

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITO ECONÔMICO**

MONARA MICHELLY DE OLIVEIRA CABRAL

**RELAÇÃO JORNADA DE TRABALHO E TRABALHO DECENTE:
ENTRE A EFICÁCIA ECONÔMICA E O RETROCESSO SOCIAL**

**JOÃO PESSOA
2012**

MONARA MICHELLY DE OLIVEIRA CABRAL

**RELAÇÃO JORNADA DE TRABALHO E TRABALHO DECENTE:
ENTRE A EFICÁCIA ECONÔMICA E O RETROCESSO SOCIAL**

Trabalho de dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico - como requisito parcial para obtenção do título de mestre em ciências jurídicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato.

**JOÃO PESSOA
2012**

MONARA MICHELLY DE OLIVEIRA CABRAL

**RELAÇÃO JORNADA DE TRABALHO E TRABALHO DECENTE:
ENTRE A EFICÁCIA ECONÔMICA E O RETROCESSO SOCIAL**

Trabalho de dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico - como requisito parcial para obtenção do título de mestre em ciências jurídicas.

Data de Aprovação:

___/___/_____

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato

Orientadora

Universidade Federal da Paraíba

Prof.

Prof.

Aos meus pais, Espedita e Moisés, pelo apoio e incentivo ao longo dessa caminhada e pela confiança depositada em mim, dedico o presente trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me ter dado forças para prosseguir mesmo diante de todas as circunstâncias e por me ter possibilitado a realização de mais este sonho.

À Professora Dr^a. Maria Aurea Baroni Cecato, minha orientadora, que se disponibilizou em contribuir com seu conhecimento e competência para este trabalho e, também, pela ajuda, paciência e dedicação.

À minha família, tios, tias, primos e primas, em especial à minha irmã Siene, ao meu cunhado Alexis e aos meus sobrinhos Gabriela e Leandro, por serem pessoas tão presentes na minha vida.

Às minhas amigas e aos meus amigos, que sempre torceram por mim, de modo particular à Ana Stephanie Pessoa, por todas as contribuições, palavras e escutas; à Daniella Luna, por ter dedicado parte de seu tempo ajudando-me na concretização desse trabalho; a Adaumirton Dias Lourenço, Karoline de Lucena Araújo e Catiana Sales, por estarem sempre disponíveis a ajudar em qualquer hora e lugar.

À Dr^a. Raquel Queiroga, pela ajuda em alguns momentos difíceis e pelas palavras de incentivo.

À Elizabeth Valdeck, pelos seus ensinamentos e por sempre ter acreditado na minha capacidade.

E, por fim, a todos que contribuíram e acreditaram na concretização deste sonho.

“Quando alguém pegar com suas mãos o texto das leis trabalhistas de um país, saiba que ali estão séculos de sofrimentos calados ou de revoltas e que aquelas páginas, nas entrelinhas da composição em lenotipo, foram escritos a sangue e fogo, porque, até hoje, infelizmente, nenhuma classe dominante abriu mão de seus privilégios apenas por ideias de fraternidade ou por espírito de amor aos homens”.

(RUSSOMANO)

RESUMO

O presente trabalho volta-se ao estudo da proposta de redução da jornada de trabalho sem redução de salários como medida viável à concretização da dignidade do trabalhador e meio de contribuir para o progresso econômico, este aliado à valorização social do trabalho. Para a realização da pesquisa, de natureza basicamente qualitativa, foi utilizado método dialético para abordagem do tema. Como métodos de procedimento foram utilizados os métodos histórico e interpretativo. Foi empreendida como técnica de pesquisa a documentação indireta, por meio da pesquisa bibliográfica. Em um contexto de exploração do trabalho humano pelo capital, onde a questão do tempo do trabalho ocupa lugar de destaque, surge a necessidade de humanização das relações de trabalho. No intuito de proteger a dignidade humana através da concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, encontra-se a demanda pela redução da jornada de trabalho. Alega-se que a implantação da medida promove a qualidade de vida do trabalhador, proporcionando-lhe tempo livre para o lazer, convívio familiar, descanso, qualificação profissional e se apresenta como medida eficaz de combate ao desemprego. O tema é bastante polêmico, traduzindo-se num verdadeiro embate entre forças de grupos sociais antagônicos, estando de um lado os trabalhadores, reivindicando o direito a uma jornada decente de trabalho, que lhes assegure a proteção à sua integridade física e psíquica, e de outro, os empregadores, que contrários à implantação da medida alegam impactos econômicos negativos para suas atividades e conseqüente perda de competitividade, devido ao aumento de custos sociais. As experiências de alguns países revelam que a implementação da medida não alcançou os resultados pretendidos quanto à criação de postos de trabalho, mas também não provocou retrocesso econômico. Para a proposta de redução da jornada de trabalho ter êxito é necessário que seja implementada por lei e ainda que estabeleça limitações quanto à intensificação do trabalho e utilização de horas extras, pois tais mecanismos evitam as novas contratações e, conseqüentemente, comprometem os avanços no combate ao desemprego. A redução da jornada de trabalho se mostra como um meio adequado para concretização da dignidade humana, tendo em vista que a jornada de trabalho limitada, justa, reduzida proporciona ao trabalhador qualidade de vida e possibilita o seu desenvolvimento pleno na comunidade em que vive. Tal medida também proporciona resultados positivos para o mercado de trabalho e para a economia, sobretudo quando é implementada sem redução salarial, o que possibilita o aumento do poder aquisitivo dos trabalhadores que também são consumidores. A implantação da medida constitui um importante passo em direção à harmonização de valores econômicos e sociais, revelando-se como medida apta a colocar a economia em favor do homem.

Palavras-chave: Trabalho decente. Dignidade. Limitação e redução da jornada. Desemprego. Criação de empregos. Viabilidade econômica e social.

ABSTRACT

This work is concerned about the study of the proposed reduction in working hours without reducing wages as viable as the embodiment of the dignity of the worker, as well as a way of contributing to economic progress, this coupled with the social value of the work. For the development of this mostly qualitative research, it was used a dialectical method to approach the topic. As methods of procedure, were used historical and interpretive methods. It was undertaken as a research technique the indirect documentation, through bibliographic research. In a context of exploitation of the human labor by capital, where the question of labor time is a highlight, there is a necessity of labor relations humanization. In order to protect human dignity by achieving the fundamental rights of workers, it is important the request in reduction of the journey. It is claimed that the implementation of the measure promotes the worker life quality, allowing free time for leisure, family life, relax, professional qualification, and presents itself as an effective alternative to avoid unemployment. The topic is quite controversial, resulting in a true divergence between antagonistic forces of opposite social groups, with workers at one side, vindicating the right to a decent work with appropriate journey, that assure the protection of their physical and psychological integrity. On the other hand, there are the employers, who are against the implementation of the reduction, and allege negative economic impacts for their activities, and consequent loss of competitiveness due to increased social costs. Other countries experiences show that the implementation of the measure has not achieved the desired results as the creation of new jobs, but also did not cause economic backwardness. For the proposal to reduce the journey obtain succeed it is necessary that it be implemented by law and establishes limitations on work intensification and the overtime uses, because those mechanisms prevent the new signings and, consequently, undermine the advances in unemployment combat. The reduction of the working day is shown as an appropriate way to achieve human dignity, because the limited working hours, fair and reduced, provides the worker quality of life and enables its full development in the community in which he lives. This measure also provides positive results for the labor market and the economy, especially when it is implemented without salary reduction, which allows increasing the purchasing power of workers that are also consumers. The implementation of the measure is an important step towards the harmonization of economic and social values, revealing as an able way to put the economy on behalf of man.

Keywords: Decent Work. Dignity. Limitation and reduction of journey. Unemployment. Job Creation. Economic and social viability.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	DIGNIDADE E TRABALHO DECENTE.....	12
2.1	TRABALHO HUMANO E DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	12
2.2	OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR: A NOÇÃO E OS PILARES DO TRABALHO DECENTE.....	19
2.2.1	O papel da OIT e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.	25
2.2.2	A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.....	29
2.2.3	A noção e os pilares do trabalho decente.....	32
3	DA JORNADA DE TRABALHO.....	40
3.1	DA JORNADA DE TRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	40
3.2	SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DAS LIMITAÇÕES À JORNADA DE TRABALHO.....	46
3.2.1	Da evolução da legislação sobre a jornada de trabalho.....	50
3.2.2	Os reflexos da limitação da jornada de trabalho sobre a lei brasileira....	53
3.3	FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	56
4	DA PROPOSTA DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	64
4.1	REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: OS SENTIDOS DA PROPOSTA.....	64
4.1.1	Argumentos de cunho biológico e social.....	66
4.1.2	Argumentos de cunho político e econômico.....	74
4.1.3	Ciclo Virtuoso.....	80
4.2	REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: VISÃO DOS PLANOS INTERNACIONAL E NACIONAL.....	83
4.2.1	A experiência francesa.....	87
4.2.2	Aspectos relevantes no contexto brasileiro.....	91
4.3	REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: O PROBLEMA DA VIABILIDADE ECONÔMICA E DO RETROCESSO SOCIAL.....	101
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
	REFERÊNCIAS.....	112

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é essencial ao homem, pois proporciona ao trabalhador o acesso aos bens materiais necessários ao seu sustento e ao de sua família e é o instrumento de valorização pessoal e de sua integração social.

A realidade mostra um sentido bem diferente do trabalho, pois este se apresenta não como instrumento de libertação e dignificação do trabalhador, mas sim como meio de opressão e de exploração. No sistema capitalista de produção, as relações de trabalho se desenvolvem sob a lógica do capital, onde o trabalhador é reduzido à condição de coisa, simples meio de produzir riquezas.

Enquanto aos empregadores interessa apenas o aumento de seus lucros, de modo que visam pagar o mínimo possível para os seus empregados, exigindo-lhes a máxima produtividade em dado lapso temporal, aos trabalhadores interessa a valorização do seu trabalho, ou seja, trabalhar o menor tempo possível em troca de salários maiores.

Na relação entre capital e trabalho, a questão do tempo de trabalho ocupa lugar de destaque, pois muitas vezes se traduz na opressão do trabalhador, já que o empregador visa tirar maior proveito possível da força de trabalho dos seus empregados através do alongamento da duração de trabalho.

É num contexto de exploração humana em prol do capital que surge a necessidade de humanização das relações de trabalho. No intuito de proteger a dignidade humana através da concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, encontra-se a demanda pela redução da jornada de trabalho.

Sabe-se que a jornada de trabalho limitada é um direito fundamental já consagrado na Constituição Federal de 1988, que estabelece uma jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, conforme dicção do seu art. 7º, XIII.

Atualmente, sob argumentos de ordem biológica, social e até econômica, impõe-se o debate sobre a redução da jornada de trabalho, que, no Brasil, a proposta consiste na redução de 44 para 40 horas semanais de trabalho. Alega-se que a proposta de redução da jornada promoveria a qualidade de vida do trabalhador, proporcionando-lhe lazer, convívio familiar, descanso e, também, seria a solução para o desemprego.

O tema é objeto de grande polêmica, sendo um verdadeiro embate entre forças de grupos sociais antagônicos, estando de um lado os trabalhadores, que reivindicam o direito a uma jornada decente de trabalho, em nome da sua integridade física e psicológica, e de outro, os empregadores, que alegam impactos econômicos negativos para as suas atividades, tendo em vista que a redução da jornada implicaria no aumento de custos sociais e consequente perda de competitividade.

Buscando ampliar o conhecimento acerca da jornada de trabalho como indicador do trabalho decente, tendo em vista ser essencial para concretização da dignidade do trabalhador, apresenta-se o debate sobre a proposta de redução da jornada de trabalho como questão central a ser discutida no presente estudo. Na verdade, o problema fulcral que merece atenção pode ser resumido nos seguintes questionamentos: a proposta da redução da jornada de trabalho é medida adequada para concretizar a dignidade do trabalhador? Tal proposta é medida adequada no combate ao desemprego? Qual o impacto socioeconômico causado pela implementação dessa medida?

Visando uma maior compreensão do assunto, divide-se o trabalho em três partes, as quais possibilitaram o estudo sobre os principais aspectos e efeitos relacionados ao tema concernente à duração do trabalho.

Para que se possa entender o verdadeiro significado da implementação da redução da jornada de trabalho, a primeira parte se destina à análise da dignidade do trabalhador e do trabalho decente, de modo que o estudo se desenvolverá com a reflexão sobre conteúdo e a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e a sua relevância para a concretização da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho e para a concretização do trabalho digno, decente.

Com o intuito de compreender melhor a luta por melhores condições de trabalho, a segunda parte dedica-se à jornada de trabalho, abordando seus aspectos gerais, a evolução da legislação quanto à limitação da duração do trabalho e os seus reflexos sobre a lei brasileira. Aborda-se, também, a flexibilização da jornada como meio de precarização das normas trabalhistas.

Com a intenção de refletir sobre a atual proposta de redução da jornada de trabalho sem redução salarial, a terceira parte se dedica à verificação dos principais argumentos favoráveis à implementação da medida. Procede-se ao estudo da implementação da redução da jornada nos planos internacional e nacional, já que a

proposta se caracteriza como demanda mundial, sendo objeto de reivindicações da classe trabalhadora nos mais diversos países. Por fim, analisa-se a questão da viabilidade econômica e social da medida.

O método de abordagem escolhido para a realização da pesquisa foi o dialético, partindo-se da análise do embate teórico entre os opostos capital e trabalho e do estudo sobre tema proposto sob diferentes perspectivas: a social, a econômica e a jurídica. Como métodos de procedimento foram utilizados o interpretativo e histórico, procedendo-se a interpretação de alguns acontecimentos importantes e da evolução da legislação acerca da jornada de trabalho. Como técnica de pesquisa foi utilizada a documentação indireta, por meio da pesquisa bibliográfica, através de livros, revistas, periódicos e artigos de internet pertinentes ao tema.

Ademais, devido à atualidade do tema e sua importância social e econômica, a pesquisa se mostra relevante, pois visa despertar a reflexão e conscientização dos estudiosos e aplicadores do direito, de modo a contribuir para construção de uma base teórica para auxiliar em posteriores estudos sobre a temática.

2 DIGNIDADE E TRABALHO DECENTE

É praticamente impossível realizar um estudo que envolva a seara trabalhista sem ter como foco inicial a dignidade da pessoa humana, pois ela consiste numa condição essencial que deve ser plenamente concretizada na prestação do trabalho, através da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre os quais se destaca a jornada de trabalho limitada.

A jornada de trabalho implica na extensão do tempo em que o empregado se coloca à disposição do seu empregador, submetendo-se às suas ordens. Ao longo da história da humanidade, percebe-se que o trabalho se mostrou como instrumento de exploração humana, principalmente através da imposição aos trabalhadores de longas e exaustivas jornadas de trabalho e salários irrisórios.

É no contexto de exploração humana em prol do capital que surge a necessidade de humanização das relações de trabalho, resgatando-se a verdadeira função do trabalho, qual seja, a de promover a dignidade do trabalhador.

No presente Capítulo, pretende-se estudar o trabalho decente e a dignidade, de modo que, inicialmente, serão feitas algumas considerações sobre o trabalho humano como instrumento de realização plena do ser humano e, portanto, como meio de libertação e dignificação do trabalhador. Num segundo momento, será feita uma abordagem sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores essenciais à concretização de uma vida digna. Realizar-se-á, por fim, um estudo sobre a noção e os pilares do trabalho decente.

2.1 TRABALHO HUMANO E DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Incontestável é o fato de que a maioria das pessoas dedica a maior parte de suas vidas ao trabalho, tendo em vista que para muitos ele representa a fonte de seu sustento. Ao longo da história da humanidade, constata-se que desde os tempos mais primitivos o homem retirava da natureza os bens essenciais à satisfação das suas necessidades vitais básicas, transformando-a. A esse processo de transformação da natureza pelo homem, Karl Marx chama de trabalho. Explica o autor que:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe

em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mão –, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.¹

O trabalho é atividade de transformação da natureza, mas também do próprio homem. Por meio dele, o homem manifesta a sua criatividade, adquirindo novas habilidades e aprimorando as que já lhe pertencem. O processo de transformação resultante da realização de um trabalho permite a construção do ser social que permanece em constante evolução. Sérgio Lessa e Ivo Tonet a esse respeito expõem:

O trabalho é o fundamento do ser social porque transforma a natureza na base material indispensável ao mundo dos homens. Ele possibilita que, ao transformarem a natureza, os homens também se transformem. E essa articulada transformação dos indivíduos permite a constante construção de novas situações históricas, de novas relações sociais, de novos conhecimentos e habilidades, num processo de acumulação constante (e contraditório, como veremos). É esse processo de acumulação de novas situações e de novos conhecimentos – o que significa novas possibilidades de evolução – que faz com que o desenvolvimento do ser social seja ontologicamente (isto é, no plano do ser) distinto da natureza.²

A atividade laboral, além de fundamento do ser social, constitui o meio de subsistência do trabalhador e de sua família, vez que lhes proporciona o acesso aos bens necessários a uma vida com dignidade, quais sejam: alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, lazer, dentre outros.

Como esclarece Orlando Teixeira da Costa, o trabalhador por ser pessoa humana tem direito a uma vida digna que consiste em ter trabalho remunerado de forma justa, em ter moradia, educação, lazer e, principalmente, consiste em participar de forma plena e consciente na comunidade em que se encontra inserido. Sem essa suficiência, não há como falar em vida digna³.

Assim, a importância do labor na vida dos seres humanos não se restringe apenas ao fato de ser ele um meio de sobrevivência, mas também por ser instrumento de afirmação e de inserção social do trabalhador na comunidade em

¹ MARX, Karl. **O Capital**. Trad. Rogério Sant'Anna. 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008, p. 211.

² LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2008, p. 26.

³ COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr, 1998. p. 102.

que vive. O trabalho é meio de dignificar o homem, pois além de garantir a sua subsistência, promove seu desenvolvimento enquanto ser social.

Jorge Luiz Souto Maior expõe que:

O trabalho é da essência humana, no sentido de dever de valorização pessoal e de integração social, e será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado. O direito do trabalho, que regula o trabalho prestado por uma pessoa a outra, deve ter por base, portanto, o respeito à essência do trabalho, enquanto dever e direito. Nisso consiste a ética do direito do trabalho, e sua existência só terá sentido na medida e que respeitar isso.⁴

O trabalho é, portanto, elemento que constitui a própria essência do ser humano, pois é o meio através do qual ele promove a sua realização plena, o que só ocorre se for realizado em condições dignas, as quais proporcionem a sua máxima valorização enquanto ser humano.

Gabriela Neves Delgado afirma ser o trabalho um direito fundamental do trabalhador, que não se limita apenas ao direito de escolher e ter um trabalho, mas possui uma acepção bem mais ampla, pois implica no direito a ter um trabalho realizado em condições de dignidade. Aliás, o trabalho enquanto direito fundamental, deve sempre ser pautado na dignidade da pessoa humana, pois é o meio pelo qual o trabalhador constrói a sua identidade social⁵.

Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade como sendo:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venha a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁶

⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 102.

⁵ DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Marco Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques. **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 62.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 63.

Alexandre de Moraes explica que:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁷

A dignidade é, portanto, um atributo inerente à própria condição humana, integra o ser humano, caracterizando-o como único, especial, que tem sentido em si mesmo. Como a dignidade está intimamente relacionada à própria existência humana, é indispensável o seu reconhecimento e a sua proteção.

Com relação à possibilidade de sua violação e ao dever de sua proteção, Rodrigo Goldschmidt apresenta a dignidade em duas dimensões, quais sejam, a que se denomina negativa ou defensiva, definida como um dever ético e jurídico assumido pelo Estado, particular e sociedade civil de não atentar nem violar a dignidade de outrem; e a denominada como prestacional ou positiva, que consiste num dever ético e jurídico que cabe ao Estado, à sociedade e ao homem individualmente considerado de promover o acesso aos bens necessários para uma vida digna⁸.

A dignidade apresenta-se como atributo inerente a cada ser humano tendo, dessa forma, uma acepção individual e ao mesmo tempo coletiva. Assim, a proteção à dignidade constitui um dever e limite para o Estado, mas também para o próprio homem, o qual tem o direito de ter a sua dignidade respeitada, protegida e o dever de respeitar a dos demais.

Nesse sentido, Jussara Maria Moreno Jacintho expõe:

Inobstante esse seu atributo individual, não há como negar à dignidade da pessoa também uma natureza comunitariamente elaborada. Desse modo, ao tempo em que é individual, peculiar a cada um de nós, pode-se falar também em uma dignidade humana conjunta, social, justamente em razão de sermos todos iguais em dignidade em direitos, o que fatalmente nos obriga a exercer o direitos à dignidade de forma inter-relacional, respeitando-nos na medida em que a igualdade torna-nos todos titulares de um mesmo

⁷ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 128-129.

⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

direito. Não foi outro o entendimento preconizado pela Declaração de Direitos Universal de 1948.⁹

É justamente nessa dimensão intersubjetiva da dignidade, do respeito mútuo entre os seres humanos no que concerne à dignidade de cada um, que se pretende destacar a essencialidade da dignidade nas relações de trabalho. É preciso sempre lembrar que nelas os sujeitos do contrato de trabalho têm o dever de respeitar os direitos fundamentais respectivos, o que é difícil de verificar na prática.

Em razão da alteridade e da relação de subordinação que são inerentes às relações trabalhistas, depara-se de forma frequente com situações que traduzem a total inobservância dos direitos fundamentais do trabalhador, o que implica na violação à sua dignidade. Se, por um lado, o trabalho é meio de dignificação do homem, por outro, ele se mostrou, ao longo da história da humanidade, como meio de exploração humana, fruto da ideia de acumulação de riquezas.

Nas sociedades primitivas, onde se produzia apenas para o consumo e se retirava o necessário para a sobrevivência da própria natureza, o trabalho se apresentava como algo que servia apenas para complementar o que a natureza não fornecia. Não havia excedentes e, portanto, não havia a exploração do homem pelo homem¹⁰.

Quando os homens começam a produzir mais do que necessitam, surgindo o excedente de produção, tem-se o aparecimento de classes, a dominante e a dominada, que viabiliza a exploração.

No mundo greco-romano, onde se desenvolveram as sociedades escravistas da Antiguidade Clássica, o trabalho era tido como algo negativo, depreciativo, indigno, por isso era realizado por escravos, os quais não eram considerados seres humanos, mas sim coisas, animais. Explica Alice Monteiro de Barros que:

A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao

⁹ JACINTHO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade Humana**: princípio constitucional. Curitiba: Juruá, 2006, p. 39.

¹⁰ ALBARNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1992, p. 16.

pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.¹¹

Quando o escravismo entra em crise, a relação de dominação modifica um pouco, tendo em vista que se apresenta entre o senhor e o servo. O servo era homem livre ou escravo alforriado que tinha com o senhor uma relação de dependência, cuja base territorial era o feudo. O senhor dava proteção ao servo e, em troca, este realizava altas cargas de trabalho, sendo por vezes até maltratados.

O regime feudal também entra em crise. Surgem as cidades e com elas o comércio se desenvolve, fazendo surgir novas classes sociais como artesãos, a burguesia.

A Revolução Industrial provocou mudanças radicais no setor produtivo e o comércio que antes era local se expande por toda a Europa, África e Índias. O mercado mundial se desenvolve com as grandes navegações nos séculos XV e XVI, ocasionando um vasto acúmulo de capital e promovendo a divisão social do trabalho, pois o artesão, detentor das ferramentas para produzir suas mercadorias, transforma-se em trabalhador assalariado, dependente e possuidor apenas da sua força de trabalho.¹²

Na verdade, a relação de trabalho é transformada por completo, pois ganha feição estritamente comercial, onde a força de trabalho é mercadoria. Esclarece Maíra S. Marques da Fonseca que:

Aufere expressão, com o capitalismo, uma nova forma de exploração do homem pelo homem a partir do trabalho. O capitalista compra do trabalhador o único elemento que este dispõe, a sua força de trabalho. A força de trabalho revela-se a singular mercadoria capaz de produzir um valor superior ao que vale, expresso na mais-valia [...].¹³

Nesse contexto, percebe-se que o trabalhador como ser humano é negligenciado, pois é visto como instrumento de acúmulo de riquezas, não para si, mas para outros que exploram a sua força de trabalho. Tem-se, então, uma negação da essência do ser humano, uma vez que o trabalho humano fica reduzido à condição de mercadoria.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 54.

¹² LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. Ob. cit., p.65-66. Nota 2.

¹³ FONSECA, Maíra S. Marques da. **Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTr, 2012, p. 27.

Esclarece Maíra S. Marques da Fonseca que a configuração do trabalho moldado pelo sistema capitalista de produção não se caracteriza como emancipadora do ser social. Na verdade, durante o período de exposição a este trabalho, ou seja, durante a sua jornada de trabalho, o indivíduo aliena sua própria essência enquanto ser humano – aliena sua vida¹⁴.

Não se pode refutar que o trabalho possui uma faceta essencialmente humana, vez que a força de trabalho não pode ser separada do seu detentor, porém tal fato é negado de forma insistente pelo sistema de produção capitalista, quando reduz a força de trabalho à condição de mera mercadoria. O homem é relegado à condição de coisa, é visto como uma máquina de produzir riquezas, enquanto o trabalho se transforma no instrumento de exploração a favor do capital.

O trabalho, na forma como se apresenta dentro do sistema de produção capitalista, não é instrumento de libertação e dignificação do trabalhador como ser humano, mas, na verdade, impossibilita-o de buscar a sua realização plena e pessoal. É, então, num contexto de exploração humana em prol do capital que surge a necessidade de humanização das relações de trabalho, de modo que se volta à proteção e garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores como meio de concretizar a dignidade da pessoa humana.

O desafio de alteração dessa realidade de opressão e abusos cometidos pelo capital passa primeiro pela regulamentação adequada das relações de trabalho, que se manifesta pelo Direito do Trabalho e sua feição humanista. Na visão de Alice Monteiro de Barros:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes.[...]¹⁵

O Direito do Trabalho tem como função precípua regular a relação entre capital e o trabalho consagrando a dignidade do trabalhador. Por isso, através da aplicação correta das normas trabalhistas é possível dignificar o trabalho e o próprio trabalhador.

¹⁴ Idem, ibidem, p. 34.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p.62. Nota 11.

Cabe salientar, ainda, que diante do contexto de precarização das relações de trabalho, principalmente no que diz respeito a não efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas e conseqüentemente violação da dignidade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem desenvolvendo também o conceito de trabalho decente, o qual está pautado em quatro pilares estratégicos, quais sejam, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a proteção ao emprego, a proteção social e o diálogo social, que serão estudados de forma mais detida em tópico posterior.

O trabalho decente é aquele que promove o pleno desenvolvimento do trabalhador através do respeito aos direitos fundamentais, como: uma justa remuneração, o direito à saúde e segurança no trabalho, a proteção ao emprego, o direito ao descanso, o direito a uma jornada de trabalho limitada e não degradante, o direito de greve, o direito de ter órgãos representativos, os sindicatos, dentre outros.

Essa iniciativa da OIT, que visa à implementação do trabalho decente em nível mundial, constitui também uma importante forma de concretizar a dignidade do trabalhador, de modo que esta não se manifeste apenas como atributo intrínseco à essência do ser humano, mas que seja plenamente realizada.

2.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR: A NOÇÃO E OS PILARES DO TRABALHO DECENTE

O estudo dos direitos fundamentais do trabalhador se justifica tendo em vista que a relação capital x trabalho cada vez mais se mostra cruel, desigual e opressora, precarizadora das condições de trabalho, o que afronta à dignidade do trabalhador. Trata-se de um problema global, em que as nações são chamadas a adotar medidas que protejam de fato a dignidade através da implementação de condições mais justas e dignas de prestação do trabalho, o que ocorre na medida em que os direitos fundamentais dos trabalhadores são respeitados.

