quantia suficiente para prover a existência digna. Ao calcular o valor a ser pago, porém, é preciso considerar qual será a forma de financiamento, a realidade social e a capacidade fiscal do local de implementação.

Quanto ao financiamento da renda de cidadania a taxaço do fluxo monetário internacional, proposta pela professora Juliana Teixeira Esteves, parece ser a melhor alternativa. Para ela, “se não é possível reescrever ou reinstaurar um novo modelo de sociabilidade, centrado na equidade e na justiça distributiva, sem a distribuição da renda e da riqueza, a inserção de uma renda garantida, de caráter universal, depende da taxaço do capital financeiro improdutivo”.

Uma vez implementada a renda de cidadania, o ato de trabalhar deixará de ser uma questão de sobrevivência e o trabalhador recupera a sua capacidade de escolha sobre o momento em que quer trabalhar, sobre que tipo de trabalho vai aceitar, sobre o que aquela ocupação significa para ele. A renda básica de cidadania também é muito útil no combate ao trabalho precário, nesse sentido.

As pessoas poderão trabalhar menos, sem se preocupar em prestar horas extraordinárias como forma de incremento da renda, e assim poderão utilizar seu tempo livre em outras atividades despojadas de conteúdo econômico, como as artes, a música, ou ainda usar o seu tempo livre para não fazer absolutamente nada. Isto reforça a importância de conjugar a

redução da jornada de trabalho e a renda de cidadania a fim de liberar o tempo das pessoas e garantir sua existência digna e sua plena participação na vida social simultaneamente.

Cumprir destacar que, assim como a redução do tempo de trabalho só foi possível através de anos de uma luta histórica dos movimentos operários, assim também deve ser o processo de implementação da renda básica de cidadania. Os movimentos sindicais devem se articular aos novos movimentos sociais, em especial os movimentos dos desempregados e excluídos do mercado de trabalho, para pressionar o poder público a discutir a implementação de uma renda universal garantida, que permita a existência digna de todos, com ou sem trabalho subordinado.

Sabendo que as normas a respeito da jornada de trabalho são um produto histórico-social, que resultam de longos anos de luta operária; e que a jornada de trabalho é uma forma de exteriorização da subordinação, que por sua vez é o objeto central do direito do trabalho vigente. Propor novos caminhos para a jornada de trabalho para além das versões tradicionais só é possível a partir de uma reconstrução dos movimentos coletivos organizados, com o objetivo de subverter a lógica de priorizar o trabalho subordinado em detrimento das formas livres de labor, que pressupõem uma autodeterminação da duração da jornada de trabalho por parte dos trabalhadores.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Sabendo que as normas a respeito da jornada de trabalho são um produto histórico-social, que resultam de longos anos de luta operária; e que a jornada de trabalho é uma forma de exteriorização da subordinação, que por sua vez é o objeto central do direito do trabalho vigente. Propor novos caminhos para a jornada de trabalho para além das versões tradicionais só é possível a partir de uma reconstrução dos movimentos coletivos organizados, com o objetivo de subverter a lógica de priorizar o trabalho subordinado em detrimento das formas livres de labor, que pressupõem uma autodeterminação da duração da jornada de trabalho por parte dos trabalhadores.

- Considerando a nova morfologia do mundo do trabalho, que decorre do novo conjunto de ideias que sustenta a atual manifestação do capitalismo, na qual a gestão do trabalho se faz através do controle simultâneo do tempo e do montante de labor a ser executado, através do estabelecimento de metas pela gerência, que são repassadas às equipes de trabalhadores polivalentes, cujo desempenho é estimulado através da manipulação do estresse e avaliado de maneira coletiva, pelos próprios colegas de equipe, há que se buscar uma nova limitação da jornada de trabalho, adequada a essa realidade.

- No atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas e das relações de trabalho o prolongamento do tempo de trabalho, quer pelo emprego de horas extras, quer pela absorção de tempos de não-trabalho, é associado à intensificação do trabalho promovida pela inserção das novas tecnologias da informação e da comunicação no processo do trabalho para aumentar a produção de mais-valor. E esta conjugação entre as principais formas de exploração do trabalho humano na organização produtiva só é possível graças ao modelo híbrido de gestão taylorista/fordista/toyotista aplicado à jornada de trabalho.

