

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS-CCJ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS-PPGCJ**

IANA MELO SOLANO DANTAS

**REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COMO MECANISMO DE AUMENTO
DA EMPREGABILIDADE: NECESSÁRIA LIMITAÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO?**

**JOÃO PESSOA
2016**

IANA MELO SOLANO DANTAS

**REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COMO MECANISMO DE AUMENTO
DA EMPREGABILIDADE: NECESSÁRIA LIMITAÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas-PPGCJ, do Centro de Ciências Jurídicas-CCJ da Universidade Federal da Paraíba- UFPB, como exigência parcial da obtenção do título de Mestre.

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

**JOÃO PESSOA
2016**

IANA MELO SOLANO DANTAS

**REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO COMO MECANISMO DE AUMENTO
DA EMPREGABILIDADE: NECESSÁRIA LIMITAÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas-PPGCJ, do Centro de Ciências Jurídicas-CCJ da Universidade Federal da Paraíba- UFPB, como exigência parcial da obtenção do título de Mestre.

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

Banca Examinadora:

Data de aprovação: ____/____/____

Prof.^a Dr.^a Maria Áurea Baroni Cecato (UFPB) – Orientadora

Prof.^a Dr.^a Lorena de Melo Freitas (UFPB) - Avaliador interno

Prof.^a Dr. Robson Antônio de Medeiros (UFPB) - Avaliador interno

Prof.^a Dr. Eduardo Pordeus Silva (UFCG) - Avaliador externo

Dedico esta, e todas as minhas demais conquistas, à minha amada família:
Luíza e Ana Livia (filhas), Alessandro (esposo), Itamar e Ana (pais), Paloma e Felipe
(irmãos), que alicerçada sob os pilares do amor e da fé em Deus,
nos faz avançar com passos firmes na caminhada da vida.
Obrigado pelo incentivo, pela força e principalmente pelo carinho.
Unidos, colhemos hoje os frutos do nosso empenho!

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Deus, agradeço de todo coração por todas as infinitas graças derramadas em minha vida.

A meus pais, Itamar Solano de Lima e Ana Francisca Melo Solano, símbolos de amor familiar, agradeço por todo o incentivo ao estudo que recebi desde a infância como forma de crescimento humano e espiritual. A minha mãe, em especial, por também ser fonte de inspiração profissional. Professora aposentada sempre lembrada com muito carinho e respeito por todos os ex-alunos que encontro.

A meu esposo, Alessandro Michel de Oliveira Dantas, pelo companheirismo e admiração que sente por cada conquista minha. Por participar ativamente de todas as minhas batalhas, cumulando o papel de pai e mãe durante as minhas ausências. Pelas numerosas viagens pelas rodovias 101 e 230, protegendo-me sempre.

A minhas filhas, Luíza Solano Dantas e Ana Livia Solano Dantas, por representarem o presente que me mantém firme na luta diária e o futuro que me inspira a continuar construindo. Mamãe ama vocês incondicionalmente!

À professora Dr^a. Maria Áurea Baroni Cecato, exímia orientadora, que timbrada na competência e no profissionalismo, habilidosamente norteou todo o processo de construção desta produção científica. Obrigado pelas palavras de incentivo, pela presteza e gentileza despendidas. Tornou-se uma inspiração não só acadêmica, mas, sobretudo, pessoal.

A todos os professores e servidores do PPGCJ, que ao longo do curso compartilharam seus conhecimentos nos proporcionando avanços na intelectualidade. Em especial, a Lorena de Melo Freitas, Robson Antão de Medeiros e a Eduardo Pordeus por trazerem contribuições tão valiosas para o trabalho.

Aos amigos da Universidade Federal de Campina Grande, pelo carinho dispensado, pela amizade conquistada, pelo companheirismo no cumprimento das tarefas, estudos e principalmente por acreditarem que somos capazes.

Aos meus alunos queridos, pela compreensão e apoio durante a produção deste trabalho. Por me proporcionarem momentos inesquecíveis em sala de aula, ajudando no meu amadurecimento profissional e pessoal.

Aos amigos e familiares, que estão sempre juntos para compartilhar conquistas e dificuldades.

"A hierarquia de valores, o sentido profundo do próprio trabalho exigem que o capital esteja em função do trabalho e não o trabalho em função do capital."

(João Paulo II, *Laborem Exercens*)

LISTA DE ABREVIATURAS

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPPE - Comitê de Proteção ao Emprego

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

DUDH - Declaração Universal dos Direitos do Homem

FAT - Fundo do Amparo ao Trabalhador

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

LER- lesões por esforço repetitivo

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PL - Projeto de Lei

PPE - Programa de Proteção ao Emprego

RAIS - Relação Anual das Informações Sociais

SDI - Seção de Direitos Individuais

TST - Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

O trabalho propõe-se a analisar a relação entre a redução da jornada de trabalho e o fomento à empregabilidade, a partir de uma discussão sobre a necessária limitação da flexibilização da jornada de trabalho. Embora o tema duração do trabalho seja recorrente na seara trabalhista, a preocupação com o mesmo foi mudando com o decorrer do tempo. No final do século XX, quando o principal problema encontrado nas economias desenvolvidas passa a ser o desemprego, a discussão em torno da redução da jornada de trabalho adquire novo significado. A redução da jornada de trabalho volta ao centro do debate como instrumento de geração de novos postos de trabalho. Na tentativa de combater as causas estruturais e conjunturais do desemprego, a ideologia neoliberal apresenta a flexibilização das normas trabalhistas como solução, através da montagem de um suposto pensamento único de hegemonia deste modelo. Para responder ao problema levantado por essa pesquisa: se a redução da jornada de trabalho seria um mecanismo capaz de gerar novos postos de trabalho, a hipótese apresentada vai de encontro à ideologia neoliberal atribuída à flexibilização, na medida em que acredita que a redução da jornada de trabalho pode influenciar na criação de novos postos de trabalho, desde que a flexibilização da jornada de trabalho seja limitada e não estimulada. Tal limitação deve estar consubstanciada em dois mecanismos: na limitação da utilização das horas extraordinárias, com o consequente aumento do adicional de horas extras e no fim do instituto do banco de horas. A pesquisa pretende demonstrar, para ao final propor, os argumentos que fundamentam a necessidade de adoção dessas medidas, em caso de redução da duração do trabalho no Brasil através do método de abordagem dedutivo, dos procedimentos hermenêutico, comparativo e histórico e da técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho. Redução. Emprego. Flexibilização. Ideologia

ABSTRACT

The study aims to examine the relationship between the reduction of the working day and promoting employability, from a discussion of the necessary limitation of the flexibility of working hours. Although the working hours issue is recurrent in labor harvest, concern about it has been changing with the passage of time. In the late twentieth century, when the main problem in developed economies becomes unemployment, the discussion on the reduction of the working day takes on new meaning. The reduction of working hours around the center of the debate as a means of generating new jobs. In an attempt to address the structural and cyclical causes of unemployment, neoliberal ideology presents the flexibility of labor standards as a solution, by setting up a so-called single thought of hegemony of this model. To address the problem raised by this research: the reduction of working hours would be a mechanism capable of generating new jobs, the hypothesis presented goes against the neoliberal ideology attributed to flexibility, in that it believes that the reduction of journey work can influence the creation of new jobs, since the flexibility of working hours to be limited and not encouraged. Such limitations must be embodied in two mechanisms: limiting the use of overtime, with a consequent increase in the additional overtime and end of the hour bank of the institute. The research aims to demonstrate the arguments that justify the need to adopt such measures in case of reduction of working hours in Brazil through the deductive method of approach, the hermeneutic procedures, comparative and historical and bibliographical research technique.

Keywords: Day of Work. Reduction. Employment. Easing. Ideology.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 DURAÇÃO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E JURIDICIDADE	17
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA LUTA PELA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	19
2.2 FUNDAMENTOS PARA A NORMATIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ..	28
2.3 TEMPO DE TRABALHO E NÃO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA CONTEMPORÂNEA	31
2.4 VISÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO	34
2.5 DURAÇÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	37
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	53
3.1 FUNDAMENTOS PARA O ADVENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	54
3.2 FUNDAMENTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E IDEOLOGIA NEOLIBERAL: O DESEMPREGO COMO CONSEQUÊNCIA	58
3.3 EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DIANTE DO PRINCÍPIO PROTETOR E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	66
3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	75
3.4.1 Flexibilização do limite diário da jornada de trabalho	76
3.4.2 Flexibilização do limite semanal à anualização da jornada de trabalho	80
4 A RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	85
4.1 UMA TEORIA SOBRE JORNADA DE TRABALHO E EMPREGO	87
4.1.1 Redução da jornada de trabalho e geração de empregos	89
4.1.2 Desmistificação dos custos atribuídos ao trabalho	91
4.1.3 Custos compensáveis com a elevação da produtividade e competitividade.....	93
4.1.4 Participação na renda e o consequente "círculo virtuoso"	97
4.2 TRÊS DIMENSÕES DO PROBLEMA: EMPREGADOR, ECONOMIA NACIONAL E EMPREGADO	98
4.3 DISSENSÕES E CONCORDÂNCIAS ACERCA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ENQUANTO MECANISMO DE AUMENTO DA EMPREGABILIDADE	104

4.4 DURAÇÃO DO TRABALHO INFERIOR A 44 HORAS SEMANAIS NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	114
4.5 PERSPECTIVAS DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO ÂMBITO DO PODER LEGISLATIVO BRASILEIRO.....	117
4.6 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	122
4.6.1 Necessidade de efetiva limitação das horas extraordinárias.....	122
4.6.2 Extinção do banco de horas e participação dos sindicatos	126
5 CONCLUSÃO	132
REFERÊNCIAS	136

1 INTRODUÇÃO

O tema duração do trabalho e a discussão sobre a sua redução são extremamente instigantes e contemporâneos, pois dizem respeito a questões relacionadas à dignidade do trabalhador, envolvendo o direito ao lazer, ao convívio social, à saúde física e mental, bem como o próprio direito ao trabalho.

Desde o início da industrialização, marcada pela Revolução Industrial em meados do século XVIII, percebe-se que a redução da duração do trabalho sempre esteve entre as principais reivindicações dos trabalhadores. Com efeito, ao lado da luta por melhores salários sempre estiveram as demandas por jornadas menos extensas e mais suportáveis.

No final do século XX quando o principal problema encontrado nas economias desenvolvidas passa a ser o desemprego, a discussão em torno da redução da jornada de trabalho adquire novo significado. Diferentemente dos séculos anteriores, quando a diminuição do tempo de trabalho visava principalmente à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores agora ela adquire uma dimensão de cariz mais econômico. A redução da jornada de trabalho volta ao centro do debate como instrumento de geração de novos postos de trabalho.

A utilização da redução da jornada de trabalho como mecanismo capaz de fomentar a empregabilidade suscita opiniões bastante divergentes, visto que afeta interesses ambíguos de empregados, empregadores, sindicatos e da própria atividade legiferante, gerando polêmicas quanto a sua real efetividade nas relações laborais.

Do ponto de vista dos trabalhadores, ao contrário do que possa parecer, a redução da jornada de trabalho dependendo em que condições ela for realizada não é aceita de forma unânime. É evidente que a simples redução da jornada sem nenhuma contrapartida aos trabalhadores, no sentido de perda salarial, melhora a qualidade de vida dos mesmos. Porém, se em troca da redução da jornada os trabalhadores tiverem que aceitar uma redução dos salários ou até mesmo um controle e diminuição das horas extras que signifique redução da remuneração pode haver descontentamento de alguns, principalmente dos trabalhadores de mais baixa renda, em que pese a afronta à própria dignidade desses trabalhadores submetidos a essas condições.

Por outro lado, o assunto vai de encontro a interesses do empregador, principalmente no que tange à sua lucratividade, tendo em vista que a redução da duração do trabalho pode significar necessidade de aumento no número de empregados e culminar em aumento de

custos relacionados à seleção e recrutamento, despesas com equipamentos de proteção individual em determinadas atividades, despesas relacionadas a convênio médico, seguro de acidente de trabalho, vale-transporte e outros benefícios que oneram o empregador.

Para o governo, por sua vez, na constante luta travada contra os índices cada vez mais alarmantes de desemprego, a redução da duração da jornada de trabalho pode diminuir tais índices (através da criação de novos postos de trabalho), aumentar a produtividade e competitividade, diminuir os gastos sociais e aumentar a arrecadação, o que contribuiria para o crescimento econômico. No tocante à atividade legiferante, em que pese a existência de vários projetos que visam à redução da duração do trabalho no Brasil, vislumbram-se conteúdos divergentes entre eles. Os sindicatos, por sua vez, também encampam a luta pela redução da duração do trabalho, mas desde que não haja redução de salários.

A redução da jornada de trabalho trata-se, portanto, de um assunto complexo e polêmico, suscitando o interesse de diversos atores sociais, que apresentam diferentes concepções acerca do debate, em razão da heterogeneidade de valores em jogo. Tal complexidade acentua-se, principalmente, quando acompanhada da sua flexibilização. Sem embargo, com a passagem à era pós-industrial e a flexibilização desmedida da normativa sobre jornada de trabalho, os horários de trabalho passaram a ser cada vez mais extensos e, ao mesmo tempo, oscilantes durante a jornada, seja ela diária, semanal ou anual, sobretudo a partir da anualização promovida na década de 1990.

O presente estudo propõe-se a analisar a flexibilização da jornada de trabalho e sua interligação com a ideologia neoliberal, que impõe, estrategicamente, a montagem de um suposto pensamento único de hegemonia desse modelo econômico, criando, paulatinamente, a ideia que este caminho promoverá o desenvolvimento e, conseqüentemente, novos postos de trabalho. No que se refere aos trabalhadores, estes, premidos pelo medo da perda de emprego e esperançosos de que com a flexibilização da relação trabalhista aumentar-se-ão os postos de trabalho, acabam aderindo a esse instrumento. A presente pesquisa desenvolve-se no caminho oposto a essa construção ideológica. Apresentar-se-á como solução para a problemática, justamente o contrário, ou seja, a limitação da flexibilização da jornada de trabalho como instrumento que possa influenciar na geração de mais postos de trabalho.

A importância de identificar e analisar os limites da flexibilização da jornada de trabalho reside no fato de se assegurar a autonomia devida aos parâmetros estabelecidos pelo Direito do Trabalho, uma vez que a sua principal finalidade é assegurar ao trabalhador a efetivação de seus direitos, como parte hipossuficiente da relação de trabalho. A lógica que determina a flexibilização das condições de trabalho não pode ser invertida, na medida em

que o objetivo de tal mecanismo não pode ser confundido com objetivos meramente econômicos, sob o pretexto de tornar determinado país mais competitivo no cenário mundial. O alcance de uma maior competitividade, bem como o aumento dos postos de trabalho, não podem ser conquistados por meio da mitigação de direitos indisponíveis do trabalhador.

A fixação da jornada de trabalho é questão basilar da ordem social, de modo que os direitos trabalhistas relacionados a tal matéria devem ser rigorosamente submetidos a um regime próprio imperativo, inalienável e irrenunciável pelos particulares. Trata-se de direitos indisponíveis assegurados pela própria Constituição Federal - CF e que, por sua própria natureza devem gozar de mecanismos de proteção mais amplos e rígidos, que não se coadunam com a mitigação de seus princípios basilares, vindo estes a sofrerem sérios e constantes golpes em suas estruturas, sob o rótulo da “flexibilização”, mas que, verdadeiramente correspondem à própria desregulamentação do Direito do Trabalho.

O trabalho objetiva, por conseguinte, verificar a possibilidade de aumento da empregabilidade através da redução da jornada de trabalho, a partir da discussão acerca da necessária imposição de limites à flexibilização da duração do trabalho.

Destarte, o problema relativo à proposta pode ser assim formulado: A redução da jornada de trabalho pode ser utilizada como mecanismo de aumento da empregabilidade? Tentar-se-á responder à problemática formulando a hipótese afirmativa sobre a possibilidade do aumento do número de postos de trabalho a partir da redução da jornada de trabalho, desde que sejam impostos limites claros à flexibilização da jornada de trabalho através da limitação do uso das horas extraordinárias, com o consequente aumento do adicional de horas extras, e do fim do instituto do banco de horas.

Sendo assim, o objetivo do presente estudo é examinar o tema da redução da jornada de trabalho de maneira crítica, expondo algumas dimensões teóricas e empíricas importantes que costumam ficar excluídas do debate público sobre a matéria, para ao final propor as medidas que reputa como indicadoras de que a referida redução possa influenciar no aumento do número de postos de trabalho. A pesquisa, não tem, no entanto, a pretensão de provar a relação direta entre a redução da jornada de trabalho e a geração de mais postos de trabalho, mas de contribuir para a verificação dessa possibilidade, se tal medida vier acompanhada de uma necessária limitação das normas flexibilizadoras, através da diminuição do uso de horas extraordinárias, com o consequente aumento do adicional de horas extras e a extinção do banco de horas.

Já os objetivos específicos traçados destinam-se a analisar a fundamentação histórica, jurídica e social para a limitação da jornada de trabalho; verificar a relação entre

flexibilização da jornada de trabalho e suas implicações em matéria de empregabilidade; desmistificar a ideia que o custo social do trabalho, através das normas protetoras dos trabalhadores, está impedindo o desenvolvimento econômico do país; e apresentar as medidas a serem tomadas, com relação ao banco de horas e às horas suplementares, em caso de redução da duração do trabalho no Brasil.

No tocante à metodologia empregada, o método de abordagem será o dedutivo, que numa cadeia de raciocínios em conexão descendente avaliará de forma ampla o instituto da flexibilização, afunilando a investigação para o ponto específico da flexibilização da jornada de trabalho, traçando a importância e as limitações necessárias à utilização da mesma como instrumento que poderá fomentar a empregabilidade a partir da redução da jornada de trabalho.

O mesmo método será utilizado ao analisar-se o instituto da jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro de forma ampla, especificando, posteriormente, para a análise das normas referentes à jornada de trabalho que foram flexibilizadas, quais sejam, a prorrogação, a compensação semanal e a anual.

No tocante aos métodos de procedimento, utilizar-se-á o método hermenêutico para melhor interpretação dos documentos e legislações pertinentes dispostos no ordenamento jurídico brasileiro, estabelecendo análise comparativa e sistemática dos dispositivos da CF e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; nos tratados e convenções internacionais; bem como bem como dos demais textos de lei ou de projetos de lei.

Outrossim, aplicar-se-á o método histórico, com vistas a inferir sobre os acontecimentos que impulsionaram a luta pela redução da duração do trabalho ao longo do tempo, bem como os fundamentos constitucionais para o advento da flexibilização da jornada de trabalho no Brasil. Será utilizado também o método comparativo para verificar a eficiência da redução da jornada de trabalho na criação de mais postos de trabalho em outros países que implantaram-na.

Por último, a técnica de pesquisa a ser empregada será a documentação indireta, através do método bibliográfico que procurará explicar o problema a partir de referências teóricas, revisão da literatura em livros, periódicos, artigos científicos, jurisprudência, legislação, dissertações e teses relacionados ao tema.

Quanto ao desenvolvimento do trabalho, o mesmo será organizado em três capítulos. No primeiro, abordar-se-á a duração do trabalho em seus aspectos históricos e jurídicos. Para tanto, será analisado como o tempo dedicado ao trabalho influencia na organização do tempo de não trabalho, perquirindo se a atual duração do trabalho oferece condições de fruição por

parte dos trabalhadores, de outras atividades que também lhe sejam essenciais para aproveitamento no tempo em que não estão trabalhando; perpassando pelos principais acontecimentos históricos responsáveis pela redução da jornada de trabalho ao longo do tempo, até sua normatização nos dias de hoje, consubstanciada na análise da situação jurídica da duração do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, sem olvidar da visão da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a duração do trabalho em âmbito mundial.

No segundo capítulo, será discutido o fenômeno da flexibilização e seus impactos na duração do trabalho, através da análise dos fundamentos responsáveis pelo seu advento, justificados pelas crises econômicas e pelos impactos da globalização e da ofensiva neoliberal sobre o trabalho.

Nesse aspecto, verificar-se-á a relação entre flexibilização e desemprego, a partir da ideologia neoliberal que permeia o assunto, para constatar que a flexibilização gera desemprego, ou precarização do emprego restante, motivo que justifica a hipótese levantada acima para solucionar o problema desta pesquisa, qual seja, a limitação do uso da flexibilização da jornada de trabalho pode influenciar na criação de mais postos de trabalho e não sua utilização desmedida como se vê nos dias atuais. Além disso, referida limitação resguardaria a dignidade do próprio trabalhador, o que gerou a necessidade de análise dos efeitos da flexibilização diante do princípio protetor e do fundamento da dignidade da pessoa humana.

Ainda no segundo capítulo, verificar-se-á os fundamentos constitucionais para a flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, fazendo um recorte nas formas de distribuição do tempo de trabalho através da compensação semanal e anual da jornada de trabalho, já que ao final será apresentada a necessidade de limitação e supressão, respectivamente, das horas extraordinárias e do banco de horas.

Na sequência, no terceiro capítulo, pretende-se inferir sobre a relação entre empregabilidade e flexibilização da jornada de trabalho. Para a consecução desse fim, será apresentada uma teoria formulada por Pastore (2009) e estudos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE que justificam a pretensão dos sindicatos representativos dos trabalhadores, que pleiteiam a diminuição da jornada semanal estabelecida na CF de 44 para 40 horas semanais, pretendendo, com isso, melhorar a qualidade de vida dos empregados e assegurar oportunidades de trabalho para todos.

Em seguida serão apresentadas as principais críticas a essa teoria, bem como os posicionamentos a favor da mesma, cujos principais marcos teóricos são Marx (2004), Aznar

(1995), Gorz (1999), Offe (1994), Mocelin (2011), Castel (1999), Dal Rosso (1998), Francalanza (2001) e Calvete (2006).

Dando continuidade, analisar-se-á o problema através de três dimensões, a saber: a dimensão da empresa, da economia nacional e dos trabalhadores. Estas três dimensões interagem constantemente e em alguns momentos partilham das mesmas ambições, dividindo os frutos de determinadas ações e em outros momentos têm posições antagônicas e conflitivas onde cada um defende o seu interesse imediato, motivo pelo qual se torna imprescindível a análise das mesmas.

Com base nessa linha de raciocínio, serão apresentadas e discutidas as Propostas de Emenda Constitucional - PEC que visam reduzir a jornada de trabalho de 44 para 40 horas (mantendo-se o mesmo salário) e aumentar o valor da hora extra, bem como a Lei nº 13.189/15 que cria o Programa de Proteção ao Emprego, com base na redução da jornada de trabalho. Além disso, far-se-á um estudo comparativo com a legislação estrangeira, com foco nos casos em que a redução da jornada efetivamente foi capaz de gerar mais empregos. Ao final, apresentar-se-á como uma possibilidade de criação de novos postos de trabalho através da redução da jornada de trabalho, a imposição de limites à flexibilização da jornada de trabalho, sobretudo no tocante ao banco de horas e às horas extraordinárias.

Por último, será apresentada a conclusão deste trabalho com as impressões, constatações e os resultados obtidos com as pesquisas realizadas.

2 DURAÇÃO DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E JURIDICIDADE

Para analisar o tema redução da duração do trabalho, há que se ponderar que a vida do homem na Terra tem relação essencial com o tempo. Entretanto, sem entrar na seara Divina, na abordagem filosófica de Santo Agostinho ou nos estudos de Isaac Newton e Albert Einstein, e sabendo o quão difícil é encontrar uma definição absoluta e definitiva de tempo, o que se pretende observar é a importância do tempo na vida do ser humano, principalmente pelo fato de que o tempo está incorporado ao ser finito do homem.

Em consequência dessa finitude do homem, é certo que a cultura ocidental do mundo capitalista pós-moderno leva o homem a se preocupar com a utilização do tempo, que deve contemplar os momentos dedicados ao trabalho, ao estudo, ao lazer e à vida social, que engloba comunidade, família, política e religião.

No contexto trabalhista, a questão do tempo é essencial, ademais, a medição do trabalho prestado por conta alheia, desde os primórdios, levou em consideração, entre outros fatores, a extensão temporal em que o trabalho é destinado a outra pessoa, afinal, o tempo dedicado ao trabalho diz respeito à grande parte da vida do ser humano, tornando, assim, imprescindível esse delineamento.

Ademais, é possível sustentar que o ser humano contemporâneo se tornou escravo do tempo. Como observa Antunes (2001, p. 175), nas civilizações da Antiguidade, a sociedade não tinha a mesma necessidade de medir o tempo que as sociedades industrializadas da Era Moderna. Nessas sociedades, o tempo exerce de fora para dentro, por meio de relógios, calendários e outras tabelas de horários, "uma coerção que se presta eminentemente para suscitar o desenvolvimento de uma auto-disciplina nos indivíduos".

Por isso, o tempo apresenta tamanha importância para o Direito do Trabalho, pois o tempo de trabalho ocupa uma posição de centralidade na normatização desse ramo do Direito. É possível sustentar que o tempo de trabalho, mais precisamente sua limitação pela normativa estatal, que veio à luz após as lutas dos trabalhadores e dos sindicatos por melhores condições de vida às pessoas que vendiam sua força de trabalho, é parte inseparável da própria gênese do Direito do Trabalho. Daí porque, ainda que haja outros temas preciosos no estudo desse ramo do Direito, ainda hoje, a limitação da jornada de trabalho apresenta-se como um dos temas mais fundamentais desta disciplina, assim como o era no surgimento das primeiras normas que procuraram estabelecer limites à obtenção do lucro empresarial, inerente ao processo de produção capitalista.

Como observa Trillo Párraga (2010, p. 48), "a limitação efetiva da jornada de trabalho através das normativas trabalhistas condiciona de forma direta a configuração do resto de tempos vitais, assim como a realização da pessoa do trabalhador", de modo que direitos como educação, a participação política e sindical do trabalhador, o culto religioso, a família "[...] ou, em definitivo, qualquer outro aspecto pessoal que o trabalhador pretenda cultivar se opõem ao tempo de trabalho em forma de limites específicos que contribuem para a normatização da jornada de trabalho".

Não se pode olvidar que para que haja a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral do trabalhador faz-se necessário lhe oferecer um tempo livre para tanto, até mesmo em respeito à dignidade da pessoa humana desse trabalhador.

No mesmo sentido, o autor supramencionado destaca que o trabalho, desde sua vertente imaterial, demonstra sua centralidade a partir de um plano social e cultural, pois influi nitidamente no projeto vital da pessoa trabalhadora. É dizer, o trabalho, ou sua determinação por meio da jornada de trabalho, verdadeiramente desenha um estilo de vida da pessoa, tendo em vista que essa organiza todo o seu tempo de vida levando em conta a extensão da jornada de trabalho pactuada com o empregador. Como observa Trillo Párraga (2010, p. 292) "o trabalho dá fórmula e conteúdo às biografias pessoais dos trabalhadores em relação com o tempo de vida".

Por isso, pode-se afirmar que várias situações laborais - como a passagem de um emprego a outro, a convivência de períodos de emprego e desemprego, de empregos estáveis com outros temporários - determinam a biografia pessoal dos trabalhadores de forma indelével.

Assim, percebe-se que o tempo em geral penetra na relação de trabalho e influi nos demais âmbitos do tempo vital, pois sua delimitação incide nos modos de vida, nas relações familiares e no lazer. Por isso, pode-se inferir, também, que é o tempo de trabalho que determina o tempo livre, pois apenas nos períodos de tempo em que o trabalhador não está no estabelecimento empresarial ou à disposição do empregador é que se pode dizer que há um tempo livre.

Observa-se, portanto, que os limites da jornada de trabalho têm como pressuposto básico a fixação de tempos mínimos de descanso para o trabalhador, de modo que a redução da duração do trabalho permita a conciliação da vida laboral com a possibilidade de fruição pelo trabalhador de outras atividades que também lhe sejam essenciais. Por isso, o tempo de trabalho não pode impedir à pessoa o exercício de seus direitos, tampouco lhe impedir o

desenvolvimento de sua personalidade, de modo que o trabalho deve propiciar que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja protegida.

Neste passo, como o objetivo da pesquisa reside em analisar a influência que a limitação da flexibilização da jornada de trabalho pode ter na criação de mais postos de trabalho, torna-se necessária, nesse capítulo dedicado ao tempo de trabalho, uma abordagem sobre a evolução histórica da normatização da jornada de trabalho, na busca incessante pela devida proteção a bens jurídicos tão importantes ao trabalhador, para em seguida averiguar a situação jurídica atual da duração do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, levando em consideração, ainda, a visão da OIT sobre a duração do trabalho em âmbito mundial.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA LUTA PELA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Várias foram as lutas dos trabalhadores para alcançar melhores condições de trabalho, entre elas, a limitação do tempo de trabalho. Essas lutas intensificaram-se durante o período da Revolução Industrial, entre 1780 a 1840, na Grã-Bretanha. Segundo Hobsbawn (2015, p. 58), ainda que tal período tenha produzido uma história de êxito incontestável e de progresso fantástico, como a revolução científica, o aumento da produção e da produtividade, as novas tecnologias e ideias; também produziu uma "segunda história".

Essa "segunda história" refere-se ao aumento intensivo e extensivo da jornada de trabalho, à incorporação das mulheres e crianças à força de trabalho industrial, à expulsão dos trabalhadores das terras onde viviam e trabalhavam, à precarização da relação de trabalho, à degradação do ambiente urbano e da vida doméstica, o que evidencia uma verdadeira contradição do sistema capitalista. Houve, assim, à margem do progresso do capitalismo, um incontestável aumento do número de pobres no período da instalação do modelo capitalista de produção (HOBSBAWN, 2015, p. 60).

No tocante à jornada de trabalho correspondente ao período da Revolução Industrial, é comum os doutrinadores citarem Marx, cuja obra clássica "O Capital", publicado a primeira vez em 1867, narra inúmeros trechos dos relatórios oficiais de saúde pública inglesa, tratando sobre os efeitos negativos de jornadas de trabalho de até 18 horas, inclusive para mulheres e crianças, do trabalho noturno, em regimes em turnos ininterruptos de revezamento, aos domingos, sem férias e sem nenhuma garantia trabalhista. Marx fez um minucioso estudo dos

ramos da indústria inglesa nos quais não havia limites legais de jornada de trabalho, narrando situações desumanas de exploração dos trabalhadores, sobretudo das crianças, inclusive, transcrevendo declarações de crianças de nove e dez anos, que levantavam para trabalhar às 2, 3, 4 horas da manhã e eram obrigadas a trabalhar até às 10, 11 ou 12 horas da noite, para receber apenas o indispensável à mera subsistência (MARX, 2004, p. 283).