O estudo teórico sobre os direitos fundamentais se revela bastante complexo, tendo em vista as diferentes perspectivas sob as quais o tema pode ser abordado. Inicialmente, cumpre ressaltar que a delimitação do conceito é uma difícil tarefa, a começar pela falta de consenso no que concerne à denominação utilizada. A esse respeito, Arion Sayão Romita explana o seguinte:

O evoluir histórico de direitos fundamentais, ao lado da preferência ditada pela orientação ideológica de cada autor, justifica o

surgimento de diversas expressões para designá-los, como direitos do homem e do cidadão, direitos humanos, direitos naturais, direitos individuais, direitos subjetivos públicos (ou públicos subjetivos), liberdades públicas, liberdades fundamentais, direitos da personalidade.¹⁶

No que concerne à pluralidade de nomenclaturas, Wagner D. Giglio explana que a expressão “direitos humanos” seria um “pleonismo injustificável”, já que o Direito é um conjunto de regras de conduta que se volta para o homem, de modo que todos os direitos são humanos. Sobre a expressão “direitos naturais”, afirma o autor, que todos os direitos são naturais, não existindo direitos artificiais. Acrescenta ainda que todos os direitos são do homem e não de animais, vegetais ou minerais, concluindo que a expressão “direitos do homem” nada diz. Com relação ao termo “direitos subjetivos”, afirma ser enganador. Por fim, declara a sua preferência pela expressão “direitos fundamentais”, apesar de ser genérica e de não apresentar clareza no que tange ao seu conteúdo¹⁷.

A preferência pela expressão “direitos fundamentais” também é manifestada por Romita, fundamentado nas lições de Perces-Barba, lecionando que:

A preferência pela expressão direitos fundamentais justifica-se por diversas razões. Ela abarca o fenômeno dos direitos em sua integralidade e, assim, não sofre a crítica dirigida a expressões que se referem a parcelas ou setores da realidade dos direitos, como é o caso de aludir aos titulares (direitos do cidadão ou direitos individuais) ou ao conteúdo (direitos sociais ou políticos). Segundo a argumentação de Perces-Barba, deve ser adotada a denominação direitos fundamentais pelos seguintes motivos: 1º - é mais precisa que a expressão direitos humanos e não revela a ambiguidade que esta supõe; 2º - abarca as duas dimensões contidas na expressão direitos humanos, sem incorrer nos reducionismos jusnaturalistas ou positivista; 3º - é mais adequada do que os termos direitos naturais ou direitos morais, que mutilam os direitos humanos de sua faceta jurídico-positivista; 4º - é mais adequada do que os termos direitos públicos subjetivos ou liberdades públicas, que podem perder de vista a dimensão moral e restringir o sentido à faceta de consagração pelo ordenamento; 5º - por sua aproximação com direitos humanos, mostra-se sensível a uma imprescritível dimensão ética.¹⁸

O fato de existir uma pluralidade de termos para designar os direitos humanos fundamentais resulta na dificuldade de delimitação específica sobre o seu verdadeiro

¹⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009. p. 58.

¹⁷ GIGLIO, Wagner D. Direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, Ano 28, nº 334, p. 7-27, outubro de 2011, p. 7-8.

¹⁸ ROMITA, Arion Sayão. Ob. cit., p. 61. Nota 16.

alcance, pois cada termo empregado pode apresentar um leque diferenciado de direitos consagrados, o que acaba por dificultar a concretização de tais direitos. É o que salienta Thereza Cristina Gosdal quando afirma: “A utilização de tantas terminologias distintas (direitos humanos, direitos fundamentais, direitos do homem, liberdades públicas etc.) contribui para uma maior indeterminação dos direitos humanos e, de consequência, interfere em sua aplicabilidade prática”¹⁹.

Há que se registrar que, em geral, se aceita que os direitos humanos são mais amplos e estão consagrados em documentos internacionais, ao passo que os direitos fundamentais são consagrados nas constituições dos Estados, ou seja, positivados no âmbito do ordenamento jurídico interno do respectivo país.

Nesse sentido, vale mencionar os ensinamentos de Antonio E. Perez Luño que afirma:

[...] En los usos lingüísticos jurídicos, políticos e incluso comunes de nuestro tiempo, el término “derechos humanos” aparece como un concepto de contornos más amplios e imprecisos que la noción de los “derechos fundamentales”. Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades y instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigências de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional y internacional. En tanto que con la noción de los derechos fundamentales se tiende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, em la mayor parte de los casos em su normativa constitucional, y que suelen gozar una tutela reforzada.²⁰

Ingo Wolfgang Sarlet acrescenta que:

[...] Além disso, importa considerar a relevante distinção quanto ao grau de efetiva aplicação e proteção das normas consagradoras dos direitos fundamentais (direito interno) e dos direitos humanos (direito internacional), sendo desnecessário aprofundar, aqui, a ideia de que são os primeiros que – ao menos em regra – atingem (ou pelo menos, estão em melhores condições para isto) o maior grau de efetivação particularmente em face da existência de instâncias (especialmente as judiciárias) dotadas do poder de fazer respeitar e realizar estes direitos.²¹

¹⁹ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007, p.39.

²⁰ PEREZ LUÑO, Antonio E. **Los Derechos Fundamentales**. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2007, p. 46.

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 40.

Carlos Roberto Husek entende que os direitos humanos são, em termos filosóficos, direitos fundamentais. Entretanto, o autor afirma que existe uma diferença entre tais direitos, no sentido de que os direitos fundamentais nada mais seriam que os direitos humanos positivados, em uma determinada ordem jurídica.²²

João Baptista Herkenhoff leciona que:

Por direitos humanos ou direitos do homem são modernamente, entendidos aqueles direitos fundamentais que o homem possui pelo fato de ser homem, por sua própria natureza humana, pela dignidade que a ela é inerente. São direitos que não resultam de uma concessão da sociedade política. Pelo contrário, são direitos que a sociedade política tem o dever de consagrar e garantir.²³

Assim, os direitos humanos e fundamentais possuem o mesmo conteúdo, porém estão consagrados em planos diferentes, ou seja, os direitos humanos são consagrados em documentos internacionais, enquanto os direitos fundamentais são aqueles positivados na ordem jurídica constitucional de determinado Estado.

No presente estudo, a expressão utilizada será “direitos fundamentais dos trabalhadores”, tendo em vista ser a expressão consagrada pela própria Organização Internacional do Trabalho quando elaborou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho de 1998.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores são, na verdade, aqueles voltados para a proteção da dignidade da pessoa humana, direitos humanos, portanto, que estão definidos no tempo e no espaço, já que se encontram consagrados em um ordenamento jurídico, seja interno ou internacional.

É no contexto de surgimento dos direitos humanos econômicos, sociais e culturais que estão os direitos fundamentais dos trabalhadores, compreendendo todas as garantias mínimas que assegurem a dignidade do trabalhador. Maurício Godinho Delgado considera-os como sendo patamar civilizatório mínimo não suscetível de qualquer violação, pois isso afrontaria a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho²⁴.

Esclarece Fábio Konder Comparato que:

²² HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2011, p. 76.

²³ HERKENHOFF, João Baptista. **Curso de direitos humanos: Gênese dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Acadêmica, 2004, p. 30.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 1288.

O reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social foi o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista, iniciado na primeira metade do século XIX. O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização acional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas.²⁵

Continua o autor:

Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. Não é de admirar, assim, que a transformação radical das condições de produção no final do século XX, tornando cada vez mais dispensável a contribuição da força de trabalho e privilegiando o lucro especulativo, tenha enfraquecido gravemente o respeito a esses direitos em quase todo o mundo.²⁶

Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão consagrados em diversos documentos. Inicialmente, pela sua grande importância, está a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que contempla em seus artigos XXIII e XXIV:

Art. XXIII – 1. Todo homem tem o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem o direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Art. XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.²⁷

Tais artigos tratam diretamente dos direitos fundamentais trabalhistas, porém é preciso esclarecer que outros podem ser retirados de outros artigos da

²⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 54.

²⁶ Idem, ibidem, p.55.

²⁷ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dez. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 12 fev. 2012.

Declaração. É bem verdade, que o rol previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos não esgota o conjunto dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas apresenta apenas um patamar mínimo. José Cláudio Monteiro de Brito Filho afirma que “o que os artigos XXIII e XXIV da Declaração traçam são os postulados básicos dos trabalhadores desde o seu agrupamento a partir das primeiras coalisões, ao início da Revolução Industrial”²⁸.

Outro documento relevante que consagra direitos fundamentais trabalhistas é o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966. Conforme expõe Flávia Piovesan:

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que atualmente contempla a adesão de 145 Estados-partes, enuncia um extenso catálogo de direitos, que inclui o direito ao trabalho e à justa remuneração, o direito a formar e filiar-se a sindicatos, o direito a um nível de vida adequado, o direito à moradia, o direito à educação, à previdência social, à saúde, etc. Na esfera trabalhista o PIDESC, em seus artigos 6, 7 e 8, estabelece em detalhamento o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, compreendendo: a) remuneração que permita uma vida digna; b) condições de trabalho seguras e higiênicas; igual oportunidade no trabalho; descanso, lazer e férias, bem como direitos sindicais.²⁹

Ainda no âmbito internacional, há que se mencionar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho cujo objeto principal se traduz nos direitos dos trabalhadores. A OIT elaborou a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, na qual se apresentam como direitos fundamentais dos trabalhadores: a liberdade sindical, proibição de trabalho forçado, proibição do trabalho infantil e proibição de discriminação. Tal Declaração merece uma análise mais detida e, por isso, deverá ser abordada em tópico posterior e específico, fazendo-se antes uma breve explanação sobre o papel da OIT na concretização dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.2.1 O papel da OIT e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador

Apesar da abordagem sobre os antecedentes históricos da OIT não ser o foco principal do presente trabalho, faz-se necessária uma pequena explanação sobre o

²⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 43.

²⁹ PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o trabalho. In: FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**, São Paulo: BH, 2006, p. 301.

contexto de sua criação, seus objetivos, finalidades e da sua atividade normativa no que concerne a elaboração de Convenções e Recomendações, para, posteriormente, tratar das Declarações que consagram os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial a Declaração de 1998, que será analisada em tópico posterior de forma mais aprofundada.

Em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial, os países vencedores celebraram o Tratado de Versalhes e dentre os vários temas importantes estavam a promoção da paz mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho, sendo esta versada no Capítulo XIII do mencionado tratado.

Pode-se afirmar que a criação da OIT representou um grande marco para a consagração dos direitos trabalhistas, tendo em vista que a sua missão de universalizar e harmonizar normas voltadas à proteção dos trabalhadores possibilitaria a promoção de condições dignas de trabalho, mas este não é o principal motivo que justificou a criação da OIT. Na verdade, além de argumentos de cunho humanitário, tem-se que destacar os de cunho político e econômico.

A situação de um grande número de trabalhadores refletia a exploração e as condições precárias na realização do labor, o que configurava um obstáculo ao pleno desenvolvimento econômico e social. Sendo assim, o problema das consequências nefastas que se traduziam em exploração e miserabilidade de trabalhadores advindas da relação capital e trabalho, era de ordem global e essencial para a efetiva concretização da paz mundial³⁰.

Diante da irresignação e das reivindicações de uma grande massa de trabalhadores, fazia-se necessária a consagração de normas que estabelecessem o mínimo necessário para condições dignas de trabalho, mas também de vida. Nesse sentido, é preciso esclarecer que a criação da OIT foi também uma resposta a esses movimentos sociais, que acabavam por colocar em risco a construção da paz mundial.

Há que se mencionar que a concorrência internacional também contribuiu para o surgimento da OIT. As empresas, com o intuito de permanecerem competitivas no mercado internacional, precarizam as relações de trabalho no sentido de restringir os direitos trabalhistas, sob o argumento de que estes, na realidade, são custos que impedem a sua competitividade. É exatamente no sentido

³⁰ HUSEK, Carlos Roberto. Ob. cit., p. 95. Nota 22.

de promover uma concorrência leal, harmonizando as relações no mercado internacional que a OIT estabelece normas que consagram os direitos laborais.

Assim, conforme os ensinamentos de Lygia Maria Godoy Batista Cavalcanti, três foram os fundamentos para a criação da OIT:

O Tratado de Versailles consagrou o Direito do Trabalho como um novo ramo da ciência jurídica e, para universalizar as normas, criou a OIT (Organização Internacional do Trabalho). O preâmbulo de criação da OIT contém o essencial da tríplice justificação de uma ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho com expressiva ressonância nas Convenções correspondentes. A primeira justificativa é a “política”, para assegurar bases sólidas para a paz mundial; a segunda justificativa é humanitária, voltada à existência das condições de trabalho que despertam injustiça, miséria e privações; e, por fim, a terceira justificativa é “econômica”, com o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para melhoria das condições sociais em escala nacional.³¹

Então, a OIT, fundada no princípio da paz social e permanente, busca concretizar e universalizar a justiça social e a proteção aos trabalhadores e visa promover uma concorrência internacional leal, através da harmonização das legislações trabalhistas.

Arnaldo Süssekind, baseado nos ensinamentos de Valticos, acrescenta que a OIT tem como objetivo melhorar a condição humana no seu conjunto e não apenas as condições de trabalho. O seu objetivo primordial seria melhorar as condições sociais da humanidade, de modo que o desenvolvimento econômico seria promovido segundo uma finalidade social. Por isso, nos documentos fundamentais da OIT há sempre menção do esforço comunitário, nacional e internacional, no sentido de promover o bem comum da humanidade³².

A OIT é composta por três órgãos: o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do Trabalho e a Repartição Internacional do Trabalho, a qual atua sob direção de um conselho de administração. A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão responsável pela elaboração das convenções e das recomendações e estabelece as diretrizes gerais de política social adotada pela OIT. Já o Conselho de Administração é responsável pela elaboração e controle de

³¹ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?** São Paulo: LTr, 2008, p. 64.

³² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1987, p. 125.

execução das políticas e programas da OIT. E, por último, tem-se a Repartição Internacional do Trabalho voltada para a concretização dos objetivos da OIT³³.

A OIT possui uma estrutura tripartite, a qual integra representantes dos governos de todos os países membros, as organizações sindicais representantes dos trabalhadores e as organizações representantes dos empregadores. É assegurada a participação de tais entes de forma igualitária, visando o fortalecimento do diálogo social e a elaboração de normas internacionais que assegurem condições dignas de trabalho.

Sobre esse aspecto, Daniela Murada Reis afirma que esse modelo que promove a participação de representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, configurou-se como um verdadeiro marco democratizador, pois possibilitou “que a discussão dos padrões trabalhistas assentados internacionalmente atendessem às pressões sociais derivadas do homem situado, com suas necessidades reais e particularidades”³⁴.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt expõe que é justamente o diálogo social envolvendo os diferentes atores sociais que garante às normas internacionais do trabalho a legitimidade e uma maior possibilidade de efetividade. Portanto, a participação tripartite é fundamental para concretização das condições dignas de trabalho³⁵.

O poder normativo da OIT se manifesta, principalmente, através da elaboração de convenções e recomendações. Maurício Godinho Delgado explica que as convenções são espécies de tratados de conteúdo normativo e programático aprovados por entidade internacional, cujos membros aderem voluntariamente. Já as recomendações são documentos de cunho programático elaborado por entidade internacional visando o aperfeiçoamento normativo que se mostra relevante para ser assimilado pelos respectivos ordenamentos jurídicos dos Estados³⁶.

³³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos sociais do trabalhador. In: BRANT, Leonardo Nemer Caldeira (Coord.). **Direito Internacional Contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 128.

³⁴ REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 50-51.

³⁵ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A Organização Internacional do Trabalho: uma agência das Nações Unidas para efetividade dos direitos humanos trabalhistas. In: SENA, Adriana Goulart de; NEVES, Gabriela Delgado; NUNES, Raquel Portugal. (Coord.). **Dignidade Humana e inclusão social: caminhos para efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010, p. 472.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 152-153. Nota 24.

Uma convenção ou recomendação para ser aceita deve ser aprovada por dois terços dos votos dos membros que compõem a Conferência e para se tornar obrigatória para os Estados depende de ratificação de cada um. Vale explicar que esse processo de ratificação das convenções ou recomendações por cada Estado depende do que está estabelecido no respectivo direito interno.

No caso do Brasil, após a assinatura do Presidente da República, a convenção deve ser referendada pelo Congresso Nacional, que expedirá um decreto legislativo. Após a sua publicação, o respectivo decreto é encaminhado para o Presidente da República para a devida ratificação e promulgação, quando é expedido um decreto executivo, que após ser publicado, incorpora a convenção internacional ao ordenamento jurídico interno, com o status de lei ordinário federal.

Após a ratificação, a Convenção deve ser depositada na Repartição Internacional do Trabalho da OIT, de forma que, decorridos doze meses do depósito, a convenção entra em vigor no Estado membro.

As convenções e recomendações possuem um conteúdo amplo e flexível, tendo em vista que para elaboração de tais instrumentos há que se observar as diferentes situações econômicas e sociais que constituem a realidade dos países. Sendo assim, Arnaldo Süssekind afirma como “fórmulas de flexibilidade”: a aceitação parcial de uma convenção, a exclusão de aplicação de convenção a determinados setores da atividade, categorias de trabalhadores, a adoção de convenções que estabeleçam apenas princípios essenciais e a possibilidade de adoção de outros tipos de soluções para determinado problema³⁷.

Na verdade, essa é a maneira de garantir uma maior efetividade das normas internacionais que se destinam a assegurar condições dignas de trabalho, de modo que normas rígidas sem observância das diferentes realidades socioeconômicas só dificultariam a sua concretização.

Através das convenções e recomendações, a OIT tenta promover a universalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que se manifestam como: o direito a uma remuneração justa que possibilite uma existência digna não só para o trabalhador, mas para a sua família, o direito à saúde, segurança e higiene no trabalho, a proteção à garantia de trabalho e emprego, o direito a períodos de

³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. Ob. cit. p. 177. Nota 32.

descanso, lazer, o direito a uma jornada razoável e limitada, o direito de greve, a liberdade sindical, entre outros.

Na década de 1990, a OIT se deparou com a necessidade de dar uma resposta aos efeitos da globalização econômica, que provocaram a intensificação do desnível entre os países ricos e pobres e da precarização das condições de trabalho, o que impedia que um grande número de pessoas tivesse acesso a uma sobrevivência digna. Foi, então, que da 86ª Reunião da Conferência Internacional, em 1998, resultou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho como uma tentativa de trazer à discussão os direitos mínimos que devem ser garantidos ao trabalhador para assegurar-lhe a sua dignidade.

A Declaração, na verdade, compila o conteúdo de oito Convenções da OIT, quais sejam: as Convenções n. 29 e n.105, que trata da eliminação do trabalho forçado; as Convenções de nº 138 e nº 182, cujo objeto é o trabalho infantil; as Convenções nº 100 e nº 111, que dispõem sobre a não discriminação no trabalho e no emprego; e, por fim, as de nº 87 e nº 98, que tratam da liberdade sindical e da negociação coletiva. O estudo sobre a referida Declaração será feito no tópico seguinte.

2.2.2 A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho elaborada na 86ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em 1998, corresponde a uma resposta aos desafios e problemas ocasionados pela globalização econômica.

O conteúdo da Declaração corresponde aos direitos mínimos designados em oito convenções tidas como fundamentais, que contemplam os seguintes direitos: liberdade sindical, direito à negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado e a não discriminação no emprego.

No que diz respeito à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva, tem-se as convenções n. 87, de 1948, e n. 98, de 1949. A convenção n. 87 assegura como direitos dos trabalhadores e empregadores a criação de organizações que promovam a defesa de seus direitos, sem autorização prévia e o direito de filiar-se a tais organizações, prevendo, ainda, a formação de federações e confederações. Prevê também a livre administração dos sindicatos, sem qualquer interferência das

autoridades públicas. Já a convenção n. 98 trata do direito de negociação coletiva, de forma a recomendar a negociação das condições de trabalho via convenções coletivas³⁸.

O trabalho forçado é objeto das Convenções n. 29 e n. 105; caracteriza-se como sendo o trabalho exigido de um indivíduo sob a ameaça de alguma punição, ou seja, não há vontade livre por parte do trabalhador. Assim, o Estado ao ratificar tais convenções está obrigado a suprimir todas as formas de trabalho obrigatório ou forçado³⁹.

No que concerne ao trabalho infantil, a Convenção 138, de 1973, trata da idade mínima para admissão no emprego e determina que não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade e, em qualquer hipótese, não será inferior a quinze anos. Há previsão da possibilidade de o Estado-membro fixar a idade mínima em quatorze anos, nos casos em que as condições de ensino não forem satisfatoriamente desenvolvidas. A Convenção 182 trata da proibição das piores formas de trabalho infantil que abrange: tráfico, venda ou recrutamento de crianças destinadas à prostituição, produção de pornografia, para realização de atividades ilícitas ou para qualquer trabalho que cause prejuízos à saúde física e mental das crianças ou que venham a comprometer o seu desenvolvimento⁴⁰.

Por último, tem-se o direito a não discriminação no trabalho ou no emprego, que é tratado pela convenção n. 100 e pela n. 111. A convenção n. 100 tem como objetivo promover a igualdade de possibilidades e de remuneração e de benefícios para homens e mulheres, assim, abrange o direito ao acesso ao emprego e a uma remuneração justa. A convenção n. 111 também visa eliminar a discriminação no emprego, de forma que o acesso ao trabalho deve ocorrer sem distinção quanto à raça, cor, religião, opinião política, nacionalidade⁴¹.

Com a Declaração de 1998, a OIT visa, na verdade, harmonizar a garantia da proteção social efetiva aos trabalhadores e o comércio internacional, já que a tentativa de implementação da cláusula social nos tratados comerciais se revelou uma proposta frustrada.

³⁸ CECATO, Maria Aurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prim@facie**, p. 62-74. João Pessoa, Ano 5, nº 8, Vol. 5, 2006, p. 70. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 19 ago. 2011.

³⁹ ROMITA, Arion Sayão. Ob. cit., p. 235. Nota 16.

⁴⁰ Ibidem, p. 236-237. Nota 16.

⁴¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Ob. cit., p. 143-144. Nota 33.

Nesse esteio, a OIT declara que os direitos consagrados na mencionada Declaração, têm caráter obrigatório e, portanto, devem ser respeitados independentemente de ratificação pelos respectivos países membros. Na verdade, o dever de respeito aos direitos fundamentais se deve ao simples fato de pertencer à OIT. É o que informa a própria Declaração:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, tem um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁴²

O fato é que a Declaração, apesar de ter sido um importante passo na dura caminhada rumo à conciliação do econômico com o social, ela não se mostra plenamente efetiva, tendo em vista que não há garantia nenhuma que as convenções fundamentais serão realmente aplicadas, já que não há previsão de nenhuma sanção, a não ser a de ordem moral, que muitas vezes não surte os efeitos esperados. Arion Sayão Romita, nesse sentido, acrescenta que a única obrigação imposta aos membros que integram a OIT é a de apresentar um relatório anual, de modo a informar a situação da legislação e de como está, na prática, a implementação dos direitos fundamentais consagrados nas convenções⁴³.

Há que se mencionar que a Declaração não garante uma proteção social efetiva aos trabalhadores também por ter elencado apenas quatro direitos como sendo fundamentais. Os direitos fundamentais dos trabalhadores compreendem um rol muito mais amplo, pois são todos aqueles que se fundamentam na dignidade da pessoa humana.

Entende Maria Aurea Baroni Cecato que:

Não se pode subestimar a relevância da inclusão, na Declaração de 1998, dos quatro temas apontados. Ela marca a eleição universal de um padrão para a definição dos direitos humanos do trabalhador. Entretanto, esse padrão deve ser entendido como efetivamente

⁴² OIT. **Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2011.

⁴³ ROMITA. Arion Sayão. Ob. cit., p. 238. Nota 16.

mínimo. As oito Convenções preveem direitos inderrogáveis e devem ser aplicadas independentemente da ratificação pelos Estados, mas não são suficientes para garantir o trabalho decente. Todos os direitos aí contidos foram arduamente conquistados no percurso histórico.⁴⁴

Portanto, o conteúdo consagrado na Declaração de 1998 se revela insuficiente no que tange ao rol dos direitos fundamentais do trabalhador, pois deixou de contemplar outros direitos mínimos diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana como: o direito a uma remuneração justa, direito a condições dignas de trabalho – e aqui merece destaque a jornada de trabalho limitada –, direito ao descanso, direitos relativos à seguridade social, direito de greve, dentre outros. É justamente visando consagrar, em nível mundial, os direitos fundamentais do trabalhador – estes não limitados aos mencionados pela Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais – que a OIT vem implementando a Agenda do Trabalho Decente, cujo conceito abarca os direitos voltados à concretização da dignidade do trabalhador.

2.2.3 A noção e os pilares do trabalho decente

É no contexto de um mundo globalizado voltado para alta competitividade internacional entre as empresas, marcado pela precarização das relações de trabalho e conseqüente violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, que a OIT lança a proposta de implementação do conceito de “trabalho decente”.

Foi em 1999, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, que o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, utiliza o termo “trabalho decente” para designar o trabalho produtivo acessível a todos os trabalhadores e realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

A ideia de trabalho decente resgata o verdadeiro sentido do trabalho humano, pois é fundada no reconhecimento de que o trabalho é o meio que promove a dignidade humana, o desenvolvimento pleno do trabalhador e a sua inserção na comunidade em que vive. Não se coaduna com situações de exploração e opressão no trabalho, mas, ao contrário, funda-se no respeito à proteção jurídica e social do trabalhador.

Oscar Ermida Uriarte conceitua o trabalho decente afirmando que:

⁴⁴ CECATO, Maria Áurea Baroni. Ob. cit., p. 70. Nota.38.

Trabalho decente não pode ser senão trabalho em quantidade e qualidade suficientes, adequadas, dignas e justas, que inclui respeito aos direitos, renda e condições de trabalho satisfatórias, proteção social e contexto de liberdade sindical e diálogo social.⁴⁵

O trabalho decente é, portanto, o meio de se concretizar a dignidade do trabalhador, e com esse intuito a OIT estabelece os quatro pilares estratégicos que o fundamentam, quais sejam: a oportunidade de emprego produtivo, o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social⁴⁶.

Há que se registrar que trabalho decente não é apenas um tema de justiça social, mas também de desenvolvimento socioeconômico, pois ao melhorar as condições de vida dos trabalhadores, garantindo-lhes o bem-estar, aumenta sua produtividade, o que se reverte de forma produtiva para as empresas empregadoras.

A promoção do trabalho decente é algo bastante complexo, pois exige o avanço integrado na concretização dos seus quatro pilares estratégicos. Na realidade, com a articulação dessas dimensões estratégicas, promove-se não só a dignidade do trabalhador, mas também melhores índices de desenvolvimento econômico e social.

O primeiro pilar fundamentador do trabalho decente é a existência do liame laboral. Para se falar em concretização da dignidade do trabalhador é preciso, antes de tudo, a existência do trabalho, deste derivando-se todos os outros direitos trabalhistas.

A OIT esclarece que o trabalho é um elemento definidor da existência humana, sendo meio de sustento e de satisfação das necessidades básicas. É pelo trabalho que os indivíduos afirmam sua própria identidade, para si e perante os demais indivíduos. Porém, não se pode negar que não são raras as vezes que o trabalho é meio de opressão, já que muitos são os trabalhadores que ainda se encontram em situações de exploração, colocando em risco a sua saúde, pois são realizados sem condições de higiene e segurança. O trabalho também é apresentado como questão central da esfera política e da econômica, uma vez que dita a estipulação de metas e a criação de certas políticas e programas

⁴⁵ URIARTE, Oscar Ermida. **Trabajo decente y formación profesional**. Disponível em: <<http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/erm.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2011.

⁴⁶ OIT. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 19 nov. 2011.

desenvolvidos pelos países, mas, também, é o meio que cria a riqueza, sendo o instrumento indispensável para reparti-la de forma equitativa⁴⁷.