- Sabendo que este modelo de gestão espalha miséria e patologias sociais por onde passa, a autora considerou importante expor a relação de causalidade entre os adoecimentos psicofísicos e as mortes lentas no trabalho a esse modelo de gestão do tempo de labor e de vida das pessoas. Para tanto, recorreu à publicações da área da medicina do trabalho, e também aos autores da psicodinâmica do trabalho e da teoria organizacional crítica.

- Com base nos estudos pautados na teoria social e jurídico-trabalhista críticas desenvolvidas no âmbito da Escola do Recife, sob a orientação do professor Everaldo Gaspar, que

problematizaram e refutaram a subordinação enquanto objeto do direito do trabalho, para ampliar os cânones de proteção desse ramo da ciência jurídica, a autora busca fomentar o debate a respeito da reconfiguração das normas a respeito da jornada de trabalho, para além das formas tradicionais de regulação, cujo objeto tem sido apenas a extensão do labor e o objetivo de auxílio ao capital nos momentos de crise econômica, como se vê nas versões da doutrina tradicional e da OIT para a redução da jornada de trabalho.

- Afastando-se dessas versões que gravitam em torno da proteção apenas aos trabalhadores subordinados e de auxiliar o capital a diminuir os custos de produtividade em tempos de crise econômica, a autora questiona se é razoável manter a jornada de trabalho em 8 horas diárias, com a possibilidade de prestação de horas extraordinárias, mesmo em face de todas as inovações tecnológicas inseridas no processo de trabalho, que permitem uma considerável redução do tempo social necessário para a produção e reprodução do capital.

- Questiona também a timidez e a insuficiência das propostas apresentadas tanto pela doutrina clássica em face das atuais condições do mundo do trabalho, aqui exemplificadas pela versão de Maurício Godinho Delgado, quanto pela Organização Internacional de Trabalho, a ideia de *work-sharing*, posta em prática no Brasil através da criação do Plano de proteção ao emprego. Essas versões que não respondem aos anseios daqueles que vivem do trabalho e daqueles empurrados para fora da atividade pelo desemprego estrutural; que não conseguem amenizar o desemprego e as misérias e patologias sociais que o capital financeiro espalha pelo mundo; e não garantem uma existência digna àqueles que, no atual modo de produção, são excluídos, clandestinos e precarizados.

- Como alternativa a esses modelos de redução de jornada, alinhados com o pensamento neoliberal, a autora propõe novos caminhos para essa redução, por sua vez alinhados com as teorias social e jurídico-trabalhista críticas. Para ampliar os sentidos da proteção do direito trabalhista, a fim de abranger todas as formas de trabalho e renda presentes na atual morfologia do mundo do labor, e não apenas o trabalho subordinado, vendido e comprado no interior das organizações, a autora acredita ser necessária uma reconfiguração das normas a respeito da jornada de trabalho, para além das formas tradicionais de regulação.

- Para tanto, indicou como estratégias principais a severa restrição à realização de horas extra proposta pelo professor Everaldo Gaspar; o estabelecimento de mecanismos de controle da intensidade dos ritmos de trabalho, tomando como base as pesquisas de Sadi Dal Rosso e também os estudos a respeito do adoecimento no trabalho em decorrência da jornada de trabalho

intensificada; o enfrentamento à flexibilização da jornada laboral, que dissimula a perda de direitos trabalhistas por meio da articulação entre os movimentos sindicais e os novos movimentos sociais; e por fim a implementação de uma renda básica de cidadania, que uma vez implementada garantirá a sobrevivência do trabalhador, recuperará a sua capacidade de escolha sobre o momento em que quer trabalhar, sobre que tipo de trabalho vai aceitar, sobre o que aquela ocupação significa para ele, e destruirá uma importante base do capitalismo: a apropriação de mais-valor através do prolongamento das jornadas de trabalho.

- Mas, para que as estratégias sugeridas sejam implementadas, a autora considera necessária uma articulação entre os Princípios da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Individuais, da Democratização da Economia e do Trabalho Humano e o da Proteção social na construção de novos paradigmas a respeito da jornada de trabalho.