No mesmo sentido, afirma-se que a Revolução Industrial fez também uma revolução nas jornadas de trabalho, porém nessas de modo nefasto. Os historiadores do movimento sindical ressaltam que a jornada de trabalho foi menos extensa nos séculos que precederam ao XIX, no qual o mundo se inteirou da Revolução Industrial. As jornadas de sol a sol, conhecidas na Grécia, em Roma e ao longo da Idade Média, não só tinham a mesma duração, como o trabalho subordinado, em sua duração total, era regulado por um sistema extenso de ausências justificadas durante o ano, em nome do culto religioso ou de outras festividades (GOMES e GOTTSCHALK, 1968, p. 275).

Por isso, afirma-se que o trabalhador dessa época, resguardado pelo dever de assistência ao patrão, quer por imposições morais que eram impostas, ou protegido pelo sentimento de solidariedade que reinava no ambiente das corporações, era menos infeliz do que o trabalhador do século XXI. Durante a Revolução Industrial, e depois dela, houve extensas e extenuantes jornadas de trabalho permitidas pela falsa liberdade, bem como pela noção de igualdade formal, razão pela qual se assegura que "o sistema de liberdade sem restrições e do individualismo jurídico impuseram ao empregado, sem distinção de idade ou sexo, as extensas jornadas de trabalho de 15 ou 16 horas por dia". Porém, foi assim que teve início a luta humana pela diminuição da jornada de trabalho, que foi considerada "a luta humana pela vida e a luta por uma vida humana" (GOMES e GOTTSCHALK, 1968, p. 276).

Marx (2004, p. 320), já havia apontado essa dura realidade, afirmando que o capitalismo levou séculos para prolongar a jornada de trabalho até o limite do dia natural, de 12 horas. Senão veja-se:

[...] a partir do nascimento da indústria moderna, no último terço do século XVIII, essa tendência se transformou num processo que desencadeou desmesurado e violento como uma avalanche. Todas as fronteiras estabelecidas pela moral e pela natureza, pela idade ou pelo sexo, pelo dia e pela noite foram destruídas. As próprias ideias de dia e de noite, rusticamente simples nos velhos estatutos, desvaneceram-se tanto que um juiz inglês, em 1860, teve de empregar uma argúcia verdadeiramente talmúdica para definir juridicamente o que era dia e o que era noite. Eram as orgias do capital.

Isso porque antes da Revolução Industrial, o ritmo de trabalho era marcado por fatores naturais como o dia, a noite, as estações do ano e a mudança do clima; porém, houve uma mudança nesse panorama com a aparição das máquinas e as inovações tecnológicas que desequilibrou a oferta e a procura de trabalho, fazendo com que, os trabalhadores - principalmente as mulheres e crianças - submetessem-se a condições de trabalho precárias, com jornadas extenuantes de trabalho.

No período pós-Revolução Industrial, um importante acontecimento do século XIX foi a publicação do Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848, documento que criticava arduamente as condições de trabalho da época, bem como exigia severas alterações em benefício dos trabalhadores.

O Manifesto Comunista pregou a união dos trabalhadores e influenciou sobremaneira as lutas de classe operária contra o capitalismo desmedido e, indubitavelmente, auxiliou no despertar da consciência dos obreiros em relação à luta por seus direitos.

Marx foi um estudioso das instituições capitalistas e logo concluiu que o capitalismo estava colocado para a exploração do trabalho humano pela classe burguesa e, diante disso, propôs a Revolução, única forma de libertação dos trabalhadores daquela situação, que, somente pela força aconteceria a derrubada das condições sociais existentes, culminando na implantação do socialismo. Veja-se passagem do Manifesto:

Vimos, acima, que o primeiro passo para a revolução da classe de trabalhadores é conduzir o proletariado à posição de classe governante, para vencer a batalha da democracia. O proletariado usará a sua supremacia política para arrebatar, gradativamente, todo o capital da burguesia, para centralizar todos os instrumentos de produção nas mãos do estado, ou seja, do proletariado organizado como classe governante, e para aumentar o total de forças produtivas tão rápido quanto possível (MARX, 2007, p. 43)

A pretensão era, portanto, de substituir a ordem social, cujos fundamentos eram a liberdade individual, a propriedade privada e a liberdade contratual por uma situação em que a prosperidade e o controle dos meios de produção pertencessem ao Estado, que seria formado pela própria classe operária. O certo é que, em face do descontentamento da classe operária, a propagação das ideias de Marx sobre a nova revolução que pretendia instalar, bem como as suas afirmações de que os operários eram obrigados a vender-se por minuto, como se fossem mercadoria, instalou na burguesia uma preocupação quanto a uma possível reação dos trabalhadores, o que, de certa forma, influenciou na construção de ideias de proteção aos direitos dos trabalhadores, no que tange à duração razoável do trabalho, inclusive.

Süssekind (1950, p. 28) destaca a influência do marxismo na construção de limites à duração do trabalho:

A esse tempo era inegavelmente generalizada a influência que o marxismo exercia sobre o operariado dos principais centros industriais, que baseados nos estudos e proclamação dos principais defensores do socialismo, fizeram da jornada de oito horas uma bandeira para suas lutas e reivindicações. E, na verdade, não se pode negar aos socialistas, o mérito de que unidos, representavam como também e de terem sido eles os primeiros a se baterem pelos direitos da classe trabalhadora. Assim, a jornada de oito horas de trabalho, que era a ambição do trabalhador, fora objeto do Congresso Socialista Internacional, realizado em 1889, em Paris, o qual procurou fazer com que todas as nações adotassem essa duração do trabalho diário.

Destarte, era indiscutível que a movimentação socialista preocupou a burguesia e outros setores da sociedade capitalista, que vinham se fortalecendo à custa do trabalho do proletariado, o que influenciou sobremaneira a movimentação do Estado, no sentido de criar as primeiras normas de duração razoável do trabalho, com o intuito de se evitar o caos social, que se instaurava em virtude dos problemas oriundos da Revolução Industrial.

Nesse sentido, cumpre ressaltar, também, a influência da Igreja Católica na construção dos limites para a duração do trabalho. A situação deplorável dos trabalhadores, seu explícito descontentamento com a forma desumana de exploração do trabalho, cumulado com a propagação do Manifesto Comunista, contribuíram para que a Igreja Católica, por meio do Papa Leão XIII, publicasse em 15 de maio de 1891 a Encíclica *Rerum Novarum*, que acabaria se tornando a mais conhecida das Cartas Pontifícias.

A Encíclica *Rerum Novarum* pregou o direito dos trabalhadores de se unirem em sindicatos, desde que organizados, não obstante rejeitasse o socialismo de Marx, já que a Igreja defendia o direito à propriedade privada, como natural, fruto do trabalho humano. A Encíclica também criticou fortemente a falta de princípios éticos e valores morais, um dos maiores motivos dos problemas sociais. Nesse sentido, a Encíclica destacou alguns princípios a serem usados na busca por justiça na vida social, como a melhor distribuição da riqueza, a intervenção do Estado na proteção dos pobres e desprotegidos e a mudança de pensamento da burguesia em relação aos trabalhadores.

Por esses e outros motivos, é indiscutível que a Encíclica *Rerum Novarum* trouxe fortes contribuições na construção de um Direito do Trabalho mais justo, inclusive no que diz respeito à razoável duração do trabalho. Por influência da *Rerum Novarum*, posteriormente o Papa Pio XI publicou a encíclica *Quadragesimo Anno*, em alusão à Carta de Leão XIII e, em 1961 com o Papa João XXIII, vieram as encíclicas *Mater et Magistra* e *Pacem in Terris*, de

1963, que condenaram os regimes que deturpam a função social da propriedade, os que exploram o trabalho nas relações sociais de produção, desrespeitando a dignidade do homem e os que apregoam a omissão do Estado (DONATO, 1996, p. 163).

Em suma, a doutrina social católica sustentou, de modo geral, a valorização do trabalho e a defesa da dignidade do trabalhador, por meio de salários mais justos e da redução da duração do trabalho. Não obstante, tenha impulsionado a sociedade contra a teoria socialista expressa no Manifesto Comunista de Marx, já que era interesse para a Igreja manter a organização social existente.

Dando prosseguimento à análise dos aspectos históricos da luta pela limitação da jornada de trabalho, convém apreciar a evolução da construção desses limites focando em situações marcantes no mundo e no Brasil.

Registre-se o movimento denominado *Moral and Health Act*, do inglês Robert Peel, que ficou conhecido como Salvemos os Menores, que em 1802, impulsionou uma das primeiras alterações na lei, proibindo o trabalho noturno para menores e diminuindo a duração do trabalho diurno para doze horas.

Entretanto, somente a partir de meados do século XIX, começou efetivamente a limitação na duração do trabalho, de forma gradual, merecendo destaque o pioneirismo inglês, que registrou a primeira manifestação de limitação do tempo de trabalho para a classe trabalhadora em geral em 1847, quando se fixou a duração diária em dez horas.

No ano seguinte, a França segue o modelo inglês e também normatiza limitações quanto ao tempo de trabalho, estipulando duração diária de trabalho de dez horas em Paris e onze horas nas províncias.

O movimento se alastra além da Europa, alcançando os Estados Unidos, que em 1868 publicaram a sua primeira norma estabelecendo duração do trabalho de oito horas diárias, inicialmente no serviço público federal. Na sequência, outros países reduziram a duração diária de trabalho, como a Suíça, em 1877, para o limite de onze horas e, em 1885, a Áustria, para dez horas (SÜSSEKIND, 1950, p. 28).

Já no século XX, outros países começaram a adotar a duração diária de trabalho de oito horas, como a Austrália, em 1901, sendo que a partir de 1915, foi se generalizando a jornada de oito horas em grande parte dos países capitalistas do mundo.

Com o Tratado de Versailles e a criação da OIT em 1919, foi promulgada em outubro do mesmo ano a Convenção nº 1, cujo artigo 2º dispõe que:

Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e em suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, **o período de trabalho do pessoal não poderá exercer oito horas por dia e quarenta e oito por semana [...]** (grifo nosso).

O advento da Declaração Universal dos Direitos do Homem - DUDH (1948), considerado o marco jurídico contemporâneo dos direitos humanos, também sustenta o reconhecimento mundial de importantes direitos do trabalhador. Conquanto precedido de Convenções da OIT sobre as mesmas matérias, tal documento, assim como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), tem o mérito de fixar, no âmbito das Nações Unidas, fórum internacional de discussões muito mais amplas, além da preocupação com os trabalhadores, enquanto grupo vulnerável no que se refere ao desrespeito dos direitos humanos (PIOVESAN, 2006, p. 301).

Souto Maior (2000, p. 18) demonstra que a formação do Direito Social adveio também com a ocorrência dos acidentes do trabalho, em meio à Revolução Industrial, uma vez que o direito comum, não conseguia solucionar os impasses sociais (com as mudanças na relação capital versus trabalho-humano). Na verdade, esse direito não suportava tamanha mudança no processo produtivo, econômico e socialmente relacionado. Dessa forma, a necessidade de estabelecer uma ordem normativa, ou melhor, uma nova lógica jurídica, de prevenção e reparação, nas relações laborais, primordialmente frente aos acidentes do trabalho, gerou o impulso para os Direitos Sociais e o próprio Estado de Providência (*Welfare State* – Estado do Bem-Estar-Social). Verificou-se, portanto, que o aumento no número de acidentes de trabalho estava diretamente relacionado às extensas jornadas de trabalho, o que motivou as lutas pela redução da mesma.

Nessa esteira, importa compreender, ainda, que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT. Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição aos antepassados e também assumir uma atitude de irresponsabilidade com relação às gerações futuras. Os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, com inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de capitalismo socialmente responsável (SOUTO MAIOR, 2000, p. 75).

Ao contrário do que se espera do capitalismo socialmente responsável, o capitalismo, com sua forma selvagem, não trouxe melhorias para a qualidade de vida da população, e a chamada questão social se impôs para debelar as desigualdades geradas pelo sistema. A adesão do Brasil ao Tratado de Versalhes estabeleceu um compromisso com a melhoria das condições de trabalho, e a pressão internacional aliada aos movimentos operários impôs a adoção de medidas como a limitação da jornada de trabalho, a instituição do descanso semanal, o direito de associação e a igualdade salarial, sem discriminação de sexo (SOUTO MAIOR, 2000, p. 77).

Efetivamente, os direitos sociais advieram das lutas entre oprimidos e opressores, seriam, portanto, fruto das conquistas sociais, como uma resposta ao Estado Liberal - a reconstrução da ordem jurídica. Nesse contexto, deve-se ressaltar a importância das organizações sindicais na luta pela limitação da jornada de trabalho, bem como na criação da própria OIT. Ressalte-se que na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais.

No auge da luta mundial para uma duração razoável do trabalho, o Brasil se manifesta de forma incipiente com o Decreto nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891, que limitou a nove horas a duração diária de trabalho de menores do sexo masculino e a sete horas a dos menores do sexo feminino, mas, além de não atender aos adultos, vigorou apenas no Distrito Federal.

Efetivamente, no Brasil, a legislação trabalhista ganharia força somente durante a era Vargas, no que diz respeito à construção dos limites da duração do trabalho, inclusive, o que aconteceu entre os anos 1932 e 1940, tendo a década de 1930 sido marcada pela política trabalhista instaurada pelo Estado, com inúmeros decretos que trataram do assunto, alguns para categorias específicas, regulando a duração do trabalho.

Em 1932, dois decretos, Decreto nº 21.186 e nº 21.364, limitavam a duração do trabalho em oito horas diárias no comércio e na indústria respectivamente. Já, em 1933, vários outros decretos estipularam a limitação da duração do trabalho em oito horas diárias para outras classes de trabalhadores, como o Decreto nº 23.084, para empregados em farmácias.

No ano de 1937, foram os jornalistas que adquiriram direito a uma duração diária de trabalho de cinco horas, através do Decreto nº 910. No mesmo ano, foi promulgado o Decreto-lei nº 2.028, garantindo aos professores o direito de ministrar no máximo seis aulas intercaladas, o que demonstrava medida de proteção à saúde do trabalhador.

As Constituições do Brasil de 1934, 1937, 1946 e 1967 já determinavam duração de trabalho não excedente a oito horas diárias. Em 1º de maio de 1943, foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a CLT, firmando, assim, a duração diária do trabalho em 8 horas e 48 semanais, para os trabalhadores em geral.

Registre-se que a CLT dispõe no seu artigo 4º que se considera tempo efetivo de serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Tal determinação abre um enorme leque de discussão a respeito do que efetivamente deve-se considerar duração do trabalho, o que será tratado oportunamente no presente estudo.

Em 1988, a Constituição Federal do Brasil, resultado das lutas seminais contra a ditadura parecia inaugurar um novo período para o país. Ali, como descreve Singer (2003), foram enumerados 34 direitos para os trabalhadores. A incorporação de um sistema de Seguridade Social, fundado no tripé, previdência, saúde e assistência social, cria as condições de incorporação à cidadania, não só de grande parte da força de trabalho, mas também, de todos aqueles que, por razões diversas, nunca auferiram de quaisquer mecanismos de proteção social.

Configurada como um momento de fundação dos direitos sociais no Brasil, tem razão Singer, ao afirmar que, a se torná-la como referência, o Brasil teria um dos mais completos estados de bem-estar do planeta. Mas, por uma espécie de perversidade da história, o país parece condenado a repetir, agora com o aval do lado moderno do mundo, a histórica separação entre o país real e o país legal. Quer dizer, sob o efeito da reestruturação produtiva imposta pela globalização, eliminadora das condições objetivas do estado de bem-estar, o que era tomado como atraso passa a ser evocado como condição de modernidade; desqualificando as promessas da modernidade, que ganharam expressão na forma dos direitos, o neoliberalismo coloca, no seu lugar, a mão invisível do mercado e acena com um padrão de modernização que não cria emprego nem cidadania e descarta os direitos (SINGER, 2003).

Ainda segundo o autor supramencionado, no Brasil, cunha-se a ideia de uma cidadania às avessas, ou de “confinamento da cidadania” que deu os limites da institucionalização do direito ao trabalho. Para explanar seu raciocínio, o autor baseou-se no pressuposto segundo o qual a internacionalização do mercado de trabalho, que modulou o trabalho moderno, não se instaurou no Brasil, de modo a acolher a oferta de mão de obra disponível no mercado e a garantir o gozo pleno dos direitos sociais. Isso se deve ao fato de que o país não conseguiu construir a arquitetura institucional que modelou o padrão de acesso a direitos e de cidadania próprio aos países desenvolvidos. Pode-se dizer que o traço restritivo

dessa arquitetura ganha forma no Brasil, no momento mesmo de fundação do trabalho como direito. Isto porque, se é verdade que o pano da história que se abre em 1930, autoriza o Estado a criar um ponto de fuga ao poder de mando do patronato pela via da legislação trabalhista, é a história de fundação do país, como nação, que faz do direito ao trabalho um privilégio, ao deixar de fora da legislação, por exemplo, o trabalhador rural (SINGER, 2003).

Santos (2000, p. 75) aprofunda as críticas à cidadania, quando discorre acerca das áreas que seriam fundamentais para a construção de um pensamento emancipatório, enfatizando a necessidade de cidadania multicultural. Segundo o autor, o marxismo, como o liberalismo, só conheceu a igualdade, não conheceu a diferença. Só souberam criar solidariedade entre iguais, por exemplo, entre trabalhadores, mas e entre trabalhadores e mulheres? Entre trabalhadores e índios? Trabalhadores e homossexuais? Nesse aspecto, a lógica não soube realmente criar equivalência entre o princípio de igualdade e o da diferença. Essa equivalência dos dois princípios vai levar ao conceito de cidadania multicultural, que inclui as minorias étnicas, os povos indígenas, o movimento negro. É necessário um multiculturalismo que crie novas formas de hibridização, de interação entre as diferentes culturas, de modo que cada cultura é que deve definir até onde quer se integrar.

Em que pese essa ausência de cumprimento pleno dos direitos sociais e, portanto de cidadania, a CF de 1988 alterou a duração semanal de trabalho que, até então, era de 48 horas semanais para 44 horas semanais, o que será analisado com maior ênfase mais adiante. Registre-se que atualmente, existem no Brasil propostas de redução da jornada legal prevista na CF-88, como as Propostas de Emenda à Constituição nº 231/1995 e nº 75/2003, para redução da jornada de trabalho semanal de 44 horas para 40 e 36 horas, respectivamente.

Um dos principais fundamentos para a referida redução da duração do trabalho seria a possibilidade de aumento da empregabilidade formal no país, porém, a questão provoca imensa celeuma, trazendo à tona diversos questionamentos sobre a sua efetividade no aumento do emprego. Em contrapartida, outro fator de extrema relevância quando se fala em redução da jornada de trabalho, refere-se aos custos dessa redução para o empregador, que teme pelo aumento de suas despesas com os empregados. Essas celeumas serão abordadas no capítulo 4 deste trabalho.

2.2 FUNDAMENTOS PARA A NORMATIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme visto no tópico anterior, a limitação da jornada de trabalho se constitui numa das primeiras reivindicações trabalhistas, ainda no final do século XVIII e principalmente no curso do século XIX, portanto, pode-se concluir que essa luta histórica tem acompanhado a própria trajetória do Direito do Trabalho.

Como já observado, no século XIX o capitalismo empreendeu um nível exorbitante de exploração da força de trabalho. Pode-se inferir que a extração da mais-valia tinha muito mais a ver com a extensão da jornada de trabalho do que com outras formas de exploração. Como dizia Marx (2004, p. 36), "[...] o capital é um vampiro que necessita imperiosamente sugar sangue para viver, e esse sangue não é outra coisa senão a mais-valia que proporciona a força de trabalho durante o maior tempo possível".

Por isso, aponta-se que esta é a razão pela qual, desde a origem do movimento obreiro, a resistência diante dos interesses do capital tem se baseado tanto na redução da jornada como na elevação da idade para trabalhar.

Não obstante, observa-se que durante um longo período da história da humanidade não houve limites específicos às jornadas de trabalho, já que por muitos séculos sua delimitação era influenciada por elementos naturais, como as jornadas de sol a sol. Só no final do século XIX e principalmente no início do século XX é que os estudos científicos demonstraram a necessidade de instituição de descansos ou de tempo livre para a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que tem uma justificativa sob os aspectos fisiológicos, moral, social e econômico.

Süssekind (1999, p. 774) elenca os seguintes fundamentos para a limitação do tempo de trabalho:

- a-) de natureza biológica, eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b-) de caráter social, por isso que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c-) de índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na redução do trabalho.

No que se refere ao primeiro deles, os estudos da fisiologia têm demonstrado satisfatoriamente a necessidade da limitação do tempo de trabalho, com critérios puramente científicos, enfatizando o processo pelo qual a fadiga, ou estresse, como atualmente é mais chamada, se instala no organismo quando trabalha-se constantemente em horas extraordinárias.

Por isso, tem-se verificado um aumento considerável das doenças físicas e das relacionadas à saúde mental ou doenças ocupacionais. Segundo o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, os transtornos mentais e comportamentais afastaram mais de 80 mil trabalhadores no ano de 2014 no Brasil. Segundo pesquisa da OIT, divulgada pelo Ministério da Previdência Social, as mortes e acidentes laborais atingem cerca de 2,02 milhões de trabalhadores por ano. Logo em seguida o INSS publicou os dados das despesas geradas por esse problema, que já soma cerca de R\$ 16 bilhões, em 11 anos (www.socblog.com.br).

Ainda sobre o aspecto da saúde mental dos trabalhadores, frente às consequências pessoais do trabalho trazidas pelo novo capitalismo, cumpre ressaltar o estudo de Sennett (1999, p. 204) para quem a saúde mental dos trabalhadores, atrelada à corrosão do próprio caráter justifica-se, entre outros motivos, porque a criação dos laços sociais profundos não ocorre, já que não há valorização do “longo prazo”, condição básica para o estabelecimento de experiências compartilhadas, fundamentais para um bom convívio no ambiente de trabalho e, portanto, menos estresse. Sendo assim, o esquema de curto prazo corrói a confiança, a lealdade e o compromisso e produz trabalhadores cada vez mais acuados em meio à instabilidade. Também ocorre o comprometimento da consciência de classe, uma vez que essa se constrói em razão da convivência e sentido de comunidade do trabalho. Essa fragilidade nos laços sociais é também consequência da flexibilidade exaltada no modelo atual de disposição da jornada de trabalho.

Dessa forma, o meio laboral também sofre por falta da densidade das experiências, consequência da falta de sentido no adiamento da satisfação, já que as mudanças rápidas e radicais, características do modelo capitalista flexível, não propiciam o ambiente que daria sentido a este adiamento. Sennett afirma que a instabilidade e a incerteza, sempre estiveram presentes na história humana. A grande diferença é que nos dias atuais elas aparecem sem nenhum desastre iminente; as tensões estão ao nosso lado diariamente. Essa evidência desperta nos trabalhadores o que Sennett chamou de um sentimento de deriva, que seria a falta de propósito em relação ao presente e de perspectivas futuras. Ou seja, a nova realidade econômico-social não permite que aconteça a realização almejada por esses trabalhadores, ao

mesmo tempo em que corrói no indivíduo as qualidades que criam os laços entre os seres humanos e lhes conferem uma identidade sustentável (SENETT, 1999, p. 210).

Hoje, defende-se que o ser humano livre e em processo de evolução é aquele aberto às mudanças e de fácil adaptabilidade. Sennett manifesta que a nova economia, baseada na extinção da rotina, na flexibilização do tempo e dos processos, trai esse desejo de liberdade. De fato, em vez de libertar, criaram novas formas de controle, mais sutis, mas presentes no que chamou de ficções do trabalho – artifícios a serviço do exercício da dominação como o trabalho em equipes, “flexitempo”, recursos tecnológicos, entre outros (SENETT, 1999, p. 220).

Por conseguinte, há ainda, o aspecto moral para justificar a limitação temporária do trabalho. É que o trabalhador tem legitimamente direito a desfrutar de uma vida pessoal, fora da vida profissional, na qual possa cumprir sua função social, desenvolvendo-se intelectualmente, moral e fisicamente. E não se pode dissociar a vida pessoal da vida profissional do trabalhador se não lhe concede um tempo livre, razoável, a fim de que tenha a oportunidade "de cultivar a inteligência, distrair o espírito das preocupações de cada hora, dedicar-se aos cuidados da família, fortificando os seus liames, divertir-se" (GOMES e GOTTSCHALK, 1968, p. 271).

Quanto ao aspecto econômico, a limitação da jornada de trabalho pode diminuir o problema do desemprego, a partir da hipótese de que trabalhando as pessoas em número menor de horas por dia, haverá mais empregos para os outros. Além do que, se o empregado trabalhar um número menor de horas, poderá produzir mais e não ficar tão cansado, podendo, ainda, adequar a produção da empresa às necessidades do mercado. Essas conjecturas serão analisadas mais detalhadamente no quarto capítulo deste trabalho.

Compreendidos referidos fundamentos, torna-se mais fácil entender por quê não se pode permitir extensas jornadas de trabalho e o quanto as jornadas extraordinárias podem ser maléficas aos trabalhadores. Os malefícios oriundos das horas suplementares serão tratados posteriormente em tópico próprio.

2.3 TEMPO DE TRABALHO E NÃO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA CONTEMPORÂNEA

O binômio trabalho e não trabalho foi sempre motivo de grandes discussões entre empregados e empregadores, desde o surgimento do emprego e das primeiras lutas de proteção do trabalhador. A quantidade de horas de trabalho e a de descanso constitui alvo da atenção do legislador, da doutrina e da jurisprudência, afinal, conforme a máxima, "não vivemos para trabalhar e sim trabalhamos para viver". E viver, abrange o tempo de não trabalho, tempo livre para o trabalhador se dedicar às suas preferências ou nada fazer.

A importância da distinção entre o tempo de trabalho e não trabalho é extremamente abrangente, alcançando as discussões sobre empregabilidade, convívio social, lazer ou simplesmente o ócio destinado ao descanso.

O lazer ocupa lugar ambíguo na sociedade contemporânea. Para uma tradição moralista inspirada em reformadores como Calvino, o ócio é o pai de todos os vícios. É o trabalho que enobrece o homem. No pólo oposto, vários filósofos defenderam e defendem o ócio como um momento especialmente criativo, que estaria na própria base da civilização ocidental. Para os antigos gregos, valia o exato oposto. Aristóteles (2002, p. 9), na "Política", escreveu: "O primeiro princípio de toda ação é o ócio. Ambos (ação e ócio) são necessários, mas o ócio é melhor do que a ocupação e é o fim em razão do qual esta existe".

De Masi (2000) ao retratar temas da sociedade pós-industrial, do desenvolvimento sem emprego, da globalização, da criatividade e do tempo livre. Insatisfeito com o modelo social centrado na idolatria do trabalho propõe um novo modelo baseado na simultaneidade entre trabalho, estudo e lazer, no qual os indivíduos são educados a privilegiar a satisfação de necessidades radicais, como a introspecção, a amizade, o amor, as atividades lúdicas e a convivência. Segundo De Masi, o "ócio pode transforma-se em violência, neurose, vício e preguiça, mas pode também elevar-se para a arte, a criatividade e a liberdade. É no tempo livre que passamos a maior parte de nossos dias e é nele que devemos concentrar nossas potencialidades" (DE MASI, 2000, p. 37).

Lafargue (2000, p. 71), um discípulo de Marx, defendia com a sua obra *O Direito à Preguiça*, no final do século XVII, que o trabalhador deveria lutar para que o trabalho não fosse superior a três horas diárias e que o resto do dia e da noite deveria ser utilizado apenas para festejar. Mas, na realidade, quando o autor proclamava o direito à preguiça, pregava o direito ao ócio, que na acepção da palavra de origem grega *scholé*, em português significa

escola; ou seja, o ócio deveria ser o tempo dedicado ao conhecimento, ao exercício da atividade política, cuidados com o corpo e o espírito, enfim, o ócio era tratado como essencial para uma vida feliz.

Contudo, a ideia de Lafargue (2000, p. 71) foi totalmente vencida pela ascensão mundial do capitalismo, que atropelou de forma esmagadora as concepções que lhe foram contrárias. Destarte, atualmente, quando se trata do assunto tempo de trabalho e não trabalho há que se pensar que o mundo pós-moderno trouxe novas situações para a humanidade, que resultaram, principalmente, no desenvolvimento do capitalismo e no avanço tecnológico.

O capitalismo se fortaleceu a ponto de impor a ideia de que é a única forma capaz de manter o mundo em atividade, fazendo com que o homem tenha em mente que somente ele oferece condições para o indivíduo elevar o seu padrão de vida; em contrapartida, escraviza o homem a partir do momento em que o instiga a ter sempre mais capital, desde que trabalhe para isso.

Marx (2004, p. 942) fez uma importante reflexão sobre tempo de trabalho e tempo livre:

De fato, o reino da liberdade começa quando o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade exteriormente imposta; por natureza, situa-se além da esfera da produção material propriamente dita. O selvagem tem de lutar com a natureza para satisfazer as necessidades, para manter e reproduzir a vida, e o mesmo tem que fazer o civilizado, sejam quais forem a forma de sociedade e o modo de produção. Acresce, desenvolvendo-se, o reino do imprescindível. É que aumentam as necessidades, mas ao mesmo tempo, ampliam-se as forças produtivas para satisfazê-las. A liberdade nesse domínio só pode consistir nisto: o homem social, os produtores associados regulam racionalmente o intercâmbio material com a natureza, controlam-no coletivamente, sem deixar que ele a força cega que os domina; efetuam-no com o menor dispêndio de energias e nas condições com a natureza humana. Mas, esse esforço situar-se-á sempre no reino da necessidade. Além dele, começa o desenvolvimento das forças humanas como um fim em si mesmo, o reino genuíno da liberdade, o qual só pode florescer tendo por base o reino da necessidade. E a condição fundamental desse desenvolvimento humano é redução da jornada de trabalho.

Por sua vez, o avanço tecnológico contribuiu sobremaneira para um novo enfoque sobre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, pois alterou o próprio modo de trabalho na maioria das atividades humanas. Desde o surgimento das primeiras máquinas à vapor e a evolução da manufatura para a maquinofatura, todos os avanços que se sucederam foram extremamente importantes para o fortalecimento das consequências do capitalismo para a atualidade.