A noção de criação de postos de trabalho está além do aspecto meramente quantitativo. O trabalho há que ser produtivo, ou seja, deve proporcionar aos trabalhadores o desenvolvimento pleno de suas habilidades e que estas sejam aproveitadas da forma mais satisfatória possível.

É necessário reconhecer que não há como falar em trabalho decente quando a situação de desemprego é predominante, por isso, o trabalho decente se promove inicialmente com a existência de oportunidades de emprego suficientes para todos os trabalhadores, vez que se caracteriza como uma importante medida na luta contra a pobreza e a exclusão social⁴⁸.

O segundo pilar é o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Sabe-se, como já fora abordado em tópico anterior, que a OIT, em 1998, editou a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Apesar de ser um documento relevante, a Organização não consagrou um rol que contemplasse de fato os verdadeiros direitos mínimos que devem ser assegurados na prestação do labor. O conteúdo da Declaração contempla apenas quatro direitos como sendo fundamentais: a erradicação do trabalho infantil, a eliminação do trabalho forçado, a liberdade sindical e a não discriminação no emprego.

A ideia de trabalho decente está assentada no respeito aos direitos fundamentais que se traduz num rol bem mais amplo do que o consagrado na mencionada Declaração de 1998. É preciso entender que a noção de trabalho decente passa também pelo direito a uma remuneração justa, a uma jornada de trabalho limitada, a períodos de descanso, repouso, lazer, dentre outros.

Sendo assim, José Cláudio Monteiro de Brito Filho afirma que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem

⁴⁷ OIT. Memoria do Director General: **Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global**. Ginebra: OIT, 2001. p. 10. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La importancia del trabajo](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La%20importancia%20del%20trabajo)>. Acesso 8 jan. 2012.

⁴⁸ OIT. **El trabajo decente y la reducción de la pobreza en la economía mundial**. Ginebra: OIT, 2000. 25 p. Documento presentado por la Oficina Internacional del Trabajo al segundo período de sesiones del Comité Preparatorio del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el estudio de iniciativas ulteriores. p. 12. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-3-add1-a.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2012.

justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.⁴⁹

O trabalho decente alcança os direitos consagrados na Declaração de 1998 da OIT, mas compreende outros que são indispensáveis na concretização de condições dignas de vida e de trabalho.

Nesse sentido, o trabalho decente abrange todos os direitos mínimos do trabalhador no exercício do seu labor, quais sejam: condições justas, que promovam a sua saúde e segurança, o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, a possibilidade de enviar seus filhos à escola, retirando-lhes da situação de trabalho infantil. Corresponde à igualdade de gênero, a não discriminação na prestação do trabalho. Significa também desenvolver as atividades da empresa, recebendo uma parte equitativa pela riqueza que ajudou a gerar. Trata-se ainda de dar voz ao trabalhador dentro de seu trabalho e da comunidade. É a principal forma de sair da pobreza, passando da subsistência para existência. O trabalho decente é, portanto, o meio de garantir a dignidade humana.⁵⁰

Outra dimensão relevante do trabalho decente é a extensão da proteção social, que também é um direito fundamental do trabalhador no sentido de garantir a todos a cobertura contra os riscos ao longo da vida e do trabalho.

Tal pilar estratégico também constitui um grande desafio na concretização do trabalho decente, tendo em vista o grande contingente de trabalhadores que se encontram à margem da aplicação da legislação trabalhista e sem acesso algum aos sistemas de cobertura de saúde e segurança, como é o caso de proteção contra o desemprego e acidentes de trabalho.

A OIT estabelece como de importância fundamental para concretização do trabalho decente o fortalecimento do diálogo social. Afirma que as organizações representativas, de empregados ou de empregadores, são meios relevantes para

⁴⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Ob. cit., p. 52. Nota 28.

⁵⁰ OIT. Memoria do Director General: **Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global**. Ginebra: OIT, 2001. 19p. p.8-9. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La importancia del trabajo](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La%20importancia%20del%20trabajo)>. Acesso em: 8 jan. 2012.

garantir a resolução de conflitos. O diálogo social, promovido através da participação dos atores sociais, constitui mecanismo de resolução democrática de conflitos, sendo essencial para concretização da dignidade do trabalhador⁵¹.

A proposta da OIT de universalizar condições dignas de trabalho de modo a possibilitar que a justiça social esteja ao alcance de todos, não é uma tarefa das mais fáceis, isso porque, logo de início, depara-se com diferentes realidades, ou seja, os países se encontram em diferentes níveis de desenvolvimento e, portanto, a proteção à dignidade do trabalhador se encontra em patamares também diversos. É por esse motivo que o conceito de trabalho decente, ainda em construção, fundamenta-se em pilares estratégicos que se mostram como conceitos abertos, de modo que cada país possa realizá-los utilizando políticas e programas que se adaptem com as suas respectivas realidades. Nesse contexto, a OIT expõe que:

A natureza dos problemas criados pela globalização e a solução dos mesmos variam, evidentemente, de uma região para outra e seria um absurdo propor normas detalhadas aplicáveis em todos os lugares. Não cabe uma solução “única” para todos os problemas, assim, é preciso colocar a experiência coletiva do sistema das Nações Unidas a serviço dos distintos países em seus esforços em prol do desenvolvimento. Porém, a constatação essencial é que nenhum país ou região está livre das profundas mudanças que estão acontecendo na economia mundial. A adaptação às mudanças é um desafio de todos os países, ricos ou pobres, mas de diferentes maneiras. Todos eles têm a obrigação coletiva, para com os demais e para com seu próprio povo, de resolver esses problemas de forma a garantir uma maior justiça, dignidade e equidade para todas as categorias da população mundial.⁵²

⁵¹ OIT. **El trabajo decente y la reducción de la pobreza en la economía mundial**. Ginebra: OIT, 2000. 25 p. Documento presentado por la Oficina Internacional del Trabajo al segundo período de sesiones del Comité Preparatorio del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el estudio de iniciativas ulteriores. Disponible em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-3-add1-a.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2012, p. 23-24.

⁵² No original: “La índole de los problemas que suscita la mundialización y la solución de los mismos varían, por supuesto, de una región a otra y sería disparato proponer normas detalladas aplicables en todas partes. No cabe una solución ‘única’ para todos los problemas, por lo que es preciso poner la experiencia colectiva del sistema de las Naciones Unidas al servicio de los distintos países en sus esfuerzos en pro del desarrollo. Pero la constatación esencial es que ningún país o región queda indemne de los profundos cambios que están arrollando la economía mundial. La adaptación al cambio es una tarea pendiente para todos los países, ricos o pobres, si bien de diferente modo. Todos Ellos tienen la obligación colectiva, para con los demás y para con su propio pueblo, de zanjar esos problemas de un modo que garantice una justicia, una dignidad y una equidad mayores que antes para todas las categorías de la población mundial”. (Tradução nossa). OIT. **El trabajo decente y la reducción de la pobreza en la economía mundial**. Ginebra: OIT, 2000. 25 p. Documento presentado por la Oficina Internacional del Trabajo al segundo período de sesiones del Comité Preparatorio del período extraordinario de sesiones de la

Visando superar a situação em que os trabalhadores são tidos como meros elementos econômicos inseridos num contexto empresarial que viola constantemente os seus direitos fundamentais, a OIT vem construindo uma agenda global do Trabalho Decente, a qual consiste num protocolo de intenções para enfrentamento da crise mundial de emprego, traduzida na precarização e falta de oportunidade de empregos de qualidade.

Propondo uma agenda global do Trabalho Decente, a OIT auxilia os países na elaboração e execução de suas políticas nacionais, de modo a orientá-los a superar suas próprias dificuldades quando da concretização de condições dignas e justas de trabalho.

Esclarece José Cláudio Monteiro de Brito Filho que:

Somente quando o Poder Público e a sociedade conscientizarem-se de que todos os esforços devem ser dirigidos ao combate à desigualdade e à miséria, o primeiro efetivamente executando as políticas públicas previstas no texto constitucional, e realmente engajado em ação que objetive garantir o trabalho decente, poderemos ter chance de avançar no cumprimento da segunda dimensão dos Direitos Humanos, a dimensão material, dando sentido e realidade às demais.⁵³

No caso do Brasil, desde junho de 2003, o governo assumiu o compromisso para promoção do Trabalho Decente quando assinou um Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente, com parceria entre representantes do governo federal, dos trabalhadores e dos empregadores⁵⁴.

Em 2006 foi elaborada a Agenda Nacional do Trabalho Decente, tendo como prioridades as seguintes: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e infantil, especialmente

Asamblea General sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el estudio de iniciativas ulteriores. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-3-add1-a.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2012, p. 8.

⁵³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Ob. cit., p. 59. Nota 28.

⁵⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/publicacoes.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2012.

nas suas piores formas, e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social com um instrumento de governabilidade democrática⁵⁵.

Como principal mecanismo de implementação da Agenda é apontada a cooperação técnica, de modo que a OIT e o Governo brasileiro buscarão, nacional e internacionalmente, recursos financeiros e técnicos para promoção das ações definidas na Agenda.

Uma das prioridades estabelecidas na Agenda Nacional do Trabalho Decente é a de gerar empregos que proporcionem condições dignas de trabalho. Nesse ponto, há que se ressaltar a importância da limitação da jornada de trabalho e a existência de períodos de repouso, que também fazem parte dos direitos mínimos necessários à promoção do trabalho decente, já que estão diretamente ligados à saúde física e mental do trabalhador e têm reflexos na sua convivência com a família.

A Agenda Nacional do Trabalho Decente estipula como uma das linhas de ação protetivas às condições dignas de trabalho a implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, em consonância com as normas internacionais de trabalho sobre a matéria, da qual faz parte a jornada de trabalho não prejudicial.

Nos dias atuais, o mundo do trabalho é marcado por situações que, no mínimo, são absurdas, como é o caso de trabalhadores que se submetem a jornadas excessivas e degradantes e a situações de exploração velada, como ocorre na maioria das vezes, na realização do trabalho extraordinário, no sistema de compensação de horas, na modalidade do banco de horas.

O respeito a uma jornada de trabalho digna que vise à proteção da saúde do trabalhador, de modo a respeitar a sua integridade física e mental, evitando o cansaço excessivo, respeitando os períodos de descanso e de lazer, prezando por uma convivência familiar, configura-se como proteção ao trabalho humano e meio de promover a dignidade do trabalhador.

Resultados positivos já foram alcançados, porém ainda se está longe do desejável, pois a realidade mostra um déficit de trabalho decente, vez que a oferta de trabalho de qualidade ainda é insuficiente, a proteção social ainda não alcança de forma satisfatória todos os trabalhadores, corriqueiramente os direitos fundamentais

⁵⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/publicacoes.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2012.

dos trabalhadores são violados e o diálogo social ainda se mostra precário. Mas, há que se mencionar que o primeiro passo para uma conscientização da sociedade e combate ao problema já foi dado. É preciso fazer com que as ações que visam a implementação do trabalho decente saiam do papel e deixem de ser apenas um protocolo de intenções.

3 DA JORNADA DE TRABALHO

Após o estudo sobre a dignidade do trabalhador, realizado no Capítulo anterior, verificou-se que ela é condição essencial deve estar presente em qualquer relação de trabalho. Teve-se também a oportunidade de discorrer sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, entendendo-se que esses não correspondem apenas aos consagrados na Declaração de 1998 da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, quais sejam: a eliminação do trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil, a não discriminação no trabalho e no emprego e a liberdade sindical.

O conteúdo da Declaração não deixa de ser relevante, pois consagra direitos essenciais à concretização da dignidade humana, porém, para se alcançar o desenvolvimento pleno do trabalhador, há que se efetivar o respeito a inúmeros outros direitos: o pleno emprego, salários justos, condições de higiene e segurança no trabalho, jornada de trabalho limitada, repouso, lazer, descanso, dentre outros.

Na perspectiva de consagrar a dignidade do trabalhador, a OIT vem difundindo o conceito de trabalho decente, de modo que este se encontra fundamentado em quatro pilares estratégicos: o emprego, os direitos fundamentais do trabalhador, a proteção social e o diálogo social.

Dentre os direitos fundamentais do trabalhador, não consagrados de forma explícita na Declaração de 1998 da OIT, mas que se faz presente na perspectiva do trabalho decente, está a jornada de trabalho limitada, que é objeto do presente Capítulo.

Inicialmente, serão feitas considerações sobre o tempo de trabalho, de forma a delimitar o conceito de jornada de trabalho. Posteriormente, far-se-á uma abordagem sobre a evolução histórica referente à limitação da jornada e da legislação pertinente ao tema. Num terceiro momento, será analisada a flexibilização da jornada de trabalho como tendência dos dias atuais.

3.1 DA JORNADA DE TRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS

É inegável a importância do tema a ser abordado neste Capítulo, tendo em vista ser a jornada de trabalho um dos aspectos a ser levado em consideração para se falar em concretização da dignidade do trabalhador. O tempo destinado ao trabalho influencia diretamente a vida do obreiro, vez que tem repercussão na sua

integridade física e mental. Jornadas longas de trabalho, além de causar fadiga, o que tem implicações na produtividade do empregado, também podem resultar em acidentes de trabalho ou até mesmo em doenças, como o estresse, depressão.

A limitação da jornada de trabalho é, portanto, um direito fundamental do trabalhador, sendo condição necessária para implementação do trabalho decente. Nesse sentido, Arnaldo Süssekind afirma:

Dentre os princípios que se universalizaram visando à proteção do trabalho humano e à dignificação do trabalhador, cumpre destacar os referentes à limitação do tempo de trabalho. Se os dois principais objetos e obrigações decorrentes da relação de emprego são o trabalho prestado pelo empregado e o salário pago pelo respectivo empregador, torna-se evidente a importância do sistema legal que impõe limites à duração do trabalho.⁵⁶

Alice Monteiro de Barros apresenta três fundamentos que justificam a limitação da jornada: o de ordem fisiológica, quando se tutela a integridade física do trabalhador, para evitar-lhe o cansaço; o de ordem econômica, “já que empregado descansado tem seu rendimento aumentado e a produção aprimorada” e, por fim, o de ordem social, que se justifica tendo em vista que “durante o dia o empregado necessita de tempo para o convívio familiar e para os compromissos sociais”⁵⁷.

A jornada de trabalho limitada atende aos preceitos da dignidade, pois implica em não degradar a saúde física, mental e intelectual do trabalhador, em permitir que participe da convivência com seus familiares, em desfrutar de um período de descanso e lazer e em promover o crescimento da produtividade do trabalhador na empresa.

O tempo na vida das pessoas pode ser dividido em tempo de trabalho e tempo de não trabalho. O primeiro é o tempo ocupado para adquirir os bens necessários à subsistência, ao passo que o segundo, por exclusão, é o período em que as pessoas não estariam realizando atividades para garantir a sobrevivência⁵⁸.

O tempo de trabalho suscita várias discussões sobre a jornada de trabalho, o que torna relevante, primeiramente, fazer uma breve exposição sobre a relação existente entre o tempo e trabalho. O tempo sempre se fez relevante na história da

⁵⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual, vol. 2. São Paulo: LTr, 2003, p.794.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 661-662. Nota 11.

⁵⁸ DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996, p. 27.

humanidade, e nas relações de trabalho não seria diferente, pois é através do tempo que o empregador exerce o controle sobre o empregado e sobre a sua vida.

Nas sociedades primitivas, o tempo não era algo medido por números, mas era uma força que regia a vida das pessoas de modo cíclico. Foi com a ideia de evolução do estado das coisas e das pessoas que esse aspecto cíclico começa a ser questionado. As sociedades primitivas de base agrícola não mediam a sua produção pelo tempo em si, mas baseava-se pela sua necessidade⁵⁹.

Na Idade Média, com o Cristianismo e o poder da Igreja, a noção de tempo ganha uma aceção linear, cuja medição se origina na noção de pontualidade e disciplina dos mosteiros. A passagem do tempo medieval ao tempo moderno traz um novo sentido para o tempo, que se torna objeto de medida, inclusive nas atividades comerciais. A possibilidade de precisão do tempo influencia na nova forma de organização do trabalho, sendo então encarado como uma mercadoria associada ao dinheiro, por isso não se admitia o desperdício⁶⁰.

Conforme ensina Sadi Dal Rosso, com base em Atalli, o tempo quando passa a ser uma moeda de troca, torna-se um poder, ou seja, controlar o tempo dos outros significa ter poder, de modo que a estrutura econômica se organiza com base na norma de uso de tempo de trabalho⁶¹.

O tempo de trabalho é a medida de sujeição do trabalhador em relação ao seu empregador. É, na verdade, a via de exploração da força de trabalho visando a máxima lucratividade. O lapso temporal em relação ao qual o empregador exerce o controle sobre a vida dos seus empregados, tornando-os subordinados a ele, corresponde à jornada de trabalho.

Maurício Godinho Delgado, ao tratar do significado da jornada de trabalho, diferencia três expressões que estão relacionadas entre si, quais sejam: a jornada de trabalho, a duração do trabalho e o horário de trabalho. Esclarece o autor que a duração do trabalho corresponde a uma noção ampla do lapso temporal correspondente à prestação do serviço pelo empregado ou referente à sua disponibilidade perante o seu empregador, tendo em vista que possui vários parâmetros de mensuração como o dia, a semana, o mês, o ano. Já a jornada de trabalho tem um sentido mais restrito, pois corresponde “ao tempo diário em que o

⁵⁹ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 35-39. Nota 13.

⁶⁰ Ibidem, p. 35-39. Nota 13.

⁶¹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 41. Nota 58.

empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador em virtude do contrato”. Por fim, expõe que o horário de trabalho traduz “rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa”.⁶²

A jornada de trabalho corresponde, então, ao tempo diário que o empregado se submete ao controle do seu empregador, já que é o período do dia que se coloca à disposição deste para realização do labor sob suas ordens.

Para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregado está cumprindo a sua jornada de trabalho quando efetivamente está realizando o serviço ou quando está apenas à disposição do seu empregador. É o que expõe o artigo 4º da CLT:

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.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem do tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente de trabalho.⁶³

Amauri Mascaro Nascimento afirma que a jornada de trabalho possui vários sentidos, os quais sempre estabelecem relação com o tempo, de modo que para o autor a jornada pode ser definida como “tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo ‘in itinere’ e os intervalos para descanso ou alimentação”⁶⁴.

Para Maurício Godinho Delgado, a jornada de trabalho mensura a transferência da força de trabalho do empregado para seu empregador, já que ela corresponde ao tempo que o trabalhador realiza a prestação do serviço ou, pelo menos, o tempo que se encontra à disposição do empregador⁶⁵.

Já no conceito de Sadi Dal Rosso, a jornada é “a mensuração do tempo gasto no trabalho. Em outras palavras, é o trabalho realizado, no tempo; é o trabalho

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 797-798. Nota 24.

⁶³ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 898.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 792. Nota 24.

efetuado, medido pelo critério do tempo; é o desdobramento, no tempo, do trabalho humano”⁶⁶.

Maíra S. Marques da Fonseca apresenta, sob a perspectiva da teoria marxista, outros sentidos para a jornada de trabalho. A autora explica a jornada como uma grandeza variável que é composta pelo tempo de trabalho necessário e o tempo de trabalho excedente. O primeiro corresponde ao tempo gasto pelo trabalhador ao realizar o trabalho recebendo o valor necessário para adquirir os meios de sobrevivência, já o segundo, é aquele determinado pelo empregador e que corresponde a um tempo além do necessário para adquirir o suficiente para sua sobrevivência sendo, portanto, a fonte de lucro capitalista. A jornada de trabalho, portanto, é o tempo total em que o trabalhador reproduz a sua força de trabalho para adquirir os bens necessários à sobrevivência e para produzir a mais-valia⁶⁷.

No modelo de produção capitalista, a jornada de trabalho é formada pelo tempo de trabalho em que há uma contraprestação salarial e pelo tempo de trabalho que não é de fato remunerado, mas que se caracteriza pela exploração do trabalhador. É evidente, portanto, que uma jornada de trabalho corresponde a tempos de trabalho diferentes, sendo a exploração do trabalhador o que rege as relações laborais, ou seja, o tempo que se volta à expropriação do trabalhador sempre prevalece, tudo em prol do acúmulo de lucros.

Como bem explica Sadi Dal Rosso, a questão do tempo do trabalho tem bastante destaque no conflito entre capital e trabalho, pois este se caracteriza por realizar-se entre classes diametralmente opostas. Os trabalhadores, donos da força de trabalho, alienam-na ao capitalista, a quem interessa apenas ampliar sua própria riqueza. A relação entre esses dois sujeitos ocorre da seguinte forma: o capitalista deseja pagar o mínimo possível à mão de obra, que deve alcançar uma produção máxima em determinado tempo⁶⁸.

E assim, tem-se a relação de trabalho, que se caracteriza como uma relação de exploração do empregador em relação aos seus empregados. O empregador visa apenas aumentar seus lucros tirando o maior proveito possível da força de trabalho, principalmente através do aumento da jornada, enquanto o empregado visa apenas um salário maior, com a diminuição na duração da jornada de trabalho.

⁶⁶ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 44. Nota 58.

⁶⁷ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 46-47. Nota 13.

⁶⁸ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 158. Nota 58.

A relação existente entre a jornada de trabalho e o salário sempre foi questão central dos conflitos na seara trabalhista. Leciona Maurício Godinho Delgado que “jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia”. Acrescenta ainda que não há norma que trate sobre a jornada de trabalho, seja ampliando ou reduzindo, que não influencie de forma direta no salário do empregado⁶⁹.

É preciso enfatizar que tanto a jornada quanto o salário são fatores indispensáveis à concretização da dignidade da pessoa humana. A própria concepção de trabalho decente também se fundamenta na jornada limitada e não degradante e na remuneração justa. Esses são direitos fundamentais para que as condições dignas de trabalho se concretizem.

É nesse esteio que se desenvolve o debate sobre a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial. A proposta se apresenta como instrumento concretizador da qualidade de vida dos trabalhadores e solução para o desemprego. Porém, não se pode negar que a redução da jornada ao gerar novos empregos gera também aumento nos custos sociais para as empresas, as quais poderiam não estar preparadas para suportá-los. Poderia haver, então, um impacto negativo sobre a economia.

O debate se revela bastante complexo e árduo, pois interesses contrários se digladiam: de um lado, os trabalhadores, que buscam melhores remunerações e jornadas de trabalho reduzidas; de outro, estão os empregadores, que visam uma jornada de trabalho ampla, em troca de uma remuneração mínima a ser paga.

Na verdade, a discussão que envolve a jornada de trabalho, seja no que tange à sua limitação ou à sua redução, impõe uma verdadeira luta de classes que ocorre entre os que exercem o controle e os que são controlados. Giuseppina De Grazia expõe que:

A questão do tempo, longe de ser uma questão neutra ou reduzida aos limites do econômico, perpassa todo o terreno social e político, pois possibilita, aos que detêm seu controle, o domínio sobre a totalidade da vida dos indivíduos e da sociedade, o que explica a feroz resistência ao simples questionamento desse poder.⁷⁰

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 792 – 793. Nota 24.

⁷⁰ DE GRAZIA, Giuseppina. **Tempo de trabalho e desemprego**: redução de jornada e precarização em questão. São Paulo: Xamã, 2007, p. 35.

Expõe Sadi Dal Rosso que as realidades sociais são resultado da relação que se forma entre as classes antagônicas, de modo que a jornada de trabalho é determinável segundo as relações estabelecidas entre os patrões e seus empregados⁷¹.

Assim, o direito à jornada de trabalho limitada e reduzida para ser concretizado depende de como se desenvolve a relação entre empregadores e trabalhadores. Estes devem exercer o seu direito de resistência ao processo de violação de direitos por parte de seus empregadores, como ocorre quando se impõe uma jornada de trabalho exaustiva em prol de maior produtividade e aumento dos lucros. Se assim não agirem, continuarão vítimas da opressão e exploração do capital.

A prevalência dos interesses capitalistas, na busca desenfreada pela obtenção e aumento dos lucros, leva à realização de longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, resulta em precarização das condições de trabalho, quadro este que só poderá ser alterado por pressão social, advinda da resistência e mobilização da classe trabalhadora.

Assim, a bandeira da redução da jornada é levantada em meio à luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela conscientização da sociedade no sentido de que a dignidade não pode ser restringida nem violada em prol do acúmulo de lucro pelo capital.

Sendo assim, a jornada decente de trabalho é resultado das lutas travadas ao longo da história entre os trabalhadores e seus empregadores, ou seja, é fruto do conflito entre capital e trabalho. É devido à mobilização dos trabalhadores para fazer frente à exploração sofrida que surgem as primeiras leis que limitam e reduzem jornadas exaustivas de trabalho.

3.2 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DAS LIMITAÇÕES À JORNADA DE TRABALHO

O trabalho nem sempre teve o sentido de atividade vital para o ser humano. Ao longo da história ele assimila diferentes acepções desde castigo até assumir o sentido de meio de subsistência e de concretização da dignidade da pessoa humana.

⁷¹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 155. Nota 58.

Pode-se dizer que a escravidão é uma das formas mais antigas de divisão do trabalho humano, não havendo qualquer preocupação com a limitação da jornada de trabalho, ao contrário, como os escravos não eram considerados pessoas, mas coisas, eram submetidos a altas cargas de trabalho sem qualquer limite⁷².

Na época medieval, o trabalho escravo entra em decadência e surge a figura do servo da gleba, que era reconhecido como pessoa, porém também estava submetido a jornadas de trabalho intensas e degradantes.

No que concerne à jornada de trabalho, Sadi Dal Rosso afirma que da passagem da Antiguidade para o período medieval houve uma evolução positiva, pois comparando os dois períodos percebe-se que jornada de trabalho diminuiu. O autor atribui a dois fatores: ao escravismo vigente na época antiga, onde os escravos não tinham quaisquer direitos e aos incontáveis dias santos instituídos no período medieval⁷³.

Próximo ao fim da Idade Média, a organização do trabalho começa a ser delineada de forma diferente, pois a própria economia vai passando de rural para urbana, em virtude do surgimento de cidades e dos produtos manufaturados. Surgem as corporações de ofício, formadas por mestres que ocupavam o cargo em virtude das suas aptidões profissionais, pelos aprendizes, operários ou companheiros⁷⁴.

Acrescenta Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento que:

Essa passagem da economia rural para a urbana, marcada pelo surgimento das manufaturas nas cidades recém-surgidas, não foi acompanhada por uma regulamentação legal. Esse tipo de trabalho, cidadão e protoindustrial, viveu seu primeiro período sob regime liberal, quanto a normas regulamentadoras. A jornada de trabalho ia do nascer ao por do sol, conforme fora fixado pelas Cortes de Valladolid, no ano de 1351. [...] ⁷⁵

⁷² Explica Alice Monteiro de Barros que: “A difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo entre os gregos e romanos, associada à concepção do trabalho como mercadoria são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade. O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora estivesse o amo sujeito a sanções penais se o matasse sem causa”. BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 55. Nota 11.

⁷³ DAL ROSSO, SADI. Ob. cit., p. 88. Nota 58.

⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 59-60. Nota 11.

⁷⁵ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 17.

As corporações atingiram seu apogeu no século XIII e decaíram no século XV. Os abusos cometidos pelos mestres levaram os operários a se rebelarem, principalmente “em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família”. Outro motivo que enseja a decadência das corporações foi o apego às formas superadas de produção. Tem-se a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil⁷⁶.

O mercantilismo apresenta o trabalho como a base da propriedade, acrescentando valor econômico às matérias-primas. Uma nova visão de mundo impulsiona o homem para a Era Moderna, o pensamento racionalista, onde o saber é valorizado e deve ser difundido. A liberdade é tida como parâmetro para todas as coisas, o que faz nascer as bases do liberalismo, que prega a liberação dos mercados, a concorrência e se desenvolve o trabalho assalariado. A regulamentação jurídica não podia interferir na autonomia individual, de forma que o Estado intervindo na economia significava uma restrição à liberdade⁷⁷.