- Trata-se de uma proposta aberta que se submete à crítica, mas que representa a convicção de sua autora, a sua crença na formação de um novo modelo de sociedade que, no futuro próximo, não dependa mais da subordinação da força do trabalho ao capital.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, E. G. L. de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade**: Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.
- _____. **Princípios de Direito do Trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica**: os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.
- ANDRADE, E. G. L.; BEZERRA, Z. C. S. **Aspectos da Subordinação no Direito do Trabalho**. Suas implicações do contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação.
- ANTUNES, R. C. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Editora Página Aberta, 1995.
- BACA, Jose Montenegro. **Anais do Congresso Internacional de Direito do Trabalho**. Fortaleza, 1979.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016. 904 p.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo : LTr, 2010.
- BEAUD, Michel. **História do Capitalismo de 1500 até nossos dias**. Trad. Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRASIL Decreto nº 2.066 de 12 de novembro de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2066.htm. Acesso em: 28/09/2017
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. A questão do Trabalho: palavras do cardeal Mercier. **Legislação Social**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 857-861, setembro, 1918.
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Código do Trabalho - entrevista com Jorge Street. **Legislação Social**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 831-842, setembro, 1918.
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Código do Trabalho - Parecer de Passos Miranda Filho. **Legislação Social**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 850-857, setembro, 1918.
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Sessão de 15 de Julho de 1911. Apresentação de Projeto de Lei pelo deputado Nicanor do Nascimento. **Legislação Social**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 36-41, setembro, 1918.
- BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Sessão de 15 de Julho de 1911. Apresentação de Projeto de Lei pelo deputado Maurício de Lacerda. **Legislação Social**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 267-293, setembro, 1922.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Decreto nº 2.100 de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Decreto nº 23.152, de 15 de Setembro de 1933**, Regula a duração do trabalho dos empregados em casas de diversões e estabelecimentos conexos. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23766-18-janeiro-1934-526821-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Decreto Nº 23.766, de 18 de Janeiro de 1934**, Regula a duração do trabalho dos empregados em transportes terrestres. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23766-18-janeiro-1934-526821-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015**. Regulamenta o disposto na Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8479.htm>.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24 de 9 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 28 de 25 de maio de 2000**. Dá nova redação ao inciso XXIX do art. 7º e revoga o art. 233 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 8.949 de 9 de dezembro de 1994**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8949.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 28/09/2017.

BRASIL. **Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei Nº 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 28/09/2017.

BRASIL. **Lei nº 9.307 de 23 de setembro 1996.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 9.468 de 10 de julho de 1997.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9468.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 9.601,** de 21 de janeiro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 9.957/2000.** Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9957.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 9.958 de 2000.** Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Lei nº 13.189,** de 19 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13189.htm>. Acesso em: 29/01/2017

BRASIL. **Lei nº 13.456,** de 26 de junho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13456.htm>. Acesso em: 29/01/2017

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.709 de 6 de agosto de 1998.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1709.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.906/1997.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1997-37.htm>. Acesso em: 28/09/2017

BRASIL. **Medida provisória nº 680, de 06 de julho de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm>

BRASIL. **Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 865/1995.** Disponível em: <<https://goo.gl/LpYaX5>>. Acesso em: 28/09/2017

CENEVIVA, Walter. Indústria quer liberalismo clássico. **Folha de São Paulo**, São Paulo, out. 1987. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/114408>>. Acesso em: 28 set. 2017.

CNBB. **Por uma nova ordem constitucional: declaração pastoral nº 36.** 24ª Assembleia Geral. Disponível em: <<https://efosm.files.wordpress.com/2013/02/cnbb-doc-36-e28093-por-uma-nova-ordem-constitucional-e28093-declarac3a7c3a3o-pastoral.pdf>>. Acesso em: 28/09/2017.

Comissão dobra hora extra, aumenta licença gestante e muda aviso prévio. **O globo**, Rio de Janeiro, out. 1987. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/134889>>. Acesso em: 28 set. 2017.

Comissão fixa jornada de trabalho em 40 horas semanais. **Folha de São Paulo**, São Paulo, jun. 1986. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/115429>>. Acesso em: 28 set. 2017.

Comissão reduz a jornada de trabalho para 44 horas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, out. 1987. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/152627>>. Acesso em: 28 set. 2017.