Inicialmente, acreditava-se que com o avanço tecnológico, haveria mais tempo livre para o indivíduo, pois tarefas que antes demandavam mais tempo para serem executadas, passaram a ser realizadas em fração de segundos, porém, em alguns casos, ocorreu o fenômeno inverso, a escravização do trabalhador às novas tecnologias. Veja-se, por exemplo, o caso do teletrabalho. Em que pese ser considerado um instrumento garantidor da possibilidade de inserção das pessoas no mercado de trabalho e na vida ativa, faz-se necessária a observação quanto a alguns pontos inerentes aos direitos dos trabalhadores, principalmente na seara da duração do trabalho, para não se tornar um objeto de escravidão digital.

Assim sendo, o tempo dedicado ao trabalho acaba alcançando níveis que ultrapassam a simples discussão de tempo de trabalho e tempo de lazer, pois é muito comum nos dias atuais encontrar pessoas em seus períodos de descanso, porém, conectado às suas mídias eletrônicas, resolvendo os mais diversos problemas relacionados a seu trabalho.

Neste sentido, mais que o direito básico ao lazer, surge o chamado "direito à desconexão" que Oliveira (2010, p.118) discorre do seguinte modo:

O direito à desconexão pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (*blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede*).

É simplesmente o direito de o empregado estar efetivamente desconectado do seu trabalho, livre das obrigações funcionais que muitas vezes acompanham o obreiro nos momentos que deveriam ser de descanso, estudo ou de convívio familiar.

Antunes (2006, p.179) aponta um novo modelo para alcançar verdadeiro tempo de não trabalho, capaz de garantir ao indivíduo efetiva qualidade de vida:

A invenção societal de uma nova vida, autêntica e dotada de sentido, recoloca, no início do século XXI, a necessidade imperiosa de construção de um novo sistema de metabolismo social, de um novo *modo de produção* fundado na *atividade autodeterminada, baseado no tempo disponível (para produzir valores de uso socialmente necessários) na realização do trabalho socialmente necessário e contra a produção heterodeterminada (baseada no tempo excedente para a produção exclusiva de valores de troca para o mercado e para a reprodução do capital)*.

[...]

Os princípios constitutivos centrais dessa nova vida serão encontrados ao se erigir um sistema societal em que: *1) o sentido da sociedade seja voltado exclusivamente para o atendimento das efetivas necessidades humanas e sociais; 2) o exercício do trabalho se torne sinônimo de autoatividade, atividade livre, baseada no tempo disponível.* (grifos do autor)

Inegavelmente, a forma para se encontrar a consonância entre tempo de trabalho e não trabalho, com efetivas consequências positivas, está fundada na conscientização das verdadeiras necessidades humanas e sociais, em que o trabalho deve ser tratado como parte da vida do indivíduo e não como causa primária de tudo.

Independentemente de qualquer análise que se faça aos mais profícuos estudos dedicados ao tema tempo de trabalho e não trabalho na sociedade capitalista moderna, inevitavelmente, retorna-se ao círculo vicioso relacionado a trabalho, consumo (exagerado e fútil) e busca infundável pelo direito ao descanso, gerando, muitas vezes, conflitos pessoais capazes de provocar, inclusive, o adoecimento do trabalhador. Aceitar as condições de trabalho precárias imposta pelo capitalismo, com base na construção de um suposto pensamento único de hegemonia desse modelo econômico, é concordar com a precarização do próprio trabalho enquanto direito que deve ser preservado a despeito de um possível colapso do sistema "supostamente" hegemônico.

2.4 VISÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO

A OIT foi criada em 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versailles, sob o prisma de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, tendo como missão a promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso ao trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Nesse esteira, a OIT influencia, desde a sua criação, na persecução e defesa dos direitos sociais para os trabalhadores de todo o mundo. No cenário político mundial, sabe-se que, por força das várias condicionantes que se apresentaram desde a intensificação até a fase da consolidação do Direito do Trabalho, tomou corpo a vocação internacional para os chamados direitos sociais. Foi nesta trilha que se caminhou desde o final do século XIX, com

o surgimento do Manifesto Comunista, até o início do século XX, em que sobressaem a Encíclica *Rerum Novarum*, a Revolução Russa, e o próprio Tratado de Versalhes, com a criação da OIT, além do advento do Constitucionalismo Social representado pelas Constituições do México, de 1917 e de Weimar, na Alemanha, em 1919.

Com o constitucionalismo social, preconizado a partir do término da Primeira Guerra Mundial, as primeiras regras sociais passaram a ser incorporadas nas diferentes Constituições dos países. Houve a inserção nas Constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

Não se pode olvidar da importância da criação da OIT na consolidação do constitucionalismo social, a partir das invocações no próprio preâmbulo de sua Constituição, que fortaleceram as reivindicações em todo o mundo para incluir os direitos sociais em constituições nacionais. A partir dessa influência, praticamente todas as constituições do mundo, reorganizaram seus textos para acolher os direitos e garantias que caracterizaram o constitucionalismo social e reorganizaram o Estado para orientá-la ativamente para esses fins.

A OIT, umas das agências do Sistema das Nações Unidas, tem estrutura tripartite, cuja composição é mesclada por representantes de governos e de organizações de empregadores e trabalhadores. As normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) são formuladas e aplicadas pela Organização, o que demonstra, de forma indelével, a importância de sua competência na criação de regras de proteção para trabalhadores em nível mundial. A partir do momento em que as convenções são ratificadas por um país-membro, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil é um dos países-membros fundadores da OIT, com participação na Conferência Internacional do Trabalho, desde a sua primeira reunião (CABRAL, 2012).

A relevância da temática em estudo fica evidente, vez que o tema da primeira Convenção da OIT, em 1919, foi horas de trabalho, quando se estabeleceu a duração de 8 horas por dia e 48 semanais para o setor manufatureiro da indústria. Na sequência, foram editadas inúmeras convenções sobre o tempo de trabalho, como a Convenção nº 30, de 1930, que garantiu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção nº 47, de 1935, que inovou estabelecendo 40 horas semanais, em um período de plena crise mundial, decorrente da devastação causada pela guerra e pela quebra da bolsa de valores de Nova York em 1929 (LEE, 2009, p. 10).

Ainda no que diz respeito ao tempo de trabalho, a OIT editou também convenções concernentes ao princípio do descanso mínimo de um dia, que foi introduzido na Convenção

nº 14, de 1921, prevendo descanso semanal na indústria e a Convenção nº 106, de 1957, do descanso semanal no comércio e escritórios, a que se seguiram as convenções sobre o trabalho noturno e férias remuneradas (LEE, 2009, p. 10).

Apesar da duração do trabalho ainda estar fundamentada, de um modo geral, na Convenção nº 1 da OIT, em 1962, a OIT editou a Recomendação nº 116, que dispõe sobre a redução das horas de trabalho. Esta recomendação se destina principalmente a complementar os instrumentos internacionais, antes mencionados, que versam sobre a matéria em análise.

A Recomendação nº 116 tem como princípio básico a redução progressiva da duração do trabalho, quando for possível e apropriado, visando alcançar padrões de duração do trabalho de 40 horas semanais, sem diminuição do salário, passando, então, a ser considerada um padrão social. Segundo Lee (2009, p. 22), para perseguir essa meta de maneira realista, a Recomendação sugere que se leve em conta:

O nível de desenvolvimento econômico alcançado e a extensão em que o país está apto a reduzir a jornada de trabalho sem diminuir a produção total ou a produtividade, colocando em risco o crescimento econômico, o desenvolvimento de novas indústrias ou sua posição competitiva no comércio internacional e sem criar pressões inflacionárias capazes de, em última análise, reduzir o rendimento real dos trabalhadores;
O progresso obtido e o que pode ser atingido aumentando a produtividade, por meio da aplicação de tecnologia moderna, de automação e de técnicas gerenciais;
A necessidade, no caso de países em processo de desenvolvimento, de melhorar o padrão de vida de sua população; e
As preferências das organizações de empregados e empregadores, em diferentes ramos de atividade, quanto à maneira pela qual a redução da jornada de trabalho poderia ser implementada.

Como a recomendação se difere da convenção no sentido de não necessitar de ratificação pelos países-membros, espera-se que cada Estado promova a adoção do princípio da redução progressiva da duração normal do trabalho. Essa adoção, evidentemente, será compatível às condições e costumes nacionais.

Entretanto, dados da OIT (Escritório de Portugal), após quase cem anos da edição da primeira norma internacional de trabalho sobre a duração da jornada, através do estudo *Working Around the Word*, estima que 600 milhões de pessoas, aproximadamente, 22% da força de trabalho mundial, ainda laborem mais de 48 horas por semana (www.ilo.org).

Destarte, alcançar o objetivo de duração razoável continua sendo uma das prerrogativas da OIT, pois, na prática, ainda existem inúmeros países adotando larga duração para o trabalho humano. Sendo assim, o trabalho da OIT deve ser contínuo, visto que se trata

de um organismo internacional de extrema influência nas decisões dos países-membros sobre a adoção das convenções editadas em busca da universalização dos direitos dos trabalhadores.

A visão da duração do trabalho, sob a perspectiva da OIT, abarca também questões relacionadas a outras garantias ao trabalhador, além do simples tempo de trabalho, como os limites das horas extraordinárias, que serão analisados, em âmbito nacional, mais adiante.

Outra questão diz respeito ao descanso semanal mínimo que a OIT já tratou em duas convenções, a Convenção nº 14, de 1921 e a Convenção nº 106, de 1957, já mencionadas anteriormente. Há, ainda, as férias anuais, que também são observadas pela OIT como de suma importância para a questão da duração do trabalho. De acordo com o interesse de cada país-membro da OIT, a duração das férias varia, em geral, de 20 a 30 dias. No Brasil, o direito a férias anuais está previsto no artigo 7º, inciso XVII, da CF, contudo, a duração que, em regra, é de 30 dias anuais, já estava prevista no artigo 130 da CLT (LEE, 2009, p. 10).

Contudo, a evolução na redução da duração do tempo de trabalho embora dependa de uma série de outros fatores (veja-se, por exemplo, as orientações da Recomendação nº 116 apresentadas acima), torna-se imprescindível a efetiva fiscalização por parte da OIT para se evitarem abusos em trabalhos com duração extenuante, contribuindo para a efetivação da duração razoável do trabalho na sociedade capitalista pós-moderna.

2.5 DURAÇÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A jornada de trabalho pode ser conceituada como o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Quanto à utilização do epíteto mais adequado, identifica-se a presença de três expressões comumente utilizadas para designar a medida do tempo de trabalho, quais sejam: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. No entanto, o referido autor não as considera sinônimas, para quem o termo duração do trabalho seria o gênero, do qual são espécies todos os módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício (dia, semana, mês e ano).

A expressão jornada de trabalho, por sua vez, tem sentido mais restrito que a anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em

disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. Já o termo horário de trabalho, traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa.

Embora o autor faça essas distinções, para efeito deste trabalho procurar-se-á descrever o módulo semanal que esteja sendo discutido, independentemente do epíteto utilizado, de modo a deixar claro se a referência é feita à jornada diária, semanal, mensal, quinzenal ou anual.

Quanto à abordagem feita pelas leis infraconstitucionais no tocante à jornada de trabalho, a CLT, no artigo 58, firmou 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".

Percebe-se que a CLT tratou apenas da duração diária do trabalho. Contudo, considerando que a semana é composta de sete dias destinados ao trabalho, e um dia, reservado ao repouso semanal, o dispositivo legal garantiu aos trabalhadores de atividades privadas em geral carga horária semanal de 48 horas, que vigorou na legislação brasileira até 1988, quando a Constituição Federal expressou, na primeira parte, inciso XIII, do artigo 7º, "duração normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais [...]".

Em uma interpretação meramente literal dos textos, poderia se considerar diante de um conflito normativo, tendo em vista que o texto constitucional não revogou o artigo 58 da CLT, ou seja, percebe-se a presença de duas normas válidas, pressuposto básico de sua antinomia.

No caso em destaque, o conflito da norma pode ser resolvido com a aplicação do critério hierárquico (*lex superior derogat legi inferior*), visto tratar a nova norma da CF de 1988, posterior ao Decreto-lei nº 5.452 de 1943.

Ademais, poderia ser invocado, também, o princípio da norma mais favorável, um dos princípios norteadores da relação de emprego, que, por si só, bastaria para resolver esse tipo de conflito, tendo em vista que independentemente de se tratar da CF, norma hierarquicamente superior, a situação em voga traz mais benefícios ao trabalhador.

No que tange ao tema, a carta de 1988 revogou, em parte, o art. 58 da CLT, que estipulava duração diária de trabalho de 8 horas e semanal de 48 horas. Revogação apenas parcial, esclareça-se, dado que a jornada padrão continua a ser de 8 horas.

Em muitos casos, no entanto, quando não há labor aos sábados, a referida redução da carga horária semanal significou aumento na carga diária de trabalho em virtude da segunda parte do inciso XIII do artigo 7º da CF, que prevê a compensação de horários: "[...] facultada

a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;".

Basta pensar que, onde não se trabalha aos sábados, as 44 horas semanais serão divididas por cinco dias, ou seja, o trabalhador irá trabalhar em média 8 horas e 48 minutos por dia, porém terá o sábado livre para as outras atividades de sua vida.

Importante salientar ainda que a CLT dispõe no artigo 4º que "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". Em algumas atividades, o empregado pode ficar horas aguardando um cliente e esse tempo será computado como se serviço efetivo, desde que esteja à disposição do empregador.

Não resta dúvida que o Brasil adota a teoria do tempo à disposição do empregador para compor a jornada de trabalho. Entretanto, é comum também ocorrer a incorporação tópica de regras de outros critérios básicos informadores, como o tempo efetivamente trabalhado e o tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência.

Como visto acima, o artigo 4º da CLT perfilha a teoria do tempo à disposição do empregador, o que poderia levar a crer que o Brasil rechaça por completo a teoria do tempo efetivamente trabalhado como critério de medição da jornada de trabalho. Entretanto, essa rejeição não é absoluta. É que a lei brasileira admite o sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitado o mínimo legal a cada mês: artigo 7º, VII, da CF; artigo 78 da CLT), em que se computa o valor do salário segundo o total da produção efetivada pelo trabalhador. Tal sistema provoca, indiretamente, uma relação entre o tempo de trabalho efetivo e o montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente trabalhado.

Outro critério que se faz presente na legislação trabalhista brasileira é o que considera como componente da jornada de trabalho também o tempo despendido pelo obreiro no deslocamento residência-trabalho-residência, período em que, evidentemente não há prestação de serviços. Como se percebe, nesse caso amplia-se ainda mais a composição da jornada, em contraponto com os critérios anteriores.

Esse critério fundamenta-se, também, no artigo 4º da CLT, através de uma interpretação extensiva, da utilização do critério do tempo de deslocamento com a criação da horas *in itinere* (epíteto originalmente referido pelas Súmulas 90, 320, 324 e 325, Tribunal Superior do Trabalho- TST). Posteriormente, o legislador, em 2001, incorporou, em diploma normativo (Lei nº 10.243), as horas *in itinere*, mediante inserção de § 2º no artigo 58 da CLT:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

A situação em destaque extrapolou o previsto na regra geral de deslocamento do trabalhador para o seu trabalho, causando celeuma jurídica, o que resultou nas Súmulas 90 e 320 do TST, que esclarecem situações do mencionado dispositivo legal. A primeira que a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. Por outro lado, a mesma Súmula dispõe que a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere* bem como se houver transporte público em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Fica expresso, também, na Súmula 90 do TST que, sendo as horas *in itinere* computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapolar a jornada legal será considerado extraordinário e sobre ele deve incidir o respectivo adicional.

Já a Súmula 320 do TST versa sobre o fato de que o empregador não cobrar ou cobrar parcialmente importância pelo transporte fornecido para o local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*.

Há, ainda, casos específicos na legislação pátria que, mesmo o empregado estando à disposição do empregador, as horas serão pagas de forma reduzida, como no caso do trabalho realizado em escalas de sobreaviso e prontidão, previstos, respectivamente, nos §§ 2º e 3º do artigo 244 da CLT.

É considerado trabalho de sobreaviso quando o empregado permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, sendo que cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 24 horas e essas horas de sobreaviso serão contadas à razão de um terço do salário normal.

O avanço tecnológico trouxe à discussão se o empregado poderia estar de sobreaviso fora de sua casa, contudo o TST já firmou entendimento, por meio da Súmula 428, de que o uso, pelo empregado, de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, *pager* ou aparelho celular, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço (DANTAS, 2014).

Em 2008, o TST publicou decisão dispondo que, se o empregado ficasse com aparelho móvel à disposição do empregador, estaria com a sua liberdade de locomoção tolhida e, conseqüentemente, faria *jus* ao pagamento das horas de sobreaviso, desde que tivesse norma coletiva prevendo aquela situação (RR-9884/2002-900-12-00.6 Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1995565/recurso-de-revista-rr-988400552002512-988400-5520025120900/inteiro-teor-10353240>>. Acesso em: 07 fev. 2014).

Quanto à prontidão, esta é considerada quando o empregado permanece nas dependências da empresa, aguardando ordens, sendo que a escala de prontidão será, no máximo, de doze horas e essas horas serão, para todos os efeitos, contadas à razão de dois terços do salário-hora normal.

No tocante ao tema duração do trabalho cumpre registrar, ainda, outras modalidades de jornadas existentes no ordenamento jurídico brasileiro, a saber: o trabalho a tempo parcial, o turno ininterrupto de revezamento e a jornada 12 por 36 horas.

Quanto ao trabalho em tempo parcial, assim conceitua o artigo 58-A da CLT: “[...] é aquele cuja duração não exceda 25 horas semanais”. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (artigo 58-A, §1º da CLT).

Este regime surgiu com a finalidade de possibilitar maior número de empregos, segundo a Convenção nº 175, complementada pela Recomendação nº 182. Tal convenção é um tratado normativo multilateral aberto à ratificação dos Estados-membros da OIT. Embora o Brasil não a tenha ratificado, o sistema legal brasileiro jamais impediu a celebração desse tipo de trabalho. Disciplinando sobre o assunto, a MP nº. 2.164-41 de 28.08. 01 introduziu na CLT o artigo 58-A.

É importante ressaltar que o regime de tempo parcial, tipificado na CLT, reporta-se, tão somente, aos obreiros naturalmente inseridos na jornada padrão de 8 horas ao dia e correspondente a 44 horas semanais, mas que, eventualmente, são contratados para o labor com duração de 25 horas semanais, não abrangendo aqueles que tenham regime especial de trabalho.

Além disso, cumpre registrar que os empregados sob esse regime não poderão prestar horas extraordinárias (artigo 59, § 4º da CLT), mas essa restrição não se aplica em casos de necessidade imperiosa (artigo 61 da CLT).

No tocante às férias anuais remuneradas, as regras estão dispostas no artigo 130 da CLT. Sobre o abono pecuniário tal vedação está disciplinada no artigo 143, §3º da CLT, ou seja, tal artigo proíbe a conversão pecuniária de 1/3 do período de férias; assim, os

trabalhadores têm que gozar efetivamente de suas férias, sendo proibida a sua conversão em dinheiro.

Outro aspecto a ser analisado é a alteração contratual para o regime de tempo parcial. Como regra geral, através de um ato unilateral ou bilateral das partes, estas poderão reduzir o tempo de duração do trabalho, no entanto, para que tal redução seja lícita não deve haver prejuízo para o empregado. É o que reza o artigo 468 da CLT combinado com o artigo 7º, VI da CF, aplicando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Portanto, vê-se que a possibilidade do trabalho em tempo parcial e suas consequências jurídicas foram uma forma de flexibilizar a duração legal do trabalho para os trabalhadores com carga horária considerada padrão. Inobstante essa forma de flexibilização beneficie alguns empregados em algumas situações (veja-se aqueles que só podem trabalhar no máximo 25 horas por semana, em virtude de outras atividades que também desempenham), também pode trazer efeitos maléficos. No próximo capítulo serão analisados os efeitos da flexibilização na jornada de trabalho e sua influência nas relações de trabalho.

Outra modalidade de jornada de trabalho brasileira é a realizada em turnos ininterruptos de revezamento. Historicamente essa modalidade teve origem na Lei nº 5.811/72 que trata do regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Atualmente está previsto no inciso XIV do artigo 7º da CF, cuja redação é a seguinte:

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

[...]

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

Para a compreensão deste estudo é fundamental compreender o exato significado da expressão "turnos ininterruptos de revezamento". Podendo ser definido como o sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo 24 horas integrantes da composição dia/noite. Daí a ideia de falta de interrupção no sistema de trabalho – sob a ótica do trabalhador (turnos ininterruptos).

Ainda importante ressaltar que o revezamento do horário dos empregados pode ser diário, quinzenal ou mensal. E os turnos existentes podem ser dois (diurno e noturno) ou três

(matutino, vespertino e noturno) já que mesmo com dois turnos há comprometimento da higidez física e mental.

Quanto ao intervalo diário e o repouso semanal para quem tem a jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento, o entendimento inicial foi no sentido que a concessão de intervalo intrajornada e o repouso semanal desconfigurariam os turnos ininterruptos de revezamento, pois a Carta magna ao prever a jornada de 6 horas seria esta ininterrupta.

Tal entendimento não podia prosperar, já que os demais incisos do art. 7º, o constituinte garantiu outros direitos que não se excluem ao sistema de turnos ininterruptos de revezamento. O TST já pacificou a divergência através da orientação jurisprudencial nº 360 que prevê a possibilidade de interrupção do trabalho para repouso e alimentação sem que seja descaracterizado o turno ininterrupto de revezamento:

Outra discussão que permeia o turno ininterrupto de revezamento é o referente ao adicional noturno e à hora noturna reduzida. O adicional noturno encontra previsão no art. 73 da CLT bem como fundamento Constitucional no inciso IX, do art. 7º. O percentual previsto na CLT é de 20% (vinte por cento) pelo menos, sobre a hora diurna.

Já é pacífico na jurisprudência que nos períodos laborados à noite incidem em benefício do trabalhador tanto o adicional noturno como a hora ficta noturna celetista de 52 minutos e 30 segundos, uma vez que o labor à noite permanece, também em tais casos (e aqui talvez até em maior nível), mais desgastante do que o labor durante o dia, ensejando tratamento jurídico compatível.

Ainda cumpre ressaltar, que a CF ao fixar a jornada de 6 horas para o regime de turnos ininterruptos de revezamento, fez exceção a previsão mediante negociação coletiva. Alguns doutrinadores e julgadores passaram a entender que tal previsão constitucional permitia o acréscimo da jornada, sem qualquer garantia compensatória recíproca. Tal posicionamento não pode prosperar, pois não leva em consideração princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Nessa linha de raciocínio, pode-se citar Delgado (2007, p. 20), para quem a negociação coletiva deve observar o princípio da adequação setorial negociada pelo qual “as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados.”

Para o jurista supramencionado são dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam direitos acima do estatuto mínimo legal; b)

quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativas (mas nunca de indisponibilidade absoluta).

As parcelas de indisponibilidade relativa se qualificam ou pela própria natureza da parcela ou pela existência de permissivo jurídico heterônomo, como é o caso dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF/88. Assim, verifica-se que o permissivo constitucional quanto à negociação coletiva da jornada de turnos ininterruptos de revezamento enquadra-se na indisponibilidade relativa, na qual só será possível, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), pois não terá poderes para concretizar atos de renúncia (despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso) sobre direito de terceiros.

Por todo o exposto, pode-se concluir que a CF ao prever a negociação coletiva em seu inciso XIV do art. 7º, está autorizando a redução ou o acréscimo da jornada de 6 horas, porém não está isentando, neste último caso, do pagamento das horas extraordinárias com seu respectivo adicional.

Outra modalidade de jornada de trabalho não raramente utilizada é a 12 por 36 horas, apesar do artigo 7º, XII da CF, além do artigo 58 da CLT fixarem a jornada de trabalho diária em 8 horas. O TST, em sucessivos julgados, tem admitido a escala de revezamento que fixa esse tipo de jornada, desde que seja estabelecida por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O argumento básico dos defensores desse sistema de trabalho é que ele não traria prejuízos à saúde do trabalhador, além de permitir-lhe outras atividades que aumentariam seus ganhos. No entanto, com base em casos como esses, é que se vê a necessidade da lei trabalhista proteger o trabalhador inclusive contra ele mesmo, pois, premido por suas necessidades vitais e básicas ou estimulado pela própria ganância, esquece a sua condição humana finita e aceita as imposições do empregador para trabalhar em condições extremamente prejudiciais a sua saúde ou que levem perigo a sua vida.

Além disso, o próprio artigo 59, § 2º da CLT, proíbe jornada de trabalho que ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, mesmo resultante de acordo de compensação de jornada e com a chancela do sindicato profissional respectivo.

O fato de a autorização para a prestação de trabalho além do limite máximo de dez horas diárias resultar de negociação coletiva não tem o condão de lhe conferir legalidade. A matéria é de ordem pública e situa-se fora do poder negocial dos sindicatos. A negociação coletiva não pode flexibilizar para pior as normas de medicina e segurança do trabalho. A limitação da jornada de trabalho a um máximo razoável constitui um importante instrumento

de prevenção à fadiga do trabalhador e pode influenciar na criação de mais postos de trabalho, inclusive, conforme se verá adiante.

Aqui, pode-se invocar, por analogia, as Orientações Jurisprudenciais 30 e 31 da SDC/TST, não admitindo que o sindicato profissional flexibilize para pior as normas de ordem pública e em prejuízo aos trabalhadores. Note-se também que os precedentes da Seção de Direitos Individuais - SDI do TST consubstanciam firme orientação nesse mesmo sentido.

Por último, ressalte-se que a simples previsão de acordo de compensação de jornada de trabalho contida no artigo 7º, inciso XIII, da CF, não autoriza que seja extrapolado o limite imposto pelo artigo 59, § 2º, da CLT, pois o inciso XXII, do mesmo artigo 7º da CF, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e, a toda evidência, o preceito do artigo 59, e seus parágrafos, da CLT, contêm normas de medicina e segurança no trabalho, que são direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Entretanto, recentemente, o TST, na contramão do seu significativo avanço jurisprudencial, avalizou o regime de 12 x 36, editando Súmula a respeito, a de nº 444, cujo teor é o seguinte:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

(http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)

Vistos esses tipos de jornada de trabalho, verifica-se como a flexibilização influencia na determinação dos mesmos, motivo pelo qual faz brotar a necessidade de análise do instituto da flexibilização, para ao final averiguar a relação entre a redução da duração do trabalho através da limitação da flexibilização da jornada de trabalho e a criação de novos postos de trabalho.

Ainda no tocante à duração do trabalho, deve-se registrar as possibilidades de prorrogação e compensação da mesma, através da compensação semanal da jornada e do banco de horas, que por corresponderem a mecanismos flexibilizatórios da jornada de

trabalho, serão abordados no próximo capítulo, por tratar justamente da flexibilização da jornada de trabalho.

Antes, cumpre averiguar o instituto das horas extraordinárias que mantém relação intrínseca com a matéria concernente à prorrogação da jornada e cuja limitação será apresentada, posteriormente, como umas das possibilidades que podem influenciar na criação de mais postos de trabalho através da limitação da flexibilização da jornada de trabalho proposta por essa pesquisa.

Quando se trata do tema duração do trabalho ou redução da duração do trabalho, sendo esta última o enfoque principal desta pesquisa, é inexorável não se considerarem as horas extraordinárias, tendo em vista o seu impacto direto na duração diária do trabalho.

As horas extraordinárias, também denominadas horas extras ou, ainda, horas suplementares são aquelas que ultrapassam a duração normal do trabalho, seja qual for a carga horária do obreiro, ou seja, se for na jornada padrão de trabalho, as horas extraordinárias serão as que ultrapassarem as 8 horas diárias ou 44 semanais; se em atividades específicas, como as dos bancários, são as que ultrapassarem 6 horas diárias ou 30 horas semanais, visto as peculiaridades da profissão.

A CLT dispõe sobre as horas extraordinárias no artigo 59, em que os preceitos básicos para o labor extraordinário é não exceder duas horas por dia, previstas em acordo escrito entre empregados e empregadores ou em contrato coletivo de trabalho.

Essa limitação deve-se ao fato de que o contrato avençado entre empregado e empregador não pode ser uma caixa de surpresas para as partes, em face do princípio da inalterabilidade contratual, previsto no artigo 468 da CLT. Caso não haja previsão expressa da possibilidade de trabalho em horas extraordinárias, tal exigência pelo empregador poderá ser considerada motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho, haja vista o descumprimento por parte do empregador do referido contrato.

Por outro lado, se estiver prevista a possibilidade de trabalho em horas suplementares na atividade exercida pelo obreiro e este se recusar a executá-las, quando solicitado, estará dando ensejo à possível sanção disciplinar, inclusive, com possibilidade de demissão por justa causa, pois, nesse caso, seria o empregado que estaria deixando de cumprir obrigações avençadas anteriormente entre as partes.

Tudo isso se justifica pelo fato de que empregado e empregador ao pactuarem uma relação de emprego, naturalmente, irão se organizar em virtude de sua avença trabalhista, ou seja, havendo previsão de horas extraordinárias, o empregado vai definir o seu horário para o estudo, para se dedicar à família, a sua comunidade, enfim, a atividades alheias ao seu

trabalho, exercendo seu pleno direito ao descanso e ao lazer. Já o empregador, por sua vez, poderá contar com o trabalho em horas extras, por exemplo, quando ocorrer aumento inesperado de demanda em sua atividade econômica.

O acordo de horas suplementares pode ser por prazo determinado ou indeterminado, bem como, por se tratar de acordo entre as partes, poderá a qualquer tempo ocorrer a denúncia, quando uma das partes comunica a outra que não tem mais interesse de manter o acordo de horas extras ou, ainda, o distrato, ato bilateral que deve ser acordado por escrito.

O certo é que em países como o Brasil, onde, em regra, ainda há alto índice de desemprego e, por consequência, em várias atividades há excesso de mão de obra, quando o empregado se recusa a laborar em horas extras ou apresenta a sua denúncia ao empregador, poderá não ser contratado, ou, se já contratado, ser demitido e substituído por outro trabalhador que não se oponha em laborar nas horas extraordinárias.

Convém ressaltar que o conceito de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Define-se pela ultrapassagem da fronteira normal da jornada. A remuneração adicional é apenas um efeito, mas não um elemento componente necessário. Por essa razão é viável a existência de sobrejornada sem o respectivo adicional. É o que ocorre, por exemplo, no regime de compensação de jornada, em que há ultrapassagem da fronteira padrão da jornada em certos dias (com compensação em outro ou outros dias), sem pagamento de adicional de horas extras.