Explica ainda Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento que:

Foi dentro desse contexto que se reuniram as condições para a realização do fenômeno posteriormente denominado Revolução Industrial. Tenhamos claro que dentre outras coisas, o Iluminismo e o Liberalismo exaltavam a liberdade de trabalho e a igualdade de todos perante a lei, ideias que justificaram a ausência de delimitação do tempo de trabalho nas indústrias que iam nascendo.⁷⁸

Sadi Dal Rosso acrescenta que o período que compreende o fim da Idade Média, passando pelo mercantilismo, até a Revolução Industrial constitui um lento processo de alongamento da jornada de trabalho. O trabalho como meio de adquirir riquezas faz com que ele se realize sem qualquer limite. A busca do capitalismo é aumentar os lucros, mesmo que isso implique na exploração dos operários através do aumento da jornada. Afirma o autor que “o modo de produção capitalista contém intrinsecamente, no impulso pela acumulação, o princípio do aumento da jornada de trabalho”⁷⁹.

Não resta dúvida que a Revolução Industrial marcou o mundo do trabalho. A utilização de novas máquinas gerou desemprego e contribuiu para a exploração da classe trabalhadora, que se submetia a jornadas exaustivas de trabalho, de até 18

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 60-61. Nota 11.

⁷⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Ob. cit., p. 18-19. Nota 75.

⁷⁸ Ibidem, p. 19. Nota 75.

⁷⁹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 89. Nota 58.

horas, em troca de baixíssimos salários. As condições nas fábricas eram precárias e não havia preocupação com a saúde e segurança do trabalhador. O trabalho mecânico e repetitivo, atrelado a jornadas extensas, tornava-se um meio opressivo e degradante para o trabalhador⁸⁰.

O trabalho operário era realizado em jornadas que implicavam a exaustão dos trabalhadores, pois eles trabalhavam até o limite da capacidade humana. Havia a utilização massiva de trabalho infantil e do trabalho de mulheres, que por ser mais barato, implicava numa maior lucratividade.

Lembra Alice Monteiro de Barros que o emprego de mulheres e crianças nas fábricas era uma realidade, pois suportavam salários baixos, jornadas desumanas e condições de trabalho degradantes sem se revoltarem. Na verdade, tal força de trabalho superava até a de homens, justamente porque não eram “preparadas para reivindicar”⁸¹.

Foi, então, num contexto de superexploração, onde a dignidade do trabalhador era esmagada pelos interesses econômicos, que surgiram insatisfações e os movimentos sociais em busca de melhores condições de trabalho, inclusive reivindicando jornadas reduzidas e limitadas⁸².

Alexandre Agra Belmonte expõe que “a insatisfação generalizada com a precariedade das condições de trabalho levou a sucessivas revoltas e reivindicações operárias em torno da redução da jornada de trabalho e por melhores salários”⁸³.

Com o sistema de produção capitalista os questionamentos sobre a jornada de trabalho começam a se tornar pertinentes, já que a exploração dos trabalhadores se dava principalmente pela via da utilização de jornadas extensas e degradantes. Importa, assim, abordar a evolução histórica da legislação pertinente à jornada de trabalho, que segue no tópico seguinte.

⁸⁰ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Ob. cit., p. 20-21. Nota 75.

⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 63-64. Nota 11.

⁸² Sobre o período da Revolução Industrial relata Dal Rosso que: “À medida que o trabalho é alongado, cria-se um hábito de longas jornadas, forma-se uma práxis de trabalho longo. Este processo continua até atingir um ponto insustentável, determinado, em última instância, pela capacidade física dos trabalhadores de render trabalho. Além desse ponto não é possível ultrapassar, sob pena de colocar em risco a sua sobrevivência física. Sou de opinião que, no modo capitalista de produção, o limite superior foi alcançado quando a jornada anual de trabalho bateu no teto de 3.500- 4.000 horas por ano, equivalendo a jornadas semanais de 67-77 horas por ano, e variando as jornadas diárias entre 11 e 13 horas de trabalho. É o estágio do homem-máquina, do homem-ferramenta. Nesse ponto, têm início os movimentos de resistência e contestação e a tendência da jornada de trabalho começa a se inverter. A redução do tempo de trabalho ganha espaço na agenda da história. DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 94-95. Nota 58.

⁸³ BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da jornada de trabalho. **Revista LTr**, v. 68, n. 2, p.165-172, jan. 2004. São Paulo: LTr, 2004, p.165.

3.2.1 Da evolução da legislação sobre a jornada de trabalho

Diante da situação absurda que caracterizava a duração do trabalho, a limitação da jornada começa a ser uma ideia defendida em vários países, no sentido de gerar uma conscientização da sociedade em geral em relação ao abuso do capital sobre a força de trabalho.

Explica Sônia Aparecida Costa Mascaró Nascimento que:

A Revolução Industrial acelerou a contradição entre o capital e trabalho como há muito não se via. Ficou nítida a divisão da sociedade entre os assalariados e os capitalistas: estes detentores dos meios de produção, aqueles oferecendo sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário. A forte contradição gerada pela exploração desmesurada da força de trabalho, que se consumia por inteiro no processo produtivo, foi um terreno fértil para os reformadores e revolucionários. No entanto, a limitação da jornada de trabalho foi, desde o início, preocupação de âmbito internacional, pois a concorrência levava os empresários e os Estados a temer que a redução dos horários de trabalho nas indústrias causasse perda de competitividade internacional.⁸⁴

Na Inglaterra, destaca-se o *Health and Morals of Apprentices Act*, de 1802, o qual limitava o trabalho de crianças, com idade entre nove e treze anos, em oito horas diárias e limitava em doze horas o trabalho de adolescentes entre quatorze e dezoito anos. Tal ato também proibia o trabalho noturno. Há que se mencionar também o *Factory Act*, de 1833, que previa um intervalo de uma hora para os trabalhadores de nove a dezoito anos⁸⁵.

Sônia Aparecida Costa Mascaró Nascimento destaca ainda:

Dentre os propugnadores pela redução dos horários de trabalho é muito importante a figura de Robert Owen, industrial inglês, que enviou em 1818 uma petição ao Congresso de Aix-la-Chapelle, propondo a limitação internacional da jornada de trabalho, para adultos e crianças. Destacando o papel que entendia caber aos empresários, no âmbito de sua própria empresa, reduziu a jornada de trabalho para 14 horas e depois para 12 horas e meia diárias. Ainda, na Inglaterra, Lord Macaulay, ao discursar na Câmara dos Comuns, enfatizou a necessidade da limitação da jornada de trabalho em virtude do interesse social, acreditando que, caso contrário estaria comprometido o futuro da humanidade e do trabalho.⁸⁶

⁸⁴ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. Ob. cit., p. 24. Nota 75.

⁸⁵ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 76. Nota 13.

⁸⁶ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. Ob. cit., p. 24. Nota 75.

As mudanças das condições de trabalho ocorridas na Inglaterra passam a influenciar a legislação de outros países, como a França, que, em 1841, proibiu o trabalho de menores de oito anos e limitou também em doze horas diárias o trabalho de crianças entre oito e doze anos.

A Inglaterra, em 1847, fixou em dez horas a duração diária de trabalho. Em 1848, na França, foi implementada a jornada de dez horas diárias, que vigorava em Paris, e de 11 horas nas Províncias, porém, no mesmo ano, a jornada voltou a ser de doze horas. Outros países também implementaram medidas de limitação de jornada, dentre eles: a Suíça (1877), cuja jornada era de onze horas; a Áustria (1885), definiu em dez horas; os Estados Unidos (1868), que fixou em oito horas no serviço público federal; a Rússia (1887), em dez horas; e a Austrália (1901), em oito horas⁸⁷.

A Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, influenciou as legislações trabalhistas no sentido de garantir uma jornada de trabalho limitada ao preceituar que “não deve o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças o permitem”. Porém, apenas no início do século XX, é que a jornada limitada em oito horas foi difundida alcançando vários países como Uruguai (1915); a França (1915), alcançando apenas os trabalhadores de minas e arsenais da Marinha; a Suécia (1915); Equador (1916); a Rússia (1917); a Finlândia (1917); o México (1917); a Alemanha (1918); Itália (1919), para os ferroviários, marítimos e rodoviários; a Inglaterra (1919)⁸⁸.

Há que se mencionar a importância da inclusão de leis trabalhistas nas constituições de alguns países, como a do México, pela Constituição de 1917 e a pela Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha. Era a influência do Constitucionalismo Social. Há que se registrar que é com o Tratado de Versalhes, de 1919, que as questões trabalhistas ganham maior destaque no âmbito internacional.

A consolidação da jornada de oito horas se deu com a criação da Organização Internacional do Trabalho e a promulgação da Convenção n.1, que é uma regulamentação geral sobre a duração do trabalho. Tal convenção se aplica às empresas industriais ou similares, públicas ou privadas e estabelece como regra geral a jornada normal de oito horas de trabalho e a semana de quarenta e oito horas. Admite o trabalho extraordinário, mas apenas de forma excepcional nas

⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012., p. 280.

⁸⁸ *Ibidem*, p.281.

hipóteses de acidente ou perigo de acidente, para realização de serviços urgentes nas máquinas ou em caso de força maior, visando evitar grave perturbação no funcionamento normal da empresa; ou ainda nos serviços cuja natureza imponha o funcionamento contínuo por meio de equipes sucessivas.⁸⁹

O trabalho da OIT, no que concerne à padronização de jornadas dignas de trabalho, revela-se em diversas outras Convenções. Citando as principais convenções, Amauri Mascaro Nascimento expõe que:

Não ratificadas pelo nosso país são as Convenções ns. 1(1919), sobre horas de trabalho nas indústrias; 4 (1919), sobre trabalho noturno das mulheres; 20 (1925), sobre trabalho noturno nas padarias; 30 (1930), sobre horas de trabalho no comércio e escritórios; 31 (1931), sobre horas de trabalho em minas de carvão; 43 (1934), sobre fábricas de vidro; 46 (1935), sobre horas de trabalho em minas de carvão; 47 (1935), sobre redução da jornada semanal para 40 horas; 49 (1935), sobre a redução das horas de trabalho em fábricas de vidro; 51 (1936), sobre redução do trabalho em obras públicas; 57 (1936), sobre horas de trabalho em transportes; 61 (1937), sobre tecelagens; 67 (1939), sobre motoristas e ajudantes; 79 (1946), sobre trabalho noturno não industrial; 90 (1948), também sobre trabalho noturno; 153 (1979), sobre duração do trabalho e do descanso nos transportes por carreteiras.⁹⁰

Cumprir ressaltar o esforço da OIT no sentido de implementar o trabalho decente em nível global. Como já foi exposto, o trabalho decente se fundamenta em quatro pilares estratégicos, dentre os quais merece destaque a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador, estando a jornada limitada de trabalho incluída nesse rol. A Agenda do Trabalho Decente propõe, então, que os Estados assegurem condições dignas de trabalho a todos, mediante ações que envolvam os diversos atores sociais, Estado, trabalhadores, empregadores e a sociedade, e também através de seu ordenamento jurídico interno, ou seja, as leis devem efetivar a dignidade do trabalhador.

Não se pode deixar de mencionar que a tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas, inclusive no que tange a jornada de trabalho, mostra-se cada vez mais presente nos dias atuais. Prega-se, então, que a negociação prevaleça sobre a legislação, o que na maioria das vezes implica na precarização dos direitos dos trabalhadores. A proposta de flexibilização será mais bem analisada em tópico posterior.

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Ob. cit., p. 306-307. Nota 56.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 282. Nota 87.

Após o breve relato histórico a respeito das leis sobre a limitação da jornada no âmbito mundial, prossegue-se com o estudo da legislação trabalhista brasileira.

3.2.2 Os reflexos da limitação da jornada de trabalho sobre a lei brasileira

Os direitos trabalhistas no Brasil passaram a ter uma regulamentação efetiva com a institucionalização do Direito do Trabalho, a qual teve como marco inicial o Golpe de Estado de 1930, que instaurou um novo padrão de atuação do Estado, agora intervencionista e voltado para a questão social. Explica Maurício Godinho Delgado que:

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada questão social. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de uma lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justrabalhista, estreitamente controlado pelo Estado.⁹¹

A primeira fase da legislação profissional e de cunho protetivo que tratava especificamente da jornada de trabalho materializa-se em diversos decretos expedidos entre os anos de 1932 e 1934. Destacando-se os Decretos n. 21.186 e n. 22.033, que limitava a jornada de trabalho em oito horas para o setor do comércio e para o da indústria, respectivamente.

Acrescenta Amauri Mascaro Nascimento que:

Em 1933, houve a regulamentação por decreto da jornada de trabalho nas barbearias (Dec. n. 22.979), farmácias (Dec. n. 23.084) e panificação (Dec. n. 23.104); a duração diária do trabalho nas casas de diversões foi fixada em 6 horas (Dec. n. 23.152), nos bancos e casas bancárias, em 6 horas (Dec. n. 23.322), e nas casas de penhores, em 7 horas (Dec. n. 23.316).⁹²

Sobre a legislação trabalhista referente à jornada de trabalho, Amauri Mascaro continua lecionando que:

Em 1934, a jornada de oito horas foi instituída em favor dos trabalhadores em transportes terrestres (Dec. n. 23.766), armazéns e trapiches das empresas de navegação (Dec. n. 24.561), indústrias frigoríficas (Dec. n. 24.562), pessoal de hotéis e restaurantes (Dec. n.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p.110. Nota 24.

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit. p. 281. Nota 87.

24. 696), e em 6 horas para o pessoal de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia (Dec. n. 24.634).⁹³

Na Constituição de 1934 há previsão de que o trabalho diário não deverá exceder oito horas, tendo a possibilidade de tal jornada ser reduzida, porém para ser prorrogada deveria haver previsão de lei. É o que dispõe o art. 121, §1º:

Art. 121 – [...]

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

[...] (Grifo nosso).⁹⁴

Vale mencionar que neste período a tendência mundial era a mesma. A OIT, até 1939, tinha publicado as Convenções nºs. 1, 30, 31, 47 e 67 com o intuito de delimitar o tempo de trabalho de diversas categorias profissionais em oito horas diárias e quarenta e oito semanais. A Convenção n. 47, apesar de ter sido ratificada apenas por quatro países, já previa a jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

A Constituição de 1937 não traz nenhuma alteração significativa sobre a jornada de trabalho, apenas acrescenta que o repouso semanal deve alcançar também os feriados civis e religiosos. Em 1943, toda a legislação esparsa sobre os direitos trabalhistas foi reunida em um só diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º maio 1943).

A CLT dispõe sobre os direitos dos trabalhadores, dentre os quais a jornada de trabalho, no capítulo intitulado “Da duração de trabalho”, estabelecendo em seu art. 58 que: “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”⁹⁵. A jornada então consagrada, em regra, não deve exceder o limite constitucional previsto, que era de oito horas diárias.

Esclarece Maurício Godinho Delgado que o período político de 1930 a 1945, que marcou a primeira fase da construção e institucionalização da regulamentação

⁹³ Ibidem, p. 281. Nota 87.

⁹⁴ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 jul. 1934**. Sala das Sessões da Assembleia Nacional Constituinte, Rio de Janeiro, em 16 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 14 mar. 2012.

⁹⁵ BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

dos direitos dos trabalhadores no Brasil, deu origem a um modelo fechado e centralizado desenvolvido sobre uma matriz corporativa e intensamente autoritária, de modo que a solução dos conflitos não passava pela sociedade civil. O autor explica que “uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras” marcou praticamente todo o período getulista⁹⁶.

Assim, tinha-se um modelo sindical vinculado ao Estado, onde era comum a repressão à mobilização da classe trabalhadora.

A Constituição de 1946 não trouxe alteração quanto ao direito à jornada de trabalho não excedente a oito horas diárias e estabeleceu que os descansos semanais deveriam ser remunerados. Com o golpe militar de 1964, manteve-se a mesma estrutura da organização sindical, porém algumas proteções aos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, foram suprimidas.

Em matéria de jornada de trabalho, a grande alteração só veio com a Constituição Federal de 1988, que reduziu a duração semanal do trabalho de 48 para 44 horas. Esclarece Maíra da Fonseca que:

A diminuição de quatro horas semanais de trabalho se deve, primeiramente, à greve dos trabalhadores metalúrgicos da região do ABC paulista, em 1985, pela redução da duração do trabalho a 40 horas semanais, pautada nos argumentos de necessidade de o operário ter mais horas à disposição para sua vida familiar, com maior controle sobre a organização do próprio tempo, e de criação de novos empregos. [...] ⁹⁷

A Constituição Federal de 1988 estabelece então em seu art. 7º que:

Art. 7º [...]

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

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
[...] ⁹⁸

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 112-113. Nota 24.

⁹⁷ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 95. Nota 13.

⁹⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2011.

Percebe-se que há consagração de uma jornada limitada em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, as quais podem ser alteradas mediante acordo ou convenção coletiva. A Constituição Federal de 1998 já se direciona para a flexibilização da duração da jornada quando autoriza certos institutos como a compensação de horários.

Esse é um fato que já faz parte da realidade do cenário das relações de trabalho, não se podendo deixar de registrar um importante debate também na matéria de jornada de trabalho. Propõe-se a análise sobre a flexibilização das normas que tratam de jornada de trabalho no tópico a seguir.

3.3 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A proposta da flexibilização mostra-se cada vez mais presente no cenário das relações de trabalho, principalmente quando os trabalhadores se encontram desorganizados, sem força de resistência contra as investidas do capital. É um tema que provoca grande discussão, sobretudo quando a proposta de flexibilização se volta para a jornada de trabalho.

O fato é que, ao analisar as atuais normas trabalhistas, percebe-se que a tendência é justamente descuidar da tutela outorgada ao trabalhador, não se visando prioritariamente proteger e promover a dignidade. A legislação parece estar mais a serviço do capital do que do trabalho. Sobre esse aspecto, Dinaura Godinho Pimentel Gomes afirma que:

Atualmente, diante do fenômeno da globalização econômica, o Estado-nação, ao promulgar suas leis, cada vez mais tem de levar em conta o cenário internacional, para saber o que, realmente, pode regular e quais serão as normas efetivamente respeitadas. São adotadas as polêmicas estratégias de descentralização, desformalização, deslegalização e desconstitucionalização, no mundo inteiro, paralelamente, aos programas de privatização dos monopólios públicos e à substituição dos mecanismos estatais de seguridade social, por seguros privados, ampliando assim o pluralismo de ordens normativas. Não resta ao legislador do Estado-nação outra alternativa para preservar sua autoridade funcional que não seja aquela de menos intervir e menos será o risco de ser desmoralizado pela ineficácia de seu instrumental regulatório.⁹⁹

⁹⁹ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 88-89

A flexibilização consiste na proposta em tornar as normas que tratam dos direitos trabalhistas menos rígidas em virtude das modificações sofridas pelo mercado de trabalho, influenciadas pelos acontecimentos econômicos como alta competitividade entre as empresas e modernização tecnológica.

Rodrigo Goldschmidt explica que a flexibilização “é concebida no sentido, de que o ordenamento jurídico – o constitucional-trabalhista, em especial – se mantenha maleável, em detrimento da rigidez legal dos direitos sociais”¹⁰⁰.

Simone Barbosa de Martins Mello propõe a flexibilização como uma forma de adaptação das normas à realidade, o que, para a autora, é necessário ocorrer com as leis trabalhistas. Sendo assim afirma que:

A legislação trabalhista deve acompanhar as alterações que ocorrem em face da globalização e do avanço tecnológico. O Brasil do século XXI não é o mesmo do início do século XX, o mercado de trabalho mudou. Portanto, a CLT – Consolidação da Legislação do Trabalho – , que data de 1943, precisa sofrer atualizações, adaptando-se à realidade que muitas vezes, acarreta perda de privilégios, mas contribui para a manutenção dos empregos.¹⁰¹

A flexibilização como uma proposta neoliberal é apresentada como a alternativa capaz de assegurar a permanência dos trabalhadores nos postos de trabalho e a criação de novas oportunidades de emprego, pois segundo os empregadores, os custos sociais elevados são obstáculos às novas contratações.

Afirma Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento que a flexibilização é apresentada como meio eficaz para a “criação e garantia de empregos, além de visar à preservação da empresa em momentos de crise macroeconômica, reduzindo custos e adaptando a força de trabalho às necessidades de produção ditadas pelo mercado para empregador”¹⁰².

As relações de trabalho sofrem mudanças, com toda certeza não são estáticas, a classe trabalhadora já não é mais a mesma que existia quando da elaboração da CLT e, por isso, diversos doutrinadores alegam que a flexibilização dos direitos trabalhistas é algo necessário.

Mas, ao falar em adaptação das normas trabalhistas à realidade, significa também adaptar ou até suprimir a proteção social conseguida pela mobilização e

¹⁰⁰ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Ob. cit., p. 128-129. Nota 8.

¹⁰¹ MELLO, Simone Barbosa de Martins. **A jornada de trabalho na perspectiva da teoria dos jogos**. São Paulo: LTr, 2012, p. 53.

¹⁰² NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Ob. cit., p. 129. Nota 75.

luta dos trabalhadores que sofriam toda sorte de exploração. A flexibilização é uma proposta que parte da classe patronal, cujo resultado implica na precarização dos direitos sociais.

A flexibilização é um movimento impulsionado pela ideologia neoliberal, que resulta na relativização ou supressão da proteção conferida ao trabalhador consagrada nas normas trabalhistas, para se obter o barateamento dos custos de produção, dentre os quais os gastos com mão de obra, promovendo-se, assim, a capacidade de competitividade da empresa¹⁰³.

A proposta de flexibilização na seara trabalhista afeta a proteção já conferida aos trabalhadores, que foi conquistada por lutas travadas pelos próprios trabalhadores que reivindicavam condições de trabalho adequadas, como a jornada de trabalho justa e limitada.

Vale aqui mencionar que quando se fala em flexibilização das normas referentes à jornada de trabalho outros institutos podem ser citados como é o caso do trabalho em tempo parcial (art. 58-A da CLT), da possibilidade de estender a jornada de trabalho por via da realização de horas extras (art. 59, caput, da CLT), da compensação de horários e da redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da Constituição Federal).

O trabalho por tempo parcial é caracterizado quando a sua duração não ultrapasse 25 horas semanais, conforme estabelece o art. 58-A da CLT. Maurício Godinho Delgado explica:

Note-se que o regime de tempo parcial tipificado na CLT existe somente com respeito a obreiros naturalmente inseridos na jornada padrão de 8 horas ao dia e correspondente módulo de 44 horas na semana – mas que, singularmente, sejam contratados para duração de labor até 25 horas semanais. O regime mencionado não abrange, é óbvio, empregados que tenham jornada especial reduzida por força de norma jurídica própria (ilustrativamente, jornalistas profissionais e radialistas – estes do setor de autoria e locução –, todos com duração diária de trabalho de 5 horas). É que nestes casos a jornada foi reduzida pela lei em vista do trabalho especialmente desgastante de tais profissionais –, o que não ocorre na situação aventada pelo regime de tempo parcial.¹⁰⁴

¹⁰³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Ob. cit., p. 129. Nota 8.

¹⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 870. Nota 24.

Caracterizado o trabalho em regime de tempo parcial, o empregado terá direito ao salário proporcional a tal jornada. É o que estabelece o §1º do Art. 58-A da CLT:

Art. 58-A. [...]

§1º O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.¹⁰⁵

Tal dispositivo não viola a garantia do salário mínimo assegurada pela Constituição Federal de 1998, já que esta é assegurada para a jornada de trabalho pactuada com o empregado, sendo possível a negociação quanto à jornada, admite-se o pagamento de um salário proporcional a ela.

Para Sadi Dal Rosso, o trabalho em tempo parcial pode implicar numa substituição de ocupações de jornada plena, não havendo a criação de novos postos de trabalho. Acrescenta, ainda, que essa substituição de trabalho em jornada de tempo integral pela jornada em tempo parcial resulta na intensificação do trabalho, o que é bastante prejudicial para o trabalhador¹⁰⁶.

Quanto à possibilidade de negociação de uma jornada de trabalho mais longa, o artigo 59, caput da CLT dispõe que: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”¹⁰⁷.

O artigo 59 da CLT constitui um dos embasamentos do acordo de prorrogação de horas, que, para sua realização, se exige a concordância do empregado, seja de forma individual ou coletiva. Feito o acordo com o empregado, este poderá, além das horas normais, realizar duas horas extraordinárias de trabalho por dia, as quais devem ser remuneradas com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal¹⁰⁸.

¹⁰⁵ BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹⁰⁶ DAL ROSSO. Ob. cit., p. 307. Nota 58.

¹⁰⁷ BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p 302. Nota 87.

Há que mencionar aqui a possibilidade de realização de horas extras no caso de necessidade imperiosa. É o que prevê o artigo 61 da CLT: “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”¹⁰⁹.

Explica Alice Monteiro de Barros que:

O nosso Direito arrola os casos de necessidade imperiosa na seguinte ordem: a) a força maior, definida no art. 501 da CLT, entendida como acontecimento imprevisível para o qual o empregador não concorreu nem direta nem indiretamente, como um terremoto, por exemplo; b) a recuperação do tempo perdido em virtude de força maior ou causas acidentais; c) a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador, dada a sua própria natureza (produtos perecíveis, por exemplo, que devam ser colocados em refrigeradores).¹¹⁰

Ainda sobre a flexibilização da jornada de trabalho, no que concerne à compensação de horários, é válido trazer os comentários de Maíra S. Marques da Fonseca:

Ainda que a Constituição Federal de 1998 tenha consagrado avanços quanto à proteção dos direitos sociais, elevados ao patamar de direitos fundamentais, abriu espaços para a flexibilização de alguns destes direitos. No que tange à duração do trabalho, ao passo que reduziu a carga horária semanal de trabalho de 48 para 44 horas, instituiu a jornada laboral de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento e aumentou o adicional de horas extras para 50% acima da hora normal, também previu a possibilidade de compensação de horários, o que deu azo à consagração, dez anos após a sua promulgação, da figura conhecida como banco de horas. A adoção do banco de horas permite, por meio da compensação a ser realizada no lapso de um ano, a prestação de trabalho extraordinário sem pagamento do percentual de acréscimo das horas extras o que deve ser autorizado mediante negociação coletiva.¹¹¹

A autora define o banco de horas como um “instrumento legitimador da prestação de labor extraordinário sem o pagamento de qualquer acréscimo ao empregado”, sendo mais uma forma de exploração do trabalhador, já que promove a

¹⁰⁹ BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.

¹¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 662-663. Nota 11.

¹¹¹ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 97. Nota 13.

transferência de renda do operariado para a classe patronal. Tal medida flexibilizadora da jornada não gera postos de trabalho, ao contrário, precariza os já existentes¹¹².

Uma jornada flexível, como a que se propõe quando se fala em compensação de horários ou banco de horas, acentua ainda mais a condição de subordinação do empregado, pois terá que se sujeitar a jornadas indefinidas ditadas pelo seu patrão. O empregado, sem perceber, perde o controle sobre o seu tempo, principalmente sobre o que concerne ao tempo de descanso, de lazer, de convívio familiar.

Sobre essa precarização resultante da flexibilização da jornada de trabalho Sadi Dal Rosso expõe:

Redistribuir os tempos de trabalho é um princípio que atende aos interesses daqueles que trabalham. Adequar a jornada aos interesses dos grupos e das pessoas, às necessidades vitais e às suas expectativas é um elemento de elevada positividade para o trabalhador. Uma divisão equitativa do trabalho de tal forma que todas as pessoas hábeis tenham acesso ao trabalho e à renda é um objetivo de superior prioridade para os que vivem do trabalho. Seria essa redistribuição do trabalho que o capital visa? Positivamente não! O liberalismo contemporâneo contribui grandemente para a criação de uma mão de obra redundante e conseqüentemente para a formação de segmentos de trabalho altamente diferenciados quanto à renda e quanto à qualidade de vida. Para que o fosso diferenciador não aumente ainda mais e a vontade unilateral do empregador não se imponha, a representação daqueles e daquelas que trabalham precisa fazer-se sentir.¹¹³

A proposta de flexibilização das normas trabalhistas, na prática, resulta na precarização dos direitos trabalhistas, o que se mostra totalmente contrário aos valores da Constituição Federal de 1988, a qual determina que a valorização do trabalho humano deve prevalecer sobre os ditames do poder econômico e assegura a todos uma vida digna fundada na justiça social¹¹⁴.