FILHO, Carlo Benito Cosentino. **O Trabalho Imaterial e os Trabalhadores do Conhecimento**. As novas possibilidades de reinvenção das lutas coletivas. Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE. Recife: Dissertação de Mestrado, texto avulso, 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **O poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999

D'ÂNGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Subordinação no direito do trabalho**: para ampliar os cânones da proteção, a partir da economia social e solidária. LTr: São Paulo, 2014.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**. Os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DÄUBLER, Wolfgang. **Derecho del Trabajo**. Tradução de M^a Paz Acero Serna e Pío Acero López. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho/ Christophe Dejourns; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. – 5. Ed. Ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DE OCA, Santiago Barajas M. **Derecho del trabajo**. México: Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1990.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Nota Técnica Nº 31 de agosto de 2006**. Redução de Jornada de Trabalho *versus* horas extras. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/Uvm9L4>>. Acesso em: 28/09/2017.

DIEESE. **Nota Técnica Nº 85 de agosto de 2006**. As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/vsQd4V>>. Acesso em: 28/09/2017.

Empresários temem por rumos da Constituinte. **Jornal de Brasília**, Brasília, jul. 1987. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/131931>>. Acesso em: 28 set. 2017.

ESTEVES, Juliana T. **A seguridade social no contexto de uma renda universal garantida**: os fundamentos político-jurídicos para uma ética universal na governabilidade do mundo. Tese de Doutorado. Recife, Programa de Pós-Graduação em Direito, UFPE, 2010, p 190.

EGUCHI, Hisashi; WADA, Koji. Recognition, Compensation, and Prevention of Karoshi, or Death due to Overwork. **JOEM**, [S.L], v. 58, n. 8, 2016.

FAUSTO, Bóris. **História do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FLEURY, Afonso Carlos C.; VARGAS, Nilton. **A organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1983.

FILHO, L. E. B. Vidigal. Contribuição para uma Constituição Brasileira. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, mar. 1988. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/113736>>. Acesso em: 28 set. 2017.

GOMES, Angela Maria de Castro. **A invenção do Trabalhismo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

_____. **Repensando o Estado Novo**. Organizadora: Dulce Pandolfi. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1999. 345 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

GAULEJAC, Vincent. **A gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM Editores, 1979.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro : Forense, 2012.

GRANDGUILLOT, Dominique. **L'essentiel du Droit du travail**. 16. ed. Paris: Gualinos, 2001.

HÄNI, Daniel; KOVCE, Philip. **Voting for freedom**. Ebook. Estados Unidos da América: CreateSpace Independent Publishing, 2016. Disponível em <amazon.com.br/lojakindele>

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas Configurações Da Divisão Sexual Do Trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. 595 – 609.
HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. 2ª ed. trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HONN, K. A. et al. 22nd International Symposium on Shiftwork and Working Time: Challenges and solutions for healthy working hours. **Chronobiology International**, [S.L], v. 33, n. 6, p. 581-588, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1080/07420528.2016.1195632>>. Acesso em: 28 set. 2017.

KANG, M. et al. Long Working Hours May Increase Risk of Coronary Heart Disease. **AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE**, [S.L], n. 57, p. 1227-1234, 2014.

KEYNES, John Maynard. **Economic Possibilities for our Grandchildren**. In: Essays in Persuasion, New York: W.W.Norton & Co., 1963, pp. 358-373.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Ebook. Brasil: EbooksBrasil, 1999. Disponível em <ebooksbrasil.com>

LE GOFF, Jacques. **Droit du Travail et société**. Rennes: Press Universitaires Rennes, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo; Saraiva, 2017.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio Ambiente do Trabalho e Enfermidades Profissionais:** os rituais do sofrimento e a morte lenta no trabalho no contexto do trabalho livre subordinado. Recife: PPGD/UFPE, tese de doutorado, texto avulso, 2015.

LÓPEZ, Manuel Carlos P.; DE LA ROSA, Manuel A. **Derecho del Trabajo.** 5. ed. Madrid: CEURA, 1997.

LOZANO, Nestor de B. **Derecho del Trabajo.** 16 ed. Mexico: Editorial Porrúa. 2002

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: **CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares.** Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948. p. 3-10. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/29280>. Acesso em: 28/09/2017

MAGALHÃES, Ana Cristina. Acordo entre lideranças leva à aprovação do artigo 7º.. **Gazeta Mercantil,** Brasília, fev. 1988. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/124049>>. Acesso em: 28 set. 2017.