A propósito, antes da CF/88 havia, inclusive, outras modalidades de sobrejornada que também não eram sobreremuneradas (além do regime de compensação) como as prorrogações por força maior e para reposição de paralisações (art. 61, CLT). Desde a Carta de 1988, porém, mesmo nessas últimas modalidades passou a incidir o adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88), tornando-se seu pagamento um efeito quase absoluto em casos de prestação de horas extraordinárias.

Segundo o ensinamento de Delgado (2015, p. 861), as prorrogações de jornada podem ser regulares ou irregulares. As primeiras são aquelas que se enquadram em alguma das modalidades de prorrogação fixadas pela ordem jurídica. Irregulares, em contrapartida, são as dilações que se verificam no cotidiano trabalhista sem atendimento aos requisitos fixados em lei. Pela teoria das nulidades prevalecente no Direito do Trabalho, as prorrogações administrativamente irregulares produzem os mesmos efeitos jurídicos das prorrogações lícitas. É que é inviável a devolução ao obreiro de sua força de trabalho transferida em prol do empregador, que, ademais, enriquecer-se-ia sem fundamento válido se não fosse compelido a

também sobreremunerar as horas extras irregulares. Não ensejando as prorrogações irregulares efeitos distintos das regulares, a correspondente tipologia perde parte substantiva de seu valor prático.

Outra classificação elencada por Delgado (2015, p. 862) é a que divide as jornadas em unilaterais, bilaterais ou autorizadas por negociação coletiva, conforme o fundamento de sua determinação no contexto da relação empregatícia. As primeiras derivam de exercício do *jus variandi*, reconhecido em preceitos da CLT (art. 61, caput e respectivos parágrafos). As segundas resultariam de acordo bilateral de vontade, também autorizado pela CLT (art. 59, caput). As últimas resultariam de instrumentos jurídicos resultantes do processo negocial coletivo, conforme previsão celetista e constitucional (art. 59, CLT; art. 7º, XIII, CF/88).

O autor sustenta ter a Carta Constitucional de 1988 revogado todas as modalidades de prorrogação de jornada que não tenham como fundamento títulos jurídicos próprios à negociação coletiva (art. 7º, XIII, CF/88). Noutras palavras, a nova Constituição teria invalidado as dilatações unilaterais e bilaterais previstas no texto da CLT.

A leitura gramatical, lógico-sistemática e teleológica do texto magno não comporta semelhante interpretação, uma vez que a mesma Constituição reconhece, expressamente, a existência do trabalho extraordinário, apenas exigindo que tenha remuneração superior em 50% à cabível ao trabalho normal (art. 7º, XVI, CF/88). O que a Constituição claramente inviabiliza é a estipulação infraconstitucional de jornada padrão superior ao marco temporal que fixa em seu art. 7º, XIII. Suplantadas as fronteiras desse marco, está-se, assim, diante do trabalho extraordinário, com os efeitos que lhe são próprios.

O trabalho extraordinário pode ser observado na legislação brasileira nas seguintes situações: acordo escrito de simples prorrogação; acordo escrito de regime de compensação de jornada; força maior ensejadora da prorrogação; atendimento a serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos e mediante prorrogação em face de causas acidentais ou força maior, nos termos do artigo 61, §3º, consolidado, sempre que em função disso ocorrer a interrupção do trabalho em virtude da impossibilidade de sua realização.

No tocante ao acordo de prorrogação de jornada, tal modalidade está prevista em texto celetista específico (art. 59). Tal acordo deverá ser escrito, podendo ser coletivo ou bilateral, a teor do texto legal mencionado. A viabilidade de acordo bilateral de prorrogação de jornada, como se sabe, tem sido questionada em face do inciso XIII do art. 7º da CF, que apontaria, segundo algumas vozes, na direção da exclusividade de título jurídico coletivo para autorização de dilatação de jornadas. A maioria da jurisprudência, contudo, não tem se posicionado em torno de semelhante vertente interpretativa, com suporte nos fundamentos já

expendidos no presente texto. Ressalte-se que o referido inciso XIII reporta-se, expressamente, à jornada normal (a qual não poderia exceder o padrão ali estabelecido), sendo que o inciso XVI do mesmo art. 7º constitucional reporta-se, expressamente, à jornada extraordinária (a qual não poderia ser remunerada abaixo do ali previsto).

Do cotejo dos preceitos percebe-se uma clara vedação a jornadas normais superiores ao padrão do inciso XIII, ao lado de uma vedação combinada a jornadas extraordinárias (excetuado o regime de compensação já referido, preventivamente, pelo inciso XIII) sem a sobre remuneração especificada no inciso XVI.

De todo modo, há restrições a tal dilação de jornada por simples acordo de prorrogação. Essa modalidade não é extensível aos menores de 18 anos, os quais somente poderiam laborar, lícitamente, em sobrejornada em contextos de regime de compensação ou de força maior (art. 413, CLT).

Por outro lado, em atividades ou circunstâncias insalubres, a CLT impõe um obstáculo administrativo à prorrogação, derivado de considerações de medicina do trabalho: a prorrogação somente poderá verificar-se caso autorizada pela fiscalização administrativa do Ministério do Trabalho (art. 60, CLT).

No tocante ao regime de compensação de jornada tal modalidade está prevista em texto celetista (§2º do art. 59) e constitucional (inciso XIII, art. 7º) específicos, que trata, respectivamente do banco de horas e da compensação semanal da jornada de trabalho, que serão tratados no capítulo posterior a este, para onde remetemos o leitor, no intuito de evitar redundâncias.

Quanto à prorrogação por motivo de força-maior (necessidade imperiosa), tal modalidade está prevista apenas no texto celetista (art. 61, caput e §2º). A legislação fala em dilação decorrente de necessidade imperiosa, que resulte de motivo de força maior. Desse modo, fator de força maior (ou caso fortuito) que não conduza a uma necessidade imperiosa de prorrogação de jornada não justificaria semelhante prorrogação.

O conceito de força maior está lançado pela própria CLT: será "todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente" (art. 501, caput, CLT). Como se percebe, a Consolidação reúne, na mesma figura, a força maior em sentido estrito e o caso fortuito, por produzirem idênticos efeitos jurídicos.

Esclarece, por fim, que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (§1º do art. 501, CLT). Já se pacificou também na jurisprudência a interpretação de que não se enquadram no conceito de força maior fatores derivados de alterações da política econômica

governamental. Tais fatores, sendo componentes comuns à dinâmica do mercado econômico, inscrevem-se no risco normal do empreendimento, a ser suportado pelo empregador (art. 2º, CLT).

Tal prorrogação, segundo a CLT (art. 61, §1º), poderia resultar de ato unilateral do empregador (ato motivado, obviamente). Seria este, assim, um exemplo do chamado *jus variandi* empresário no âmbito da relação de emprego. Evidentemente que o mesmo argumento que sustenta que o art. 7º, XIII, CF/88, teria revogado a prorrogação bilateralmente negociada aplicar-se-ia ao presente caso, de modo a negar validade a esse tipo de dilação acatada pela CLT. Não é essa, porém, a compreensão jurisprudencial majoritária: esta vertente dominante não enxerga semelhante proibição no inciso XIII, examinado, sendo que entende que o correlato inciso XVI do mesmo art. 7º constitucional reconhece, expressamente, a viabilidade de sobrejornada (apenas determinando que seja sobreremunerada).

Efetuada a dilação, caberá ao empregador comunicar sua ocorrência, em 10 dias, à Delegacia Regional do Trabalho, ou antes disso, se houver fiscalização no estabelecimento ou empresa (§1º, art. 61).

A CLT - em injustificável transferência do risco empresário para o trabalhador - permitia que tais horas extraordinárias fossem laboradas sem pagamento do respectivo adicional (§2º, art. 61). Tal preceito celetista entrou em choque com texto expresso da nova Constituição (art. 7º, XVI), quedando-se revogado desde a sua promulgação.

No tocante à prorrogação para conclusão de serviços inadiáveis (necessidade imperiosa), tal modalidade também está prevista apenas no texto celetista (art. 61, caput e § 2º). A lei refere-se à dilação de jornada decorrente de necessidade imperiosa, vinculada à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61, CLT). Trata-se, em suma, de serviços emergenciais, que não possam ser realizados em horário pré-determinado ou não possam ser postergados, sob pena de manifesta perda do resultado útil da respectiva tarefa ou trabalho ou claro prejuízo reflexo. São exemplos expressivos o descarregamento e armazenamento de produtos perecíveis ou a conclusão de reparos em aparelhos condicionadores essenciais.

Tal sobrejornada será remunerada com o adicional constitucional de no mínimo 50% (art. 7º, XIV, CF/88). Há restrições à presente modalidade de prorrogação quanto aos trabalhadores menores (art. 413, CLT). Registre-se, por fim, que pelo texto celetista, tal modalidade de prorrogação não poderá ultrapassar a fronteira temporal máxima de 12 horas de trabalho (art. 61, §2º, CLT).

A última modalidade é a prorrogação para reposição de paralisações empresariais, também prevista exclusivamente pela CLT (§3º do art. 61). A legislação fala em dilação para recuperação do tempo perdido em virtude da ocorrência de interrupção do trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior que tenham impossibilitado a prestação de serviços. Nesse caso, a prorrogação seria limitada a 45 dias no ano e 2 horas no dia - independentemente de ter sido maior o lapso temporal de paralisação empresária. A presente dilação exige prévia autorização da autoridade competente (art. 61, §3º, CLT), ao contrário das duas anteriores que admitem comunicação administrativa posterior.

Feita essa categorização acerca das possibilidades de suplementação da jornada de trabalho, cumpre analisar a situação decorrente da supressão das horas extraordinárias prestadas com habitualidade.

Tal análise justifica-se pelo fato de ser comum, embora não ideal, os empregadores se utilizarem, com habitualidade, das horas extraordinárias de trabalho, criando, com isso, nova duração do trabalho para os empregados, gerando, muitas vezes, situações nefastas à saúde do trabalhador e consequências no número de postos de trabalho que poderiam estar à disposição de desempregados.

Diante dessa situação, há muito tempo se discute como se proceder em termos de integração ao salário dos valores pagos a título de horas extras habituais, bem como eventual indenização ao trabalhador, quando o empregador suprime as horas extras realizadas com habitualidade. Não há dúvidas de que a situação é polêmica, visto que afeta diretamente fatores essenciais à vida do trabalhador, primeiro, a sua saúde, e, segundo, a situação financeira que norteia essa discussão, além de influenciar na disponibilidade de novos postos de trabalho, como se verá adiante.

As horas extras prestadas de forma habitual sempre motivaram por ocasião da supressão, quer total ou parcial, enormes debates jurídicos. Essa teoria de incorporação de verbas habituais aos salários foi acolhida por certo período pelos Tribunais, em especial pelo Enunciado nº 76, do TST, que rezava: "O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 02 anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais."

Este Enunciado deixou de compor a jurisprudência trabalhista brasileira desde o ano de 1989, quando pela Resolução Administrativa nº 01, o TST modificou o entendimento anterior e aprovou a Orientação Jurisprudencial nº 291, que tem a seguinte redação revisada no ano de 2011:

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Com a nova redação, resta evidente que o entendimento do TST é no sentido de admitir como legítima a supressão das horas extras habituais, desde que prestadas há mais de um ano, independentemente do número de anos acima de um que foram laborados. Ainda, que a integração do valor das horas extras devidas pela supressão na forma do Enunciado nº 76 passa a ser devida como indenização e em parcela única.

O TST em suas decisões mais recentes mantém o posicionamento de não incorporar o valor das horas extras, mas determinar a indenização. Desta forma, no atual entendimento do TST ocorrendo a supressão das horas extras habituais, o cálculo da indenização deve ser baseado na média aritmética das horas extras prestadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra da época da supressão, multiplicando-se, então, pelo número de anos ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de horas extras.

A indenização das horas extras não irá incorporar ao salário do empregado por ocasião de sua supressão. Ele receberá uma indenização única e o seu salário volta a ter o valor equivalente ao número de horas normais trabalhadas no mês, ou seja, o salário do empregado não irá sofrer alteração, o valor será normal, após o pagamento da supressão.

Por fim, cumpre ressaltar que mais importante que indenizar o trabalhador pela supressão de horas extras é a atuação dos sindicatos, Ministério Público do Trabalho, a própria Justiça Trabalhista, auditores fiscais do trabalho, empregados e empregadores, no sentido de evitar a realização habitual de horas extras pelo trabalhador, para que seja respeitado, efetivamente, o direito ao lazer, ao descanso, à saúde e à dignidade do trabalhador, além de evitar que essa situação seja mais um fator de elevação dos índices de desemprego.

No capítulo seguinte, serão analisados os efeitos da flexibilização na jornada de trabalho em busca de fundamentar a hipótese de que a limitação da flexibilização da jornada de trabalho (e uma das formas dessa limitação consubstancia-se na diminuição da utilização de horas extraordinárias) pode influenciar no aumento do número de postos de trabalho.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O que se tem visto nas últimas décadas, especialmente a partir dos anos 90, é uma depreciação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em nome de uma maior flexibilidade das condições de trabalho, com a propagação da ideia, pelo modelo econômico neoliberal de que isso conduziria todos a uma nova realidade no século XXI. Não obstante, o que se verifica nesse início de século é justamente o contrário, as constantes crises econômicas, o aumento dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, além do desemprego em massa.

Segundo Sennett (1999, p. 53), a palavra flexibilidade entrou na língua inglesa no século XV, sendo que seu significado derivou originalmente da simples observação de que, ainda que a árvore se dobre com o vento, seus galhos sempre voltam à posição normal. De modo que o comportamento humano deveria ser flexível, de adaptação às circunstâncias variáveis. Foi com essa ideia que se instalaram nas últimas décadas do século XX novas práticas administrativas que propunham uma reengenharia empresarial, com uma especialização flexível da produção. Nota-se, por oportuno, que essa especialização flexível tenta colocar, cada vez mais rapidamente, produtos mais variados no mercado, sendo, pois, a antítese do sistema de produção incorporado no período conhecido por fordismo. Esse regime mais flexível influi diretamente na organização do tempo no local de trabalho, surgindo experiências com vários horários - inclusive a anualização do tempo de trabalho - no chamado "flexitempo".

Não há dúvidas de que as formas de trabalho que ditaram as primeiras leis laborais sofreram grandes transformações, não apenas neste século, mas no decurso de toda a sua existência, desde o modelo fordista de relação vertical ao toyotismo, que deu início à horizontalização da produção e, posteriormente, à cibernética, com os teletrabalhos e suas evoluções. Todavia, a expressão flexibilidade parece ocultar a verdade de seu conceito - variação da nova ordem do capitalismo global - sendo transmitida às pessoas, conforme observa o autor supracitado, atrelada à falsa ideia de liberdade.

Ao refletir acerca da metáfora de Sennett (1999, p. 53), surgem algumas indagações: O modelo de flexibilidade que os adeptos do neoliberalismo pretendem implantar tem mesmo essa característica de liberdade? Ou o que se pretende com o uso dessa expressão é camuflar a ideologia neoliberal que cria a montagem de um suposto pensamento único de hegemonia

desse modelo econômico, apresentando a flexibilização como solução para os seus problemas?

Antes, contudo, para um melhor delineamento e compreensão da relação entre a flexibilização e a ideologia neoliberal, cumpre indicar e analisar os principais fundamentos para o advento da flexibilização, o que será feito adiante.

3.1 FUNDAMENTOS PARA O ADVENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A proposta de flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu na Europa, com o ideal de fazer o Direito do Trabalho colaborar com o desenvolvimento econômico, necessidade imperiosa, decorrente da crise do petróleo de 1973. Nessa época, diante do abalo econômico mundialmente sofrido, as diretrizes das condições de trabalho anteriormente propostas tiveram que sofrer profundas transformações, como forma de adequação ao novo cenário global. (URIARTE, 2002, p. 15)

Diante desse quadro economicamente hostil, os sensíveis avanços, verificados precedentemente no Direito do Trabalho, transformaram-se em pesos insuportáveis às empresas. Essas, por sua vez, viram-se obrigadas a reduzir o contingente de pessoal, impedidas de ampliar seus quadros, com novas contratações. A crise provocou a redução na demanda de trabalho, surgindo como consequência fatal o desemprego e a busca pelo mercado informal.

Robortella (2010, p. 420) afirma que a crise econômica dos anos 70 foi gerada pela combinação de fatores como inflação, recessão e aumento dos preços do petróleo, trazendo como resultado a desestabilização de muitas economias, até mesmo as do então chamado primeiro mundo. Com isso, começaram a cair os níveis de emprego e os sistemas de seguridade social deram mostra de desequilíbrio e insuficiência de recursos, por força de uma grave crise de financiamento. Nos anos 80, a tudo isso veio se somar a questão da dívida externa, principalmente dos países de terceiro mundo, com graves reflexos econômicos internos, atestados por altas taxas de inflação e quedas ainda maiores nos níveis de emprego e de remuneração do trabalho.

Süssekind (1999, p. 206) sustenta que a flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho a partir da década de 1980

na Europa Ocidental, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em função da crise econômica advinda do choque petrolífero. De acordo com a referida autora, o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de propiciar a implementação de novas tecnologias ou novos métodos de trabalho e, bem assim, o de evitar a extinção de empresas e agravamento das condições socioeconômicas.

Já para Nascimento (2002, p. 31), o fenômeno da flexibilização foi também decorrente do surgimento dos blocos econômicos, do avanço da tecnologia e o crescimento do desemprego. Para este autor, o fenômeno em estudo teria surgido como uma tentativa de solucionar problemas de conjuntura tecnológica e econômica, sem ter, entretanto, se verificado, na prática, mudanças substanciais no tocante ao surgimento de novos postos de trabalho.

Travava-se nesse momento, acalorado debate entre duas correntes opostas de pensamento. Uma de inspiração neokeynesiana, que tivera grande aceitação até então, atribuía ao Estado a tarefa de formular política de pleno emprego; à economia de mercado caberia regular a inflação e a distribuição de renda. Outra de inspiração liberal, sustentava o contrário, ou seja, deveria o Estado controlar a inflação, deixando para as forças de mercado a criação de empregos. Para essa segunda corrente, a interferência estatal na política de emprego seria indesejável e inadequada, por estabelecer uma rigidez incompatível com a necessária fluidez e mobilidade da economia (MENEZES, 2014).

Neste sentido, Uriarte (2002, p. 19) ataca os fundamentos econômicos da flexibilização, os quais seguiriam fórmulas da escola econômica neoliberal, pretendendo maximizar a individualização das relações de trabalho, com ênfase na não intervenção do Estado, na negociação entre o trabalhador diretamente com o empregador, aproximando-se cada vez mais do Direito Civil e abandonando o Direito do Trabalho. O autor ressalta ainda uma aparente contradição da proposta de flexibilização, na medida em que suscita a necessidade de intervenção restritiva do Estado nas questões de direito coletivo do trabalho.

O autor supracitado critica a afirmativa de que com a flexibilização, com o barateamento do custo do trabalho e o conseqüente aumento dos lucros da empresa, haveria o estímulo a novos investimentos na produção, o que ensejaria o crescimento dos níveis de emprego e dos salários, e melhoria das condições de trabalho.

Destaca, ainda, haver outros fatores que contribuíram para a adoção da flexibilização no seio do Direito do Trabalho. Do prisma sócio-cultural, Uriarte (2002, p. 22) destaca o desprezo pela solidariedade como valor da sociedade pós-moderna, o que mina de forma geral o apoio aos sindicatos, à negociação coletiva e à greve, além da própria legislação do

trabalho. No plano político, com o fim da Guerra Fria, a ausência do fantasma do comunismo dispensa a manutenção do Estado do Bem-Estar Social. E por fim, o enfraquecimento dos sindicatos favorece a aprovação de medidas flexibilizatórias que tendem a enfraquecê-los ainda mais.

Já as divergências teóricas sobre a flexibilização, no parecer de Nascimento (2002, p. 33), derivam de concepções diferentes do próprio Direito do Trabalho: "É o que explica posições tão diferentes como a daqueles que vêem na flexibilização um remédio pra os males da economia e do Direito do Trabalho, e outros que nela vêem apenas um engodo para disfarçar o propósito de reduzir direitos dos trabalhadores como parte de um plano diabólico de globalização".

Da análise de todos os conceitos acima explicados, pode-se conceituar a flexibilização como um mecanismo de adaptação das condições de trabalho, diante das mudanças econômicas, tecnológicas e sociais de determinado país ou região, com o objetivo de equacionar, de um lado, o custo da produção das empresas como o aumento da competitividade e, de outro, os direitos indisponíveis dos trabalhadores enquanto direitos sociais.

Contudo, os resultados insatisfatórios de um modo geral das técnicas flexibilizatórias, com ampla precarização das relações de trabalho e diminuição dos níveis de emprego, influíram fortemente na doutrina justrabalhista, surgindo novas interpretações da flexibilização ideologicamente criticável. Destarte, a influência da ideologia neoliberal será objeto de análise no próximo tópico. Antes, registrar-se-á a categorização que comumente é feita pela doutrina, acerca dos tipos de flexibilização.

Nesse sentido, Delgado (2007, p. 67):

Pela flexibilização, o preceito legal trabalhista é atenuado em seus comandos e efeitos abstratamente estabelecidos, em decorrência de permissivo estipulado em norma estatal ou integrante de instrumento coletivo negociado [...]. Nessa medida, a flexibilização trabalhista pode ser heterônoma (oriunda de permissivo constitucional ou legal) ou autônoma (oriunda de permissivo de CCT ou ACT).

Esmiuçando a citação supracolacionada, tem-se que a flexibilização trabalhista subdivide-se em dois tipos: a heterônoma e a autônoma. Na flexibilização heterônoma do Direito do Trabalho encontram-se as situações concretas em que uma norma jurídica proveniente do próprio Estado realiza a atenuação do comando legal já existente, ou, ainda, autoriza para que outro agente o faça. Esse tipo flexibilizante possui como limite as

disposições constitucionais, já que não pode uma norma legal infraconstitucional afrontar aquilo estabelecido em sede constitucional.

Caracterizam a flexibilização autônoma trabalhista as situações em que uma norma coletiva negociada (e, portanto, não oriunda da ação legislativa estatal) realiza a multimencionada atenuação do comando legal já posto. Essa espécie encontra limites não só na própria Constituição, como também em toda a legislação infraconstitucional e nas disposições ratificadas em tratados e convenções internacionais. Nesse ínterim, o desrespeito a qualquer dos referidos limites repercute invariavelmente na validade da respectiva cláusula pertencente ao instrumento coletivo negociado, tornando-a, pois, passível de anulação. É o que ocorre, por exemplo, com as tentativas recorrentes de redução do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, em jornadas que excedem seis horas diárias, destinado à alimentação e/ou repouso do trabalhador (art. 71, CLT).

Nesse diapasão, vale ressaltar que a validade dessa última espécie de flexibilização deve obedecer aos seguintes pressupostos: a) é imprescindível que haja uma autorização legal ou constitucional, como é o caso da faculdade de compensação de horários e redução da jornada máxima constitucionalmente imposta no art. 7º, XIII da Carta Magna; e b) deve se tratar de parcela supralegal, ou seja, cuja origem provenha da própria negociação coletiva, como, por exemplo, o auxílio-alimentação, consistente numa parcela desprovida de caráter salarial instituída por norma coletiva negociada.

Cumpra, ainda, ressaltar a diferença necessária que deve ser feita entre os vocábulos flexibilização e desregulamentação, que não raramente são tratados como sinônimos.

A desregulamentação do Direito do Trabalho consiste numa estratégia político legislativa de diminuição da interferência legal/estatal nas relações laborais, para que estas se desenvolvam de forma amplamente livre, permitindo, ao menos em tese, uma maior desenvoltura das entidades sindicais na busca de melhores condições de trabalho em contato direto com o segmento patronal. Trata-se de verdadeira retirada, por meio de iniciativa legal, do véu protetor atinente às normas trabalhistas clássicas, em pontuais situações que envolvam determinadas relações laborais travadas em algum segmento socioeconômico.

A preocupação maior é no uso indevido da flexibilização, de modo a aproximar esse fenômeno da desregulamentação, tornando a flexibilização uma nítida propagação ideológica neoliberal. Essa influência de cariz neoliberal nas ideias flexibilizatórias será enfrentada no tópico seguinte.

3.2 FUNDAMENTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E IDEOLOGIA NEOLIBERAL: O DESEMPREGO COMO CONSEQUÊNCIA

Estabelecidas estas questões iniciais, pretende-se investigar a relação entre a flexibilização das normas laborais e a propagação ideológica realizada pelo modelo econômico neoliberal, que a apresenta como solução para o problema do desemprego, através da montagem de um suposto pensamento único de hegemonia do referido modelo econômico.

É muito difundida a ideia segundo a qual o processo e a forma atuais da globalização seriam irreversíveis. Isso também tem a ver com a força com a qual o fenômeno se revela e instala em todos os lugares e em todas as esferas da vida, levando a pensar que não há alternativas para o presente estado de coisas.

Para Santos (2011, p. 159), a globalização atual é muito menos um produto das ideias atualmente possíveis e, muito mais, o resultado de uma ideologia restritiva adrede estabelecida. Segundo o autor, todas as realizações atuais, oriundas de ações hegemônicas, têm como base construções intelectuais fabricadas antes mesmo da fabricação das coisas e das decisões de agir. A intelectualização da vida social, recentemente alcançada, vem acompanhada de uma forte ideologização.

Todavia, para o autor, há uma forte tendência à dissolução dessas ideologias, no confronto com as experiências vividas dos povos e dos indivíduos. O próprio credo financeiro visto pelas lentes do sistema econômico a que deu origem, ou examinado isoladamente, em cada país, aparece menos aceitável e, a partir de sua contestação, outros elementos da ideologia do pensamento único perdem força.

Além das múltiplas formas com que, no período histórico atual, o discurso da globalização serve de alicerce às ações hegemônicas dos Estados, das empresas e das instituições internacionais, "o papel da ideologia na produção das coisas e o papel ideológico dos objetos que nos rodeiam contribuem, juntos, para agravar essa sensação de que agora não há outro futuro senão aquele que nos virá como um presente ampliado e não como outra coisa" (SANTOS, 2011, p. 159). Daí a pesada onda de conformismo e inação que caracteriza esse tempo, contaminando os jovens e, até mesmo, uma densa camada de intelectuais.

Cumprido destacar que esta pesquisa utiliza a concepção de Mészáros (2004, p. 17) sobre ideologia. Partindo do debate sobre a pertinência da análise da ideologia para interpretar as relações sociais na sociedade capitalista atual, o autor conceitua-a como uma forma específica de consciência social que não pode ser separada da ideia de sociedade de classes.

Seria a consciência prática inescapável desse tipo de sociedade, articulando conjuntos de valores e estratégias rivais em busca do controle do metabolismo social, circunscrevendo seus vários aspectos, estendendo-se a áreas da atividade humana como a arte, a filosofia ou a teoria social.

Nesse sentido, a característica que representa, para Mészáros, a própria natureza da ideologia é a necessidade da formação de uma consciência prática do conflito social, disputando mesmo o controle da estrutura social, considerado como o conflito fundamental. Esse imperativo de tornar-se consciente de forma prática tem a função de resolver o conflito entre as alternativas mutuamente excludentes e hegemônicas pela luta (MÉSZÁROS, 2004, p. 25).

Feita esta delimitação conceitual, cumpre reforçar que a flexibilização é uma constante nas relações de trabalho, que sempre se ajustaram às novas necessidades econômicas e sociais. Contudo, a tendência do pensamento liberalista é no sentido de flexibilizar-se unilateralmente em favor da empresa, o que significa predominância às leis econômicas e vigentes. A constante adequação da norma trabalhista às diversas situações econômicas e sociais é prova contundente da maleabilidade própria desse ramo jurídico. Portanto, o Direito do Trabalho é, sem dúvidas, um direito flexível.

Entretanto, a flexibilização em discussão hoje se baseia no desmonte do elemento protecionista, ou seja, auspica-se por um contrato de trabalho destituído das regras tutelares e com predominância das vontades das partes. Assim, sabendo-se que a ideia de flexibilização do Direito do Trabalho tem sido utilizada como pressuposto de satisfação do interesse econômico, ousa-se investigar a ideologia que o termo flexibilização carrega.

A velocidade das mudanças exigidas pelo novo paradigma tecnológico e a competitividade do mercado globalizado passaram a exigir significativa racionalização da mão de obra. Por conseguinte, o empresariado passou a querer despedir, esbarrando, então, no plexo regulatório protetor, que na visão concorrencial é contrário à modernização. Assim, impuseram-se ao capital a necessidade de se promover demissões menos onerosas para não reduzir o seu potencial de investimento. A saída encontrada foi a flexibilização da legislação trabalhista, uma vez que na visão da (re) mercadorização do trabalho a questão do emprego seria solucionada pelo próprio mercado - a desocupação, então, seria momentânea (STANDING, 2013, p. 56).

Evidencia-se, ainda, que a desocupação da mão de obra e a aquisição de novas tecnologias eram usadas como argumentos para a sobrevivência da empresa, sem, contudo, se oferecer uma contrapartida. É importante frisar que a razão dessa postura, inclui a pressão dos

organismos de crédito internacional (criados na convenção de *Bretton Woods*), entre outros fatores, na justa medida da propagação do pensamento liberal, que considera como de influência decisiva a promoção da flexibilização do mercado e do Direito do Trabalho. Esse modelo de flexibilização sustentado pelos defensores do liberalismo econômico ostenta rejeição à manifestação coletiva, adotando-se, neste campo, uma legislação rígida, ao mesmo tempo em que se estimula a flexibilização da legislação protetora no âmbito das relações individuais (CAVALCANTI, 2008, p. 134).

Nota-se, portanto, que para abordar a questão dos fundamentos da flexibilidade imposta como objetivo de um Estado moderno e eficiente, não se pode deixar de mencionar as peculiaridades do neoliberalismo, que tem como principais objetivos combater o dirigismo e lograr a desintegração do Estado do Bem-Estar Social. Assim, cabe ressaltar que a ausência de compromisso social por parte dos Governos, a sua omissão quanto à criação de políticas de emprego e de formação profissional voltadas para novas tecnologias e a sua falta de empenho em descobrir novas atividades econômicas capazes de absorver a população desempregada têm como resultado a precarização da relação de trabalho.

Cumprindo ainda registrar duas considerações importantes: a função clássica do contrato coletivo de incontestável particularidade social e a incongruência de promulgarem-se leis autorizadas da flexibilização pela autonomia coletiva em assuntos pontuais, o que se pode considerar que resulta na perda da característica emergencial e temporária motivadora da flexibilização.