¹¹² Ibidem, p. 98-99. Nota 13.

¹¹³ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 309. Nota 58.

¹¹⁴ É o que preceitua o art. 170 da CF: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I – soberania nacional; II- propriedade privada; III- função social da propriedade; IV- livre concorrência; V- defesa do consumidor; VI- defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII- redução das desigualdades regionais e sociais; VIII- busca pelo pleno emprego; IX- tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País".

O capital ao afirmar que os direitos sociais, dentre eles os trabalhistas, constituem um óbice para o desenvolvimento econômico tenta justificar o desrespeito aos direitos mínimos que devem ser assegurados a cada trabalhador. É lamentável tal discurso que só enfatiza a prevalência do capital sobre o trabalho. Explica Jorge Luiz Souto Maior que:

[...] O mercado econômico tem o tamanho determinado pelo dinheiro posto em circulação. Se forem retirados direitos do empregado, isto não fará com que este mercado aumente, muito pelo contrário, pois uma das consequências imediatas é a diminuição do mercado consumidor. Assim, a redução do custo, obtida com a redução de direitos, nem mesmo ao próprio capitalista trará benefícios, a não ser que este produza, como na China, para o mercado externo, mas isto ao longo dos anos representará a destruição interna do modelo de sociedade.¹¹⁵

A flexibilização, então, nos moldes em que é apresentada pelo capital, é uma manobra deste para salvaguardar seus próprios interesses em detrimento dos direitos mínimos trabalhistas, sendo, portanto, um verdadeiro atentado à dignidade da pessoa humana.

É, então, em nome da promoção da dignidade que se deve ver com ressalvas as propostas de flexibilização, pois na medida em que estabelecem restrições aos direitos trabalhistas fundamentais, estão violando o fundamento maior de todo o ordenamento jurídico, qual seja, a dignidade da pessoa humana. É ela o limite à flexibilização. Nesse sentido, Rodrigo Goldschmidt afirma que:

[...] por meio de ações de resistência, legitimadas por aquilo que aqui se denominam ações afirmativas da dignidade da pessoa humana, é que o povo poderá afastar os feitos deletérios da onda flexibilizante gerada pelo neoliberalismo econômico, que precariza direitos trabalhistas conquistados pelos cidadãos ao longo da história. Essas ações afirmativas visam à justiça social prometida pela Constituição, colocando o homem, e não o capital, no centro do sistema.¹¹⁶

Essas ações afirmativas visam a efetividade da dignidade da pessoa humana, voltando-se à preservação do conteúdo mínimo que define os direitos trabalhistas, com a participação não só do Estado, através de suas políticas públicas, mas também da sociedade civil. É com a cooperação de todos os setores da sociedade que se torna possível falar em concretização da dignidade do trabalhador.

¹¹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 90-91.

¹¹⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Ob. cit., p.150. Nota 8.

A proposta de flexibilização deve, então, encontrar limites que se fundamentam na proteção da dignidade do trabalhador. O tempo de trabalho flexível pode resultar numa maior expropriação do tempo de vida do trabalhador, vez que o seu empregador não exercerá o controle apenas sobre o tempo predeterminado ao trabalho, mas também sobre o tempo destinado ao descanso, lazer, convívio familiar. É no sentido de fazer do empregado o dono do seu próprio tempo e livre de exploração que se apresentam as propostas de limitação e de redução da jornada de trabalho.

Com o intuito de promover uma jornada digna, defende-se a proposta de redução da jornada de trabalho, tão almejada pelos trabalhadores, mas rechaçada pelos empresários. A proposta de redução da jornada é, portanto, um ponto de grande polêmica e de caráter multidisciplinar, sendo relevante o estudo mais aprofundado sobre os sentidos dessa proposta, de modo a estabelecer o verdadeiro impacto que a medida causa no âmbito social e econômico.

4 DA PROPOSTA DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O direito à jornada de trabalho limitada e decente insere-se no rol dos direitos sociais trabalhistas, assim como se apresenta como uma das mais importantes reivindicações da classe trabalhadora.

Desde sempre, a jornada de trabalho se mostrou como uma questão controversa na relação de trabalho, pois enquanto os empregadores visam jornadas extensas com salários pequenos, os trabalhadores buscam melhores salários com uma jornada de trabalho mais curta.

Diante de tal conflito, apresenta-se a proposta de redução da jornada de trabalho sem redução de salários que, ao longo da história, justifica-se por argumentos que variam conforme determinados contextos, lugares e épocas.

Neste capítulo, inicialmente, faz-se uma análise sobre os principais argumentos que embasam a demanda obreira pela redução da jornada de trabalho, quais sejam: social, biológico, político e econômico. Assim, percebe-se o caráter multidimensional do debate, destacando-se, portanto, a sua relevância na atualidade.

Em seguida, procede-se ao estudo de como ocorreu a concretização da proposta de redução no plano internacional, abordando de forma mais detalhada a experiência francesa. Depois, procede-se ao estudo da redução da jornada de trabalho no Brasil, especificamente a implementada pela Constituição de 1988, que passou de 48 para 44 horas semanais.

O debate sobre a redução de jornada ainda se faz presente e integra a pauta das reivindicações da classe obreira. No caso do Brasil, segue em tramitação o Projeto de Emenda à Constituição nº 291/1995, cujo objeto é a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais e o aumento do valor mínimo da hora extraordinária. Nesse contexto, no último item do presente capítulo, busca-se empreender uma reflexão sobre a viabilidade socioeconômica de tal medida, não apenas como instrumento garantidor da saúde e segurança do trabalhador, mas também como medida eficaz de combate ao desemprego.

4.1 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: OS SENTIDOS DA PROPOSTA

Nos dias atuais, constata-se uma intensa precarização das condições de trabalho, sobretudo no que concerne à sua duração. Segundo dados colhidos pela

OIT no ano de 2008, cerca de 19,1% dos trabalhadores laboraram mais de 48 horas semanais, sendo que, nos países em desenvolvimento, 8,7% tinham jornada maior que 60 horas semanais¹¹⁷.

A duração de trabalho sempre se mostrou como fator de exploração do trabalho humano, uma vez que o medo de ficar sem trabalho, ou melhor, sem a fonte de sustento, leva os obreiros a trabalharem até o limite das suas forças.

As jornadas longas não permitem que os trabalhadores tenham tempo livre para o descanso, para o lazer, para o convívio familiar, para a sua qualificação profissional – ao contrário, proporciona-lhes um maior risco de adquirir doenças como estresse, depressão, fadiga excessiva, podendo ainda provocar acidentes de trabalho.

A duração excessiva da jornada de trabalho também compromete a produtividade do trabalhador, pois, estando cansado, não realiza o seu labor com qualidade, podendo trazer prejuízos inclusive para as empresas.

Com fundamento na proteção da saúde e segurança do trabalhador, surge a proposta de redução da jornada de trabalho. Tal medida não é recente e sempre se colocou numa posição de destaque no conflito permanente entre capital e trabalho.

Atualmente, o debate se intensifica, pois a redução da jornada é apresentada pelas centrais sindicais não apenas como meio de garantir condições dignas de saúde e segurança para o trabalhador, mas também como meio eficaz de combate ao desemprego.

O debate sobre a redução da jornada tem um caráter multidimensional, uma vez que transcende a seara jurídica, embasando-se não apenas em questões de cunho biológico, mas também em questões de cunho político, econômico e social. Tais argumentos serão apresentados de forma mais detalhada nos tópicos seguintes.

4.1.1 Argumentos de cunho biológico e social

Sabe-se que o trabalho é essencial ao homem e que este dedica boa parte da sua vida a esta atividade, fonte do seu sustento. Mas, é preciso lembrar que a importância do trabalho vai além da garantia de sobrevivência do trabalhador.

¹¹⁷ MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: principais achados e implicações para as políticas. OIT. Brasília, 25 mar. 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/apresentacao_jon_messenger_70.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2012.

Imprime-se um valor muito maior ao trabalho, já que é por meio dele que o trabalhador participa da sociedade, autoafirmando-se e desenvolvendo-se de forma plena. É através do trabalho que o homem pode atingir condições de dignidade.

Assim, sendo o trabalho meio de se alcançar a dignidade humana, vez que através dele o homem pode realizar todas as suas potencialidades, não se pode negar que é essencial que a atividade laboral desenvolva-se também em condições dignas, que garantam a saúde e a segurança do trabalhador.

Sabe-se que é impossível separar o ser humano enquanto trabalhador do ser social, ou seja, o “indivíduo contempla a um só tempo os indissociáveis papéis de trabalhador e de ente participativo da vida social”¹¹⁸, de maneira que a sua saúde deve ser preservada em todos os aspectos da sua vida, seja no âmbito familiar, seja no laboral.

Saúde seria o estado resultante de uma relação harmoniosa, equilibrada, dinâmica entre fatores biológicos e o meio físico e social. Na verdade, resulta da boa relação entre o homem e o ambiente que o cerca, o que corresponde à sua casa, ao ambiente urbano e também ao meio ambiente do trabalho¹¹⁹.

Segundo o entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira, a proteção à saúde do trabalhador não é tomada mais em um sentido estrito, mas num sentido mais amplo, onde se concretize a qualidade de vida em todos os âmbitos da existência humana, inclusive no seu trabalho, de modo que não se busca a concretização apenas de boas condições higiênicas para desempenhar a sua atividade, mas também devem ser observados vários outros critérios como: forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso do trabalhador etc.¹²⁰.

A duração do tempo dedicado ao trabalho influencia diretamente na saúde física e mental do obreiro; por essa razão, os principais argumentos a favor da redução da jornada de trabalho estão principalmente fincados em questões de cunho biológico e social.

O trabalho como atividade inerente à vida do trabalhador também é meio de desgaste físico e psicológico, de modo que quanto mais longo e/ou mais intenso for

¹¹⁸ FONSECA, Máira S. Marques da. Ob. cit., p. 134. Nota 13.

¹¹⁹ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v.75, n.2, p. 35-52, abr./jun.2009, p.48.

¹²⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. ver. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010, p. 63-64.

o trabalho, maior será o desgaste do obreiro e, conseqüentemente, maior serão os riscos de acidentes. O desgaste leva à exaustão, ao cansaço, que implica no consumo de força física e de energias cerebrais e psíquicas do trabalhador, o que resulta em diminuição da sua atenção e, portanto, no aumento da possibilidade de acontecer acidentes¹²¹.

Assim, faz-se evidente a relação entre a jornada de trabalho e a saúde do trabalhador. A primeira influencia diretamente a segunda, pois jornadas longas provocam cansaço físico e mental, o que sendo algo corriqueiro, repetitivo, pode levar o trabalhador a desenvolver doenças, como estresse, afetando inclusive a sua produtividade.

O trabalhador é um ser humano que possui limites físicos e psicológicos. Como dito em linhas anteriores, na medida em que vai realizando sua atividade laboral vai desgastando as suas energias, o que, ao final de um longo dia de trabalho, influencia na sua produção do dia e tem reflexo na realização da sua atividade do dia posterior¹²².

Para Maurício Godinho Delgado, a duração da jornada de trabalho atua diretamente na deterioração ou melhoria das condições de trabalho, sendo, inclusive, a sua limitação “parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho”¹²³.

Essa é, então, uma das questões que leva a classe trabalhadora a clamar por melhores condições de trabalho, que protejam principalmente a sua saúde, dentre as quais, a redução da jornada de trabalho.

A esse respeito, Alice Monteiro de Barros afirma o seguinte:

As normas sobre duração de trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador de estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com

¹²¹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 430-431. Nota 58.

¹²² SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 125-126.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 75, n.2, p. 25-34, abr./jun. 2009, p.46.

o ambiente de trabalho e com fatores genéricos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho.¹²⁴

A atividade laboral, como dito anteriormente, deve promover e ser promovida em condições que garantam a dignidade do trabalhador, de forma que jornadas de trabalho longas, com trabalho muito intenso são extremamente prejudiciais à saúde do obreiro e, portanto, violadoras da sua dignidade.

O excesso de trabalho influencia diretamente nos riscos de acidentes e no aumento de doenças nos trabalhadores, como depressão, estresse, LER (lesão por esforço repetitivo). Nesse sentido, alerta Maurício Godinho Delgado que a ampliação da jornada de trabalho acentua a probabilidade de ocorrer doenças profissionais e acidentes, enquanto que a sua redução diminui significativamente as possibilidades da “infortunistica do trabalho”¹²⁵.

Cláudio Mascarenhas Brandão mostra que estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovaram o aumento do número de acidentes com a elevação do número de horas da jornada laboral. A redução da jornada chegou a diminuir em 60% (sessenta por cento) o número de acidentes de trabalho¹²⁶.

Conforme a International Stress Management Association (ISMA), o Brasil ocupa o segundo lugar, ficando apenas atrás do Japão, na lista de países cujo estresse ocupacional alcança altos índices, de até 70% dos trabalhadores¹²⁷.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, o número de acidentes do trabalho saltou de 723.452 para 732.990, entre 2009 e 2010, em contrapartida, os gastos anuais do governo federal, em média, com os benefícios acidentários alcançam o valor de R\$ 14 bilhões¹²⁸.

Diante dos dados apresentados, pode-se afirmar que os acidentes e doenças atinentes ao excesso de trabalho implicam em grandes prejuízos para os sujeitos da relação de emprego e para o próprio governo. Os trabalhadores têm a sua saúde física e mental afetada, os empregadores ficam com os prejuízos pelos dias de trabalho perdidos e o governo arca com indenizações correspondentes aos benefícios acidentários.

¹²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 661-662. Nota 11.

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 794. Nota 24.

¹²⁶ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Ob. cit., p. 48. Nota 119.

¹²⁷ Ibidem, p.48. Nota 119.

¹²⁸ BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Saúde e segurança ocupacional**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=39>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

A redução dos acidentes e doenças decorrentes do excesso de trabalho é medida necessária que resulta não só em benefício para o trabalhador, mas também para o governo e para os empregadores. Com a diminuição dos índices de acidentes e doenças decorrentes do excesso de trabalho, desonera-se a Previdência Social, pois ocorre a redução do número de trabalhadores que receberiam benefícios de ordem acidentária. Os empregadores também reduzem seus prejuízos financeiros em virtude da interrupção do trabalho e dos custos com as indenizações pagas aos trabalhadores afetados.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado assevera que:

Mesmo sob o estrito ponto de vista empresarial, essa diminuição, hoje, no Brasil, tornou-se necessidade até mesmo econômica: é que a Constituição criou a obrigação de pagamento, pelo empregador, havendo dolo ou culpa sua, de indenização específica e direta ao empregado vítima de doença profissional ou acidente de trabalho (art. 7º, XXVIII, CF/88). Em consequência, o que fora um reclamo essencialmente social tornou-se um imperativo de inquestionável conteúdo econômico-financeiro.¹²⁹

É no sentido de redução dos riscos inerentes ao excesso de trabalho que violem a saúde e segurança do trabalhador que se apresenta a proposta de redução da jornada de trabalho. Com uma jornada reduzida e não exaustiva, o trabalhador tem maior probabilidade de se encontrar no gozo de boa saúde física e mental, o que repercutirá na realização de sua atividade. Trabalhadores descansados e saudáveis realizam seu labor de forma mais satisfatória, o que implica no aumento da sua produtividade.

Sob esse aspecto, a redução da jornada de trabalho pode se revelar benéfica para as empresas. Afirma João Vitor Passuello Smaniotto que, para o capital, por mais que seja vantajoso o trabalho realizado de forma alongada, já que gerará valor excedente, quanto maior o tempo, menor será o lucro obtido, pois a energia humana é limitada, o que influencia na qualidade e quantidade de trabalho¹³⁰.

Assim, longas jornadas de trabalho, além de afetarem os trabalhadores causando-lhes cansaço, estresse e riscos de acidentes, reduzem-lhe a capacidade produtiva, causando, portanto, prejuízos às empresas.

A redução da jornada de trabalho também implica em aumento de tempo livre, que se traduz em tempo disponível para a família, para o lazer e para o convívio

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 795. Nota 24.

¹³⁰ SMANIOTTO, João Vitor Passuello. Ob. cit., p. 124. Nota 122.

social. A disponibilidade de tempo do trabalhador com a família, leva ao fortalecimento dos laços familiares, principalmente entre pais e filhos, já que a convivência familiar se mostra indispensável para a construção e formação do indivíduo, sendo este o momento ideal para a transmissão dos valores éticos e morais.

Para Maurício Godinho Delgado, possibilitar que pais e filhos convivam por maior tempo, prezando pela transmissão de valores e de princípios éticos, evidencia-se como uma verdadeira política pública de resgate dos valores familiares, funcionando, principalmente, como mecanismo de socialização de crianças e jovens¹³¹.

No que concerne aos relacionamentos familiares, há que se mencionar que a redução da jornada de trabalho estreita os laços afetivos entre esposa e marido, principalmente por ambos passarem a dispor de maior tempo em casa e, portanto, ter disponibilidade para dividir as responsabilidades domésticas, inclusive no que diz respeito as tarefas do lar¹³².

A redução da jornada resulta em maior tempo livre para o lazer. Na prática, o trabalhador pode dedicar o seu tempo livre com atividades de entretenimento, diversão ou utilizá-lo para descansar. Assim dispõe o art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todo homem tem direito ao repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”¹³³.

O lazer é conceituado por Otávio Amaral Calvet como o direito inerente ao ser humano de desenvolver-se plenamente na sua existência, alcançando o máximo das suas aptidões, tanto nas relações com os outros seres humanos quanto na sua relação com o Estado. O lazer implica também em dispor do tempo livre da forma que bem entender.¹³⁴

Ainda segundo o autor, o lazer pode ser tomado sob duas perspectivas: a humana e a econômica. Quanto à perspectiva humana, o lazer é uma necessidade biológica e psíquica, que visa a recuperação de energias despendidas durante a

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 28. Nota 123.

¹³² DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 176.

¹³³ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dez. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 12 fev. 2012.

¹³⁴ CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 76.

realização do trabalho, mas também é uma necessidade social e existencial, pois viabiliza o convívio social e o acesso aos meios de informação, cultura, artes. Na perspectiva econômica, o lazer é tomado como meio de efetivar a busca do pleno emprego, pois aumenta a demanda no setor de serviços, gerando novos postos de trabalho¹³⁵.

O acesso ao lazer é algo que exige, na maioria das vezes, mais que a disponibilidade de tempo livre, pois requer também condições financeiras. Não há como negar que as condições econômicas do trabalhador influenciam na possibilidade do acesso ao lazer. A grande maioria das pessoas, quando trabalha, recebe um salário que não supre as suas necessidades vitais básicas, de modo que a diversão e o lazer acabam se tornando bens secundários e, portanto, com acesso inviabilizado.

Para Giuseppina De Grazia, o capital condiciona duplamente a vida dos trabalhadores: dentro e fora do trabalho. Expõe a autora que as atividades realizadas fora do trabalho são condicionadas pelo capital sob dois aspectos: de um lado, os trabalhadores dependem do grau de exploração que sofrem durante a atividade laboral, pois há que se levar em consideração o valor do salário pago, a duração da jornada, a energia desgastada. De outro lado, o capital comanda a utilização do tempo livre impondo os valores que garantem a continuidade da sociedade capitalista: o consumismo exagerado, a valorização de certas marcas, mercantilização do ser humano, dos relacionamentos¹³⁶.

Diante do exposto, é evidente que o lazer, apesar de ser uma necessidade vital do ser humano, essencial para manutenção da sua saúde física e mental, não é concretizado na realidade dos trabalhadores. Faz-se necessária a intervenção do Poder Público, no sentido de garantir o acesso pleno de todos os trabalhadores a tal direito. Cabe, portanto, ao Estado a implementação de políticas públicas que proporcionem o acesso de todos à cultura, artes, informação, efetivando, dessa forma, o direito ao lazer.

Há ainda que se mencionar que o tempo livre resultante da redução da jornada de trabalho, que pode ser utilizado pelo trabalhador para a promoção e aprimoramento da sua qualificação profissional. Com maior disponibilidade de tempo, ele pode voltar-se para os estudos, de modo a qualificar-se

¹³⁵ Ibidem, p. 69-74.

¹³⁶ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p. 248-249. Nota 70.

profissionalmente. A educação também é um direito social, que preza pelo desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador.

A redução da jornada de trabalho é, portanto, medida que promove a efetivação do direito à educação, pois para que se desenvolva o processo educativo, com a transmissão do conhecimento, sua internalização e sedimentação pelo educando, a disponibilidade de tempo é indispensável. Assim, o sucesso da política pública de incremento à qualificação profissional depende diretamente da disponibilidade de tempo para a população que trabalha¹³⁷.

Realizar política pública de qualificação é, na verdade, promover de forma gradativa o acesso universal dos trabalhadores à qualificação, de modo a contribuir para o aumento da possibilidade de obtenção de emprego e trabalho decente. A importância de tal política está em também possibilitar a participação em processos de geração de postos de trabalho e renda, promover a inclusão social, a redução da pobreza, combater à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações¹³⁸.

Como já foi exposto, longas jornadas de trabalho ocasionam um desgaste muito grande das energias do trabalhador, o que dificulta seu nível de aprendizado. Assim, o alargamento da jornada inviabiliza qualquer resultado mais eficiente em relação aos estudos. Nesse sentido, parece razoável entender que a redução da jornada de trabalho é medida positiva no sentido de promover o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, vez que lhe permite ter tempo livre para dedicar-se aos estudos e, ao mesmo tempo, evita-se o seu desgaste físico e psíquico.

Nesse diapasão, a redução da jornada de trabalho é o meio que contribui para inúmeros benefícios não só para os trabalhadores, como também para as empresas e para a própria sociedade. Trabalhadores com jornadas de trabalho limitadas e decentes, não exaustivas, são trabalhadores saudáveis, satisfeitos, que realizam a sua atividade laboral de forma bastante produtiva.

A proposta de redução de jornada se revela, então, como meio concretizador dos direitos sociais básicos, como saúde, lazer, educação, os quais integram o rol de direitos mínimos a uma existência digna. A implementação da mencionada

¹³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 27. Nota 123.

¹³⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pnq/default.asp>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

medida gera o tempo livre necessário ao desenvolvimento do trabalhador como ser social, uma vez que possibilita o seu convívio familiar, a sua inclusão social, o que lhe garante saúde física e psíquica.

Nesse sentido, afirma João Vitor Passuello Smaniotto:

O operário é um ser social que tem o direito de participar de todas as atividades que configuram a vida em sociedade. Uma das finalidades do repouso do trabalhador é a de facultar-lhe e estimular-lhe a vida em família e a recreação física e espiritual. A recreação também desempenha relevante papel na sua educação social, ensejando a criação de hábitos culturais, artísticos e desportivos necessários à boa formação moral, espiritual e física. Hábitos estes que estimulam o consumo.¹³⁹

O trabalhador tem direito à efetivação da sua dignidade, a qual impõe a concretização do direito à saúde, educação, lazer, descanso, convívio familiar e social. Por meio da redução da jornada de trabalho é possível concretizar todos esses direitos na vida do trabalhador, de modo a possibilitar o seu desenvolvimento pleno, seja físico, psíquico, intelectual e moral.

Assim, na medida em que a redução da jornada contribui para a concretização da dignidade da pessoa humana, vez que promove o acesso aos outros direitos sociais já mencionados, ela concretiza a valorização social do trabalho, preceito consagrado pela ordem constitucional brasileira.

É razoável afirmar, então, que, para a concretização da dignidade do trabalhador, faz-se necessária a disponibilidade de tempo para outras atividades que não sejam apenas voltadas ao trabalho. Não se quer aqui retirar a importância do trabalho para a promoção do desenvolvimento pleno do trabalhador, mas apenas refletir sobre a necessidade do ser humano de priorizar a sua qualidade de vida, ter a sua saúde preservada através da disponibilidade de tempo livre, que pode ser utilizado em outras atividades que edifiquem a sua existência, como descanso, a convivência familiar, o acesso à cultura, artes.

O tempo livre criado pela redução da jornada de trabalho, além de vários outros benefícios, proporciona o desenvolvimento da criatividade dos trabalhadores, o que se converte de forma positiva em vantagens também para as empresas que, por consequência, passam a ser mais criativas e produtivas.

¹³⁹ SMANIOTTO, João Vitor Passuello. Ob. cit., p. 132. Nota 122.

Para Domenico De Masi, a redução da jornada de trabalho é medida que deve ser implementada de forma rápida e drástica. Para o autor, a redução drástica do expediente de trabalho proporciona ao trabalhador mais tempo disponível para cuidar da sua vida pessoal, revitalizar seus relacionamentos com a família, com o bairro, com a cultura, de forma a desenvolver a sua criatividade¹⁴⁰.

Assim, trabalho com tempo limitado proporciona maior valorização do trabalhador enquanto ser humano, tendo em vista que preserva a sua saúde física e psíquica e possibilita o desenvolvimento das suas faculdades intelectuais, o que implica numa maior satisfação na execução da atividade laboral. Dessa feita, a redução de trabalho mostra-se o meio adequado para proporcionar a qualidade de vida almejada por todos, sendo, portanto, meio para se efetivar a dignidade dentre outros valores sociais: educação, lazer, inclusão social, como já mencionado anteriormente.

4.1.2 Argumentos de cunho político e econômico

Não há dúvida que um dos pontos que revela a complexidade do debate sobre a implementação da redução da jornada de trabalho reside em questões de ordens política e econômica, principalmente por intensificar o confronto entre interesses antagônicos: capital e trabalho.

O atual cenário apresenta a necessidade de harmonizar interesses políticos e econômicos com os sociais, de modo que a Constituição Federal de 1988 preceitua como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho (art.1º, IV) e prevê como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho (art. 170).

A valorização do trabalho humano e o reconhecimento do valor social do trabalho consagrados na Constituição Federal expressam a prevalência dos valores do trabalho sobre valores da ordem econômica, revelando-se como potencialidades transformadoras de realidades violadoras da dignidade da pessoa humana como situações de pobreza, desigualdade e exclusão social¹⁴¹.

A redução da jornada de trabalho se apresenta, atualmente, como instrumento capaz de tentar harmonizar interesses econômicos, políticos e sociais,

¹⁴⁰ DE MASI, Domenico. Ob. cit., p. 165. Nota 132.

¹⁴¹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 197.

pois o sentido atual da proposta não se volta apenas à melhoria das condições de trabalho, de modo a se concentrar na preservação da saúde e segurança do trabalhador, mas funda-se também na preocupação em gerar novos postos de trabalho. É nesse sentido que o debate atual aponta a redução da jornada de trabalho como solução favorável ao combate do desemprego.

Segundo afirma Maurício Godinho Delgado:

De fato, a evolução do Direito do Trabalho no mundo ocidental tem demonstrado que a modulação da jornada e da duração do trabalho consiste em um dos mais eficazes mecanismos de combate ao desemprego. A redução da duração diária, semanal do labor abre, automaticamente (ainda que não em proporção equivalente), inúmeros novos postos de trabalho, ou – na pior das hipóteses – obstacula, de modo franco e direto, o ritmo de avanço da taxa de desocupação.¹⁴²

Nessa perspectiva, com a redução da jornada de trabalho as empresas precisariam de mais mão de obra para manter a produtividade, o que implicaria em novas contratações e, portanto, em novos postos de trabalho. A medida promove a redistribuição do trabalho: o mesmo trabalho é realizado em tempo menor e por um número maior de trabalhadores. É o que se chama de partilha do trabalho.