MANDELLI, Luis Carlos. Constituinte ou CLT - o dilema empresarial. **Folha de São Paulo,** São Paulo, mar. 1988. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/122830>>. Acesso em: 28 set. 2017.

MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. Livro I. trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, F; TAHAS, A.M. Constituinte acata o que CNBB propôs. **Jornal do Brasil,** Brasília, abr. 1988. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/107620>>. Acesso em: 28 set. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTHO, Gilberto R.; AMABIS, José M. **Biologia das Populações.** 2. ed. São Paulo: Moderna, 2009.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição:** os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

MESSENGER, Jon C. **Work sharing:** A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis. Genebra: OIT, 2009.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, classe e movimento social.** São Paulo: Cortez, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O anteprojeto do Código do Trabalho.** Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1963. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2015/03/anteprojeto_codigo_trabalho_1963.pdf>. Acesso em: 28 set. 2017

MORAES FILHO, Evaristo de. **O projeto do Código do Trabalho.** Revista de informação legislativa, v.1, n. 4, p. 13-34, dez. 1964. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/180674>>. Acesso em: 28 set. 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 1469 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 01 de 1919.** Duração do trabalho na Indústria. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 106 de 1957.** Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal no comércio e escritórios. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132 de 1936.** Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 14 de 1921.** Intervalos e períodos de descanso – Repouso semanal na indústria. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 153 de 1979.** Intervalos e períodos de descanso. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 171 de 1990.** Trabalho noturno. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 175 de 1994.** Duração do trabalho em Tempo Parcial. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 30 de 1930.** Duração do trabalho no Comércio. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 47 de 1935.** Duração do trabalho – 40 horas semanais. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 52 de 1936.** Intervalos e períodos de descanso – Férias anuais remuneradas. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 116 de 1962.** Duração de Trabalho – 40 horas semanais. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>> Acesso em: 28 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação no 178 de 1990.** Trabalho noturno. Disponível em: <<https://goo.gl/MSymWm>>. Acesso em: 28 set. 2017

PACHUKANIS, Evguiéni. **Teoria Geral do Direito e Marxismo.** trad. Paula Vaz de Almeida. São Paulo: Boitempo, 2017.

PASSARELLI, Giuseppe S. **Diritto Dei Lavori E Dell'occupazione.** Torino: G. Giapichelli Editore, 2015.

Patrões e caixeiros - horas de trabalho: como resolver a questão? Um inquérito do Paiz. **O paiz**, Rio de Janeiro, jun. 1911. Disponível em: <<http://bndigital.bn.gov.br/acervodigital/>>. Acesso em: 28 set. 2017.

Patrões e caixeiros – a regulamentação das horas de trabalho. **O paiz**, Rio de Janeiro, jun. 1911. Disponível em: <<http://bndigital.bn.gov.br/acervodigital/>>. Acesso em: 28 set. 2017.

PEREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1983.

PINTO, Geraldo A. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e Toyotismo**. 3.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PROIA, Giampero. **Manuale di Diritto del Lavoro**. Italia: Wolters Kluwer, 2016.

RIVAS, Daniel. **La Subordinación: critério distintivo do contrato de trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho Universidad de la República, Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ROSA, Hartmut. **From Work-Life to Work-Age Balance? Acceleration, Alienation, and Appropriation at the Workplace**. In: *The Impact of ICT on Quality of Working Life*. Viena: Springer, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 6.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1974. p. 82-83. p. 182-186.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1976. p. 45-49.

SILVA, Edith Seligmann; FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p. 229-248, mar. 1988.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental: no direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

VALVERDE, Antonio M; GUTIÉRREZ, Fermin R.; MURCIA, Joaquin G. **Derecho Del Trabajo**. 6. ed. Madrid: Editorial Tecnos S.A, 1997.

VANDERBORGHT, Yannick; VAN PARIJS, Philippe. **Renda básica de cidadania: fundamentos éticos e econômicos**. trad. Maria Beatriz de Medina. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

VIALARD, Antonio Vázquez. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 8. ed. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1999.