Hipoteticamente, diante de um momento de crise, caberia aos empregadores, empregados e respectivos sindicatos de classe decidirem o caminho a ser seguido de forma a preservar os empregos e, ao mesmo tempo, possibilitar o soerguimento da empresa. É nesta mesa de negociações que nasce a flexibilização autêntica, circunstancial, transparente e responsável, conduzida pelos principais atores sociais - trabalhadores e empregadores - e em atenção a questões conjunturais momentâneas. Esse é o movimento de consagração da autonomia coletiva dos trabalhadores tanto para conseguir direitos como para momentaneamente negociá-los, atendendo ao bem maior, ou seja, a manutenção do nível de emprego.

Enquanto na mesa de negociação os trabalhadores podem obter compensações decorrentes das eventuais perdas no processo de flexibilização, na forma de flexibilização unilateral - que é imposta - não há qualquer garantia de que lhes sejam asseguradas eventuais reparações. Além disso, pode-se considerar que tal unilateralidade lhes usurpa a cidadania, como também descaracteriza o sindicato como sujeito de direito.

Ademais, a negociação coletiva, pela expansividade que comporta, pode intervir no processo de definição de parâmetros fundamentais da conjuntura socioeconômica na conformação e gestão da empresa a partir de interesses socioprofissionais. Por isso, tem ela aptidão para atuar como mecanismo de mudança social e econômica condicionando a satisfação das necessidades coletivas e de estabilidade social.

Realça-se, contudo, que não é dessa forma que vem sendo discutida a agenda da flexibilização. A ideia sobre a flexibilização como um instrumento inevitável a fim de superar a crise e a situação de desemprego obedece a múltiplas causas, todas derivadas da política econômica totalmente alheia às garantias laborais, não trazendo em seu conteúdo a pureza da intenção legítima, que urge por esse "dobrar dos galhos para suportar a ventania que assola impiedosa", parafraseando Sennett (1999, p. 50). De qualquer forma, a desregulamentação e a flexibilização têm vinculação umbilical com o neoliberalismo, cujo núcleo principal é a redução da intervenção do Estado no mercado de trabalho.

Assim, evidencia-se latente o encadeamento casual entre o renascimento do velho pensamento liberal e as propostas de flexibilização, insofismavelmente ideológicas, que atacam as bases de sustentação do Direito do Trabalho e o determinam como ramo jurídico intervencionista no plano das relações econômicas bilaterais do trabalho subordinado. Com efeito, a questão envolve também a autonomia dogmática do Direito do Trabalho, sua ontologia tuitiva. Por isso, ao perquirir-se a essência desse ramo jurídico deve-se perguntar se tal flexibilização não a desnatura. De algum modo, a flexibilização está operando virtualmente a derrogação da ordem público-social, transferindo os aportes da história do Direito do Trabalho para uma pretendida ordem pública econômica que definitivamente se identifica com setores empresariais (CAVALCANTI, 2008, p. 140).

A propagação das forças promotoras das relações laborais - de inspiração neoliberal - penetra em diversos setores da sociedade de forma a influenciar a atuação dos protagonistas da relação laboral. Salienta-se também que a força dos propagadores da flexibilidade não é uma força isolada; ela vem sendo construída paulatinamente e influenciando a opinião pública a acreditar que este caminho promoverá o desenvolvimento e, conseqüentemente, novos postos de trabalho. No que se refere aos trabalhadores, estes, premidos pelo medo da perda de emprego e esperançosos de que com a flexibilização da relação trabalhista aumentar-se-ão os postos de trabalho, acabam aderindo a este fenômeno.

A presente pesquisa desenvolve-se no caminho oposto a essa construção ideológica. Apresentar-se-á no capítulo que se segue, justamente o contrário, ou seja, a limitação da

flexibilização como instrumento que possa influenciar na geração de mais postos de trabalho, através da redução da duração do trabalho.

Nesse ínterim, a construção da hegemonia do pensamento neoliberal também omite, propositadamente, a questão do desemprego como consequência da ofensiva ultraliberal.

A conjuntura do sistema econômico, social e político capitalista, ao longo do final do século XX, propiciou a realização de importantes acontecimentos de notável impacto no mundo do trabalho. A concentração desses acontecimentos em curto período histórico fez brotar diagnósticos generalizados a respeito da presença de uma suposta crise estrutural no tocante ao trabalho e ao emprego na contemporaneidade do capitalismo.

Algumas vertentes teóricas potencializam a perda de centralidade do trabalho na sociedade em cuja perspectiva poderiam ser incluídos desde os trabalhos que despedem do proletariado como protagonista social (GORZ, 1999), até propostas rogando que se ponha fim ao próprio trabalho subordinado (KURZ, 1993), passando por vaticínios fatalistas sobre o desaparecimento definitivo dos empregos (RIFKIN, 1995; MEDA, 1995), por denúncias dos efeitos sociais causado pelo aumento do desemprego (FORRESTER, 2001), entre outras formulações apoloéticas, algumas menos pessimistas quanto à destruição definitiva dos empregos, considerando que o desaparecimento de alguns empregos em um setor da economia corresponderia a criação de outros empregos em outros setores, principalmente no setor de serviços (CASTELLS, 2007).

De fato, a ausência de crescimento econômico sustentado ao longo das últimas décadas, aliada à adoção do receituário neoliberal nas políticas públicas, conduziu vários países, a exemplo do Brasil, à mais grave crise do emprego de sua história. Em grande medida, o fenômeno do desemprego foi oficialmente justificado pelo ultraliberalismo a partir de suas causas estruturais, tomando em consideração três principais fatores ocorridos, ou acentuados, a partir dos anos de 1970, todos relacionados à dinâmica e estrutura do próprio capitalismo, quais sejam: a terceira revolução tecnológica, o processo de reestruturação empresarial e a acentuação da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional.

Entretanto, verifica-se uma omissão singular no cerne dessa linha explicativa dominante no tocante à coincidência temporal, entre as políticas públicas, sobretudo, econômicas e financeiras seguidas pelos Estados neoliberais e a intensificação do desemprego.

Em virtude do desgaste ocasionado pela contraposição entre a realidade econômica de baixa geração de postos de trabalho, na maior parte precária, e a explicação oficial para o desemprego crônico, houve certa acomodação confusa no interior dos governos. As políticas

públicas de emprego recentemente adotadas terminaram sendo reflexo das razões oficialmente apresentadas pelo modelo econômico neoliberal para o desemprego.

O presente tópico tem por objetivo melhor identificar, sem a pretensão de esgotar a matéria, a natureza da manifestação do desemprego. Para tanto, utilizará como referencial teórico os apontamentos de Mészáros (2006, p. 30) e Pochmann (2006) sobre as verdadeiras causas da atual crise do emprego, por se coadunarem mais estreitamente com o objetivo central desta pesquisa, justamente por fazerem um paralelo entre desemprego, flexibilização e jornada de trabalho.

Para Pochmann (2006), o movimento de desestruturação do mercado de trabalho revela, de certa forma, a natureza e a dimensão da atual crise do emprego, sendo três os seus principais componentes. O primeiro está associado à presença, em larga escala, do desemprego em praticamente todos os segmentos sociais, embora aponte para a maior desigualdade quando se consideram as classes de rendimento, raças, gêneros e níveis de escolaridade, podendo-se deduzir que, além do preconceito racial, aprofundou-se ainda mais o preconceito de classe de rendimento no interior do mundo do trabalho.

O segundo componente que caracteriza a desestruturação do mercado de trabalho diz respeito à regressão dos postos de trabalho formais, o que contribui para a perda de participação do emprego assalariado no total das ocupações, o que o autor convencionou chamar de desassalariamento.

Por fim, o terceiro componente refere-se ao processo de destruição de postos de trabalho de melhor qualidade, sem a mesma contrapartida nos empregos criados. Para o autor, a expansão das formas de inserção da população referentes às ocupações com baixa produtividade e precárias condições de trabalho marca o contexto mais amplo da crise do emprego, já que a maior parte das vagas abertas no mercado de trabalho não tem sido de assalariados, mas de ocupações sem remuneração, por conta própria, autônomos, entre outros.

O autor ainda ressalta que os esforços governamentais dos países que seguem o receituário neoliberal para comprimir o total de gastos com o pessoal do setor público, além de indicarem mudança no papel do Estado, expressam a tentativa de compensar, em parte, a expansão das despesas públicas com encargos financeiros e demais gastos, sobretudo com a estabilidade monetária tão procurada pelos neoliberais. Por conta disso, o setor público tem enfraquecido ainda mais o seu papel decisivo na geração de empregos no país.

Já para Mészáros (2006, p. 30), os três principais aspectos que justificam o desemprego como um problema de ordem estrutural, insuperável para o capital, estão consubstanciados na globalização do desemprego que afeta até mesmo o mundo capitalista

mais desenvolvido; no retorno da mais-valia absoluta e na tirania do tempo de trabalho necessário à emancipação pelo tempo disponível.

Quanto à globalização do desemprego Mészáros (2006, p. 31) afirma que:

Nos últimos anos, tem havido uma grande publicidade em torno das virtudes benéficas da globalização, falsa ideia de expansão e integração do capital como um fenômeno radicalmente novo destinado a resolver todos os nossos problemas. A grande ironia dessa tendência do desenvolvimento capitalista-que, inerente à lógica do capital e desde a constituição do seu sistema há séculos, alcançou a maturidade de uma forma inexoravelmente ligada a sua crise estrutural- é o modo antagônico pelo qual o avanço produtivo e o controle do metabolismo social lançam uma parcela crescente da humanidade na categoria de trabalho supérfluo.

Dando prosseguimento ao seu raciocínio, o autor esclarece que há poucos anos previu-se que, seguramente, todos os males sociais conhecidos, mesmo nos mais subdesenvolvidos locais do mundo, seriam superados pela modernização, em conformidade com o modelo capitalista americano. Contudo, o que aconteceu foi algo diametralmente oposto àquele quadro otimista, pois as condições outrora confinadas, segundo a teoria do desenvolvimento e a sabedoria governamental, às supostas temporárias dificuldades do subdesenvolvimento estão agora se tornando visíveis mesmo nos países capitalistas mais desenvolvidos.

O autor ainda denuncia como um dos problemas centrais do desemprego o retorno da mais-valia absoluta. Cumpre registrar que o que singulariza as relações capitalistas de trabalho é a existência de uma parte não remunerada da força de trabalho que, apropriada por quem contrata o trabalhador, produz lucro. Esta parcela do trabalho do empregado que não é remunerada foi denominada de mais-valia. A obtenção dessa mais-valia guarda relação com o número de horas durante as quais o trabalhador, renunciando temporariamente à sua liberdade e autonomia, se sujeita ao poder patronal.

Destarte, a mais-valia absoluta obedeceria apenas aos limites físicos do trabalhador, que poderia labutar para o empregado por um número de horas indeterminadas, diferentemente da mais-valia relativa, cujo limite da jornada de trabalho é imposto legalmente.

Quando Mészáros (2006, p. 33) alerta para o retorno da mais-valia absoluta, relembrando as condições aviltantes a que os trabalhadores eram expostos antes da jornada laboral ser considerada um direito indisponível, estabelece uma conexão entre a mesma e a flexibilização dos direitos trabalhistas, mais precisamente a flexibilização da jornada de

trabalho, segundo o qual, sem uma limitação à prestação de horas extraordinárias, as empresas não contratariam novos empregados, preferindo submeter seus trabalhadores às condições de precarização oriundas de uma prorrogação desregulada da jornada de trabalho, o que contribuiria, por via de consequência, para o problema do desemprego.

Outro motivo que converteu o desemprego em um problema de ordem estrutural insuperável, para o autor, foi a tirania do tempo de trabalho necessário *versus* o tempo disponível. Insuperável, porque o capital só consegue administrar o tempo de trabalho maximizando a exploração do tempo de trabalho necessário da força de trabalho empregada, ignorando totalmente o tempo disponível na sociedade de onde não pode extrair lucro, razão pela qual não tem interesse em superar o problema. Estrutural, pelo seu caráter global, por sua vinculação ao desenvolvimento da mobilidade das empresas no processo de deslocalização e realocização permanente e em decorrência da constante necessidade de ampliação da acumulação do capital.

A partir da constatação de que o capital é totalmente incompatível com o tempo livre utilizado livremente pelos indivíduos, já que necessita apenas de seres humanos como possuidores de capacidades produtivas socialmente úteis, a luta por esse tempo disponível passa a ser, segundo o autor, o objetivo aos quais todos os recursos precisam dedicar-se, se o problema do desemprego realmente for importante.

A presente pesquisa corrobora o entendimento do referido autor, na medida em que considera que a redução da jornada de trabalho deve ser recepcionada não só pelo viés quantitativo - através da ideia de geração de mais postos de trabalho - mas, sobretudo, pelo cariz qualitativo - de modo que a redução da duração do trabalho permita a conciliação da vida laboral com a possibilidade de fruição pelo trabalhador de outras atividades que também lhe sejam essenciais. Por isso, o tempo de trabalho não pode impedir à pessoa o exercício de seus direitos, tampouco lhe impedir o desenvolvimento de sua personalidade, de modo que o trabalho deve propiciar que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja protegida. Sendo assim, faz-se necessária a análise dos efeitos da flexibilização diante do princípio protetor e do fundamento da dignidade da pessoa humana.

3.3 EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DIANTE DO PRINCÍPIO PROTETOR E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Direito do Trabalho clássico parte da constatação de uma desigualdade, de um desequilíbrio de poder entre o empregado individualmente considerado e seu empregador. Nessas condições seria impossível a livre negociação individual de trabalho prestado em troca de uma remuneração sem criar condições de trabalho menos favoráveis aos empregados, parte hipossuficiente dessa relação. Daí o surgimento de um Direito do Trabalho protetor da parte fraca nessa relação, proteção tanto de fonte heterônoma como autônoma.

Entretanto, as propostas acerca das reformas no ordenamento laboral vêm sendo guiadas, em grande parte, por razões econômicas, em razão do aumento da competitividade das empresas e da diminuição do desemprego, no sentido de dotar os atores sociais de maior liberdade. São esses os argumentos favoráveis à transformação do Direito do Trabalho em flexível, o que pode, enfim, desfigurá-lo, pelo abandono das disposições protetoras e, consequentemente da garantia de alguma justiça nas relações de trabalho.

Os fundamentos do princípio da proteção se confundem com os próprios fundamentos que motivaram o surgimento do Direito do Trabalho, vale dizer, a necessidade de valorização do trabalho, o resgate da dignidade do trabalhador enquanto ser humano, a busca da igualdade jurídica, como forma de compensação de uma desigualdade econômico-social.

Diante de tais argumentos, imprescindível, portanto, situar o fenômeno da flexibilização frente ao princípio da proteção, norteador das históricas relações juslaborais, após todo o processo de luta pela valorização dos direitos fundamentais inerentes ao trabalhador no cunho da relação empregatícia.

O abrandamento de normas rígidas que se mostram incompatíveis com o atual momento histórico do Direito do Trabalho, mediante o denominado processo de flexibilização, podem incidir e afetar a essência de proteção universalmente consagrada, consubstanciada no princípio trabalhista da proteção ao hipossuficiente. Mas o objetivo maior deve ser enfatizado: há continuidade da proteção sim, se estabelecidos parâmetros claros de atuação.

Em que pese a ideia que os impulsos tecnológicos da automação, somados à tese da flexibilização das normas laborais sejam elementos capazes de gerar desemprego e precarização do trabalho e que a flexibilização seria um meio de retrocesso, se tal

procedimento for utilizado com cautela, apenas com o objetivo de adequação dos interesses patronais e empregatícios, poderá ser salutar ao Direito do Trabalho.

Os efeitos nefastos da mitigação de determinados direitos trabalhistas observados nos últimos anos não são consequência do fenômeno da flexibilização, mas sim do uso desenfreado da desregulamentação sob o rótulo de "flexibilização". A verdadeira disposição de direitos indisponíveis de forma ilimitada fez com que a maioria dos operadores do direito passassem a questionar a legitimidade do fenômeno da flexibilização.

Dessa forma, imperiosa, portanto, a presença do Estado, uma vez que a flexibilização legítima tem como um de seus fundamentos básicos, a intervenção do Estado com o objetivo de assegurar, mediante o princípio protetor, uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. Este é o objetivo da verdadeira flexibilização.

As consequências das propostas de mudanças abusivas, que só ensejam frequentes abusos e disponibilidade de direitos indisponíveis, não podem ser confundidas com as consequências do fenômeno da flexibilização. Os legítimos instrumentos flexibilizadores são capazes de compatibilizar os interesses das empresas e de seus trabalhadores, de modo a adaptar os preceitos de ordem pública às grandes alterações ditadas pelas crises econômicas e pelo desenvolvimento tecnológico, evitando-se de um lado o desemprego e de outro a disponibilidade de direitos indisponíveis.

Com efeito, imperioso que a flexibilização de determinadas condições de trabalho deva ser assistida por entes coletivos devidamente estruturados, mediante o pleno incentivo à autonomia privada coletiva, desde que observados, por óbvio, os padrões mínimos de proteção, representados pelos direitos indisponíveis dos trabalhadores. A compatibilização do princípio protetor com a teoria da flexibilização pode ser equacionada por meio de limites claros ao instituto e da estruturação dos sindicatos envolvidos na negociação coletiva.

Em relação à compatibilidade entre a flexibilização e o princípio protetor, Magano (2001, p. 78) afirma o seguinte:

A ordem pública de proteção não é, portanto, um conceito absoluto, mas relativo. Sempre se admitiu que a norma legal não fosse aplicada, quando pudesse haver a incidência de norma convencional mais favorável ao trabalhador. Por outro lado, sempre se reconheceu a difícil conciliação entre a imperatividade da norma trabalhista e o poder hierárquico do empregador. Agora, em face das exigências de flexibilização do Direito do Trabalho, força será acentuar o caráter relativo da ordem pública trabalhista admitindo-se que as normas asseguradoras de benefícios aos trabalhadores logo se traduzam em direitos, mas direitos passíveis de renúncia e transação, desde que veiculadas estas através de procedimentos idôneos, como o da convenção ou acordo coletivo [...]

Daí a necessidade de participação de sindicatos fortes, com reais poderes de representatividade, o que, em tese, garantiria a observância do princípio protetor no momento das celebrações dos acordos ou convenções coletivos. Nesse escopo, não se pode olvidar da crise pela qual vem passando o sindicalismo. A análise dos efeitos dessa crise serão analisados mais adiante por este trabalho.

Cumprindo ainda registrar ser inadmissível o afastamento do princípio protetor do Direito do Trabalho, sob a argumentação de "ajustes necessários" para o pleno desenvolvimento de determinado país. Tal princípio deve nortear todo e qualquer procedimento flexibilizador, sob pena de afronta aos princípios constitucionais do trabalho previstos no artigo 7º da Carta Magna.

A fragilidade da parte hipossuficiente da relação de trabalho é notória, em um mercado de trabalho cada vez mais hostil. De fato, verifica-se que a necessidade de ocupação provedora da subsistência do trabalhador ou da melhoria de seus meios, a par da impossibilidade de encontrar trabalho regular, conduz o indivíduo a aceitar a execução de serviços, sem as vantagens do emprego declarado. Entre a falta de trabalho e a redução da proteção social legalmente estabelecida, o trabalhador prefere suportar as consequências da última.

Diante desse cenário, o princípio protetor do Direito do Trabalho deve ser fortalecido, sob pena de retrocesso e verdadeiro retorno às condições de trabalho do início do século XX. Seria impensável admitir a argumentação de que as forças de mercado, por si só, teriam o condão de reger, de forma satisfatória, os embates entre empregados e empregadores. Daí porque a flexibilização deve ser pensada tendo como parâmetros legítimos as diretrizes norteadoras do princípio protetor.

Já até se analisaram alguns argumentos que rebatem de forma veemente a utilidade da intervenção do Estado, em especial quando tratam de sua ineficiência econômica, o que acaba por fundamentar a ideia de que as normas protetoras na verdade desprotegem o empregado, isto é, apenas geram disfunções no mercado de trabalho. Este, estando liberto das interferências das normas estatais, passaria a funcionar com maior eficiência, beneficiando a empregados e empregadores. É o chamado processo de "culpabilização" do Direito do Trabalho: o desemprego, a informalidade, a falta de competitividade das empresas seriam causadas, em boa parte, pela rigidez das normas protetoras, que, em última análise, acarretariam uma situação de maior dificuldade para o trabalhador.

Entretanto, não se pode concordar com as referidas argumentações, uma vez que a intervenção estatal trata-se de medida importante e necessária para a correção de algumas

disfunções do mercado de trabalho. A falta de ingerência estatal não ocasionaria, necessariamente, maior desenvolvimento econômico e, muito menos, teria o condão de melhorar as condições de trabalho do trabalhador. Em países como o Brasil, nos quais os altos índices de informalidade, na prática, revelam uma parcela importante do mercado de trabalho fora da ingerência do Estado, a culpa quase que exclusiva das normas protetoras é ainda mais contraditória. Se tão pouco são aplicadas, não podem ter efeitos tão nefastos.

Nessa análise principiológica na seara da flexibilização das normas laborais cumpre destacar o princípio apresentado por Andrade (2008, p. 271), que moderniza a visão do princípio protetor do Direito do Trabalho, no contexto de uma nova alternativa epistemológica, que se afasta da doutrina e da dogmática jurídica tradicionais, distanciando-se da versão reducionista de uma proteção exclusiva ao trabalhador dependente ou subordinado.

Para o autor, que cria o "princípio da proteção social", por considerá-lo mais amplo que o princípio protetor - unicamente voltado ao trabalho subordinado, ao sindicalismo obreirista e às relações individuais de trabalho - entende que o novo princípio foi concebido através de novas propostas advindas dos movimentos das organizações coletivizadas e das políticas econômicas, em adequação às características, às dimensões e das especificidades da complexa sociedade pós-industrial.

O princípio da proteção social volta-se para o amparo indistinto a todas as formas de trabalho e renda, preferencialmente livres, com igualdade de oportunidades e de proteção. Além disso, promove a incorporação dos excluídos, provenientes das incapacidades e da falta de treinamentos necessários diante da sociedade do conhecimento, por meio da salvaguarda jurídica, com uma distribuição radical de renda e de riqueza geradas pelas reestruturações dos mecanismos de seguridade social (ANDRADE, 2008, p. 220).

Cumprido, por oportuno, destacar a relação entre flexibilização e o princípio da dignidade da pessoa humana.

O convívio em sociedade tem como uma de suas características a dominação de um indivíduo sobre o outro, o que, em alguns casos, coloca o dominado em condições de submissão, que lhe roubam a sua dignidade.

Quanto à evolução da valoração jurídica da dignidade da pessoa humana, Rocha (1999, p. 24) relata:

Tendo sede na filosofia, o conceito da dignidade da pessoa humana ganhou foros de juridicidade positiva e impositiva como uma reação a práticas políticas nazifacistas desde a Segunda Guerra Mundial, tornando-se, agora, nos estertores do século XX, uma garantia contra práticas econômicas

identicamente nazifacistas, levadas a efeito a partir da propagação do capitalismo canibalista liberal globalizante sobre o qual se discursa e segundo o qual se praticam atos governativos submissos ao mercado: um mercado que busca substituir o Estado, ou, pelo menos, pelo Estado do não Direito, que busca transformar o Estado Democrático dos direitos sociais em Estado autoritário sem direitos.

O ponto central da imperatividade do princípio da dignidade da pessoa humana está no fato de que a vida em sociedade somente terá sentido se ao indivíduo forem garantidos os seus direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais.

Sob a égide do Estado Democrático de Direito, em 1988, foi promulgada a Carta Magna brasileira, conhecida como Constituição Cidadã, que traz como um de seus pilares a dignidade da pessoa humana; mais que um princípio é a razão de ser do Direito, como destaca Nery Jr. (2014, p. 151), ao discorrer que: "Esse princípio não é apenas uma arma de argumentação, ou uma tábua de salvação para a complementação de interpretações possíveis de normas postas. Ele é a razão de ser do Direito. Ele se bastaria sozinho para estruturar o sistema jurídico."

Sarlet (2011, p. 70) assevera que a Carta Magna "[...] reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não ao contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal." Segundo o autor, as prestações devem ser vinculadas à noção de mínimo existencial, abrangendo assim "o conjunto de prestações materiais que asseguram a cada indivíduo uma vida com dignidade [...] à noção de um mínimo vital ou a uma noção estritamente liberal de um mínimo suficiente para assegurar o exercício das liberdades fundamentais."

Não há dúvidas que é dever do Estado garantir o máximo possível de justiça social e, conseqüentemente, resguardar ao cidadão o conjunto de direitos humanos que, por sua vez, envolve uma série de direitos interligados, entre eles os direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, enfatiza Cecato (2008, p. 173):

As conexões que se estabelecem entre direitos laborais e desenvolvimento passam, antes de tudo, pelos direitos econômicos e sociais, os quais, por sua vez, se firmam sobre os direitos civis e políticos e têm sua efetivação também assentada nos direitos de solidariedade e fraternidade. Estabelecem-se, portanto, no princípio da indivisibilidade dos direitos humanos e fundamentais, indivisibilidade essa apreendida na realidade e afirmada a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), marco contemporâneo da sustentação da dignidade do ser humano.

Nesta mesma linha de raciocínio, Santos (2013, p. 105) define a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

[...] um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo-se reduzir o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-as no caso de direitos sociais, ou invocá-la para construir 'teoria do núcleo da personalidade' individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana.

Após definir o conceito de dignidade humana, Santos (2013, p. 106) conclui que daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará à realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205), não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Portanto, o trabalho está diretamente relacionado à dignidade da pessoa humana, uma vez que permite ao cidadão desenvolver perspectivas de melhoria de sua condição social e garantir a sua sobrevivência e a de sua família, possibilitando a vivência plena da cidadania. Nesse caso, a discussão em questão visa abordar a exploração do trabalho com jornadas que não permitam a fruição de todos os direitos consubstanciados no princípio da dignidade da pessoa humana.

Sobre a relação entre trabalho e dignidade da pessoa humana, Cecato (2007, p. 357) alerta para os fatores adversos à concretização dos direitos humanos do trabalhador, indicando, dentre outros, evidentemente, a condição subordinada do trabalhador empregado e o desemprego, atualmente estrutural.

No que respeita ao primeiro, a própria relação de trabalho subordinado concorre para os atentados aos direitos humanos nos casos de abuso do poder diretivo por parte de alguns empregadores, que humilham seus empregados, através do assédio moral, invasão de privacidade, entre outros. Para a autora, a dinâmica do capitalismo, no contexto atual de intensa globalização econômica, acentua tais práticas, visto que as empresas buscam um perfil competitivo que impõe a conquista de metas de produção e a redução do custo da mão-de-obra. Dessa feita, nas constantes exigências de desempenho e de prazos que garantam o

processo de enriquecimento e o sucesso do negócio explorado, é freqüente e comum que a pessoa humana do trabalhador seja sumariamente ignorada (Cecato, 2007, p. 359).

Com relação ao segundo, a prevalência da procura sobre a oferta de empregos coloca o trabalhador “de joelhos” em sua relação com o empregador, fazendo-o acatar mesmo ingerências e ordens que ultrapassam a medida do razoável e que, ordinariamente, atentam contra sua dignidade. O trabalho é um dos direitos essenciais. Sua supressão significa também privação de dignidade. Em primeiro lugar, porque o salário dele resultante é o instrumento de acesso às condições materiais indispensáveis a uma vida digna. Em segundo, porque a sua ausência gera sentimento de diminuição moral e repercute na inserção social do trabalhador, visto que se tem disseminada a cultura do trabalho como valor ético e social.

No tocante à flexibilização, o grande desafio que se enfrenta é o de determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, fugindo completamente dos ideais de justiça social.

Nesse ínterim, a fixação de limites à flexibilização da jornada laboral torna-se premente, diante das mudanças tão velozes oriundas das novas tecnologias de produção, que afetam, inevitavelmente, o capital, o trabalho, e a relação entre ambos, causando uma profunda reestruturação nos contratos de trabalho, configurando-se no desafio mais candente da sociedade moderna tardia ou reflexiva idealizada por Beck (2011, p. 134).

Para o referido autor, um desenvolvimento ambíguo e contraditório é posto em marcha, ao passo que a despadronização (ou flexibilização) da jornada de trabalho consuma a transição de um sistema socioindustrial unificado de trabalho de jornada integral em direção a um sistema pontuado pelos riscos e descentralizado, de subempregos flexíveis e plurais, onde o desemprego pode até desaparecer, mas ao mesmo tempo ressurge em novas formas de subemprego precário.

Especialmente no que se refere à flexibilização dos horários de trabalho, a questão da compensação de horários, do labor em horas extraordinárias e das novas escalas de trabalho, o fundamento da dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser ignorado. Deve-se enfatizar a importância desse fundamento constitucional, diante das arbitrariedades, muitas vezes cometidas sob o rótulo da “flexibilização”, mas que correspondem a verdadeiro atentado aos objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito.

De fato, submeter o empregado a extensas e exaustivas jornadas diárias, privando-o de seu convívio familiar e social, sob a argumentação de otimização dos horários de produção corresponde à clara afronta ao fundamento da dignidade humana.

Corroborar, para o acirramento do quadro, a ausência de políticas públicas que permitam a partilha do tempo de descanso e lazer (que deveriam resultar da automatização), assim como uma melhor divisão do trabalho que resta. Em outras palavras, torna-se imprescindível a intervenção do Estado no mercado de trabalho, contemplando os trabalhadores, simultaneamente, com os direitos ao trabalho e ao repouso. Tal iniciativa estaria conforme a Declaração de 1986, da ONU, sobre o direito ao desenvolvimento, segundo a qual os Estados têm o dever de formular políticas de desenvolvimento apropriadas, que visem ao bemestar do conjunto da população e de todos os indivíduos (Cecato, 2007, p. 360).

Defende-se, por conseguinte, que a flexibilização da jornada de trabalho deve ser pautada não só pelo princípio protetor do Direito do Trabalho, como também pelo fundamento da dignidade da pessoa humana. O empregado deve aceitar os termos da flexibilização não pelo receio da perda do emprego, mas como resultado de negociações legítimas com o empregador, sob a tutela do Estado e do sindicato de classe com efetiva representatividade.

Percebe-se que jamais se alcançará a plenitude dos direitos humanos, enquanto a sociedade não se conscientizar de que ao utilizar o trabalho humano devem ser observados os direitos básicos do indivíduo; caso contrário, haverá consequências nefastas para o futuro da humanidade, que vão desde uma sociedade mais violenta, até uma sociedade despreparada para enfrentar os seus próprios problemas, cada vez mais complexos.