É oportuno ressaltar, no entanto, que para a implementação de tal medida gerar novos postos de trabalho, é necessário que as empresas não se utilizem de certas práticas: intensificação do trabalho e realização de horas extras. Na verdade, o impacto positivo da redução da jornada laboral em relação ao aumento do nível de empregos pode ser comprometido pela adoção de tais práticas. Assim expõe Sadi Dal Rosso:

[...] o efeito emprego inerente à redução da jornada frequentemente é corroída por medidas de racionalização e modernização interna das firmas; por isso raramente é proporcional ao tamanho da redução do tempo de trabalho.¹⁴³

Muitas vezes, na prática, as empresas em vez de contratar novo contingente de mão de obra, utilizam os mesmos trabalhadores em regime de sobrejornada, ou seja, realizando horas extras, o que inviabiliza a criação de novos empregos. Dessa forma, a medida de redução da duração do trabalho resta sem sentido, pois não cumpre com o principal objetivo de gerar novos postos de trabalho.

¹⁴² DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 28. Nota 123.

¹⁴³ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 334-335. Nota 58.

Assevera, então, Jorge Luiz Souto Maior que:

[...] Qualquer proposta de redução de jornada de trabalho, para fim de ampliação do mercado de trabalho, deve ser acompanhada de um razoável controle da carga de trabalho, com previsão em norma coletiva, para que a redução da jornada gere, efetiva e obrigatoriamente, a contratação de outros trabalhadores e não para que se constitua apenas como técnica de redução de custos do trabalho com aumento de tensão no trabalho.¹⁴⁴

Assim, para que a proposta de redução da jornada de trabalho promova o combate ao desemprego, gerando novos empregos, faz-se necessária outra medida no sentido de tentar coibir a realização de hora extra ou, pelo menos, de evitar que estas se tornem uma prática corriqueira. Tal feito pode ser concretizado através de proibição legal ou do aumento do valor da hora extra¹⁴⁵.

Mesmo que a redução da jornada de trabalho não promova de imediato a criação de novos empregos de forma satisfatória, a medida já se faz positiva no que concerne a qualquer resultado no sentido de diminuição da taxa de desemprego, já que este se revela como um dos maiores problemas que aflige a classe trabalhadora, acarretando consequências sérias para toda sociedade.

O desemprego é, na verdade, um dos elementos fomentadores da precarização das relações de trabalho que se faz presente nos tempos atuais. Paul Singer afirma que o desemprego é a ponta de um iceberg muito maior: a deterioração das relações de trabalho, já que contribui para o surgimento do subemprego e da exclusão social. Sendo assim, diz o autor: “talvez melhor do que a palavra desemprego, precarização do trabalho descreve adequadamente o que está ocorrendo”¹⁴⁶.

Apesar de nos últimos anos a taxa de desemprego nos países da América Latina mostrar-se em declínio¹⁴⁷, a falta de empregos de qualidade ainda é um dos

¹⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 23, 2003. p. 17. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2012.

¹⁴⁵ Nesse sentido, tramita no Congresso Nacional a PEC 231/95 que visa reduzir a jornada semanal de 44 horas para 40 horas semanais, bem como aumentar o valor mínimo da hora extra de 50% para 75%. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 5 maio 2012.

¹⁴⁶ SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2003, p. 24.

¹⁴⁷ Segundo o relatório anual **Panorama Laboral** apresentado pela OIT, a taxa de desemprego urbano da América Latina e do Caribe continuou em 2012 com a tendência de queda dos últimos anos, chegando a 6,4% e continuará pelo mesmo caminho em 2013, podendo chegar até a 6,2%.

maiores problemas mundiais. O problema do desemprego não reside apenas no fator quantidade de postos de trabalho, sobretudo abrange a questão da extinção dos empregos de qualidade, que consagram condições dignas de realização do labor.

Sadi Dal Rosso explica que o desemprego é inerente ao capitalismo, sendo sua válvula de escape, pois contribui para que o capital regule o mercado de trabalho e o preço da mão de obra. Para o autor, o desemprego provoca efeitos negativos sobre o tempo disponível que proporciona ao trabalhador, pois representa um tempo de não trabalho, mas que não é livre. O trabalhador está impossibilitado de usufruí-lo da forma que deseja, principalmente por não dispor de condições financeiras, já que não possui salário¹⁴⁸.

Interessante mencionar que, apesar de o desemprego e a precarização das relações de trabalho se apresentarem, em um primeiro momento, como meios adequados para aumentar os lucros das empresas, numa análise mais detida percebe-se que também tem suas consequências negativas, pois pode resultar na retração do consumo, já que inúmeros trabalhadores e, portanto, consumidores, estariam sem sua fonte de renda.

Assim, a implementação da redução da jornada apresenta-se como medida favorável ao próprio sistema capitalista, pois ao gerar postos de trabalho, fomenta o mercado de consumo e garante a lucratividade das empresas. Nesse diapasão, João Vitor Passuello Smaniotto comenta:

A medida, embora talvez não tão grande como apregoado por parte de seus defensores, teria um impacto nos níveis de emprego. Ainda que o objetivo seja a redução do desemprego, percebe-se claramente a intenção de mostrar que a diminuição nas horas de trabalho poderia ser benéfica também para o próprio sistema capitalista, pois contribuía para alimentar o círculo da acumulação através do aumento do consumo.¹⁴⁹

A implementação da redução da jornada de trabalho seria, portanto, positiva para a sociedade em geral, vez que geraria novos postos de trabalho, e para as

OIT. **Desemprego na AL e Caribe caiu níveis históricos e manterá tendência em 2013.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/desemprego-na-al-e-caribe-caiu-niveis-historicos-e-mantera-tendencia-em-2013>>. Acesso em: 20 dez. 2012.

¹⁴⁸ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 28-30. Nota 58.

¹⁴⁹ SMANIOTTO, João Vitor Passuello. Ob. cit., p. 139. Nota 122.

empresas, que teriam um aumento de consumo, o que implicaria num aumento de produtividade.

Para Maurício Godinho Delgado, a redução da carga horária laboral eleva o poder aquisitivo da enorme massa de trabalhadores, o que resulta no incremento do mercado econômico interno, principalmente quanto ao setor de serviços, tendo em vista maior disponibilidade do trabalhador perante seus familiares¹⁵⁰.

A redução da jornada de trabalho pode ensejar o aumento do consumo, desde que não ocorra a redução salarial, pois com tempo livre e poder de compra garantido, o trabalhador pode ter acesso a serviços de lazer, cultura, arte, tanto para si como para seus familiares, aumentando inclusive o número de empregos no setor de serviços.

Enfim, a redução da carga horária de trabalho traz vantagens também para os empregadores, pois proporciona o aumento da lucratividade das empresas, tendo em vista que com mais tempo livre o trabalhador está mais propenso ao consumo de produtos e de certos serviços, o que leva ao aumento de produção. Este, por sua vez, resulta também em maior contratação de mão de obra, o que diminui o desemprego e, ao mesmo tempo, garante o poder aquisitivo desta parcela da população.

Assim, a proposta de redução da duração do trabalho, além de promover o aumento da produtividade, garantindo o aumento da demanda e do consumo pelos produtos, não se mostra benéfica apenas para os trabalhadores, mas também para a economia em geral, sendo, nas palavras de Maíra S. Marques da Fonseca “efetiva maneira de assegurar o acesso à cidadania para um maior número de brasileiros, em grande parte ‘excluídos’ em razão da ampla ausência de renda”¹⁵¹.

Outro ponto positivo quanto à implementação da redução da jornada laboral é que tal medida também promove a participação dos trabalhadores nos ganhos de produtividade decorrentes da evolução tecnológica. Nesse sentido, aponta Maurício Godinho Delgado:

[...] a redução da duração do trabalho desponta, sem dúvida, como um dos mais eficazes instrumentos de redistribuição social de, pelo menos, parte dos enormes ganhos de produtividade alcançados pelo desenvolvimento científico e tecnológico inerente ao capitalismo. De fato, a espetacular evolução da ciência e da tecnologia

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 30. Nota 123.

¹⁵¹ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 150. Nota 13.

experimentada nas últimas décadas do século XX pelo sistema capitalista, em seus vários segmentos, somente seria redistribuída mais equanimemente ao conjunto da sociedade caso se permitisse a incorporação de novas pessoas ao próprio mercado econômico – o que seria feito através de redução do tempo unitário de labor dos contratos de emprego existentes.¹⁵²

Seria, então, a medida de redução da duração do trabalho uma forma de promover a justiça social, uma vez que, por meio dela, os trabalhadores teriam acesso aos ganhos da produtividade resultantes da automação tecnológica dos meios de produção, ganhos que normalmente ficam apenas nas mãos dos proprietários desses meios.

Assim, expõe Sadi Dal Rosso:

Que argumentos novos apareceram no enfrentamento entre a bandeira das 40 e das 44 horas semanais? Dos argumentos contrários, substantivamente nenhum. Dos argumentos favoráveis, podemos destacar a fala segundo a qual a economia brasileira, nos 50 anos desde que pela última vez aceitou a jornada de 48 horas, teve amplos ganhos de produtividade. Mas os ganhos de produtividade não tiveram reflexo sobre a população trabalhadora, quer em termos de salário, quer em termos de redução de jornada. Por isso reduzir a jornada hoje seria uma questão de justiça para com o trabalhador brasileiro. Não foi isso que decidiram os constituintes de 1987.¹⁵³

O avanço tecnológico dos meios de produção gera maior produtividade utilizando-se de menos esforço, sendo, portanto, uma questão de justiça social dividir tal benefício com os trabalhadores, ou melhor, com a sociedade.

Segundo Maurício Godinho Delgado, não há como conceber que, em uma sociedade democrática, os ganhos da produtividade fiquem retidos apenas nas mãos das elites econômicas, sem se preocupar com a redistribuição social. Sendo assim, a criação dos postos de trabalho em virtude da redução da carga horária laboral é importante meio para concretizar a democratização dos avanços científico e tecnológico¹⁵⁴.

Não se apontam apenas consequências negativas do processo de avanço tecnológico dos meios de produção, pois, como visto, ele possibilita a redução da duração do trabalho, o que instiga a criação de novos empregos, porém, é imperioso

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 796. Nota 24.

¹⁵³ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 283. Nota 58.

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 796. Nota 24

que se promova a sua democratização, para que, de fato, seja possível em trabalho dignificante.

Assim, Jorge Luiz Souto Maior expõe ser preciso, então, “que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem”. Complementa o autor que a tecnologia traz benefícios para a sociedade, pois elimina a penosidade do trabalho; porém, se utilizada fora dos padrões responsáveis, pode resultar em desajustes na ordem social quando reduz os postos de trabalho. Mas é possível que o avanço tecnológico venha a dignificar o homem através do seu trabalho quando possibilita a redução da jornada de trabalho, promovendo para a classe trabalhadora possibilidades em termos de inovação, requalificação profissional, reabsorção¹⁵⁵.

Na verdade, o grande desafio que se impõe aqui é no sentido de promover dignidade da pessoa humana através do avanço tecnológico, o que será possível através da socialização dos ganhos da produtividade por via da redução da jornada de trabalho proporcionando maior disponibilidade de tempo para construção do seu desenvolvimento pleno.

Pelo exposto, a redução da carga horária de trabalho revela-se instrumento importante no combate ao desemprego e, portanto, meio que promove a dignidade do trabalhador, vez que se coaduna com a valorização do trabalho humano.

4.1.3 Ciclo Virtuoso

Após a verificação dos argumentos biológicos, sociais, econômicos e políticos a favor da redução da carga horária de trabalho, vale mencionar a perspectiva de incitação a um ciclo virtuoso, quando conjugados todos esses elementos.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a implementação da redução da jornada de trabalho resultaria num ciclo virtuoso que conjuga vários aspectos. Em nota à imprensa a entidade defende que:

A combinação de todos esses fatores desencadeados pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salários, provocaria a geração de um ciclo virtuoso na economia, combinando a ampliação do emprego, o aumento do consumo interno, a elevação dos níveis de produtividade do trabalho, a melhoria da competitividade do setor produtivo, a redução dos acidentes e doenças do trabalho, a maior

¹⁵⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Ob. cit., p. 3-4. Nota 144.

qualificação do trabalhador, a elevação tributária, enfim um maior crescimento econômico com melhora da distribuição de renda.¹⁵⁶

Assim, segundo essa linha de argumento, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial é instrumento capaz de trazer inúmeros benefícios para os trabalhadores, os empregadores, como também para a sociedade em geral. A medida proporciona, além do aumento da qualidade de vida para os trabalhadores, aumento da lucratividade para as empresas e ainda contribui para o progresso econômico do país.

A redução da jornada de trabalho resultaria na necessidade de novas contratações, o que implicaria no aumento da produtividade. Com menos horas de trabalho, mais tempo livre dedicado ao lazer, convívio familiar, qualificação profissional e descanso. Os empregados mais descansados têm um rendimento maior e melhor na execução da sua atividade laboral. Assim, o empregador não teria a necessidade de intensificar a jornada através da utilização de horas extras.

A manutenção dos salários implica na valorização da hora trabalhada e favorece ao aumento do poder aquisitivo dos trabalhadores, que também são consumidores. Portanto, o aumento da produtividade teria respaldo no aumento do consumo.

Acrescente-se, ainda, que a implementação da redução da jornada de trabalho implica na efetivação dos direitos fundamentais sociais: direito ao trabalho, à saúde, ao lazer, à educação, enfim, é meio de assegurar o acesso à cidadania plena, pois proporciona a inclusão social daqueles que fazem parte da grande massa de excluídos por não ter renda.

A proposta de redução produz efeitos ambivalentes, ou seja, é favorável tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Na verdade, visa assegurar uma nova forma de exploração da mão de obra, onde os interesses do capital observem também a proteção social que deve ser conferida aos trabalhadores.

Vale mencionar que tal medida, uma vez implementada, também representa a concretização da emancipação dos trabalhadores, que exigem nas suas reivindicações uma nova forma de exploração da força de trabalho. Sabe-se que a mobilização dos trabalhadores, sobretudo no que concerne à duração do trabalho, é

¹⁵⁶ DIEESE. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!**: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota à imprensa. São Paulo, 11 fev. 2010. Disponível em:< <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2012.

uma das formas principais de frear a força avassaladora do capital rumo à completa deterioração das condições dignas de trabalho.

A proposta da redução da jornada de trabalho para produzir tal ciclo virtuoso e empreender resultados positivos depende de outras condicionantes, dentre as quais se destaca a intensificação do trabalho, por meio da utilização de horas extras.

Nesse sentido, alerta Maíra da Fonseca:

Para que o proposto ciclo virtuoso e a intenção emancipatória se concretizem, de todo modo, premente que algumas condicionantes se cumpram. Referidas condicionantes dizem respeito à forma de utilização das horas extras e da intensificação do trabalho e da via pela qual se dê a redução da duração do trabalho, por negociação coletiva ou por emenda constitucional.¹⁵⁷

A utilização de horas extras de maneira exacerbada resulta no impacto negativo quanto à possibilidade de novas contratações, sem falar que influencia também na saúde dos trabalhadores. É uma estratégia utilizada pelas empresas para compensar a redução das horas trabalhadas. Quanto maior a intensidade do trabalho, menor é a necessidade de contratação de novos trabalhadores.

Na atualidade, muitos países tendem a utilizar a negociação coletiva como meio de normatizar questões relacionadas à duração do trabalho. Quando a redução da jornada de trabalho ocorre por via de negociação coletiva não se pode implementar tal conquista aos trabalhadores em geral. Sendo assim, é dispensável na concretização do ciclo virtuoso advindo da redução da jornada de trabalho a intervenção do Estado. Por meio dos instrumentos normativos estatais, é possível estabelecer padrões mínimos de condições de trabalho, dentre os quais a jornada reduzida.

As negociações coletivas que delimitam a jornada de trabalho são importantes para fundamentar os padrões estabelecidos pela lei e a sua transformação. É o que explica Sadi Dal Rosso:

[...] Em outros termos, a lei nunca se estabelece a não ser que seja procedida por alguma prática social. A prática social cria os fundamentos de legitimidade, sobre os quais uma lei vem se assentar. A prática social cria os fundamentos de legitimidade, sobre os quais uma lei vem se assentar. A prática social estabelece, além disso a base social que dá sustentação à transformação da lei

¹⁵⁷ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 152. Nota 13.

vigente. Argumentos de legitimidade e base social de sustentação, eis duas condições de transformação da norma jurídica.¹⁵⁸

Pelo exposto, percebe-se que a redução da jornada de trabalho pode sim resultar num ciclo virtuoso, onde a implementação da medida gera novas contratações, que gera maior produtividade, que implica em maior consumo, que resulta em crescimento econômico. Mas, para concretização de tal ciclo, faz-se necessária a participação de todos os atores sociais: os trabalhadores, mobilizando-se em busca da concretização de uma jornada reduzida, os empregadores, fazendo concessões em prol do aumento da sua produtividade e, conseqüentemente, da sua lucratividade e, por último, o Estado impondo por meio de leis os padrões mínimos e gerais de condições de trabalho dignas.

4.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: VISÃO DOS PLANOS INTERNACIONAL E NACIONAL

A proposta de redução da jornada de trabalho se caracteriza como uma demanda mundial, de modo que a luta por sua implementação se deu nos mais diversos países, em contextos políticos, sociais e econômicos diferentes.

No presente tópico pretende-se fazer uma abordagem preliminar de como o debate sobre a redução da jornada se desenvolveu em alguns países, como Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha, Itália. Posteriormente, procede-se ao estudo da experiência francesa, já que é tida como um exemplo clássico da redução da duração de trabalho. Após a análise no plano internacional, o estudo será voltado para o debate no Brasil.

Cumprе ressaltar que o presente estudo não se destina a uma abordagem exaustiva de direito comparado, mas tão somente pretende verificar como se desenvolveu a luta pela redução da duração da carga horária e seus resultados nos diferentes contextos.

A luta pela jornada de trabalho sempre fez parte da pauta das reivindicações da classe operária, porém não se pode negar que a sua implementação, além de depender da mobilização dessa classe, varia de acordo com os interesses do governo sendo, portanto, uma questão de ordem política e econômica.

Nas últimas décadas do século XX, a extensão da jornada de trabalho variava bastante entre os países em desenvolvimento e os desenvolvidos. Sadi Dal Rosso

¹⁵⁸ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 291. Nota 58.

destaca que os primeiros tinham como prática comum impor jornadas superiores a 40 horas semanais, como o Peru, Venezuela, Brasil, sendo que em alguns países, como Singapura, a jornada ultrapassava 50 horas semanais efetivamente trabalhadas. Já os países capitalistas desenvolvidos, como Japão, Estados Unidos, Alemanha, Suécia, a duração semanal de trabalho variava entre 35 e 40 horas semanais¹⁵⁹.

Nos Estados Unidos, onde se adota o modelo da *common law*, praticamente não há regras estatais reguladoras das relações de trabalho. Na verdade, a regulamentação ocorre por meio de contratos coletivos.

A partir do início da década de 1980, diante de um intenso cenário de flexibilização, fruto do ideário neoliberal, procedeu-se a ampla precarização das condições de trabalho: baixos salários, duração de trabalho alongadas, superiores a 40 horas semanais. Implementaram-se medidas e políticas que propagavam o trabalho em tempo parcial, o que contribuía para a desmobilização da classe operária, que ficava enfraquecida na concretização das suas reivindicações¹⁶⁰.

Afirma Giuseppina De Grazia que sem haver qualquer regulamentação por parte do governo, que não interfere no jogo das forças do mercado, a não ser para favorecer as empresas, os trabalhadores só contavam com negociações, que além de só alcançarem os trabalhadores regulares, também resultavam em precarização de direitos. Os trabalhadores assumiam uma posição totalmente desfavorável, de maneira que, na passagem do século XX para o século XXI, mais de 45 milhões de cidadãos estavam abaixo da linha da pobreza.¹⁶¹

Assim, nos Estados Unidos, devido a falta de regulamentação estatal que protegesse os direitos trabalhistas de forma eficaz e pela enfraquecida mobilização da classe trabalhadora, a redução da jornada de trabalho não era concretizada, pelo contrário, tais fatos contribuíram para o aumento da duração da jornada de trabalho e para a degradação relações de trabalho.

Como explica Sadi Dal Rosso:

[...] O patronato dos EUA sente-se com força suficiente para não aceitar ulteriores reduções da jornada de trabalho nem reorganizações do trabalho, com mais turnos, o que permitia otimizar o tempo de operação do capital. Alonga a jornada, exige mais

¹⁵⁹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 116-117. Nota 58.

¹⁶⁰ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 118-119. Nota 13.

¹⁶¹ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p.61. Nota 70.

flexibilidade quanto aos horários, muda regras do trabalho. É um padrão centrado nos empregadores e determinado pela crescente força que eles vêm tomando na determinação das relações de trabalho. É um sistema que aumenta a captação da mais-valia, pelo alongamento da jornada, pela intensificação do trabalho e pelo aumento da produtividade decorrente da modernização dos equipamentos e da infraestrutura.¹⁶²

A flexibilização e a precarização do tempo do trabalho favorece as empresas, colocando os trabalhadores em maior condição de vulnerabilidade, pois sofrem retração salarial, o que implica na diminuição do poder aquisitivo, influenciando de forma negativa a sua economia. Tudo isso veio, em 2008, a culminar em uma das maiores recessões econômicas da história daquele país¹⁶³.

Considerada a exceção europeia, a Inglaterra, berço do modelo da *common Law*, consagra por meio de uma política de desregulamentação a maior jornada semanal de trabalho da Europa. Segundo De Grazia, desde 1983 a realização de horas extras vem se mostrando crescente. Em 1990, predominava uma jornada média de 43 horas semanais entre os trabalhadores¹⁶⁴.

Nem em 1997, quando, em meio ao grande descontentamento da população, o governo tentou implantar uma legislação que garantia certos patamares mínimos de proteção social, as condições de trabalho melhoraram. Na verdade, as propostas flexibilizadoras que aumentavam o número de empregos precários continuavam em pauta e tal contradição só contribuiu para degradar ainda mais a organização dos tempos de trabalho¹⁶⁵.

Na Alemanha, devido à força que possui o sindicalismo, a demanda por jornadas de trabalho limitadas e justas se mostravam frequentes, de modo que a luta pela redução da jornada se revelava como estratégia que visava aumentar o tempo livre dos trabalhadores e como medida capaz de aumentar os postos de trabalho.

Sadi Dal Rosso destaca que, ao final do século XX, a duração semanal da jornada de trabalho efetiva na Alemanha era em torno de 39 horas, em virtude da forte capacidade de mobilização da classe operária¹⁶⁶.

Devido às intensas reivindicações, greves prolongadas, negociações coletivas, a Alemanha chegou a efetivar, em 1995, uma jornada semanal de 35

¹⁶² DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 127. Nota 58.

¹⁶³ FONSECA, Máira S. Marques da. Ob. cit., p. 119-120. Nota 13.

¹⁶⁴ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p.62. Nota 70.

¹⁶⁵ FONSECA, Máira S. Marques da. Ob. cit., p. 120. Nota 13.

¹⁶⁶ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 127. Nota 58.

horas. O modelo alemão era tido como um exemplo clássico de redução da jornada de trabalho, porém nos últimos anos vem sendo registrada uma estagnação nos avanços, de modo que certas políticas neoliberais foram ganhando espaço, influenciando no tempo de trabalho e resultando em cortes de direitos trabalhistas¹⁶⁷.

Na Itália, o debate se mostrou intenso até a década de 1990, porém não foram grandes as conquistas sobre a implementação da redução da jornada. Também foram adotadas algumas políticas de flexibilização das normas trabalhistas no sentido de restringir certas proteções sociais, foram adotados também modelos precários de contratação como trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, o que repercutiu na luta pela redução da duração do trabalho como medida de combate ao desemprego¹⁶⁸.

Percebe-se, então, que a demanda por melhores condições de trabalho não é algo recente e ocorre em nível mundial, sobretudo no que concerne à jornada de trabalho. Pelo que foi exposto, a proposta de redução da jornada se mostrou presente nos mais diversos países, de modo que é possível verificar que a intensidade do debate e as conquistas dele resultantes sempre dependeram da força dos movimentos operários e, também, da ideologia e dos interesses do grupo político que se encontrava no poder.

A adoção por parte dos governos de políticas neoliberais resulta em deterioração das relações de trabalho. A criação de empregos precários com tempo parcial, empregos temporários, só vem a desviar a atenção do operariado, que não se mobiliza mais em prol dos seus direitos.

Assim, o sucesso da proposta de redução da jornada de trabalho depende, então, da força da mobilização da classe trabalhadora e da colaboração dos governantes. Os avanços quanto à implementação da duração decente de trabalho ficam comprometidos quando o movimento operário se mostra enfraquecido e não há interesse por parte dos governantes em promover condições dignas de trabalho.

Assim, para a humanização das relações de trabalho através da concretização de condições dignas para a sua realização depende da harmonização dos interesses dos vários atores sociais: trabalhadores, empresários e Estado.

¹⁶⁷ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p. 63-66. Nota 70.

¹⁶⁸ Ibidem, p.67.

4.2.1 A experiência francesa

A França é lembrada por grande parte da doutrina como um exemplo clássico de redução da jornada de trabalho e, como não poderia ser diferente, a proposta também se revela como uma questão política e econômica, ou seja, que depende da mobilização da classe operária e dos interesses dos grupos detentores do poder.

A redução da jornada de trabalho sempre foi colocada como questão primordial para melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, mas também como meio de combate ao desemprego. Na França, a esquerda defendia que se o tempo de trabalho fosse reduzido, as empresas teriam que contratar mais. Mas a bancada de direita, contra a redução da jornada, argumentava que o avanço tecnológico não poderia resultar em diminuição do tempo de trabalho para não comprometer a produtividade das empresas¹⁶⁹.

A duração semanal da carga horária de trabalho, até o início da década de 1980, era de 40 horas, mas a tendência de redução seguiu em busca da efetivação da jornada de 35 horas semanais. Os debates sobre a adoção da diminuição do tempo de trabalho como meio de criação de novos empregos e de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores se intensificavam.

Sindicatos e empresários não chegavam a um consenso e, em 1982, com a esquerda no poder, instaurou-se a jornada de 39 horas semanais de trabalho, as férias de cinco semanas e o teto máximo de 120 horas extras anuais. A redução da jornada de 40 horas para 39 horas semanais não se mostrou significativa em virtude da acirrada oposição da classe patronal, que a todo custo tentou inviabilizar a implementação de uma medida mais intensa. Os resultados gerados em termos de empregos ficaram aquém do previsto¹⁷⁰.

Era um cenário no mínimo contraditório, pois ao mesmo tempo em que um decreto ministerial implementou a redução da jornada, também consagrava políticas de flexibilização através do incentivo às negociações coletivas entre os trabalhadores e as empresas. O decreto visava muito mais proteger interesses da classe patronal – e, para isso, contrariava até a legislação, sendo, portanto, alvo de críticas intensas.

¹⁶⁹ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 106. Nota 13.

¹⁷⁰ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 131. Nota 58.

Dos anos de 1980 até a década de 1990, a preocupação do governo francês era manter a competitividade no mercado internacional e, para tanto, utilizava-se de medidas flexibilizadoras, que sempre incentivavam negociações coletivas da duração da jornada de trabalho. Várias formas de modulação da jornada por meio de tais negociações foram regulamentadas pelas leis Delabarre, de 1986, a Lei Seguin, de 1987, e a Lei Quinquenal de 1993¹⁷¹.

Com a adoção de políticas neoliberais, a duração do trabalho se intensificou, principalmente pelo aumento da realização de horas extras, o que levou ao aumento dos empregos precários e do número de desempregados.

Diante desse contexto, os movimentos sociais contra o desemprego, precarização e exclusão se intensificam e ganharam força, expandindo-se por outros países da Europa: Itália, Grécia, Espanha. Tais mobilizações ganharam apoio da população e levaram o governo a assumir novamente políticas que promoviam a redução do tempo de trabalho¹⁷².