Essa conscientização perpassa pelo reconhecimento e enfrentamento da ideologia neoliberal acerca da flexibilização, tratada no tópico anterior. Nesse sentido, Herrera Flores (2005, p. 19) aponta três tendências culturais como sendo necessárias a esta nova postura em face da dignidade: tendência à abertura de nossas percepções e ações situadas fora dos bloqueios e fechamentos ideológicos; tendência a atribuir poder aos seres humanos em suas lutas contra os processos dominantes de divisão social, sexual e étnica do trabalho e do agir; tendência à ampliação do humano para além dos limites ideológicos estabelecidos:

En el instante en que nos damos cuenta de que no estamos solos, que siempre hay otra mirada que comparte el mundo en que vivimos,- se nos revela la irracionalidad de las visiones individualistas y solipsistas que "reducen" la realidad humana a "evidencias atomizadas y fragmentadas del mundo. No estamos solos. Existen otros a partir de los cuales nos identificamos y nos diferenciamos en un proceso continuo de construcción y producción de signos y representaciones culturales. Lo humano, pues, no se reduce a nuestra mirada, sino que, constantemente, incluye en sí mismo las

miradas de los otros. Por muy infernal que sea la interrelación com los otros, no podemos escapar de ella. (HERRERA FLORES, 2005, p. 25).

No âmbito das relações de trabalho a dignidade assume a característica de instrumento na luta contra os atos e práticas abusivos e contra as violações de direitos fundamentais dos trabalhadores, que os desconsideram como sujeitos de direitos.

Oportuno obter que problemas sociais e econômicos não podem, em hipótese alguma, servirem de argumento para o desrespeito aos direitos humanos fundamentais de qualquer ser humano, tampouco do trabalhador. A garantia dos direitos humanos fundamentais é inerente ao regime democrático; onde não se respeitam os direitos humanos fundamentais não se pode dizer que existe democracia plena, pois, para que haja a paz social, deverá sempre haver a observância dos pilares da democracia (SANTOS, 2013).

É fato que as relações de trabalho se prestam às mais cruéis formas de exploração do ser humano, visando prioritariamente o lucro, que destroem a dignidade da pessoa humana. Corroborando com esse quadro, o processo da globalização econômica, especialmente no que diz respeito à produção, ao comércio e aos investimentos, atingindo forte e duramente os direitos laborais. O trabalho subserviente, terceirizado, informal e de escassas condições de dignidade, em geral, deixam o trabalhador cada vez mais à margem das regras da economia de mercado. O Estado, instado a se ausentar das relações capital-trabalho, enfrenta obstáculos na concorrência com outros atores do mundo das decisões e regulamentações. Aliás, poder-se-ia dizer, da desregulamentação (CECATO, 2007, p. 175).

Por outro lado, ainda pontua a autora, que é na perspectiva da dignidade dos trabalhadores que a OIT busca a promoção universal do trabalho decente, estabelecendo uma agenda que contempla os preceitos da Declaração de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, mas indo além, para alcançar os direitos dos trabalhadores: o emprego; a proteção social e o diálogo social. Dentro da preocupação com padrões morais e éticos, o trabalho decente se traduz no pleno desenvolvimento do trabalhador.

Nessa perspectiva, é importante garantir que os direitos que já foram conquistados a duras lutas, não sofram um retrocesso. Nesse sentido, Sarlet (2011, p. 85) enfatiza a importância da figura da proibição do retrocesso na ordem jurídica constitucional e na segurança jurídica que ela deve assegurar, tendo em vista o Estado de Direito a que pertence. Barroso (2006, p. 152), referindo-se ao princípio da proibição do retrocesso, sustenta que, apesar desse princípio não estar expressamente previsto, ele “decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional,

instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido”.

Destarte, a redução da duração do trabalho sem redução de salários, com o objetivo de se chegar a jornadas justas com salários compensatórios, pode ser um dos elementos para a efetivação do trabalho decente e da dignidade da pessoa humana, desde que complementada pelos demais direitos fundamentais do indivíduo, previstos na Carta Soberana. Ao concordarem com jornadas extensas realizando muitas horas suplementares, os empregados acabam consentindo com o aviltamento de seus direitos, e portanto, de sua própria dignidade, motivo pelo qual as atenções devem voltar-se para mecanismo que impossibilitem essa agressão. A redução da jornada de trabalho apresenta-se, portanto, como um desses mecanismos para atingir tal fim.

3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O estudo dos efeitos do tempo de trabalho excessivo e sua repercussão no âmbito da geração de empregos necessita levar em conta os dois aspectos da ordenação do tempo de trabalho: o aspecto quantitativo, que diz respeito a sua duração, isto é, a quantidade de tempo de trabalho, assim como o qualitativo, que se refere à distribuição da jornada de trabalho ao longo do dia, da semana, do mês ou inclusive do ano, através da anualização do tempo de trabalho.

Também é de se destacar que hoje em dia a vertente qualitativa da jornada de trabalho vai adquirindo cada vez maior importância, não sendo mais suficiente a tradicional classificação do tempo de trabalho em jornada ordinária, horas extraordinárias e jornadas especiais. De modo que assume grande relevância a análise de outras categorias relacionadas ao tema, como a prorrogação derivada dos acordos de compensação (banco de horas), o tempo de disponibilidade ou à disposição do empregador, o tempo de mera presença, o tempo de espera e outras tantas.

Ademais, há que se dar atenção especial a uma dimensão do tempo de trabalho que corresponde ao aumento considerável da produtividade dos trabalhadores, com o progresso da tecnologia, mas principalmente pelo aumento do ritmo de trabalho. É dizer, as empresas estão exigindo cada vez mais dos trabalhadores uma produtividade crescente, numa intensificação

do trabalho que pode ser equiparada às exigências do período obscuro da Revolução Industrial.

Não obstante, urge um debate sério sobre o aumento da produtividade no seio do Direito do Trabalho. O avanço da tecnologia que *a priori* teria o condão de aumentar o tempo livre do trabalhador, acabou propiciando um aumento expressivo da produção dentro de frações de tempo cada vez maiores, exigindo cada vez mais trabalho do trabalhador.

Pois bem, o fator produtividade "é absolutamente determinante como terceiro vértice da secular dialética entre empregadores e trabalhadores, que não pode ser reduzida ao binômio jornada/salário". Esse problema também está relacionado ao aspecto qualitativo da jornada de trabalho, que diz respeito à sua distribuição ao longo do dia, semana, do mês ou ano. A distribuição do tempo de trabalho assume uma das facetas que mais evidencia a colisão de interesses entre empregadores e trabalhadores, já que o empregador deseja "aproveitar - e pagar - exclusivamente as horas que lhe resultem produtivas". Esse desejo por maior flexibilidade do tempo de trabalho, vale dizer, "por aumentar as faculdades empresariais no terreno da distribuição", é o que suscita o exame do aspecto qualitativo - distribuição - da jornada de trabalho (SILVA, 2013, p. 193).

Destarte, urge investigar a flexibilização do tempo de trabalho sob duas vertentes: no aspecto quantitativo, a fim de se investigar a possibilidade de aumento do número de postos de trabalho em virtude da redução da jornada de trabalho, que será feita no quarto capítulo deste trabalho e o aspecto qualitativo da duração do trabalho, a partir da análise das formas de distribuição do tempo de trabalho através da compensação semanal e anual da jornada de trabalho, que será feita nos tópicos seguintes.

3.4.1 Flexibilização do limite diário da jornada de trabalho

No Brasil, como já visto, há um limite de oito horas diárias de trabalho, limite este que é reduzido para seis horas diárias no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (art.7º, incisos XVIII e XIV, da CF/88).

Seria possível objetar que o inciso XVI do mesmo dispositivo constitucional autoriza a realização de horas suplementares sem limites, ao prever que a remuneração do serviço extraordinário seja superior, no mínimo, em 50% à do normal. Entretanto, não se devem fazer interpretações de normas de maneira isolada, senão com a utilização do método sistemático,

analisando-se todas as normas que tratam da mesma matéria no sistema jurídico como um todo, principalmente dentro do mesmo repertório legal - tomada aqui a expressão lei no sentido amplo. E essa interpretação conduz, sem dúvida, à conclusão de que somente há permissão para o trabalho extraordinário se, ordinariamente, forem respeitados os limites diário e semanal de duração do labor.

Não há espaço, assim, para a exigência de horas superiores ao mínimo legal dos trabalhadores brasileiros, urbanos ou rurais, de modo habitual, prática que implica afronta manifesta à norma constitucional de limitação do tempo de trabalho. A única maneira de se prorrogar diariamente a jornada de trabalho, autorizada pela própria Constituição, é a faculdade de compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, faculdade esta que não foi estendida para o labor no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

A respeito da contratação de até duas horas suplementares diárias prevista no art. 59 da CLT, Delgado (2015, p. 890), explica que, antes da Constituição de 1988, havia uma distinção doutrinária entre "jornada suplementar extraordinária" e "jornada meramente suplementar". A primeira equivaleria àquela prorrogação caracterizada como não ordinária, fora do comum, excepcional, anormal, que corresponderia àquelas prorrogações excepcionais aventadas pelo art. 61 da CLT. A jornada meramente suplementar, por sua vez, equivaleria àquelas prorrogações caracterizadas como incremento regular, comum, rotineiro, pactuado no contexto do contrato de trabalho, que corresponderia a duas modalidades de prorrogações: a "sobrejornada" por acordo bilateral escrito de prorrogação ou por instrumento coletivo (art.59, *caput*, da CLT) e a "sobrejornada" por acordo de compensação (art.59, §2º, da CLT).

Prossegue o autor anotando que, não obstante, a Constituição de 1988, ao normatizar o tema, referiu-se apenas a dois tipos de sobrejornada: a suplementar por acordo de compensação (art.7º, XIII) e a sobrejornada extraordinária (art.7, XVI). Não mencionou a Constituição a jornada meramente suplementar por acordo bilateral ou coletivo, sendo que "esta omissão constitucional tem conduzido à ponderação de que a nova Carta Magna pretendeu restringir a situações estritamente excepcionais, no país, a prática lícita de prestação de efetivas horas extras". Noutras palavras, as horas suplementares habituais configurariam irregularidade formal, à luz da tal leitura da Carta de 1988.

Com efeito, esta norma que previa a prorrogação contratual da jornada de trabalho - *caput* do art. 59 da CLT - não foi acolhida pela Constituição vigente. Como já visto, os trabalhadores brasileiros têm um direito constitucional a não prestação de horas extras ordinariamente. De modo que somente haverá espaço para a exigência de labor em mais de

oito horas diárias, diariamente, quando presentes as outras hipóteses de prorrogação da jornada normal de trabalho, desde 1943 previstas na CLT, quais sejam: a) mediante compensação de horários, desde que observador o limite máximo de 10 horas diárias; b) até duas horas diárias, durante o período máximo de 45 dias por ano, por ato unilateral do empregador, para a recuperação do tempo de serviço perdido com a interrupção forçada do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, mediante autorização prévia da autoridade competente, nos termos do art. 61, §3º, da CLT; c) até o limite de 12 horas diárias, nos dias estritamente necessários, por ato unilateral do empregado, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo o empregador isso comunicar, no prazo de 10 dias à autoridade competente (art.61, *caput* e §§1º e 2º, da CLT); d) sem limite, em caso de força maior, nos dias estritamente necessários, por ato unilateral do empregador, que deverá isso comunicar, no prazo de 10 dias à autoridade competente (art.61, *caput* e §1º, da CLT).

Destaque-se, ainda, a Súmula 85 do TST que reputa validade ao acordo individual para compensação de horas, ainda que habitualmente, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. Esse entendimento é aplicável ao acordo de compensação de jornada intrassemanal, não ao regime de compensação anual – banco de horas.

Nesse sentido, vários embates judiciais surgiram para discutir o tema em questão, fazendo com que o TST editasse a Súmula supracitada, que em maio de 2011, sofreu alteração, passando a ter a seguinte redação:

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
- III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.
- V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. (Súmula 85 do TST. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85. Acesso em: 02 dez. 2014).

Percebe-se que a redação dos itens I e II da Súmula 85, de certa forma, demonstra uma interpretação permissiva do disposto no inciso XIII do artigo 7º da CF, pois a previsão constitucional da compensação de horários não é proibitiva quanto à possibilidade de acordo individual, porém, é expressa quanto à necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, a Egrégia Corte Trabalhista decidiu que fica autorizado o acordo individual para a compensação de horas semanais, salvo quando houver norma coletiva dispondo o contrário.

O terceiro item da referida Súmula foi mais além e, praticamente, consolidou a desnecessidade de acordo para compensação de horários, visto que desonera o empregador que não observa as exigências legais para compensação de jornada, desde que não se ultrapasse a duração máxima semanal, devendo ser pago apenas o adicional das horas extraordinárias que não teriam sido compensadas dentro da regularidade.

Oliveira (2008, p. 183), ao comentar o terceiro item da Súmula 85, dispõe que: "O acordo de compensação é exigência que se postou em nível constitucional. O desrespeito haveria de ser penalizado com a inexistência de acordo de compensação e o pagamento de horas extras. O facilitador acaba por afrouxar os freios inibitórios".

Já o quarto item da Súmula demonstra que o TST há que ponderar dois pontos: um é que em uma leitura inicial verifica-se que a Egrégia Corte Trabalhista é contrária à realização de horas extras habituais, pois, incorre, segundo o órgão, em descaracterização do regime de compensação semanal da jornada de trabalho.

Entretanto, o segundo ponto a ser analisado surge com uma leitura crítica do item IV da Súmula, em que se pode verificar que, a partir do momento da previsão, pelo TST, do pagamento de horas extras habituais, com o respectivo adicional, e nas horas destinadas à compensação apenas pagamento do adicional, verifica-se patente permissivo à realização de horas extras habituais, pois não há previsão de penalização do empregador que delas se utiliza.

Não há dúvidas de que, nesse caso, há uma proteção ao empregador, pois, conforme mencionado anteriormente, a prestação de horas extras habituais vai contra tudo o que se dispõe sobre a saúde e segurança do trabalhador; horas extras habituais significa, contudo, a criação de uma nova duração diária de trabalho, que extrapola rotineiramente a carga horária legal brasileira.

O fato é que a matéria sumulada isenta o empregador de consequências penalizantes, em virtude de um ato que deveria ser plenamente rechaçado pelo Judiciário, pois caso

contrário, teria sido inócuo a CF de 1988 aumentar o valor do adicional do trabalho extraordinário e reduzir a duração de trabalho de 48 para 44 horas semanais.

O último item da Súmula 85 foi acrescentado pela Resolução nº 174, de 2011 do TST, a fim de esclarecer uma situação confusa na seara trabalhista, em razão de entendimentos de que o disposto na Súmula poderia ser aplicado ao sistema de compensação de horários denominado banco de horas, o que é inadmissível, tendo em vista as peculiaridades desse sistema compensatório que serão analisadas mais adiante.

De se destacar, portanto, que numa interpretação sistemática dos dispositivos citados, somente haverá espaço para a exigibilidade de horas suplementares extraordinárias e não de forma ordinária como vem ocorrendo. Se inclusive para o caso de paralisação das atividades do empregador o excesso da jornada de trabalho pode durar somente 45 dias por ano, no caso de excesso de produção, o fato mais rotineiro, não poderá haver extrapolação da jornada em mais do que os referidos 45 dias por ano. Se o empregador necessita de horas suplementares todos os dias, meses a fio, é porque tem necessidade de outro(s) empregado(s) e não pode exigir horas extras ordinárias. Interpretar de outra forma os dispositivos em estudo é negar o mandamento constitucional de limitação da jornada de trabalho, diária e semanal.

Em definitivo, há rigorosos limites diários à jornada de trabalho no Brasil, ainda que na prática os empregadores brasileiros não cumpram as determinações legais. Nesse sentido, cumpre destacar a conivência do Estado, principalmente ao não incrementar o número de auditores fiscais do trabalho, a fim de que haja uma fiscalização rigorosa das condições laborais, no que se refere ao tempo em que o trabalhador permanece no estabelecimento do empregador.

No entanto, a negociação coletiva tem permitido, também aqui, a flexibilização desses limites rígidos de jornada de trabalho, inclusive pactuando jornadas de doze horas diárias, nos regimes de 12 x 36 ou de 5 x 2 e suas variáveis, como já se verificou no capítulo anterior.

3.4.2 Flexibilização do limite semanal à anualização da jornada de trabalho

No Brasil, a CLT permitia a compensação de horários, desde 1943, porém, apenas e tão somente do módulo semanal. O que se pretendeu quando se elaborou a CLT foi que, mediante acordo, individual ou coletivo, pudesse haver a extrapolação da jornada em

determinados dias da semana - observando-se, sempre, o limite de duas horas diárias -, com o fim de se evitar a prestação de serviços aos sábados, instituindo-se o acordo de compensação semanal de horário de trabalho. Essa foi a finalidade da norma, trazendo para o sistema brasileiro a chamada semana inglesa de trabalho, na qual há compensação de horas de segunda a sexta-feira para que o trabalhador tenha descanso também no dia de sábado. E a Constituição de 1988 continuou permitindo esta compensação, porém, limitando a jornada semanal a 44 horas (art.7º, inciso XIII).

Ocorre que a flexibilização que vem dominando o cenário europeu e, sobretudo, o espanhol atravessou o Atlântico e veio aportar em terras brasileiras, já que o legislador brasileiro gosta muito de trasladar experiências de países europeus ao sistema jurídico nacional, quase sempre sem observar a cultura e práticas nacionais, o que é, muitas vezes, causa do retumbante fracasso da transposição inadequada. Assim, o artigo 6º da Lei nº 9.601/98, promoveu uma alteração do §2º do art. 59 da CLT, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Poderá ser dispensado o aumento de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassados o limite máximo de dez horas diárias.

Estava, portanto, instituída na legislação brasileira a perversa compensação quadrimestral de horários, aqui denominada de "banco de horas", porquanto o empregador vai exigindo horas suplementares aos trabalhadores, armazenando-as num bando de dados - sem que haja disposição legal estabelecendo as regras que serão observadas para isso -, para depois compensá-las quando lhe seja mais propício, tendo em vista que a negociação coletiva não tem, salvo raras exceções, fixado condições subjetivas ou limites para tanto.

Como se não bastasse, finalmente foi adotada pelo Brasil a compensação anual (ou anualização) da jornada de trabalho, segundo a qual o excesso de horas trabalhadas pode ser objeto de compensação no período máximo de um ano, desde que seja observado o limite máximo de dez horas diárias. Estabelecido, assim, o cômputo anual da jornada de trabalho também no Brasil.

Não obstante, parte da doutrina brasileira, com reflexos na jurisprudência, tem rechaçado tal instituo, porque o denominado "banco de horas", que passou a ser objeto de negociação coletiva em diversas categorias profissionais e econômicas, apresenta-se, em

verdade, como um completo desvirtuamento do instituto da compensação semanal da jornada de trabalho.

Permitir que o empregador exija trabalho suplementar dos empregados durante vários meses do ano, com a faculdade de compensar a sobrejornada mediante a redução do horário de trabalho em outros dias - quase sempre da maneira que melhor lhe convier -, significa, simplesmente, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, em manifesta violação da norma de ordem pública prevista no *caput* do art. 2º da CLT. A toda evidência, o capitalista exigirá a prestação de horas suplementares nos períodos de "pico" de produção ou de vendas e as compensará nos períodos de baixa produtividade ou de escassez na vendas. Ademais, as horas têm, no Brasil, um valor mais elevado - 50%, no mínimo - do que as horas normais de trabalho, motivo pelo qual o empregador deveria levar em conta os valores distintos no momento de proceder à compensação.

Após a citada lei, autorizou-se a possibilidade de compensação após longos períodos contínuos de sobrejornada diária, podendo provocar danos à saúde e à segurança do trabalhador. Assim, não se pode cogitar que a implantação de um novo regime compensatório prejudicial à saúde e segurança do trabalhador, redutor de direitos e vantagens trabalhistas, fosse pactuado sem negociação coletiva. “Insta-se, por fim, que não sendo o regime compensatório anual (banco de horas) efetivamente pactuado de forma regular não pode ser sequer considerado (art. 7º, XXII, CF/88) em situações de ausência do título jurídico negocial coletivo”. (DELGADO, 2015, p. 816)

Outrossim, no Brasil, é prática comum que o trabalhador vá até o estabelecimento e somente quando chega a seu posto de trabalho seja informado de que pode retornar a sua residência, pois está compensando horas; ou que depois de algumas horas de trabalho - por vezes, após o cumprimento de praticamente toda a jornada de trabalho, recebe a informação da compensação. Além disso, os dias de compensação são quase sempre a segunda ou terça-feira, dias nos quais os familiares do trabalhador estão trabalhando ou tendo outras atividades (SILVA, 2013, p. 203).

Por isso, Souto Maior (2000, p. 329), defende a ideia de que a instituição do banco de horas, para cumprimento da retórica de que se trata de instrumento de combate ao desemprego, principalmente em épocas de baixa produção, "deveria obedecer ao critério de primeiro se conceder o descanso ao empregado, para possibilitar, posteriormente, a compensação com horas de trabalho em regime suplementar". Do contrário, apenas se concede "ao empregador um prazo maior para quitar a dívida trabalhista constituída pelo

trabalho extraordinário prestado por seu empregado, com o benefício, ainda, de não remunerar o adicional de hora extra".

Delgado (2015, p. 865) também adverte que o Poder Executivo - por meio de uma medida provisória - MP estendeu o parâmetro da flexibilização compensatória a uma fronteira muito longínqua, considerando-se que a contratação de horas complementares que extenuem o trabalhador ao longo de diversas semanas ou meses "cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho", em contraponto ao que estabelece o art.7º, inciso XXII, da Carta Magna brasileira.

De tudo isso, a conclusão é a de que o trabalhador terá duplo prejuízo com o chamado "banco de horas": primeiro, porque prestará inúmeras horas extras ou suplementares sem receber o adicional correspondente; segundo, porque essa prestação continuada de horas extras ou suplementares poderá afetar sua saúde. Não resta, portanto, alternativa que não seja a que acusa a flagrante inconstitucionalidade da MP nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, a qual deu nova redação ao §2º do art. 59 da CLT, para permitir o banco de horas pelo período de um ano.

Neste sentido, Souto Maior (2000, p. 329) assevera que, por mais que se queira ver no "banco de horas" uma boa intenção, "[...] é irresistível considerá-lo inconstitucional, por ser um incentivo à utilização do trabalho em jornada extraordinária, contrariando o ideal maior de favorecer o pleno emprego, fixado como princípio da ordem econômica no inciso VIII do art. 170 da Constituição Federal".

A permissão do banco de horas vem a se tratar, pois, de uma violação à Constituição Federal, tanto à norma particular a respeito da compensação (semanal) quanto aos princípios que são a base da sociedade brasileira (art.1º da CR/88), porque se não há dignidade da pessoa humana trabalhadora, se não há respeito a seus direitos laborais mínimos, não há vida, igualdade, ou liberdade que se respeite.

Daí que não se pode deixar de registrar a grave omissão dos últimos governos brasileiros no Congresso Nacional, pois não se cuidou de proibir terminantemente a instituição do "banco de horas". Somente em 13 de dezembro de 2006, um deputado da base parlamentar aliada apresentou proposta para colocar fim ao contestado instituto, propondo nova redação ao §2º do art. 59 da CLT, com o escopo de exigir negociação coletiva para a compensação de horários e de restabelecer a compensação semanal - Projeto de Lei nº 7.663/2006. Não obstante, este projeto ainda está em tramitação na Câmara dos Deputados, sem perspectiva de aprovação.

Vistos os mecanismos flexibilizatórios existentes que influenciam a distribuição da jornada de trabalho, cumpre inferir o objetivo central dessa pesquisa, a relação entre a redução da jornada de trabalho e a possibilidade de criação de novos postos de trabalho, utilizando para alcançar tal finalidade a imposição de limites claros à flexibilização da jornada de trabalho, principalmente no tocante ao banco de horas e às horas extraordinárias.

4 A RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A luta pela redução da jornada de trabalho existe desde os primórdios do capitalismo. Conforme explanado no segundo capítulo no tocante à história sobre a limitação da jornada de trabalho, viu-se que durante o período da Revolução Industrial, esta luta ocorria quase por instinto de sobrevivência.

Posteriormente, no século XX, através das Convenções de Washington e Genebra, reconheceu-se o direito à jornada diária de 8 horas e da semanal de 48 horas para a indústria e o comércio. No final do século XX quando o principal problema encontrado nas economias desenvolvidas passa a ser o desemprego, a discussão em torno da redução da jornada de trabalho adquire novo significado. Diferentemente dos séculos anteriores quando a diminuição do tempo de trabalho visava principalmente à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores agora ela adquire uma dimensão mais macroeconômica. A redução da jornada de trabalho volta ao centro do debate como instrumento de geração de novos postos de trabalho.

O debate sobre o combate ao desemprego está polarizado entre aqueles que percebem que o referido combate carece de ações mais voltadas aos aspectos macroeconômicos, quer estruturais, quer conjunturais, e que a solução do problema viria pela adoção de políticas macroeconômicas capazes de aquecer a economia através de gastos públicos e/ou políticas monetárias aptas a estimular os investimentos, de um lado; e os que acreditam que o combate ao desemprego deve restringir-se a ações corretivas junto ao mercado de trabalho, de outro.

Para os que crêem que o problema se restringe ao âmbito microeconômico, atribuído a desequilíbrios no mercado de trabalho, a solução do desemprego seria a liberalização do mercado através da flexibilização e da desregulamentação do direito do trabalho, que foram estudadas no terceiro capítulo deste trabalho. Como parte da mesma polêmica, em busca de formas de combate ao desemprego, formou-se um debate específico em torno da redução da jornada de trabalho.

O impacto social de uma medida como a redução da jornada de trabalho pode vir a ser social e economicamente significativo, mas pode seguir diversos caminhos e assumir resultados diferentes, dependendo do período histórico e do contexto cultural e institucional em que ocorre. Um espectro obscuro tende a rondar essa discussão, especialmente quando ela

não vem acompanhada de um embasamento mais científico, com fundamentação teórica e evidências empíricas consistentes.

Convém ressaltar a existência de diferenças marcantes entre o discurso sindical, a simpatia política pela medida, as afirmações teóricas e as evidências empíricas sobre a temática. O objetivo deste trabalho é examinar o tema da redução da jornada de trabalho de maneira crítica, expondo algumas dimensões teóricas e empíricas importantes que costumam ficar excluídas do debate público sobre a matéria, para ao final propor as medidas que reputa como indicadoras de que a referida redução possa influenciar no aumento do número de postos de trabalho.

O debate público, em maior medida, e a discussão teórica, em menor, sobre a redução da jornada de trabalho esteve recentemente vinculada ao fenômeno do desemprego. Muitas vezes, quando assume caráter de política pública, a redução da jornada de trabalho tem o objetivo de reduzir a taxa de desemprego. Esse debate é conhecido sob a denominação de partilha do trabalho, ou *work-sharing*.

A expectativa daqueles que defendem a redução da jornada de trabalho por medida política é a de que tal redução permitiria que o mesmo emprego fosse repartido por mais trabalhadores desde que todos trabalhassem menos horas, o que aumentaria o número de postos de trabalho. Dando continuidade a esse raciocínio, os custos que porventura surgissem em virtude das novas contratações seriam elididos com o consequente aumento da produtividade.

No entanto, a viabilidade dessa partilha do emprego é questionável. Na visão de alguns estudiosos, conforme se verá mais adiante, a esperada redução da jornada com manutenção do salário mensal tende a aumentar o custo do trabalho frente aos demais fatores de produção, podendo provocar uma eventual substituição do fator trabalho, que ficaria mais caro frente aos demais. Além disso, aplicar uma política de redução da jornada de trabalho nas atividades econômicas que demandam trabalho pouco qualificado pode ampliar a geração de empregos precários e de baixa remuneração, empregos facilmente substituíveis por novas tecnologias; nesse caso, haveria mais empregos apenas temporariamente.

A redução da jornada de trabalho caracteriza-se, portanto, como um tema multifacetado, demarcado por um debate complexo e polêmico, suscitando o interesse de administradores, economista, historiadores, sociólogos, governo, cidadãos, sindicatos, empresários, federações industriais e trabalhadores. Todavia, destaca-se que cada agente interessado possui diferentes concepções acerca do debate, em razão da heterogeneidade de valores em jogo.

Para a consecução do objeto desse trabalho, será apresentada uma teoria formulada por Pastore (2009, p. 88) que justifica a pretensão das Centrais Sindicais que pleiteiam a diminuição da jornada semanal estabelecida na Constituição Federal de 44 para 40 horas semanais, pretendendo, com isso, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e assegurar oportunidades de trabalho para todos.

Em seguida serão apresentadas as principais críticas a essa teoria, bem como os posicionamentos a favor da mesma, analisando o problema através de três dimensões, a saber: a dimensão da empresa, da economia nacional e dos trabalhadores. Estas três dimensões interagem constantemente e em alguns momentos partilham das mesmas ambições, dividindo os frutos de determinadas ações e em outros momentos têm posições antagônicas e conflitivas onde cada um defende o seu interesse imediato, motivo pelo qual se torna imprescindível a análise das mesmas.

Com base nessa linha de raciocínio, serão apresentadas as propostas de emenda constitucional que visam reduzir a jornada de trabalho de 44 para 40 horas (mantendo-se o mesmo salário) e aumentar o valor da hora extra, bem como a Lei nº 13.189/15 que cria o Programa de Proteção ao Emprego, com base na redução da jornada de trabalho. Além disso, far-se-á um estudo comparativo com a legislação estrangeira, com foco nos casos em que a redução da jornada efetivamente foi capaz de gerar mais empregos. Ao final, apresentar-se-á como uma possibilidade de criação de novos postos de trabalho através da redução da jornada de trabalho, a imposição de limites à flexibilização da jornada de trabalho, sobretudo no tocante ao banco de horas e às horas extraordinárias.

4.1 UMA TEORIA SOBRE JORNADA DE TRABALHO E EMPREGO

O crescimento da produtividade do trabalho, independentemente de suas causas, gera a diminuição do trabalho socialmente necessário. Essa diminuição pode se transformar em desemprego, criando um grave problema social, ou em diminuição da jornada de trabalho, conformando uma nova sociedade, onde todos terão, simultaneamente, trabalho e mais tempo livre. Essas duas alternativas possíveis são construídas pela sociedade como resultado da luta de classes pela distribuição da renda e pelo controle do tempo do trabalhador, principalmente a partir do final do século XX, quando o aumento do desemprego conferiu um novo significado à discussão sobre a redução da jornada de trabalho.