A mobilização e os movimentos sociais resultaram na aprovação da Lei Robien, em 1996, que constitui o primeiro grande passo para efetivação das 35 horas semanais de trabalho. Tal lei isentava de encargos sociais as empresas que reduzissem a jornada e fizessem novas contratações. Vale esclarecer que as empresas só teriam direito aos privilégios se adotassem a postura descrita na lei, porém não era algo obrigatório.

O desemprego crescente e a elevação da jornada intensificaram ainda mais a precarização das condições de trabalho, o que fez aparecer diversas reivindicações pela elaboração de uma norma que estipulasse uma conduta obrigatória, de aplicação universal. Nesse contexto, aprovou-se Lei Aubry I, em 1998, e, logo depois, a Lei Aubry II, em vigor a partir de 2000.

A Lei Aubry I, Lei 98-461 de 13 de junho de 1998, aprovada com o intuito de gerar mais emprego, e destinada a entrar em vigor em 1º jan. 2000, era destinada a todos que trabalhavam em empresas com mais de 20 empregados. A referida lei foi definida como uma “lei de orientação e incentivo”, mas ainda não tinha caráter obrigatório. Estipulava como ponto de partida as 35 horas para a contagem das horas extras e fomentava os acordos de redução da jornada através de incentivos concedidos às empresas que a adotassem pelo Estado. Já a Lei Aubry II, Lei 2000-

¹⁷¹ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 107. Nota 13.

¹⁷² DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p. 80-82. Nota 70.

37, estabelecia as 35 horas como jornada semanal de trabalho oficial da França, portanto, de aplicação geral. Segundo essa lei, empresas que não promovessem a criação de novos empregos não teriam restrição quanto aos encargos sociais. Estipulava também um teto de 130 horas extras por ano¹⁷³.

As mudanças estipuladas nas leis não eram vistas com agrado por parte da classe patronal, que pressionando o governo conseguiu o seu abrandamento mediante a aprovação de outras leis que favoreceram os interesses do capital. Em 2002, a França, que até então tinha registrado um bom crescimento econômico, começou a declinar, o que levou a implementação de leis flexibilizadoras no governo de Raffarin.

Especificamente, foram aprovadas a Lei de 2002 e a Lei de 2005. A primeira aumentou a possibilidade de realização de horas extras, elevando o limite anual de 130 horas para 180 horas extras. Tal lei também previa que a compensação da jornada só poderia ser feita em dinheiro e não mais repouso remunerado. A lei de 2005 fomentava ainda mais as medidas flexibilizadoras, elevando o limite das horas extras anuais para 220 horas, podendo ser ultrapassado, desde que observado o limite de 48 horas semanais¹⁷⁴.

As medidas flexibilizadoras e neoliberais continuaram acontecendo e em 2008, no então governo de Nicolas Sarkozy, conservador e neoliberal declarado, a jornada de trabalho de 35 horas foi colocada em questão. Diante da situação de crise econômica que a França passava e do elevado índice de desemprego, o governo incentivava a supervalorização do trabalho através de políticas de pleno emprego, instigando os cidadãos franceses a trabalharem mais para aumentarem o seu poder de compra, o que seria revertido em crescimento para o país.

Com nítida intenção de flexibilizar a jornada de 35 horas semanais, o Conselho Constitucional francês validou a Lei Bertrand, que incentivava a realização de horas extras e estimulava as negociações coletivas entre as empresas e seus trabalhadores.

As medidas adotadas intensificavam a jornada de trabalho o que contribuía para a degradação das condições de trabalho e precarização dos empregos. Não se levava em consideração a pessoa do trabalhador, tampouco a sua dignidade, ao

¹⁷³ Ibidem, p.83-87.

¹⁷⁴ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 110. Nota 13.

contrário, o que importava era a recolocação da França numa posição privilegiada entre as nações. Nesse contexto, afirma Robert Castel:

Mas também lembro que há trabalhos e trabalhos. O trabalho é essencial, pois dá suporte à pessoa através dos recursos econômicos e direitos sociais aos quais ele dá acesso. Ao contrário, a instituição de formas degradadas de emprego em nome da exigência de se trabalhar a qualquer preço conduz também a degradação do status do trabalhador e, finalmente, da qualidade de cidadão. Não basta “reabilitar o trabalho”, como propõe o presidente da República: é necessário respeitar a dignidade do trabalhador.¹⁷⁵

A situação de crise ainda perdura na Europa e não é diferente na França. O quadro de desemprego ainda se mostra significativo e as medidas neoliberais não proporcionaram uma solução definitiva, mas resultaram em precarização das condições de trabalho e na extinção dos postos de trabalho. Vale registrar que, apesar de inúmeras críticas durante o período que estavam em vigor as leis Robien e Aubry I e II, foram alcançados resultados positivos quanto ao desemprego, ao tempo livre e ao poder de compra.

Segundo os dados advindos do Ministério do Emprego e da Solidariedade, trazidos por Giuseppina De Grazia, entre junho de 1997 e dezembro de 2001, foram criados quase dois milhões de empregos. No mesmo período, verificou-se uma queda no índice de desemprego de quatro pontos percentuais, dos quais 0,8% seriam por conta da implementação da redução da jornada. De 12,5% em 1997, a taxa de emprego caiu para 8,5% em junho de 2001, menor índice desde 1991¹⁷⁶.

Mesmo que a queda do desemprego na França, durante o período mencionado, seja atribuído por muitos ao crescimento econômico do país, não se pode negar que a redução da carga de trabalho para 35 horas semanais influenciou nessa queda e trouxe outros resultados positivos.

Destaca Giuseppina de Grazia que a redução da jornada implementada pelas leis Robien e Aubry I e II tem um caráter antiprecarizante, já que a modulação da

¹⁷⁵ No artigo original: Mais aussi rappeler qu'il y a travail et travail. Le travail est essentiel en tant que support de l'identité de la personne à travers les ressources économiques et les droits sociaux auxquels il donne accès. Au contraire, l'institution de formes dégradées d'emploi au nom de l'exigence de travailler à tout prix et à n'importe quel prix conduit aussi à la dégradation du statut de travailleur et, finalement, de la qualité de citoyen. Il ne suffit pas de "réhabiliter le travail", comme se propose de le faire le président de la République : il faudrait respecter la dignité des individus. CASTEL, Robert. **Travailler plus, pour gagner quoi?** Disponível em: <<http://www.actuchomage.org/200807093846/Mobilisations-lutttes-et-solidarites/Robert-Castel-Travailler-plus-pour-gagner-quoi.html>>. Acesso em: 28 out. 2012. Tradução nossa.

¹⁷⁶ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p.93. Nota 70.

jornada possibilitou que trabalhadores contratados a tempo parcial ou por tempo determinado passassem a trabalhar em tempo integral e por tempo indeterminado. Complementando, a autora ainda afirma, com base nos dados apresentados pelo governo, que não houve o efeito negativo da redução da jornada de trabalho sobre os salários, mas sim foi registrado aumento no poder de compra em 3%, em 1998. Quanto ao tempo livre, é consenso geral que houve o seu aumento, o que contribuiu para qualidade de vida e na maior conciliação entre a vida familiar e profissional¹⁷⁷.

Assim, durante o período que se implementou a jornada de 35 horas, a precarização das condições de trabalho dos operários franceses foi mínima e, de certa forma, as leis Robien e Aubry I e II colocaram em pauta a discussão sobre um dos problemas mais graves que assola a humanidade, ou seja, o desemprego.

Os avanços em busca da solução para o desemprego pode não estar isoladamente em uma única medida. Trata-se de um problema complexo que exige uma solução complexa, que envolve aspectos políticos, econômicos e sociais e que tenha a participação de todos: sociedade, Estado, trabalhadores e empresários.

A experiência da França mais uma vez confirma que a duração da jornada de trabalho depende de muitos fatores, dentre os quais a mobilização da classe trabalhadora e, principalmente, o ideário do grupo que está no poder. Atualmente, está no poder o socialista François Hollande, que ainda não tomou nenhuma decisão que viesse a colocar em xeque a jornada de trabalho de 35 horas semanais, porém ainda está cedo para afirmar que essa postura adotada pelo governo irá perdurar.

4.2.2 Aspectos relevantes no contexto brasileiro

O debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil não é novo. Desde o final do século XIX e começo do século XX, quando se iniciou o processo de industrialização, as reivindicações da classe operária por melhores condições de trabalho já mencionavam jornadas menores de trabalho.

Num contexto totalmente favorável ao acúmulo de capital, determinado pela mão de obra barata, desprovida de qualquer proteção e, ainda, pelo baixo custo das matérias primas, deu-se a implantação das indústrias no país. A expropriação da

¹⁷⁷ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p.101-114. Nota 70.

mão de obra pelos empresários era intensa e a jornada de trabalho era excessiva, de maneira que os operários trabalhavam até o limite das suas forças físicas.

A duração anual do trabalho, no início do século XX, chegou a atingir a marca de 3600 horas, implicando em jornadas mínimas de 12 horas diárias, contra 2700 horas anuais de trabalho no período pré-industrial¹⁷⁸.

Diante dessa situação os trabalhadores brasileiros começaram a se mobilizar e a extensão da jornada de trabalho foi sendo incorporada na pauta dos movimentos grevistas. Diversas foram as manifestações da classe operária visando a redução da jornada diária para oito horas de trabalho.

Em 1906, no Primeiro Congresso Operário Brasileiro, no Rio de Janeiro, foi iniciada uma grande campanha a favor das oito horas diárias a partir de 1º maio 1907. A jornada de trabalho era tema central, de modo que a luta pelas oito horas prevalecia sobre a reivindicação por aumento de salários. Entendia-se, na verdade, que a luta pela redução da jornada também abrangia a reivindicação por aumento salarial.

Após várias negativas patronais, em maio de 1907, foi deflagrada uma greve iniciada na cidade de São Paulo, que logo se espalhou por Ribeirão Preto, Santos, Campinas e Rio de Janeiro. O movimento contou com a participação de vários profissionais: trabalhadores da indústria têxtil, sapateiros, pedreiros, metalúrgicos, carpinteiros, marceneiros, dentre outros, confirmando que a insatisfação quanto à jornada de trabalho era um problema geral.

A greve de 1907 foi de grande importância, pois, além de contar com a participação das mais diversas categorias de trabalhadores, foi a partir dela que a bandeira das 40 horas semanais passou a integrar a pauta dos movimentos posteriores.

Em 1911, houve a tentativa de implantar a jornada de oito horas diárias através da elaboração de um projeto de lei de autoria dos deputados Figueiredo Rocha e Rogério Miranda, mas o projeto foi considerado “anárquico, subversivo e imoral” e, por isso, não chegou nem a ser apreciado pelo Congresso. Sadi Dal Rosso afirma que a recusa exprime a rejeição dos grupos econômicos dominantes do país. Reduzir a jornada de trabalho implica em mudar o padrão de acumulação

¹⁷⁸ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 89. Nota 13.

de capitalismo tardio. Por isso, a via para conseguir avanços rumo à jornada reduzida era a mobilização da classe trabalhadora e os movimentos paredistas¹⁷⁹.

Em 1912, outro movimento grevista importante eclodiu novamente em São Paulo, porém sua abrangência quanto às categorias foi restrita aos trabalhadores do setor têxtil e aos sapateiros. Os primeiros não obtiveram resultados tão significativos, mas a jornada de trabalho dos sapateiros passou a ser de 8 horas e trinta minutos.

Apesar de resultados diferenciados por categorias, é possível falar que a greve foi bem sucedida e, mesmo diante de repressão e perseguições aos líderes do movimento, muitas outras greves aconteceram.

Em 1917, ocorre outro movimento grevista em São Paulo. Reivindicava, além da jornada de 8 horas, o adicional de 50% nas horas extras, a semana inglesa que contemplava 36 horas de descanso semanal ininterrupto. Tal movimento se destacou como de maior importância por ter conseguido forte adesão popular e intensa mobilização dos trabalhadores, pois na pauta da greve estavam outras reivindicações como redução do preço de aluguéis, barateamento dos gêneros de primeira necessidade. Não houve nenhum avanço no sentido de redução da jornada, mas os empregadores tiveram que ceder, concedendo aumento salarial. As repressões às lideranças sindicais aumentaram, sobretudo com a participação da polícia, e muitos líderes sindicais estrangeiros foram expulsos do país¹⁸⁰.

A pressão dos movimentos da classe trabalhadora resulta na elaboração de outros projetos de lei voltados à implementação da jornada de 8 horas diárias, porém tais projetos foram engavetados, não havendo nenhum progresso no sentido de limitação da jornada. Na verdade, o país não contemplava nenhuma legislação que regulamentasse a jornada de trabalho. Só em 1917 o estado da Bahia fixa uma lei que limita a jornada diária de trabalho nas indústrias do estado em 8 horas.

As lutas operárias do início do século XX, apesar de não conseguirem uma limitação da jornada através da criação de uma lei específica, na prática alcançaram certos resultados em setores e categorias isoladas, como a dos sapateiros. São pequenas conquistas que instigaram a continuidade da luta por uma jornada justa e não degradante.

A limitação da jornada de trabalho por via legal e constitucional só ocorre anos mais tarde. Como foi estudado em Capítulo anterior, só com a Constituição de

¹⁷⁹ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 235. Nota 58.

¹⁸⁰ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 157. Nota 70.

1934 a jornada diária de trabalho foi estabelecida em 8 horas diárias e 48 horas semanais. Essa jornada permanece por décadas seguintes e, embora a luta pela redução tenha seguido, só muito tempo depois é que se alcança uma conquista significativa. Assim explica Giuseppina De Grazia:

Até o início dos anos 80, o movimento sindical, embora sem nunca ter abandonado totalmente a reivindicação de reduzir a jornada ou eliminar as horas extras, não conseguiu efetivar novas conquistas, permanecendo por muito tempo a mesma situação de 1932, com exceção de alguns setores que conquistaram jornadas especiais de 6 horas (bancários, aeroviário, telefonistas, ascensoristas, entre outros. Conquistas, porém que permaneceram localizadas, não conseguindo generalizar-se nem ser referência para o conjunto de outras categorias. A alteração mais significativa só viria 56 anos depois, com a Constituição de 1988, quando a jornada legal passaria para 44 horas.¹⁸¹

A reestruturação produtiva no Brasil, assim como o capitalismo industrial, ocorreu de maneira tardia em relação à Europa. As mudanças no cenário político e no sistema produtivo foram lentas, porém tiveram consequências avassaladoras para os trabalhadores. Especificamente, a partir dos anos 1980, começa uma trajetória rumo a uma nova estruturação do mercado de trabalho brasileiro.

O Brasil, nesse período, encontrava-se em situação de crise econômica, agravada pelo processo inflacionário e pelo alto valor da dívida externa. O mercado interno estava fragilizado, a produção teve que se voltar para a exportação. As empresas perceberam que para terem lugar no mercado e serem competitivas precisariam adotar novas tecnologias e novos padrões de organização do trabalho¹⁸².

A preocupação da vez era ganhar competitividade no mercado externo e, para isso, as empresas tinham que aumentar a produtividade e garantir a alta qualidade de seus produtos. No caso do Brasil, as empresas optaram por alterar as formas de gestão da produção em vez de investir em novas tecnologias.

Para reduzir os custos, várias medidas foram tomadas dentre as quais demissões em massa, que não por acaso afetavam as lideranças e os trabalhadores mais combativos, o que enfraquecia a resistência da classe operária. Era o início da desestruturação do mercado de trabalho. O processo produtivo e a utilização da

¹⁸¹ Ibidem, p.159.

¹⁸² ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 122.

mão de obra deveriam estar conjugados de acordo com as necessidades do mercado¹⁸³.

Para compensar a falta de implementação de novas tecnologias predominava a exploração dos trabalhadores, principalmente por meio da intensificação do ritmo de trabalho. A jornada legal de trabalho era de 48 horas semanais, mas na prática a jornada era mais intensa.

A crise econômica em que o país estava inserido, a flexibilização do uso da mão de obra, o novo padrão organizacional de trabalho levam à precarização das relações de trabalho. Nesse contexto, a luta pela redução da jornada persiste principalmente nas reivindicações dos movimentos grevistas.

As greves de 1978 e 1979 na região do ABC e na capital paulista recolocam os trabalhadores na posição central no processo de conquista de seus direitos. Era o “novo sindicalismo”, que embora estivesse adormecido em décadas anteriores durante o período de ditadura militar, defendia a jornada de 40 horas semanais sem redução de salários e a jornada diária de 6 horas.

Destaca-se dentre os movimentos da classe trabalhadora a greve dos metalúrgicos do ABC, que se estendeu pelas principais regiões do estado de São Paulo e contava com a participação de 290 mil trabalhadores, durando 54 dias. Ocorreu em 1985 e ficou conhecida como “greve pelas 40 horas”. Tal movimento foi considerado um marco na trajetória da luta pela redução da jornada de trabalho, tendo em vista que rompeu com a resistência do grupo patronal, que foi obrigado a fazer algumas concessões, contribuindo para uma mudança de mentalidade quanto à cultura de trabalho.

Nesse sentido expõe Sadi Dal Rosso:

A inflexão histórica, provocada pela ação da greve de 1985, rompe com a prática de meio século. Cinquenta anos é tempo suficiente para gerar, mais do que uma ideologia, uma cultura do trabalho, que cimenta a mentalidade não só dos contratadores de trabalho, como também dos próprios assalariados. A mudança na duração da jornada de trabalho envolve a transformação também desses aspectos de uma mentalidade a respeito do trabalho. Uma consciência nova precisa ser formada. A consciência de que, também para os trabalhadores, existe algo mais do que apenas trabalhar na vida¹⁸⁴.

¹⁸³ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 157. Nota 70.

¹⁸⁴ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 264. Nota 58.

A reivindicação pelas 40 horas abrangia não só alteração na estrutura organizacional do trabalho, mas também introduzia uma nova mentalidade: trabalhar menos com o mesmo salário, resultando em ganhos de produtividade para as empresas e saúde para os trabalhadores.

Assim, basicamente dois argumentos embasavam a reivindicação por uma jornada de trabalho reduzida: a necessidade de maior disponibilidade de tempo para o convívio familiar e a criação de novos empregos. Esperava-se que a abertura de postos de trabalho fosse proporcional à diminuição da jornada.

Ao final da greve o tempo de trabalho não foi reduzido de maneira uniforme, pois durante a greve foram feitos vários acordos pelas empresas separadamente, de modo que os ganhos foram diferenciados. A maioria dos trabalhadores obteve a redução da jornada para quarenta e quatro horas semanais e apenas um pequeno grupo de 5% conseguiu a redução para quarenta horas semanais¹⁸⁵.

Apesar de os resultados não se mostrarem tão expressivos, a “greve das 40 horas” rompeu com o padrão legal das quarenta e oito horas, sendo determinante para implementação, três anos mais tarde, da jornada de quarenta e quatro horas semanais.

Como os avanços quanto à implantação da jornada de trabalho reduzida ocorreram em virtude da mobilização e coesão da classe trabalhadora, a luta continuou pelas quarenta horas semanais. Os sindicalistas consideravam ser um bom momento para se alcançar a jornada de quarenta horas quando da elaboração da nova Constituição.

Um intenso debate sobre a universalização da jornada de quarenta horas se depreendeu no Congresso Constituinte de 1986 a 1988. No início, prevaleceu a proposta da jornada de quarenta horas semanais, porém foi rebatida por um grupo de parlamentares denominado “Centrão”, culminando na adoção das quarenta e quatro horas semanais. É o que explica Giuseppina De Grazia:

A forte articulação de parlamentares conservadores em torno do chamado “Centrão” – grupo majoritário no Congresso Constituinte que agrupava parlamentares de direita e de centro – derrotou a proposta das 40 horas já na fase final de votação do texto

¹⁸⁵ Segundo o órgão do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, dos 290 mil grevistas cerca de 40% conquistaram jornadas mais curtas. Entre os 120 mil trabalhadores da base do sindicato de São Bernardo, cerca de 77 mil conquistaram acordos de redução. Entre estes, a grande maioria (94%) obteve jornada de 44 horas e, 5,5% alcançaram as 40 horas. DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 266-267. Nota 58.

constitucional, depois de já aprovada em duas comissões. Na terceira – a Comissão de Sistematização, encarregada de apresentar o projeto final –, o texto foi alterado para 44 horas.¹⁸⁶

A implementação da jornada legal de quarenta e quatro horas para todos os trabalhadores não foi imediatamente adotada pelas empresas, de modo que os movimentos grevistas ainda continuavam, buscando, agora, a implantação da jornada constitucionalmente estabelecida. Segundo o DIEESE, passado um ano da promulgação da Constituição, pelo menos metade das empresas ainda não adotava o limite da jornada de quarenta e quatro horas semanais de trabalho¹⁸⁷.

Com relação ao efeito concernente ao aumento do número de empregos, o resultado não condiz com as expectativas criadas. Segundo Sadi Dal Rosso, com base em dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo Dieese, no período entre 1988-1989, os resultados são modestos, porém visíveis. Os dados estatísticos demonstram que o aumento na criação de novos empregos se deu na proporção de 0,7%, quando era esperado o crescimento na proporção de 8,3%¹⁸⁸.

Um dos motivos apontados como explicação para um resultado tão insignificante no que diz respeito à criação de empregos foi o aumento de realização de horas extras. As empresas utilizaram a intensificação do trabalho e evitaram novas contratações. Os dados da PED mostram que, na região metropolitana de São Paulo, nos seis meses anteriores à promulgação da Constituição (outubro de 1988), a porcentagem média de ocupados que trabalhavam acima da jornada legal era de 28%. Nos seis meses seguintes, subiu para 44%, caracterizando um aumento de 16%¹⁸⁹.

Ao reduzir a jornada sem impor uma limitação à realização de horas extras, a Constituição possibilitou aos empresários a utilização de outros meios para manter a sua produtividade, mesmo que tais meios importassem em prejuízos ao trabalhador. Perdeu-se uma grande oportunidade de humanização das condições de trabalho, uma vez que o trabalho extraordinário passou a ser prática corriqueira adotada no âmbito das empresas. As novas contratações foram evitadas a custo da sobrecarga

¹⁸⁶ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 161. Nota 70.

¹⁸⁷ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 274. Nota 58.

¹⁸⁸ Idem. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998, p. 83

¹⁸⁹ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 162. Nota 70.

dos trabalhadores, por isso os resultados advindos da redução da jornada para quarenta e quatro horas não se mostraram significativos.

Os anos seguiram e muitas empresas ainda não tinham se adaptado à nova jornada de quarenta e quatro horas semanais. Ao mesmo tempo, com as exigências do capitalismo na sua nova fase, pressionado pela abertura da economia nacional ao capital internacional, as empresas tinham que buscar novas estratégias de produção para sobreviverem diante da acirrada concorrência.

Na década de 1990, a partir do Governo Collor, inaugura-se a aplicação do ideário neoliberal no país, o que resultou na implementação de diversas medidas de desregulamentação do comércio exterior, de redução das alíquotas de importação, de cortes de incentivos fiscais e subsídios para as indústrias nacionais. Para as empresas nacionais, a situação era totalmente desfavorável, pois não tinham condições de concorrerem no mercado internacional nem encontravam mais espaço no mercado interno devido à abertura aos produtos importados.

A pressão por novas estratégias de organização produtiva por parte das empresas para conseguirem competitividade internacional se mostrava ainda mais intensa. Porém, diante de uma política recessiva, que impedia investimentos em novas tecnologias, as empresas foram forçadas a reduzirem os custos de produção, a efetuarem demissões em massa e a reduzirem os salários para continuarem em atividade.

Ainda na década de 1990, intensificou-se a tendência de flexibilização e da desregulamentação da legislação trabalhista, que se encaminhou para a precarização dos direitos do trabalhador. Apontada como solução neoliberal para os problemas sociais, principalmente o desemprego, tal medida não alcançou bons resultados, de modo que as taxas de desemprego mais que duplicaram, passando de 8,7% no ano de 1989 para 19,3% em 1999¹⁹⁰.

Apesar de ter se registrado um aumento nos ganhos de produtividade no final dos anos 1990¹⁹¹, estes não foram repassados em benefícios para os trabalhadores, através da redução da jornada laboral e aumento dos salários. Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada em 1998, constatase que 27 milhões de trabalhadores (40,6% do total de ocupados) tinham jornada

¹⁹⁰ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **Informativo Eletrônico Anote**. São Paulo, n. 4, ano I, jul. 2000. p. 2. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/cju/anote4.pdf>>. Acesso em 24 nov. 2012.

¹⁹¹ Segundo o IBGE, no período de 1992 a 1998, a produtividade no Brasil cresceu 19%. Idem, p. 3.

acima de 45 horas e 22 milhões (apenas um terço da força de trabalho ocupada) com jornada entre quarenta e quarenta e quatro horas semanais¹⁹².

A classe patronal resistia à implementação da redução da carga horária laboral argumentando que a medida acarretava em aumento de custo do fator trabalho, pois geraria um aumento dos encargos sociais trabalhistas, o que seria oneroso para as empresas que tinham que se manter competitivas no mercado interno e externo.

A política econômica adotada no país, a flexibilização dos direitos trabalhistas, o desemprego sempre constante, a necessidade de diminuir ao máximo os custos de produção contribuíram para a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e, conseqüentemente, para a precarização das condições de trabalho.

Diante dessa situação econômico-social desfavorável, os trabalhadores voltam a ocupar a posição de protagonistas na luta pela melhoria das condições de trabalho, e a redução da jornada para quarenta horas semanais é, então, colocada em pauta novamente.

A atual luta pela redução da jornada de trabalho constituída de nova roupagem, além de buscar melhores condições de vida para os trabalhadores, é apresentada como um importante meio de combate ao desemprego. Segundo o DIEESE, a redução da jornada da duração laboral de 44 para 40 horas semanais teria o potencial de gerar cerca de 2, 5 milhões de novos empregos¹⁹³.

Mas a realidade histórica mostra que não é tão simples, pois para que a redução da jornada tenha resultado satisfatório é preciso que as empresas não empreguem outros mecanismos para evitarem as contratações. Giuseppina De Grazia afirma que:

[...] Não há um dispositivo automático que converte mecanicamente as reduções no tempo de trabalho em mais empregos. Pelo contrário, o capital vai sempre resistir de todas as formas para evitar criar novos postos de trabalho, e só vai aderir a essa alternativa depois de esgotados todos os outros recursos: a intensificação do trabalho até o limite possível da resistência humana a busca de novas tecnologias e, principalmente, a utilização de horas extras.¹⁹⁴

¹⁹² DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 167. Nota 70.

¹⁹³ DIEESE. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!**: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota à imprensa. São Paulo, 11 fev. 2010. Disponível em:< <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2012.

¹⁹⁴ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p. 168. Nota 70.

No Brasil, a criação dos postos de trabalho após a implementação da jornada de 44 horas semanais pela Constituição de 1988 ficou prejudicada, pois tal medida foi acompanhada da intensificação do trabalho, através do aumento da realização de horas extras.

Assim, para que a redução da jornada de trabalho venha provocar ampliação do mercado de trabalho é também necessário controle quanto à efetiva jornada de trabalho. Segundo o DIEESE, apenas com o fim da possibilidade de realização de horas extras cerca de 1,2 milhão de novos postos de trabalho seriam criados.¹⁹⁵

Quanto à geração de empregos, a redução da carga horária de trabalho só é capaz de produzir os efeitos positivos se acompanhada de medidas que limitem as horas extras. Sendo assim, com a intenção de parar a utilização desenfreada de horas extras como uma medida compensatória da redução da jornada, segue em tramitação a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 231/95. Seu objeto é a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais e o aumento do percentual de horas de acréscimo das horas extras para 75% sobre o valor da hora normal. A referida PEC já foi aprovada pela comissão especial da Câmara dos Deputados, desde 2009, e até o momento aguarda apreciação em plenário¹⁹⁶.