Nesse contexto, há muitos anos que as centrais sindicais do Brasil pleiteiam uma diminuição da jornada semanal estabelecida na Constituição Federal, pretendendo, com isso, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e assegurar oportunidades de trabalho para todos.

A propósito da redução da carga horária, Pastore (2009, p. 88) elabora teoria que fundamenta essa pretensão e que se baseia nos seguintes argumentos:

1. Ao estabelecer uma jornada legal de 40 horas semanais e um valor mínimo da hora extra em 75% da hora normal, as empresas empregarão um adicional de empregados para produzir o que estavam produzindo em 44 horas;
2. O aumento do custo da hora trabalhada (provocado pela redução de quatro horas e manutenção do mesmo salário) não afetará a vida das empresas;
3. O adicional de custo será compensado por um aumento da produtividade, garantido por empregados mais descansados, mais motivados e mais eficientes;
4. Graças ao aumento da produtividade, a empresa terá melhores condições de competir (com sucesso) no mercado nacional e internacional;
5. Do lado dos empregados, o aumento da produtividade permitirá a sua maior participação na renda gerada pelas empresas;
6. O aumento de renda propiciará um aumento do consumo, uma elevação da demanda e um estímulo para produzir mais;
7. O aumento da produção gerará mais empregos, formando-se, assim, o tão desejado círculo virtuoso;
8. Conclusão: a redução da jornada legal funcionará como um redutor do desemprego e estimulador do crescimento econômico e do progresso social;

A ideia por trás desse raciocínio é simples, o insumo trabalho na função de produção é dado pelo número de trabalhadores multiplicado pela jornada média de trabalho. Assim, se a jornada média diminui, o número de trabalhadores aumenta e a produção não se altera. Por exemplo, quatro pedreiros constroem uma parede trabalhando cada um dez horas por dia, ou seja, o serviço precisa de quarenta horas de trabalho para ser realizado. Mas se cada pedreiro trabalhar menos, imagine-se 8 horas, o serviço será realizado da mesma maneira com mais um profissional, totalizando cinco pedreiros. A questão é saber se a substituição entre horas trabalhadas e emprego acontece dessa forma direta e se há viabilidade econômica das empresas, haja vista o possível aumento dos custos. Para averiguar a eficácia e aplicabilidade prática da teoria apresentada por Pastore (2009, p. 88), as variantes serão analisadas individualmente.

4.1.1 Redução da jornada de trabalho e geração de empregos

Quanto à questão da geração de mais empregos, torna-se imperioso destacar que na década de 1990 do século XX, no Brasil, e em quase todo o mundo, a flexibilização e a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores levaram à deterioração crescente e contínua do mercado e das condições de trabalho, conforme explanado no terceiro capítulo deste trabalho.

A ausência de crescimento econômico sustentado ao longo das últimas décadas, aliada à adoção do receituário neoliberal nas políticas públicas, conduziu vários países, a exemplo do Brasil, à mais grave crise do emprego de suas histórias. Em grande medida, o fenômeno do desemprego foi oficialmente explicado pelo ultraliberalismo a partir de suas causas estruturais, tomando em consideração três principais fatores ocorridos, ou acentuados, a partir dos anos de 1970, todos relacionados à dinâmica e estrutura do próprio capitalismo, quais sejam: a terceira revolução tecnológica, o processo de reestruturação empresarial e a acentuação da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional. Opondo-se a essa explicação, registra-se a omissão do próprio capitalismo em reconhecer uma coincidência temporal entre a implantação do modelo neoliberal e o aumento do desemprego nos países que seguiram esse receituário.

Existe, hoje, uma realidade de extremos. De um lado, muitos estão desempregados e, de outro, grande número de pessoas trabalha cada vez mais, realizando horas extras (nem sempre remuneradas) e de forma muito mais intensa devido às inovações tecnológicas e organizacionais e à flexibilização do tempo de trabalho. O desemprego de muitos e as longas e intensas jornadas de trabalho de outros têm como consequência diversos problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo - LER. Aumentam, também, as dificuldades para o convívio familiar, que tanto podem ter como causa a falta de tempo para a família, como sua desestruturação em virtude do desemprego de seus membros.

Em vários países, conforme se verá em tópico 4.4, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de melhores condições de vida. Pelos cálculos do DIEESE (2007, p. 5), a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais teria o impacto potencial de gerar em torno de 2.252.600 novos postos de trabalho no país, considerando que:

a. O Brasil tinha 22.526.000 pessoas com contrato de 44 horas de trabalho, em 2005, segundo dados da Relação Anual das Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego; b. Diminuindo quatro horas de trabalho semanais de cada uma delas, cria-se a possibilidade de gerar 2.252.600 novos postos de trabalho; c. A conta a ser realizada é $\rightarrow (22.526.000 \times 4) : 40 = 2.252.600$

Apesar desta estimativa, Pastore (2009, p. 99) diverge alegando que os próprios defensores da redução da jornada defendem que a economia não é estática e que as empresas tendem a compensar a elevação de custo da redução da jornada, intensificando o trabalho dos empregados existentes, introduzindo tecnologias que poupam mão de obra ou ajustando a produção às novas condições de trabalho. Por isso, a simples regra de três não tem condições de gerar mais empregos. Além disso, afirma que embora haja um aumento na produtividade, tal aumento não seria capaz de superar os custos advindos de novas contratações, sugerindo, ao final, que a redução da jornada de trabalho seja feita através de negociação coletiva, vislumbrando, nesses termos, a necessidade de diferenciação entre a redução da jornada legal e a redução da jornada negociada, acreditando ser essa última mais flexível e, portanto, mais fácil de se adequar aos diversos setores, categorias e profissões. Senão, veja-se:

Ou seja, quando se considera o custo indireto de uma nova contratação, a conta vai muito além da elevação do salário-hora. A produtividade terá de aumentar de maneira substancial para compensar todo custo indireto. Quando a redução é feita por negociação coletiva, tudo isso é levado em conta, e a jornada vai encurtando gradualmente de modo a permitir os necessários ajustes por parte das empresas (PASTORE, 2009, p. 100).

Para potencializar a geração de novos postos de trabalho, a presente pesquisa sugere, então, que a redução da jornada de trabalho deva vir acompanhada de outras medidas, como uma nova regulamentação do banco de horas e das horas extraordinárias, de modo que não se permita aos empresários compensar os efeitos de uma jornada menor de outra forma que não com a contratação de novos trabalhadores, o que será objeto de estudo mais aprofundado posteriormente.

4.1.2 Desmistificação dos custos atribuídos ao trabalho

Da segunda variante da teoria sobre jornada e emprego, infere-se que o aumento do custo da hora trabalhada (provocado pela redução de quatro horas e manutenção do mesmo salário) não afetará a vida financeira das empresas. Senão veja-se:

Ao reduzir a jornada em 9,09% (de 44 para 40 horas semanais) e levando em conta que, segundo a CNI, o peso dos salários no custo da produção da indústria de transformação seria de 22%, a redução de jornada proposta representaria um aumento no custo total de apenas 1,99%, a saber: Participação dos salários no custo das indústrias de transformação = 22%. Redução da jornada semanal em 9,09% das horas trabalhadas. Tem-se $1,0909 \times 22 = 23,99\%$. Impacto no custo de produção: $23,99\% - 22,00\% = 1,99\%$. Isso ocorreria uma única vez e poderia ser compensado com o aumento da produtividade, em menos de seis meses. Portanto, o impacto no custo de produção seria irrisório (DIEESE, 2007, p. 8).

Ao se considerar o fato de que uma redução de jornada leva a pessoa a trabalhar mais motivada, com mais atenção e concentração e sofrendo menor desgaste, é de se esperar, como resposta, um aumento da produtividade do trabalho. O estudo do DIEESE (2007, p. 8) ainda argumenta que entre 1990 e 2000, a produtividade cresceu a uma taxa média anual de 6,50%. Assim, ao comparar o aumento de custo (1,99%), que ocorrerá uma única vez, com o aumento da produtividade, que já ocorreu no passado e continuará ocorrendo no futuro, vê-se que o diferencial no custo é irrisório.

Nessa linha de raciocínio, cumpre, ainda, desmistificar o custo social atribuído ao trabalho, fazendo um paralelo com a flexibilização trabalhista, tratada no terceiro capítulo deste trabalho, que tem relevância no contexto da redução da jornada de trabalho por apresentar-se, conforme se verá adiante, como um instrumento que poderia possibilitar a geração de mais postos de trabalho através da redução da jornada de trabalho, se utilizado limitadamente.

De fato, se for traçado um gráfico demarcando as datas das reformas desregulamentadoras ou flexibilizadoras e se forem superpostas à linha do desemprego, poder-se-ia demonstrar que a flexibilização gera desemprego. Claro que isso não é absoluto, é preciso compreender que o nível de emprego é muito mais suscetível a variáveis macroeconômicas (taxa de juros, taxa de câmbio, investimento, poupança) do que à rigidez ou fraqueza da legislação trabalhista.

Um dos principais argumentos suscitados pelos defensores da flexibilização da jornada de trabalho, é que as mudanças nos sistemas produtivos e na organização do trabalho, ocasionados pelo avanço tecnológico e que afetaram a competitividade das empresas nacionais, justificaram a necessidade de adaptação da legislação trabalhista brasileira.

Nesse aspecto, não se pode questionar a ocorrência de recentes alterações nos sistemas produtivos e as consequências que essas mudanças trouxeram à economia. Entretanto, isso não implica o reconhecimento de que a legislação trabalhista brasileira seja obsoleta e necessita ser reformada. Isso seria desconsiderar todas as lutas envidadas por tantos trabalhadores no passado que fizeram com que alguns direitos trabalhistas de hoje sejam considerados indisponíveis, afetos à própria dignidade da pessoa do trabalhador.

Os argumentos de que o problema do desenvolvimento do país está no custo social do trabalho e que a legislação trabalhista deve ser, portanto, flexibilizada, sob pena de prejudicar a competitividade das empresas, por si só, não justificam tal medida.

Os direitos sociais dos trabalhadores devem ter prioridade em relação aos interesses econômicos. A suposta rigidez da legislação trabalhista não é criticada apenas sob o argumento de que ela afetaria a capacidade das empresas de responderem rapidamente, e de forma eficaz, aos desafios trazidos pela globalização, mas também porque prejudicaria a realização de novas contratações, mesmo em época de aumento da produtividade, estimulando, portanto, a mera substituição da força de trabalho. Em suma, supõe-se que a rigidez da legislação trabalhista prejudica a competitividade das empresas, provocando o desemprego.

Entretanto, o puro e simples custo do trabalho não deve ser considerado o principal elemento para o sucesso da integração da empresa ao mercado, ou para o aumento de sua produtividade, competitividade e capacidade de geração de emprego.

Diversos fatores influenciam o processo de geração de emprego e a regulação das leis trabalhistas é apenas mais um deles. Certamente, os atuais regimes tributário e previdenciário, bem como a falta de infra-estrutura do país influenciam também negativamente nos índices de desemprego. Apesar disso, alguns ainda insistem na relação direta entre a rigidez da legislação trabalhista e a baixa geração de empregos. Todavia, essa afirmação é questionável, na medida em que experiências de desregulamentação e de flexibilização demonstraram que o barateamento do custo do trabalho não teria gerado emprego, pelo contrário, teria deteriorado a qualidade do emprego existente em alguns países, tais como, Espanha, Argentina, Chile e Colômbia (URIARTE, 2002, p. 58).

A importância de analisar com cautela a argumentação do custo social do trabalho reside no fato de se assegurar a autonomia devida aos parâmetros estabelecidos pelo Direito do Trabalho, uma vez que sua principal finalidade é assegurar ao trabalhador a efetivação de seus direitos, como parte hipossuficiente da relação de trabalho.

O alcance de maior competitividade, bem como o aumento dos postos de trabalho, jamais serão conquistados por meio da mitigação de direitos indisponíveis do trabalhador. É necessário, portanto, desmistificar a argumentação de que o entrave ao pleno desenvolvimento econômico e social de um país está nas amplas proteções dadas aos trabalhadores, vindo estes a sofrerem sérios e constantes golpes em suas estruturas, sob o rótulo de flexibilização, mas que, verdadeiramente, correspondem à desregulamentação do Direito do Trabalho e mitigação de seus princípios basilares.

Quanto à relação da redução da jornada de trabalho com o custo social do empregado, o argumento patronal de que a redução da jornada de trabalho aumentaria os custos da produção é antigo. Ele é utilizado desde a década de 20 do século passado, quando o movimento sindical brasileiro tentava proibir o trabalho de crianças de cinco e seis anos, e lutava para conquistar férias e outros direitos. Entretanto, a sociedade brasileira está mudada e muitos empresários têm agora a responsabilidade social das empresas como obrigação. Assim, este é o momento do discurso empresarial se transformar em ação e a redução da jornada de trabalho, através da limitação da flexibilização da duração do trabalho, pode ser um passo nessa direção, já que um dos maiores problemas da sociedade nos dias de hoje é o desemprego.

4.1.3 Custos compensáveis com a elevação da produtividade e competitividade

Segundo a teoria sobre a redução da jornada de trabalho e a geração de emprego perfilhada por Pastore (2009, p. 88), o adicional de custo será compensado com um aumento da produtividade, garantido por empregados mais descansados, mais motivados e mais eficientes. Nesse sentido, veja-se entendimento esposado pelo DIEESE:

Com uma jornada reduzida, a pessoa trabalha mais motivada e mais descansada, com mais atenção e concentração e, sobretudo, com mais produtividade. Esta que cresceu enormemente entre 1990 e 2000 (6,5% ao

ano, em média), cresceria ainda mais, compensando o adicional de custo da redução da jornada com o mesmo salário (DIEESE, 2007, p. 8).

Entretanto, segundo a classe empregadora, com a redução adviria aumento do custo com salários e acessórios (refeições, uniformes, máquinas, equipamentos, contribuições previdenciárias) e diminuiria a competitividade comercial do país diante da inexorável concorrência mundial. Calvete (2003, p. 425) rebate estes argumentos patronais: “esta reação carece de uma visão macroeconômica e de mais longo prazo”.

Além disso, o autor supramencionado, na mesma pesquisa, correlacionando redução da jornada laboral e aumento de empregos e produtividade, estabelece que:

Apesar do aumento da produtividade a nível microeconômico em consequência das inovações tecnológicas, a economia mundial sofreu uma redução nos incrementos da produtividade total. O aumento do desemprego a nível global, o aumento do trabalho nos setores de serviços que é sabidamente mais imune a ganhos de produtividade e até mesmo a precarização de muitos postos de trabalho concorrem para essa redução da produtividade total. A redução da jornada de trabalho e o consequente aumento do nível de emprego pode vir a dar a partida a uma nova retomada dos ganhos de produtividade total (CALVETE, 2003, p. 425).

Nessa perspectiva, caso a redução da jornada de trabalho ocorra sem redução salarial é fato que as empresas arcarão com um custo salarial e social maiores. Como já visto anteriormente, parte dos custos maiores serão compensados com os ganhos de produtividade e outra parte poderia ser negociada com o Estado na redução do pagamento dos encargos, utilizando, por exemplo, os recursos do Fundo do Amparo ao Trabalhador- FAT, evitando que o governo arque com o pagamento do seguro-desemprego e continue arrecadando, já que os empregados manter-se-iam nos respectivos empregos, além de evitar que as empresas façam uso do *layoff*.

No *layoff* há a suspensão dos contratos de trabalho e o trabalhador recebe o equivalente ao seguro-desemprego, bancado pelo Governo Federal. Nesse regime, as empresas deixam de recolher contribuições trabalhistas e previdenciárias.

A ideia da redução da jornada de trabalho, com a manutenção dos salários, não causaria perda de arrecadação ao governo, uma vez que as empresas terão de recolher as contribuições porque os contratos de trabalho não estarão suspensos, o que facilitaria a referida redução dos encargos por parte do Governo, que juntamente com a maior produtividade advinda da redução da jornada de trabalho, cobriria os gastos com o aumento dos custos em virtude das novas contratações.

Não há dúvida que uma pessoa descansada rende mais no trabalho. Mas, é preciso levar em conta também, que na vida moderna, fatores externos ao trabalho têm um grande peso na determinação do cansaço. As grandes distâncias que medeiam a casa e o local de trabalho, por exemplo, impõem aos trabalhadores viagens extenuantes de ônibus, trem ou metrô abarrotados e desconfortáveis. Para uma jornada diária de oito horas, não seria difícil encontrar alguém que utilize de duas a três horas em locomoção, nos grandes centros urbanos que padecem com o problema da mobilidade urbana.

Percebe-se, portanto, um ponto extremamente relevante quanto à mobilidade urbana, relacionado à questão do tempo de deslocamento do trabalhador entre sua residência e o trabalho e vice-versa, sobretudo quando a mobilidade urbana encontra-se distante de um patamar de desenvolvimento urbano, em que as funções sociais das cidades e o bem-estar de seus habitantes sejam contemplados.

A CLT dispõe em seu artigo 4º que apenas deverá ser considerado " [...] como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada." Contudo, importante discutir sobre o deslocamento do empregado, o trajeto entre a sua residência e o seu trabalho e vice-versa.

A regra é o empregado não receber pelas horas do trajeto, salvo quando se deslocar em transporte fornecido pelo empregador para local de difícil acesso ou não servido por transporte público, situação em que o obreiro terá direito às horas *in itinere*, conforme previsão no § 2º do artigo 58 da CLT, bem como da Súmula 90 do TST. Registre-se que esse assunto foi discutido no tópico 2.5. do segundo capítulo deste trabalho, para onde remetemos o leitor.

Percebe-se, portanto, que em virtude da dificuldade da mobilidade urbana, o não trabalho pode não significar tempo livre, que deveria ser dedicado ao desenvolvimento humano, pois o tempo do trajeto do empregado não serve a ninguém, ou seja, não serve ao empregador, que já o liberou de suas atividades, tampouco serve ao obreiro, pois é tempo inútil e, pior, tempo hodiernamente gerador de altos níveis de estresse.

Em um país de dimensões continentais, como o Brasil, a redução da duração do trabalho pode gerar consequências bastante diferentes, sob o prisma regional, ou seja, lugares de menor população, a carga horária de seis horas significará maior tempo livre para o trabalhador; em outros lugares, com maior população, a redução da carga horária poderá ser benéfica, porém, com pouca alteração efetiva na qualidade de vida do trabalhador, que continuará passando boa parte desse tempo livre em trajetos difíceis.

Diante dessa realidade, há que se pensar em hipóteses de negociações coletivas com soluções regionalizadas, visto que, conforme demonstrado, a densidade demográfica afeta sobremaneira a qualidade do tempo de não trabalho do empregado. Mais adiante será discutida a importância dos sindicatos na implementação da redução da jornada de trabalho.

Graças ao aumento da produtividade, a empresa teria melhores condições de competir (com sucesso) no mercado nacional e internacional.

Não se sustenta o argumento empresarial que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional, fazendo com que o Brasil perca mercado externo, o que levaria ao fechamento de muitas empresas voltadas para exportação e mesmo daquelas que enfrentarão, internamente, a competição com produtos importados.

Os dados do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos informam que o custo da mão-de-obra brasileira é muitas vezes mais baixo. Isso significa que há muita margem para a redução da jornada. Na indústria de transformação da Coreia do Sul, a hora trabalhada custa, em dólares americanos, US\$ 13.60; na Espanha, 17.80; na Itália, 21.10; no Japão, 21.80; nos Estados Unidos, 23.70; na França, 24.60; no Reino Unido, 25,70; na Holanda, 31.80; na Alemanha, 33.00; enquanto que no Brasil custa apenas 4,10; Fonte: U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics, dados de 2005 (DIEESE, 2008, p. 9).

Inobstante esses dados levantados pelo DIEESE, Pastore (1997, p. 34) entende que não tem sentido dizer que o aumento de custo devido à redução da jornada não afeta a competitividade porque os salários nominais no Brasil são mais baixos do que nos países mais avançados. A comparação, com os cuidados acima apontados, deve ser feita com países que são concorrentes diretos com o Brasil. O Brasil não tem muito que competir com a Alemanha, Inglaterra ou Japão, mas sim com a China, leste europeu, México e outros países da América do Sul.

Ainda segundo o autor, o diferencial na competitividade dos países não se resume ao custo do trabalho. Competitividade depende também de infraestrutura, eficiência administrativa, juros, tributos, educação, tecnologia, entre outros. Não se pode isolar o custo do trabalho para dizer que o Brasil continuaria sendo competitivo com jornada legal mais curta e salário-hora mais alto. Se alguma comparação tem de ser feita, convém utilizar os salários em termos de poder de compra dos países que concorrem entre si e levar em conta o custo indireto de novas contratações que pesam na competitividade (PASTORE, 2009, p. 104).

No entanto, autores como Calvete (2003, p. 425) acreditam que há sim um incremento na competitividade, mesmo reconhecendo que a economia mundial sofreu uma

redução nos incrementos da produtividade total em consequência das inovações tecnológicas. Para o país, a redução da jornada de trabalho, além de trazer vantagens diretas relacionadas à diminuição do desemprego e ao aumento da produtividade e da competitividade, adirão vantagens indiretas como a diminuição dos gastos sociais e o aumento da demanda agregada que proporcionará crescimento econômico.

4.1.4 Participação na renda e o consequente "círculo virtuoso"

Existem várias formas de apropriação dos ganhos de produtividade que, embora gerados coletivamente, são distribuídos de acordo com a correlação de forças na sociedade. A forma de apropriação da produtividade incorporada ao lucro, por exemplo, tem como beneficiários os empresários do setor produtivo; ao passo que a incorporada aos juros, tem como beneficiários os empresários do setor financeiro; a que provoca uma queda dos preços, tem toda a sociedade como beneficiária; no entanto, apenas as formas de apropriação da produtividade incorporadas aos salários e a que permite a redução da jornada de trabalho é que tem como beneficiários, efetivamente, os trabalhadores (DIEESE, 2008, p. 12).

Em algumas sociedades, a distribuição da produtividade é objeto de negociação social e com isso se faz uma divisão entre empresários, trabalhadores e sociedade em geral, de acordo com a correlação de forças, mas também segundo os interesses conjunturais. O caso mais conhecido é o do Japão onde havia interesse, por parte dos empresários, em um aumento do poder aquisitivo de trabalhadores e sociedade como instrumento para o desenvolvimento do país como um todo.

A adoção da redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos que pode possibilitar aos trabalhadores a participação na distribuição dos ganhos de produtividade gerados pela sociedade. As inovações tecnológicas e organizacionais são consequências do acúmulo científico e do esforço contínuo de gerações e são, portanto, mérito de toda a sociedade. Assim, sua apropriação e utilização também devem ser feitas por toda a sociedade. Caso contrário, a desigualdade será cada vez maior, aumentando a concentração da renda, o que traz mais pobreza, fome e exclusão.

No que diz respeito à relação entre aumento da produtividade e desemprego, o fato de que são necessárias menos horas de trabalho para produzir uma mercadoria, obriga uma opção, entre: transformar essa redução do tempo necessário para a produção em redução da

jornada de trabalho ou deixar com que a redução do tempo de produção, ou seja, o aumento da produtividade tenha como consequência o desemprego.

No Brasil, os ganhos de produtividade vêm beneficiando apenas os empresários. Os lucros do setor financeiro, por exemplo, têm batido recordes a cada ano, da mesma forma que os lucros do setor produtivo. Por outro lado, a classe trabalhadora sofre com a redução de seus rendimentos e com a elevação dos níveis de desemprego. Essa realidade impulsiona o debate acerca da possibilidade da redução da jornada de trabalho poder influenciar no aumento dos postos de trabalho, além de servir como parte de um projeto de desenvolvimento, na medida em que a manutenção do emprego, aliada à maior e mais efetiva participação na renda das empresas pelos trabalhadores pode ser responsável pelo surgimento de condições mais salutaras aos trabalhadores e à sociedade em geral.

Em vários países, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto poderia permitir a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o aumento da renda dos trabalhadores, o que levaria ao crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o "círculo virtuoso".

O presente pesquisa, não tem, no entanto, a pretensão de provar a relação direta entre redução da jornada de trabalho e geração de mais postos de trabalho, mas de contribuir para a verificação dessa possibilidade, se tal medida vier acompanhada de uma necessária limitação das normas flexibilizadoras, como se verá mais adiante.

4.2 TRÊS DIMENSÕES DO PROBLEMA: EMPREGADOR, ECONOMIA NACIONAL E EMPREGADO

Na sociedade, quando se põe em pauta a discussão sobre a redução da jornada de trabalho pode-se observar o surgimento de interpretações antagônicas em três dimensões diferentes, sob o prisma da visão do empregador, da economia nacional e do empregado. A

análise dessas interpretações é complexa em virtude dos interesses divergentes e comuns que circundam a relação que os unem, tornando necessário o seu registro.

Sob o prisma dos empresários, esses se colocam contra a ideia de redução da jornada de trabalho sem redução salarial por vislumbrarem inicialmente um aumento de custos para as empresas. Esta reação carece, no entanto, de uma visão macroeconômica e de mais longo prazo, onde deveriam ser analisados os efeitos na renda nacional, na demanda agregada, nível de emprego, tributação e nos gastos sociais. Nessa esteira de pensamento, veja-se Calvete (2003, p. 424):

Com o avanço das inovações tecnológicas das últimas décadas o Capital Constante aumentou a sua participação no Capital Total de forma bastante significativa. Portanto o peso do Capital Variável no Custo Total de produção vem diminuindo de forma acelerada e constante. Como nos mostram as empresas líderes nas transformações a produtividade descolou-se tanto do número de trabalhadores efetivos que muitas vezes quase não faz muito sentido falar em produtividade do trabalho em empresas que estão bastante robotizadas e que se utilizam das mais modernas técnicas organizacionais. Nestes casos paradigmáticos (Toyota, Volvo, IBM) a utilização intensiva do capital é que é importante. O custo do Capital Constante é que é significativo e, portanto, a utilização intensiva do mesmo é que tem que ser a preocupação primordial dos empresários.

Para um melhor entendimento cumpre definir o capital constante e o variável. Segundo Sandroni (1999, p. 80), o capital constante é a parte do valor do capital que é empregada na compra de meios de produção. O valor do capital constante não aumenta durante o processo de produção de bens. Não pode, portanto, ser a origem de aumento do capital inicialmente empregado. Já o capital variável correspondente à parte do capital que é empregada no pagamento de salários, podendo ter seu valor aumentado no processo de produção.

Além disso, é preciso desmistificar o argumento de que os custos trabalhistas são oriundos, em grande parte, da rigidez da legislação trabalhista, justificando o uso desmedido da flexibilização como forma de diminuir o aumento dos custos. Permitir jornadas extenuantes com o aumento indiscriminado das horas extraordinárias e a utilização constante do banco de horas, para ajustar os custos da produção, não parecem as medidas mais justas com os trabalhadores, conforme se verá nos tópicos seguintes.

Destarte, na hipótese da redução da jornada de trabalho permitir a discussão e adoção de novas estratégias de organização dos ritmos de produção, a medida pode trazer ganhos de produtividade que compensariam o aumento do custo total das empresas. Também, não é

desprezível a maior produtividade do trabalhador nas suas primeiras horas de trabalho. Isto significa mais atenção e concentração seja para aumento da sua produtividade seja na diminuição de acidentes que possam danificar as máquinas (CALVETE, 2003, p. 426).

Nesse sentido, é importante lembrar que a duração da jornada de trabalho atua, de forma direta, no aprimoramento das condições internas de trabalho na empresa, de forma a afetar ou a aprimorar a estratégia de redução de riscos e malefícios relativos ao ambiente de trabalho, cuja diminuição seria benéfica a todos os atores envolvidos: empregadores, Governo e empregados, evidentemente.

Em relação ao país, a redução da duração da jornada pode diminuir o desemprego (através da criação de novos postos de trabalho); aumentar a produtividade e competitividade diminuir os gastos sociais, e aumentar a arrecadação, o que contribuiria para o crescimento econômico (PASTORE, 2009, p. 101).

O crescimento econômico, enquanto preocupação do Estado, deve vir acompanhado de desenvolvimento social e ambiental, devendo haver equilíbrio entre essas vertentes. Ora, se não for assim, qual seria o objetivo de estimular a produção, criar um Estado menos intervencionista e flexibilizar os direitos sociais? Certamente, deve haver um objetivo nessa ação.

É possível que a relatividade do termo desenvolvimento deva-se ao fato de que fora tomado das ciências biológicas para as ciências sociais, em especial pela Economia, e criou-se a confusão entre desenvolvimento e crescimento econômico (FEITOSA, 2007). Essa confusão entre os termos é de tão forte alçada que alguns limitam o conceito de desenvolvimento ao desenvolvimento econômico. Nesse aspecto, Feitosa (2007, p.41) nega a existência de desenvolvimento apenas econômico: “[...] atente-se que não existe “desenvolvimento econômico” – esta expressão de cunho ideológico liberal limita a compreensão do desenvolvimento aos aspectos econômicos”.

Trata-se de desenvolvimento, aqui, de forma abrangente, com base nas lições de Sen (2000, p. 17), cujas concepções permitem quebrar a tradição e a noção de progresso vinculadas unicamente ao domínio econômico. Para o autor, o desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam. Esse enfoque nas liberdades humanas contrasta com visões mais restritas de desenvolvimento, como as que identificam o desenvolvimento como mero crescimento econômico.

A ideia de desenvolvimento construída a partir do aumento das liberdades humanas centra-se na “eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente” (SEN, 2000, p. 10),

relacionando a educação do agente para o exercício das liberdades e a eliminação das privações como duas condições indispensáveis para um desenvolvimento pleno e abrangente.

O autor chama atenção para a necessidade implantação de políticas que oportunizem esse modelo de desenvolvimento pleno, na medida em que constata que a ligação entre liberdade individual e realização de desenvolvimento social vai muito além da relação constitutiva – por mais importante que ela seja. O que as pessoas conseguem positivamente realizar é influenciado por oportunidades econômicas, liberdades políticas, poderes sociais e por condições habilitadoras como boa saúde, educação básica e incentivo e aperfeiçoamento de iniciativas (SEN, 2000, p. 19). O que leva à ilação sobre a necessidade de políticas públicas macroeconômicas voltadas para o fomento do desenvolvimento econômico.

A imposição legal de limites à flexibilização da jornada de trabalho (como de verá a seguir) por parte do Governo, através da atividade legiferante, pode contribuir para o surgimento de novos postos de trabalho, o que estimularia o desenvolvimento econômico, com a redução do desemprego e o incremento do desenvolvimento social, possibilitando melhores e mais dignas condições de vida às pessoas, já que com a redução da jornada de trabalho teriam liberdade para investir o seu tempo em outras atividades que também lhes sejam essenciais.