A criação de novos postos de trabalho requer uma política de controle de diversas variáveis econômicas e sociais, dentre as quais estão a intensificação do trabalho e a proporção de horas extras. Tais fatores, quando não limitados, prejudicam o efeito emprego, não gerando os postos de trabalho pretendidos. É o que se depreende da experiência advinda da implementação da jornada de 44 horas pela Constituição Federal de 1988, que não operou os resultados pretendidos quanto ao efeito emprego, justamente pela intensificação do trabalho através da realização de horas extras.

A atual luta pela redução da jornada não é tão somente à definição do horário em que o trabalhador ficará à disposição do seu patrão, mas sim um meio de promoção da justiça social, tendo em vista que é medida eficaz combate ao desemprego e instrumento de repartição dos ganhos da produtividade. Mas a medida sozinha não obra milagres, de forma que para que se alcance os resultados

¹⁹⁵ DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n.57, novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

¹⁹⁶ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 5 maio 2012.

pretendidos é preciso que o Estado assuma o seu papel na regulação das relações laborais e promova uma fiscalização eficaz quanto à intensificação do trabalho.

4.3 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: O PROBLEMA DA VIABILIDADE ECONÔMICA E DO RETROCESSO SOCIAL

A redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais é proposta pelas centrais sindicais como instrumento eficaz no combate ao desemprego. Porém, a implementação da medida recebe muitas críticas quanto à hipótese de criação de postos de trabalho.

Um dos principais argumentos contrários à redução da jornada afirma que a medida gera aumento de custo do fator trabalho, o que compromete a competitividade do país e a sua capacidade de gerar empregos. Por essa linha argumentativa, a redução da jornada de trabalho teria o potencial de gerar efeitos micro e macroeconômicos negativos, sendo, inclusive, prejudicial à economia nacional. Nesse sentido, afirma Octavio Bueno Magano que a redução da jornada, sem diminuição concomitante de salário, não se mostra uma medida desejável, pois resulta em aumento de custo de produção, implicando em desestímulo ao progresso econômico do País¹⁹⁷.

Para quem é contrário à implementação da redução da duração do trabalho sem redução salarial, tal medida resulta numa série de efeitos negativos socioeconômicos. O aumento do custo de produção – advindo do aumento do preço da mão de obra devido à manutenção salarial – seria repassado para os preços dos produtos e, por consequência, as empresas perdem competitividade. O consumo diminuiria, provocando retração na produtividade das empresas, que seriam obrigadas a demitir parte de seus empregados, fomentando, assim, o desemprego. Seria, portanto, uma medida que não interessaria nem mesmo aos trabalhadores. Além disso, os encargos sociais elevados barrariam os investimentos internacionais.

Explica José Pastore que o custo de uma nova contratação vai muito além da elevação do salário-hora. Gera gastos com recrutamento, treinamento, adaptação, compra de equipamentos de proteção industrial (EPIs), aumento nas despesas com alimentação, transporte, extensão de benefícios assegurados por acordos e negociações coletivas, entre outros. A produtividade, então, teria que ser

¹⁹⁷ MAGANO, Octavio Bueno. Redução da jornada. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano 39, 2003, p. 561.

substancialmente maior para suprir os efeitos dos custos advindos das novas contratações. Para o autor, não há como afirmar que o aumento do custo do fator trabalho não afete negativamente a vida das empresas, prejudicando a sua competitividade¹⁹⁸.

Para os defensores da redução da jornada, o aumento do custo do fator trabalho tende a ser compensado com o aumento da produtividade advindo justamente da redução da carga horário laboral. Segundo o DIEESE, a redução da jornada permite que o trabalhador, por estar mais descansado, exerça sua atividade laboral de forma mais concentrada e motivada, gerando maior produtividade e lucratividade para a empresa. Com o aumento da produtividade, o aumento do custo de produção é, então, compensado¹⁹⁹.

Nesse sentido, também expõe Sadi Dal Rosso:

[...] a redução do tempo de trabalho diário terá efeitos positivos sobre a concentração do trabalhador e sobre sua produtividade. De maneira que a redução da jornada pode vir acompanhada com elevação da produtividade, durante as horas ativas, efeito que pode contrabalançar e até mesmo superar as consequências negativas supostas com a redução da jornada.²⁰⁰

No que tange ao custo da mão de obra, que reflete no custo da produção como um todo, mencione-se que o seu valor no Brasil, levando em consideração os trabalhadores da indústria manufatureira, é um dos menores do mundo. Segundo o DIEESE, o custo horário de mão de obra na Coréia é quase três vezes maior do que no Brasil, que se encontra atrás de países como Singapura e Taiwan²⁰¹.

Sendo assim, a redução da jornada de trabalho não acarretaria um aumento excessivo no custo do fator de produção trabalho a ponto de comprometer a competitividade das empresas, pois, para um país ser competitivo, ele tem que dispor de inúmeros outros elementos: redes de institutos e universidades voltados para pesquisa em avanços tecnológicos, população com alta taxa de escolaridade,

¹⁹⁸ PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 75, n. 2, p. 85 -112, abr./jun. 2009, p. 107.

¹⁹⁹ DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n.57, novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

²⁰⁰ DAL ROSSO, Sadi. Ob. cit., p. 326. Nota 58.

²⁰¹ DIEESE. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!**: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota à imprensa. São Paulo, 11 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2012.

trabalhadores qualificados e especializados, sistema financeiro a serviço do financiamento do capital de giro²⁰².

A redução da jornada de trabalho é apresentada como fator importante para manter a competitividade das empresas e não para comprometê-la. Em estudo realizado por Giuseppina De Grazia, analisando empresas que implementaram a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas, pela via da negociação coletiva, constatou-se que as empresas não sofreram prejuízos trágicos. A medida implementada foi considerada vantajosa, principalmente pelo impacto positivo no que concerne ao aumento da produtividade, proporcionando a compensação do aumento dos custos principalmente com mão de obra, não interferindo na competitividade²⁰³.

Quanto ao suposto impacto econômico-financeiro negativo da redução da jornada, afirma Maurício Godinho Delgado que ele não seria tão significativo quanto se apregoa. Ao contrário, teria repercussão positiva para o empresariado em geral, tendo em vista que a medida não atingiria milhões de empregados, que já realizam sua atividade laboral com jornada semanal de 40 horas, como é o caso do segmento bancário e economiário em geral – empregados em frigoríficos, telefonistas, radialistas, jornalistas, professores, trabalhadores de minas de subsolo – e trabalhadores que, em virtude de negociação coletiva, regulamento empresarial cláusula contratual ou costume trabalhista, já usufruem de uma jornada reduzida²⁰⁴.

Vale ainda acrescentar que o impacto econômico-financeiro negativo da proposta de redução de jornada seria atenuado também em virtude da diminuição do valor trabalho na composição dos custos empresariais, tendo em vista que as empresas passam por transformações tecnológicas e organizacionais que proporcionam, em certa medida, retração na utilização de mão de obra operária o que reflete na composição dos custos empresariais²⁰⁵.

Na verdade, os argumentos contrários à redução da jornada sempre estiveram presentes e servem para justificar a resistência patronal em relação à adoção da medida. A assertiva de que a redução da carga horária de trabalho geraria aumento no custo de produção foi utilizada, no Brasil, desde o início do

²⁰² DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n.57, novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

²⁰³ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., 227-228. Nota 70.

²⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p 32. Nota 123.

²⁰⁵ Ibidem, p.32-33.

século XX, quando a classe patronal tentava impedir a proibição do trabalho de crianças de cinco e seis anos e a conquista do direito de férias e de outros direitos. Em 1907, durante a greve dos operários paulistas pela jornada diária de oito horas de trabalho, já se apontavam os supostos efeitos negativos²⁰⁶.

No caso do Brasil, aponta-se que a redução da jornada de 48 para 44 horas, implementada pela ordem constitucional de 1988, não provocou os resultados pretendidos.

Analisando o período após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu a redução da jornada de 48 para 44 horas semanais, constata-se que a taxa de desemprego aumentou, passando de 8,7%, em 1989, para 17,2% em 2005, atingindo a marca de 19,3%, em 1999. Assim, a redução da jornada de trabalho não surtiu efeitos positivos sobre o quadro do desemprego no país²⁰⁷.

José Pastore acrescenta que:

Para mostrar que a jornada legal pouco tem a ver com o nível de emprego, convém lembrar que o período de 2003-2008 foi marcado por uma forte expansão dos postos de trabalho formais e crescimento econômico. O Brasil gerou em média, cerca de 1,3 milhões de empregos formais e cresceu cerca de 5% ao ano (média). A jornada legal de trabalho continuou com 44 horas semanais e com um valor da hora extra de 50% da hora normal. Nesse período cresceu o número de jornadas semanais menores do que 44 horas, mas isso foi feito por negociação coletiva e não por imposição legal.²⁰⁸

Porém, é preciso esclarecer que o aumento do desemprego não se deve apenas à medida, até porque vários outros fatores contribuíram para o seu mau desempenho. Como já mencionado em tópico anterior, a tendência das empresas, ao se deparar com a implementação da redução da jornada de trabalho, é utilizar de outros mecanismos, como por exemplo, a intensificação do trabalho. Especificamente, no Brasil, o número de horas extras intensificou bastante com a implementação do novo limite legal da jornada de 44 horas semanais.

Não se pode generalizar que a redução da jornada de trabalho seja medida ineficaz contra o desemprego. Na verdade, analisando as experiências de alguns

²⁰⁶ FONSECA, Maíra S. Marques da. Ob. cit., p. 143. Nota 13

²⁰⁷ FLORI, Priscilla Matias. **Redução da jornada de trabalho e os efeitos sobre o emprego**. Brasília: CNI, junho de 2006. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/00/8A9015D01418E1EE01142CE67F336105/Estudos%20CN1%206%20-%20Jornada%20de%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2012.

²⁰⁸ PASTORE, José. Ob. cit., p.107. Nota 198.

países, percebe-se que a eficácia da medida depende das condições em que é projetada e aplicada. Nesse sentido, afirma Giuseppina De Grazia que:

[...] qualquer política de redução de jornada de trabalho por si só não vai resolver o problema do desemprego, tendo de estar inserida dentro de uma política econômica global de incentivo ao crescimento econômico – com distribuição de renda –, de política industrial e agrária consistente, voltadas para o atendimento prioritária das necessidades da maioria da população – o que se contrapõe aos interesses da minoria detentora do poder econômico e político.²⁰⁹

A adoção de uma política destinada ao combate ao desemprego exige, portanto, o controle de diversos fatores econômicos e sociais, dentre os quais se destaca a possibilidade de realização de horas extras. Caso não haja a limitação da intensificação do trabalho, sobretudo no que concerne à sobrejornada, não há como falar em eficácia da proposta de redução da jornada de trabalho.

Enquanto o capital se utilizar de outros artifícios, que não os que concretizam condições dignas de trabalho, medidas como a da redução da jornada de trabalho não poderão produzir efeitos satisfatórios. O sucesso de medida como instrumento de combate ao desemprego passa também pela necessidade de concretizar os valores sociais do trabalho sobre os do mercado, mas essa não é a razão de ser do sistema capitalista de produção, que visa apenas a maximização dos lucros, por essa razão a eficácia da medida fica prejudicada.

Percebe-se que a redução da jornada de trabalho sempre se mostrará como algo contraditório dentro da sociedade capitalista, de modo que os resultados positivos advindos da implementação da medida se mostraram sempre aquém, devido à prevalência dos interesses do capital nas relações trabalhistas.

A redução da jornada não pode ser apontada como medida impeditiva do progresso econômico e responsável pelo retrocesso social. Analisando a experiência de alguns países que adotaram a medida, ela pode não ter ocasionado os resultados pretendidos, mas não ocasionou retrocesso econômico e social – este é ocasionado pela implantação de políticas que não se preocupam com as necessidades da população, mas tão somente com o aumento da lucratividade dos que detêm o capital.

A redução da jornada de trabalho pode ser medida capaz de combater o desemprego, desde que seja aplicada nas condições adequadas e com o apoio de

²⁰⁹ DE GRAZIA, Giuseppina. Ob. cit., p.252. Nota 70.

todos os atores sociais. O êxito da proposta de redução da jornada está na conscientização e participação da sociedade em geral, pois é uma demanda que parte principalmente da classe operária e sem ela não sobrevive, mas precisa da participação do Estado, através da implementação de normas, e dos empresários.

Por tudo que foi exposto, constata-se que a redução do tempo de trabalho se apresenta como medida eficaz de combate à precarização das condições de trabalho, pois humaniza o tempo de trabalho, que é uma das principais vias de exploração do trabalho humano. O trabalhador passa a controlar mais o seu tempo, voltando-se para realização de atividades que o edificam. Apresenta-se, portanto, a redução da jornada como instrumento concretizador da dignidade humana e como meio através do qual se promove a valorização do trabalho humano, fundamento balizador da ordem econômica e social, conforme os preceitos da Constituição.

Assim, a adoção da medida de redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução salarial justifica-se por suas inúmeras vantagens familiares, educacionais, sociais, econômicas e pela modernização da ordem jurídica brasileira, que se mostraria compatível com a humanização do mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho sempre se fez presente na história da humanidade, revelando-se multifacetário, pois se apresenta como fundamento do ser social, como fonte de sobrevivência, como instrumento de promover a dignidade da pessoa humana, mas também se mostra como meio de exploração do homem pelo homem.

As relações que se desenvolvem no mundo do trabalho mostram que em vez de dignificar o homem, garantindo-lhe o sustento e promovendo seu desenvolvimento pleno enquanto ser social, revela-se como meio de degradação do ser humano.

A configuração do trabalho moldado pelo sistema capitalista de produção reduz o trabalhador à condição de coisa cuja função é gerar lucros para os detentores do poder econômico. Assim, o capital se sobrepõe ao trabalho e o trabalhador é apenas uma máquina de produzir riquezas.

Em virtude da busca desenfreada pela maximização dos lucros, as condições de realização do trabalho são precarizadas, ocorrendo o total desrespeito aos direitos sociais trabalhistas, como o direito à saúde e à segurança no trabalho, ao descanso, ao lazer, à remuneração justa, à limitação da jornada, dentre tantos outros.

A necessidade de mudar essa realidade priorizando a concretização de condições dignas de trabalho levou a OIT a desenvolver o conceito de trabalho decente. A sua implementação significa dar ao trabalho o seu verdadeiro significado, qual seja, meio concretizador da dignidade da pessoa humana.

A realidade marcada pela pobreza, desigualdade e exclusão social impõe a necessidade de mudanças de valores. Não se pode mais conceber a prevalência de valores de mercado sobre valores sociais, como o trabalho digno.

Nesse sentido, o presente estudo tentou trazer à tona um dos aspectos mais relevantes para a concretização da humanização e dignificação do trabalho: a jornada laboral. Como se sabe, o tempo de trabalho sempre se mostrou questão central da relação de trabalho, vez que a exploração do trabalhador se dava principalmente por longas e exaustivas jornadas de trabalho.

Observou-se que este ponto marca o conflito sempre existente entre o capital e o trabalho. Enquanto a classe trabalhadora deseja a valorização das horas despendidas com o trabalho, através da redução da duração do labor e maior

remuneração, a classe patronal, na contramão dos interesses sociais, deseja maior tempo de trabalho com salários menos dispendiosos.

Em meio a tal conflito, desenvolveu-se o debate sobre a redução da jornada de trabalho, que se apresenta com caráter multidimensional, pois transcende a seara jurídica e se revela como uma questão política, social e econômica.

Em face do exposto na primeira parte do trabalho, mostrou-se oportuno estudar, em seguida, a jornada de trabalho, conceituada como o lapso temporal durante o qual o trabalhador dispõe de suas forças vitais em favor do seu empregador, verificou-se a necessidade de sua limitação.

Diante do panorama geral apresentando a evolução da legislação concernente à duração do trabalho, percebeu-se que a limitação da jornada foi consagrada pela primeira vez com o intuito de humanizar o trabalho das mulheres e das crianças, que era amplamente utilizado por ser mão de obra barata e dócil. Tal conquista foi viável em virtude da força dos movimentos reivindicatórios da classe operária.

Foi visto também que no Brasil, que teve um processo de industrialização tardia, as primeiras regulamentações voltadas ao tempo de trabalho só surgiram na terceira década do século XX e também foram resultantes dos movimentos da classe trabalhadora, sobretudo dos movimentos grevistas.

Percebeu-se, então, que a correlação de forças entre as classes sociais se revelou essencial para regulamentação da matéria. Os avanços conseguidos no decorrer dos tempos foram resultantes principalmente da mobilização dos trabalhadores em prol de melhores condições de trabalho.

Demonstrou-se, também, que o capitalismo se renova na busca pela lucratividade máxima, e novas formas de precarização de direitos trabalhistas também foram consagradas na legislação nacional, como a flexibilização da jornada de trabalho, através da previsão de certos institutos como compensação de horários e banco de horas.

Diante desse quadro de precarização que se utilizava de outros artifícios para dar continuidade à prevalência do capital sobre o trabalho, intensificou-se o debate sobre a redução da jornada de trabalho, cuja análise mais aprofundada deu-se no terceiro capítulo.

Foi possível constatar que a proposta de redução da jornada de trabalho se fundava em argumentos de ordem biológica, social, política e econômica. Em termos

biológicos e sociais, verificou-se que a diminuição da duração do trabalho assegurava o direito à saúde e segurança do trabalhador, proporcionando inclusive a diminuição no número de acidentes de trabalho e concretizava outros direitos como o do acesso ao lazer, ao convívio familiar, à educação e qualificação profissional. Neste aspecto, a redução da jornada de trabalho se mostrou eficaz na possibilidade de garantir a qualidade de vida ao obreiro.

No que diz respeito aos argumentos políticos e econômicos, a redução da jornada de trabalho foi apontada como meio de aumentar a produtividade, promover a distribuição de renda e, sobretudo, como instrumento de criação de novos postos de trabalho.

Após a análise dos argumentos fundamentadores da proposta de redução da jornada, procedeu-se ao estudo dos países que implementaram a medida. Percebeu-se, então, que a redução da jornada de trabalho se constituía como uma demanda mundial.

Vários países passaram pela experiência de redução a jornada de trabalho e, apesar de contextos diferenciados, percebeu-se que a adoção da medida, além de depender da força reivindicatória da classe obreira, dependia também dos interesses do grupo que se encontrava no poder. A França é um clássico exemplo de que a redução da jornada para ser implementada depende da linha política adotada pelo Estado.

No Brasil, foram estudados os efeitos da redução da jornada de 48 para 44 horas, consagrada pela Constituição Federal de 1988. Conforme a análise de tal experiência, constatou-se que os efeitos produzidos pela implementação da medida não foram os pretendidos. Quanto à criação de novos postos de trabalho, verificou-se que a taxa de desemprego não sofreu uma diminuição significativa.

Por último, implementou-se uma reflexão sobre o impacto socioeconômico ocasionado pela suposta implementação da medida. Foi visto que muitos argumentam que a redução da jornada de trabalho impede o progresso econômico do país, já que não teria a capacidade de criar postos de trabalho, mas, ao contrário, levaria as empresas a sofrerem perda na sua competitividade, pois o custo do fator trabalho aumentaria e seria repassado ao preço dos produtos, o que afetaria negativamente o mercado de consumo.

Pelos dados numéricos trazidos ao longo do presente trabalho, foi possível perceber que a redução da jornada de trabalho não alcançou os resultados nos

moldes pretendidos, principalmente em virtude da astúcia dos empresários em utilizarem outros mecanismos que evitaram as novas contratações. No Brasil, por exemplo, pesquisas mostraram que nos anos seguintes à implementação da jornada de trabalho de 44 horas, o número de horas extras aumentou consideravelmente.

Percebeu-se, na verdade, que para a proposta de redução pudesse ter êxito era necessário que fosse implementada por lei que estabelecesse limitações quanto à utilização de mecanismos como a intensificação do trabalho e a utilização de horas extras.

Quanto à solução para o desemprego, foi possível constatar que talvez não esteja em uma medida isolada, mas num conjunto de ações que dependem da colaboração de todos os atores: Estado, sindicatos, trabalhadores, empresários. A solução para essa mazela social passa primeiramente pelo respeito ao trabalhador como ser humano, portanto, não pode ser concretizada com medidas que proporcionem a precarização das condições de trabalho e da qualidade de vida do trabalhador, desrespeitando a sua dignidade.

Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho pode ser instrumento de combate ao desemprego, basta que estejam convergentes os interesses dos trabalhadores, do governo e dos empresários no sentido de proporcionar a todos empregos dignos e não precários.

Pelo exposto sobre a proposta de redução da jornada de trabalho, percebeu-se que o sentido maior da medida é a concretização da dignidade da pessoa humana. A jornada de trabalho limitada justa proporciona ao trabalhador qualidade de vida e possibilita o seu desenvolvimento pleno na comunidade em que vive, pois lhe garante condições de saúde e segurança na realização do trabalho e fora dele. Ademais, verificou-se que a redução da jornada para 40 horas semanais sem redução salarial aumenta o poder aquisitivo dos trabalhadores, de modo a repercutir positivamente na economia, já que incrementa o mercado interno.

Diante das vantagens familiares, educacionais, ambientais, econômicas e sociais apontadas pelos defensores da proposta de redução da jornada semanal para 40 horas, percebeu-se que a referida medida se revelou como instrumento capaz de viabilizar o progresso econômico e social.

Sendo assim, o debate sobre a redução da jornada de trabalho constitui um importante passo na longa caminhada de revisitação da forma capitalista de exploração do ser humano trabalhador, pois se mostra meio adequado na

harmonização de valores econômicos e sociais, de maneira a priorizar estes sobre aqueles. A implementação da redução da jornada de trabalho é, então, a medida apta a colocar a economia em favor do homem.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALBARNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- ALVARENGA, Lúcia Barros Freitas de. **Direitos humanos, dignidade e erradicação da pobreza**: uma dimensão hermenêutica para a realização constitucional. Brasília: Brasília Jurídica, 1998.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos sociais do trabalhador. In: BRANT, Leonardo Nemer Caldeira (Coord.). **Direito Internacional contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 123-145.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da jornada de trabalho. **Revista LTr**, v.68, n. 2, p.165-172, jan. de 2004. São Paulo: LTr, 2004.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v.75, n. 2, p. 35-52, abr./jun. 2009.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2011.
- _____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 jul. 1934**. Sala das Sessões da Assembleia Nacional Constituinte, Rio de Janeiro, em 16 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 14 mar. 2012.
- _____. Decreto-Lei n.5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jan. 2011.
- _____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/antd/publicacoes.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2012.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pnq/default.asp>>. Acesso em: 20 nov. 2012.
- _____. Ministério da Previdência Social. **Saúde e Segurança Ocupacional**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=39>>. Acesso em: 15 nov. 2012.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CAMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 5 maio 2012.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. Desregulação ou Regulação Anética do Mercado? São Paulo: LTr, 2008.

CASTEL, Robert. **Travailler plus, pour gagner quoi?** Disponível em:

<http://www.actuchomage.org/200807093846/Mobilisations-luites-et-solidarites/Robert-Castel-Travailler-plus-pour-gagner-quoi.html>. Acesso em 28 de outubro de 2012.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões. **Boletim de Ciências Económicas**. Coimbra, v. 51, p. 173-191, 2008.

_____. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da Declaração de 1998 da OIT. In: Rosa M. Godoy et alii. **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007. p 351-371.

_____. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prim@facie**, Ano 5, nº 8, Vol. 5, p. 62-74. João Pessoa, 2006. Disponível em:

<<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 19 ago. 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo: LTr, 1998.

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

_____. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito de trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Marco Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (Coord.). **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

DE GRAZIA, Giuseppina. **Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão**. São Paulo: Xamã, 2007.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIEESE. **Informativo Eletrônico Anote**. São Paulo, n. 4, ano I, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/cju/anote4.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2012.

_____. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica n. 57, novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

_____. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!**: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota à imprensa. São Paulo, 11 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>> Acesso em: 25 jul. 2012.

FONSECA, Máira S. Marques Da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012.

FLORI, Priscilla Matias. **Redução da jornada de trabalho e os efeitos sobre o emprego**. Brasília: CNI, junho de 2006. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/00/8A9015D01418E1EE01142CE67F336105/Estudos%20CNI%206%20-%20Jornada%20de%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2012.

GIGLIO, Wagner D. Direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, Ano 28, nº 334, p. 7-27, outubro de 2011.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: Editora LTr, 2005.

GONZAGA, Gustavo M. et al. Os efeitos da Redução da Jornada de Trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**. Vol. 57, n. 2, Rio de Janeiro: Abril/ junho, 2003. p. 360-400. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/843/594>>. Acesso em: 20 maio 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012.

HERKENHOFF, João Baptista. **Curso de direitos humanos**: Gênese dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Acadêmica, 2004.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2011.

JACINTHO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade Humana**: princípio constitucional. Curitiba: Juruá, 2006.

LESSA, Sérgio; Tonet, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. Redução da jornada. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano 39, p. 561-562, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2012.

MAÑAS, Christian Mañas. Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba: Síntese, v. 35, n.33, p.165-171, 2001. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/view/1815/1511>>. Acesso em: 23 nov. 2012.

MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2003.

MARX, Karl. **O Capital**. Trad. Rogério Sant'Anna. 25 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MELLO, Simone Barbosa de Martins. **A jornada de trabalho na perspectiva da teoria dos jogos**. São Paulo: LTr, 2012.

MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: principais achados e implicações para as políticas**. OIT. Brasília, 25 de março de 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/apresentacao_jon_messenger_70.pdf> Acesso em: 24 nov. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direitos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Constituição do Brasil interpretada**. São Paulo: Atlas, 2002.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e aos direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OIT. **Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2011.

_____. **O que é trabalho decente.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 19 nov. 2011.

_____. **Desemprego na AL e Caribe caiu níveis históricos e manterá tendência em 2013.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/desemprego-na-al-e-caribe-caiu-niveis-historicos-e-mantera-tendencia-em-2013>>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. **El trabajo decente y la reducción de la pobreza en la economía mundial.** Ginebra: OIT, 2000. 25 p. Documento apresentado por la Oficina Internacional del Trabajo al segundo período de sesiones del Comité Preparatorio del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el estudio de iniciativas ulteriores. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-3-add1-a.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2012.

_____. Memoria do Director General: **Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global.** Ginebra: OIT, 2001. 19p. p. 10. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La importancia del trabajo](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm#La%20importancia%20del%20trabajo)>. Acesso em: 8 jan. 2012.

OLIVEIRA, Almir de. **Curso de Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Forense, 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5. ed. ver. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dez. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 12 fev. 2012.

PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, v. 75, n. 2, p. 85-112, abr./jun.2009.

PEREZ LUÑO, Antonio E. **Los Derechos Fundamentales.** 9. ed. Madrid: Tecnos, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o trabalho. In: FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos,** p. 287-319. São Paulo: BH, 2006.

REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Márcia Mazoni Cúrcio. **Novo milênio, nova mentalidade, novos desafios, flexibilização no trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_38/artigos/Art_marcia.htm>. Acesso em: 3 mar. 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Felipe Antônio Lopes. Trabalho decente e a concretização do direito do trabalho – aspectos relevantes. **Revista LTr**. vol. 74. n. 2. Fevereiro de 2010, p. 225-232. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A Organização Internacional do Trabalho: uma agência das Nações Unidas para efetividade dos direitos humanos trabalhistas. In: SENA, Adriana Goulart de; NEVES, Gabriela Delgado; NUNES, Raquel Portugal. (Coord.). **Dignidade Humana e inclusão social: caminhos para efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010, p. 464 – 480.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

_____. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, n. 212, 1998. p. 89-94.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais**. Curitiba: Juruá, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atual, Vol. 2. São Paulo: LTr, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. **Trabajo decente y formación profesional**. Disponível em:

<<http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/erm.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2011.