As empresas têm vários instrumentos para compensar a redução da jornada de trabalho sem necessitar a admissão de novos empregados. Em geral, esta é, de fato, a última alternativa por elas adotada. Em momentos de redução da jornada de trabalho imposta por leis sem levar em conta alguma obrigatoriedade ou contrapartida para a contratação, muitas empresas optam pela introdução de novas tecnologias, sejam elas de automação ou de novas técnicas organizacionais. Estas introduções muitas vezes tornam desnecessárias novas contratações.

Não obstante isso, Delgado afirma que a redução de jornada nos países emergentes tem demonstrado compatibilidades com o desenvolvimento do sistema econômico, pois tal medida leva à procura de maiores investimentos em tecnologia e intensificação de capital como forma de compensar a limitação legal da jornada de trabalho. Isso representa uma estimulação geral do sistema (DELGADO, 2007, p. 28).

É primordial ressaltar que a responsabilidade das empresas, na seara desse discurso, não pode ser descartada, não só se deve exigir que o Estado assuma um papel de protetor do equilíbrio social e econômico, como também é importante que as empresas continuem produzindo riquezas, mas atentando para a responsabilidade social. A mínima proteção não é

só função unilateral do Estado. É, também, responsabilidade das organizações econômicas o trabalho equilibrado e digno. É obrigação social, um dever (YUNUS, 2008, p. 60).

Delgado defende, ainda, que a redução da jornada de trabalho representa, também, um instrumento muito eficaz na redistribuição social dos lucros alcançados através dos avanços científicos e tecnológicos proporcionados pelo capitalismo, o que aumentaria o poder aquisitivo da massa de trabalhadores beneficiados. Ora, tais avanços apenas podem ser redistribuídos de forma igualitária na sociedade se houver o incremento genérico do valor trabalho, através da inclusão de novas pessoas no mercado de trabalho, medida que somente seria possível com a redução da jornada, segundo o autor (DELGADO, 2007, p. 30).

Do ponto de vista dos trabalhadores, ao contrário do que possa parecer, a redução da jornada de trabalho dependendo das condições em que for realizada, não é aceita de forma unânime. É evidente que a simples redução da jornada sem nenhuma contrapartida aos trabalhadores, no sentido de perda salarial, melhora a qualidade de vida dos mesmos. Porém, se em troca da redução da jornada os trabalhadores tiverem que aceitar redução dos salários ou até mesmo controle e diminuição das horas extras que signifique redução da remuneração, pode haver descontentamento de alguns, principalmente dos trabalhadores de mais baixa renda.

Outra situação que pode gerar resistência de parte dos trabalhadores é aquela em que a redução da jornada de trabalho vem acompanhada da sua flexibilização. Seja a anualização da jornada, o trabalho aos domingos, ou em feriados ou, ainda, o trabalho noturno. A flexibilidade do horário de cumprimento do tempo de trabalho pode gerar uma desorganização na vida social e maior tempo a disposição do empregador, em nada contribuindo para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores. O próprio aumento da intensidade do trabalho que normalmente acompanha a redução da jornada de trabalho pode não ser de interesse do trabalhador.

No que se refere à voluntariedade na prestação de horas extras por parte do trabalhador com o intuito de aumentar sua remuneração, é preciso destacar que o instituto das horas extraordinárias foi criado para atender a situações excepcionais, conforme analisado no tópico 2.5 do segundo capítulo deste trabalho, não se podendo tolerar que diariamente, por anos seguidos, o empregador continue exigindo do trabalhador a prestação de horas extras sem qualquer justificativa, impedindo-lhe de estar com sua família, de exercer seu direito fundamental ao lazer, ou de aprimorar-se mediante o estudo. A necessária limitação das horas extras será abordada, posteriormente, como uma das possibilidades para a viabilidade dos efeitos da redução da jornada de trabalho no tocante à geração de mais postos de trabalho.

Defensor da redução da jornada de trabalho, Calvete (2003, p. 430) reconhece que essa medida não deverá caracterizar instrumento da precarização das condições de trabalho. Diminuição de salários, flexibilização do horário e perda de benefícios poderiam transformar a redução da jornada em uma extensão do emprego por tempo parcial. Como defende o autor, o que seria benéfico para a economia e para todos os agentes seria a manutenção das condições e benefícios do emprego através da redução da jornada, ou seja, com a manutenção do trabalho em tempo integral, porém com jornada menor.

Carneiro e Ferreira (2007, p. 131) buscaram analisar possíveis impactos da redução de jornada de trabalho sobre a qualidade de vida no trabalho, abordando esta última especialmente quanto à compatibilização da vida pessoal com o trabalho e ao aproveitamento do tempo no trabalho. Nas entrevistas, apontaram que empregados em jornada reduzida e gestores relataram haver melhor uso do tempo, pois conseguiam resolver assuntos no período livre do dia, e que sua produtividade manteve-se ou melhorou. A redução da jornada propiciou melhor ajustamento entre vida profissional e particular, oferecendo tempo para cuidados com a saúde, família e outros assuntos.

Não é demais lembrar que o artigo 6º da Constituição Federal de 1988 assegura a educação, a saúde, a alimentação, o lazer, entre outros, como direitos sociais, conferindo ao ser humano uma condição que vai além do trabalho e compreende, também, o relacionamento equilibrado com a família e a sociedade.

No que diz respeito à saúde do trabalhador, a redução da jornada de trabalho mostra-se como medida profilática importante no âmbito da medicina laboral, pois tende a diminuir a exposição a potenciais insalubres. Isso vai ao encontro do disposto no artigo 7º, XXII da Constituição Federal que prevê: “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Uma carga horária excessiva pode provocar esgotamento mental e físico com consequente degradação qualitativa do desempenho do trabalho, podendo aumentar a ocorrência de acidentes e contribuindo para o aparecimento de distúrbios e lesões. Assim, a redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais mostra-se como importante medida de saúde no ambiente de trabalho, pois amortizaria o desgaste intrínseco à atividade laborativa.

Com relação à educação do trabalhador, a redução da jornada de trabalho representaria a possibilidade de aproveitamento do tempo livre investindo em sua qualificação. No âmbito da vida familiar, a redução da jornada proporcionaria maior tempo de dedicação aos filhos e demais dependentes. Isso colaboraria para a instituição da política

pública de resgate da família na sociedade brasileira, o que possibilitaria um melhor desempenho dos mecanismos que contribuem para a formação e socialização das crianças e jovens brasileiros (DELGADO, 2007, p. 28).

Por esses motivos, além da obrigatoriedade do Estado em zelar pela proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador (inciso XXII do artigo 7º), bem como a de cuidar da proteção do meio ambiente de trabalho, na interpretação conjunta do inciso XIII, do artigo 200 com o artigo 225 e parágrafos da CF é que se defende que mesmo o trabalhador concordando com o trabalho em regime de horas extraordinárias, a redução das mesmas se faz premente, haja vista o bem maior que se está tentando preservar, a sua dignidade, que não raramente se vê vilipendiada por motivos meramente econômicos.

4.3 DISSENSÕES E CONCORDÂNCIAS ACERCA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ENQUANTO MECANISMO DE AUMENTO DA EMPREGABILIDADE

A partir do final dos anos 1960, o desemprego surgiu como um dos temas centrais das sociedades capitalistas modernas, e talvez caracterize a principal dimensão de análise sobre a problemática da redução da jornada de trabalho. Entretanto, há controvérsias sobre se a geração de empregos é o centro da questão. Várias propostas têm sido apresentadas para combater o problema crônico de escassa geração de emprego. No Brasil, a sugestão das centrais sindicais tem sido pela redução da jornada de trabalho. Segundo o DIEESE, em pesquisas que foram apresentadas nos tópicos anteriores, se os ocupados trabalharem menos horas por semana seria possível gerar novos empregos para que mais pessoas possam inserir-se no mercado de trabalho. A ideia, que permeia as centrais sindicais, é a de que se os trabalhadores do setor formal da economia reduzissem sua carga horária, a tendência seria a criação de novos postos de trabalho formais.

Desde então, os debates sobre essa realidade despertaram o interesse de muitos pensadores. A seguir será feita uma abordagem sobre as dissensões e concordâncias sobre a possibilidade da redução da jornada de trabalho ser utilizada como um instrumento com capacidade de criar mais postos de trabalho, estipulando o marco teórico dessa pesquisa.

Abordagens mais críticas defenderam que a configuração da jornada de trabalho passou a ser um fator de extrema importância para os ganhos do capital. Marx (2004, p. 283) apontou o tamanho da jornada de trabalho, associada a outros fatores, com a introdução de

novas tecnologias mecânicas ao processo de trabalho, por exemplo, como um dos motores do capitalismo. Era com o alargamento da jornada de trabalho que o capitalista obtinha a mais-valia absoluta. Segundo o autor, estava na extração da mais-valia o principal mecanismo ao mesmo tempo de acumulação de capital e de exploração dos trabalhadores.

Aznar (1995, p. 21) e Gorz (2004, p. 19) são dois defensores da necessidade de “trabalhar menos para trabalharem todos”. Para esses autores, o trabalho de tempo integral difundido durante o período industrial, de 1850 a 1975, tem diminuído nas economias mais desenvolvidas. Frente a esse fato, ambos argumentam que o emprego em tempo integral não existe mais em quantidade suficiente e, por isso, o emprego teria perdido o caráter de provedor das necessidades humanas e dos direitos sociais. Da mesma forma, entendem que frente aos padrões atuais de produção e de consumo, nenhuma ação isolada seria suficiente para retomar o “pleno emprego”, como esse existiu nos países mais desenvolvidos da Europa ocidental após a segunda guerra mundial. Para esses autores, parece evidente que a redução da jornada de trabalho precisaria ser acompanhada de outras medidas como o crescimento econômico, ampliação da produtividade e uma mudança cultural.

Para os autores mencionados acima, a forma de organização da sociedade fordista onde o trabalho tem centralidade é que está no fim. Portanto, a simples redução da jornada de trabalho seria uma medida insuficiente como seriam o crescimento econômico ou a redução da produtividade. Desta forma, eles propõem uma revolução cultural. A criação do tempo novo, a repartição do trabalho, a mudança cultural do consumo de bens para consumo de tempo, a criação de um choque que desvincularia os ganhos dos trabalhadores do trabalho executado. Enfim, os dois autores reconhecem a necessidade de uma redistribuição do tempo de trabalho e redução do tempo de trabalho individual como parte de uma mudança muito mais ampla de organização da sociedade, sem a qual seria insuficiente a simples redução da jornada de trabalho.

Offe (1994, p. 50) por sua vez, também se mostra descrente quanto a possibilidade da redução da jornada de trabalho vir a gerar novos postos de trabalho de forma significativa. Reconhece a importância que tal medida teve no passado, mas considera que no atual momento esta possibilidade está esgotada. Porém, admite que tal medida continua a ter o mesmo significado histórico de humanização do trabalho. Cita como causa da perda da eficácia da redução da jornada de trabalho a sistemática troca da concessão da redução pela flexibilização temporal da utilização da mão de obra e a intolerância atual ao sacrifício de rendas com acordos tarifários.

O autor entende, ainda, que o futuro não estaria em trabalhos seguros, duradouros, com expediente integral, mas na relação de alternância entre períodos de trabalho pago cada vez mais curtos e períodos sempre maiores de atividade livre. Assim, o prestígio e o reconhecimento, obtidos por meio do trabalho assalariado, poderiam ser deslocados para as atividades pessoais. O autor chega a sugerir que todas as pessoas, durante todo o seu período de vida útil de trabalho, poderiam ter grandes licenças do trabalho, até mesmo anos de férias garantidas e pagas. Neste sentido concorda com Gorz (2004, p. 20), para quem o capital humano – riqueza de ideias, criatividade, capacidade de aprendizagem – estaria tornando-se mais importante que o capital material no novo capitalismo; o capital humano ainda representaria pequena fração do tempo usado pela força de trabalho para a sua produção e reprodução. Para Offe (1997, p. 50) e Gorz (2004, p. 20), a capacidade de independência das pessoas pode ser constituída por meio da aquisição constante do conhecimento.

Alguns sindicatos defendem que a redução da jornada forçaria o surgimento de um novo turno de trabalho, com a contratação de novos trabalhadores. Na opinião de Mocelin (2011, p. 103), alguns sindicalistas estariam esquecendo-se dos encargos que as empresas pagam por cada trabalhador contratado. Muitas empresas, especialmente as pequenas, não suportariam a contratação de um novo contingente de mão de obra e acabariam por falir, podendo gerar mais desemprego. Por isso, empresários sugerem que a redução da jornada de trabalho também deveria vir acompanhada por alguma flexibilização da legislação trabalhista, condição que não costuma ser levantada no discurso sindical.

Ainda segundo o autor, deve-se destacar que o pagamento de horas extras acaba sendo menos oneroso às empresas do que o pagamento de horas normais para empregados de um terceiro turno de trabalho, com todos os seus direitos garantidos. No entanto, se as horas extras fossem tornadas mais caras, esse quadro poderia tornar-se diferenciado. Além disso, deve-se considerar que no caso de a legislação impor a redução da jornada de trabalho, haveria o risco de ocorrer a criação de um novo turno de trabalho apenas naquelas empresas com trabalho monótono e repetitivo, ou seja, acabariam sendo criados empregos de menor ou baixa qualidade, visto que trabalhadores mais qualificados, que ocupam melhores postos de trabalho, já têm jornada média menor.

De acordo com estudos feitos pelo DIEESE (2007, p. 05) a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais poderia gerar mais de dois milhões de novos empregos, se acompanhada do fim das horas extras. O estudo supõe que essas quatro horas reduzidas por jornada seriam ainda necessárias para as empresas manterem o mesmo nível de produtividade.

Assim, as empresas teriam de contratar mais, e essas quatro horas ficariam disponíveis para outro trabalhador.

Sobre a pesquisa supramencionada, Mocelin (2011, p. 104) reflete:

Muitas vezes, os defensores da redução da jornada esquecem que, no caso do Brasil, as condições de emprego são desfavoráveis principalmente nas atividades menos intensivas em tecnologia ou para trabalhadores de baixa escolarização, com rendimentos insuficientes. Então seria preciso estar atento para não efetivar uma medida que venha a beneficiar mais aqueles já privilegiados. A redução da jornada para trabalhadores que têm baixos salários pode significar redução ainda maior do salário, visto que a natureza de sua atividade, por si mesma, tende a ser pobre em conteúdo e pouco valorizada. Enquanto isso, os melhores remunerados seriam beneficiados, pois trabalhariam menos horas e não teriam perdas significativas de salário, considerando que, ao contrário dos primeiros, suas atividades laborais são ricas e valorizadas no mercado de trabalho. O fato é que a possível redução do salário-hora de quem ganha mais faria menor diferença do que uma redução no salário-hora de quem recebe menos.

Na perspectiva contrária a tese de que a redução da jornada de trabalho teria o condão de reduzir o desemprego, com a criação de mais postos de trabalho, Pastore (2009, p.111) discorre que a redução da jornada legal de trabalho tem pouca ou nenhuma força para gerar mais postos de trabalho. Isso porque, segundo o autor, as empresas tendem a adotar medidas compensatórias para neutralizar a elevação de vários custos envolvidos em novas contratações. Algumas procuram fazer com que o mesmo quadro de pessoal trabalhe mais intensamente para produzir a mesma coisa que se produzia em jornadas legais mais longas; outras procuram incorporar mais tecnologia no sistema produtivo de modo a evitar a contratação de novos empregados. Há ainda as que, sufocadas pelo aumento dos referidos custos, simplesmente passam a produzir menos com o mesmo quadro de pessoal.

Para Pastore (2009, p. 111), o argumento segundo o qual uma jornada legal mais curta eleva a produtividade e, portanto, abre espaço para a contratação de mais empregados não se sustenta como garantia para o pretendido aumento de empregos. O outro argumento de que a elevação do valor da hora extra evita a adoção de medidas compensatórias só vale para valores impraticáveis. Ademais, isso não resolve o problema das empresas que adotam horas extras para atender picos de demanda, chegando à conclusão de que não há milagres nesse campo. A geração de empregos depende de três fatores concretos – e não artificiais – a saber: crescimento econômico sustentado, educação de boa qualidade e legislação trabalhista amigável; e não necessariamente da redução da jornada de trabalho.

Entre os teóricos mencionados, a posição mais crítica sobre o sentido da redução da jornada de trabalho foi feita por Gorz (2004, p. 20). O autor afirma a necessidade de superar tanto o debate técnico quanto o debate político, avançando para o debate cultural, ao sugerir que se rompa com a noção estritamente econômica vinculada ao trabalho na sociedade capitalista. A redução efetiva da jornada de trabalho corresponderia a uma escolha da sociedade. Dois objetivos estariam vinculados: em primeiro lugar, destaca que todos trabalhariam menos para que todos possam trabalhar e desenvolver fora do seu trabalho as potencialidades pessoais que não conseguem nele desenvolver. Ou seja, na perspectiva de Gorz (2004, p. 20), a redução da jornada de trabalho não estaria voltada apenas para que todos tenham emprego, pelo contrário, esse seria um ponto de menor importância. A redução da jornada de trabalho estaria condicionada a uma mudança de atitude em relação ao emprego, que não deveria mais ser o centro estruturador da vida das pessoas, mas poderia continuar sendo o centro estruturador da coesão social.

Em segundo lugar, Gorz (1997, p. 188) sugere que uma proporção maior da população possa ascender a tarefas profissionais qualificadas, complexas, criativas, responsáveis, que permitam evoluir e renovar-se continuamente. Ou seja, nem sequer adiantaria reduzir a jornada de atividades laborais que exigem pouca instrução do trabalhador, pois elas tendem a ser substituídas por novas tecnologias, e acabariam por manter o desemprego e não favoreceriam o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores nelas empregados. Veja-se:

Quanto mais um trabalho é qualificado, mais a pessoa que o realiza precisa de tempo para atualizar seus conhecimentos, renovar-se, inovar e manter-se receptivo, diversificando os seus centros de interesse. Isso vale para os professores, os médicos, os cientistas e os técnicos, para os dirigentes de empresa, etc. Isso vale em particular para as empresas de ponta. Para impedir a monotonia e a rotinização da mente, a direção obriga a transferências, rupturas no ritmo de vida, feriados: viagens de estudo, estágios nas filiais do estrangeiro, seminários internacionais, ano sabático. Os estágios, seminários, etc., não têm por finalidade aperfeiçoar o empregado em sua própria especialidade mas, ao contrário, estão o mais das vezes distantes dos interesses imediatos de seu trabalho, para que possam incitar à mudança, ao distanciamento, para investir em um horizonte mais aberto, uma imaginação mais fértil.

[...] trabalhar menos (em número de horas consagradas ao trabalho profissional direto) é trabalhar melhor, sobretudo nos ofícios inovadores ou em contínua inovação. É, portanto, nestes ofícios que a redução da jornada de trabalho é possível e desejável [...]. Também nesses ofícios a atividade pode ser repartida entre um número maior de pessoas.

Nesse sentido, Gorz (1997, p. 188) entende a importância da redução da jornada de trabalho, mas espera junto dessa redução uma maior flexibilidade; não simplesmente uma redução da jornada diária, mas antes uma redução da jornada mensal, anual. Para Gorz (1997, p. 190), a redução linear do tempo de trabalho, com manutenção de horários cotidianos rígidos e uniformes seria a menos promissora e a menos eficaz das liberações de tempo, pois considera “[...] impossível introduzir de maneira uniforme nas empresas e para todo o pessoal a semana de 35, ou 30, ou 25 horas em cinco dias. Mas é possível, em troca, introduzir para todo mundo uma duração anual de trabalho de 1400, 1200 ou 1000 horas por ano [...]”, em que o trabalhador continuaria recebendo salário regularmente.

Nessa perspectiva, o autor sugere que se cumpra o tempo de emprego de maneira mais concentrada, para que se tenha mais tempo disponível – semanas, meses e anos – para o desenvolvimento de outras esferas da vida não diretamente ligadas ao emprego, como o desenvolvimento de um projeto, artístico ou técnico, individual, familiar ou comunitário; do contrário, a redução da jornada de trabalho como um tempo fracionado em algumas horas por dia apenas proporcionaria à pessoa alguns prazeres passivos, como consumir mais, executar tarefas domésticas, ir ao cinema e embriagar-se.

Grande parte desse argumento está fundada em uma crítica à racionalidade econômica do mundo moderno, que atingiria, segundo o autor, todos os agentes envolvidos, desde o Estado e as empresas, até os trabalhadores e os sindicatos, as pessoas e os consumidores. Para Gorz (2004, p. 20) a racionalidade econômica não deixa lugar para a criatividade e a liberdade das pessoas, negando o uso do tempo que não tenha valor de troca e fim em si mesmo, pois esse não produz nem consome riquezas mercantis.

Nesse sentido, o autor entende que o sindicalismo e o patronato seriam cúmplices históricos, uma vez que, para essas instituições, visando manterem seu poder, os indivíduos deveriam definir-se como trabalhadores de tempo integral, sendo tudo mais acessório:

Para o patronato, [...] o assalariado não era nada mais que sua força de trabalho; passada a soleira da fábrica, ele deixava de ser uma pessoa para tornar-se uma função. Aceitar empregar em tempo parcial mais gente do que o necessário era arriscar-se a estar em presença não de forças de trabalho, mas de pessoas, cada qual com sua individualidade e sua vida próprias, dificultando a disciplina, a coordenação, o mando. Para o sindicato, [...] era apenas como força de trabalho que os indivíduos deveriam ser defendidos e representados. [...] O aumento do tempo livre [...] só alcançou o primeiro plano das reivindicações sindicais sob a pressão de uma base, com frequência externa aos aparelhos sindicais recalcitrantes. Isso porque o indivíduo, em seu tempo livre, deixa de ser um trabalhador; o desejo de tempo livre é precisamente o desejo de ser definido por outras atividades,

valores e relações que não aquelas advindas do trabalho (GORZ 2004, p. 116-117).

Essa forte crítica está fundada na ideia de que aumentando o tempo livre dos trabalhadores, os indivíduos poderiam subtrair-se à dominação dos patrões, mas também dos sindicalistas. A ampliação do tempo livre das pessoas torna-se, para Gorz (2004, p. 20), o aspecto mais positivo da redução da jornada de trabalho, permitindo alterar relações de poder e de dominação por meio do livre desenvolvimento das aspirações sociais e individuais. Nessa perspectiva, está implícito que o pleno emprego, nos moldes do trabalho empobrecido, modelaria o modo de vida e a forma de consumo dos indivíduos em função da racionalidade econômica, o que seria pernicioso para a sociedade. Os trabalhadores, por sua vez, apenas descobririam os limites da racionalidade econômica à qual estão sujeitos quando suas vidas não fossem inteiramente preenchidas e suas mentes inteiramente ocupadas com o trabalho assalariado: quanto mais o trabalho fosse coercitivo, devido à intensidade e à duração, menos o trabalhador seria capaz de conceber sua vida com um fim em si mesma.

Quanto aos teóricos que enxergam uma relação clara de causa e efeito entre a redução da jornada de trabalho e criação de novos postos de trabalho, pode-se citar Castel (1999, p. 500), para quem, o desemprego atual não faz parte de uma crise passageira que pode ser superado com ações conjunturais. Tão grave quanto o desemprego é a precarização do trabalho que juntos fazem parte da dinâmica da modernização e reestruturação produtiva atual. No seu livro "As metamorfoses da questão social", onde descreve o desmantelamento da sociedade salarial e conseqüentemente das proteções sociais, propriedade social e dos direitos, o autor descreve quatro cenários possíveis para o futuro. Num dos cenários descritos, o mais promissor e desejável e que deve ser buscado, o autor sugere a redução da jornada de trabalho como um meio de redistribuir o salário, o tempo de trabalho, as proteções sociais e as garantias jurídicas.

Diz o autor: "A meu ver, a divisão do trabalho é menos um fim em si do que um meio, aparentemente o mais direto para chegar a uma redistribuição efetiva dos atributos da cidadania social" (Castel, 1998, p. 583). O autor sustenta a necessidade de manter o trabalho como centro estruturador da sociedade e a partir dele redistribuir a cidadania e manter a coesão social. Não se trata de restaurar a sociedade salarial, mas sim de mantê-la como uma referência viva.

Para o autor a redução da jornada de trabalho é muito mais que uma questão técnica, onde a dificuldade está em encontrar fórmulas que amenizem ou compensem eventuais

perdas. A redução da jornada de trabalho é uma questão política de fundo. Diante do fracasso na criação de emprego da Lei das 39 horas de 1982, na França, o autor percebeu que soluções não se encontram em propostas tímidas ou conciliatórias, mas sim no enfrentamento de frente do problema político. Para solucionar o problema é necessária a atualização do direito trabalhista, redução substancial do tempo de trabalho e a consolidação da cobertura universal dos riscos sociais (CASTEL, 1998, p. 583).

Dal Rosso (1998, p. 84), ao fazer uma análise mais pormenorizada do caso brasileiro quando da redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44, resultante da promulgação da Constituição em 1988, quantificou o efeito na criação de novos postos de trabalho.

A redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, apenas 1% de novos postos de trabalho. Segundo o autor esta diferença de 7,33% explica-se pelas estratégias adotadas pelas empresas para contrabalançar a redução da jornada legal. A principal delas foi o aumento da utilização de horas extras que saltou de 24,4% dos assalariados fazendo horas extras nos meses anteriores à promulgação da constituição para 41,2% nos meses posteriores.

O autor conclui que é possível, mesmo que dentro de um só país, a adoção de políticas de redução da jornada de trabalho para obter a abertura de novos postos de trabalho. Porém, salienta a necessidade do planejamento dos efeitos sobre todos os setores afetados pela mudança e o controle de diversas variáveis econômicas e sociais principalmente da utilização das horas extras, a intensificação e a densidade do trabalho.

Outros autores que se dedicaram na pesquisa empírica sobre o efetivo aumento dos postos de trabalho no período em que houve a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais na CF de 1988, foram Gonzaga, Menezes-Filho e Camargo (2003, p. 57). Senão, veja-se:

O modelo teórico nos diz que deveríamos esperar um efeito positivo sobre o emprego (no que diz respeito à substituição de horas por trabalhador) do aumento da remuneração da hora extra, da redução da jornada para aquelas firmas que usavam jornadas de 45 a 48 horas antes da mudança, e do aumento dos encargos salariais. Já o aumento do custo fixo do emprego e a redução de jornada para as firmas que contratavam horas extras antes da mudança deveriam, teoricamente, induzir uma substituição de emprego por horas trabalhadas. Por outro lado, todas as alterações contribuíram para aumentar o custo do trabalho em relação aos outros fatores. O que medimos, no exercício empírico, é o efeito líquido desses impactos positivos e negativos, sendo impossível separá-los. Os resultados sugerem que os impactos positivos sobre o emprego parecem ter sido mais fortes, pelo menos no curto prazo, medido aqui pelo intervalo de 12 meses.

Os autores supramencionados alertam que é preciso considerar que as condições de funcionamento da economia brasileira em 1988 eram muito diferentes das vigentes atualmente. O grau de abertura comercial, por exemplo, era muito menor, o que permitia facilmente aos setores oligopolarizados repassar os aumentos dos custos do trabalho aos preços. Mesmo assim, a pesquisa apresenta evidências de que as mudanças relacionadas à jornada de trabalho em 1988 não aumentaram a probabilidade de o trabalhador afetado perder o emprego e diminuíram a sua probabilidade de sair da força de trabalho no ano seguinte à mudança regulatória. No entanto, os autores não desconsideram que o aumento do custo do trabalho seja um componente das explicações da redução do emprego para prazos mais longos, nos quais os outros fatores de produção e a tecnologia podem se ajustar. Infelizmente, essa conjectura não pode ser comprovada, uma vez que o exercício realizado nesta pesquisa acompanhou os trabalhadores por apenas um ano.

Finalmente, concluem que se o objetivo é aumentar o volume de emprego e reduzir a jornada de trabalho, sem afetar o custo total do trabalho, a política correta seria reduzir o custo fixo do emprego (licenças maternidade e paternidade, número de dias pagos e não trabalhados, entre outros) e aumentar, simultaneamente, o adicional pago por horas extras trabalhadas. Na medida em que essa mudança na estrutura de remuneração do trabalhador não afete o custo total do trabalho, o efeito líquido sobre o nível de emprego seria inequivocamente positivo.

Fracalanza (2001, p. 68) discute na sua tese de doutorado a eficácia da redução do tempo de trabalho para a geração de novos postos de trabalho. O seu trabalho centra-se em boa medida no debate teórico e nas experiências ocorridas na França na década de 90. Ao analisar os estudos microeconômicos, tanto de autores favoráveis quanto desfavoráveis à redução da jornada de trabalho, conclui pela incapacidade da análise restrita da teoria microeconômica, dada sua insuficiência de chegar a algum resultado conclusivo. Segundo ele, os próprios autores pesquisados Cahuc, D'Autume e Corneo, contrários à adoção da redução da jornada de trabalho, e Gilbert Cette e Dominique Taddei, favoráveis, concluem que os estudos microeconômicos são insuficientes para dar uma resposta definitiva à questão.

Portanto, ao descartar o desemprego como sendo um problema de eficiência econômica, o autor remete para os estudos macroeconômicos a possibilidade de uma análise mais definitiva. Nesta dimensão, destaca a necessidade da redução da jornada de trabalho ser colocada em prática em períodos de crescimento da produtividade do trabalho e crescimento econômico, sendo essas, portanto, condições necessárias para a redução da jornada de trabalho gerar novos postos de trabalho.

Outro aspecto importante que o autor destaca é que o grau de flexibilidade do mercado de trabalho é barreira significativa à criação de novos empregos. Quanto maior o grau de flexibilidade no mercado de trabalho mais facilmente poderá ser amortizado os efeitos geradores de emprego da redução da jornada de trabalho.

O autor conclui dizendo que [...] "não é demais ressaltar que a redução do tempo de trabalho não deve ser vista como uma solução para o problema do desemprego, mas apenas como uma forma de minorar seus males" (FRACALANZA, 2001, p. 196).

Defensor da redução da jornada de trabalho, Calvete (2006, p. 433) reconhece que essa medida não pode vir a caracterizar um instrumento da precarização das condições de trabalho. Diminuição de salários, flexibilização do horário e perda de benefícios poderiam transformar a redução da jornada em uma extensão do emprego por tempo parcial. Como defende o autor, o que seria benéfico para a economia e para todos os agentes é a redução da jornada mantendo as condições e os benefícios do emprego, ou seja, com a manutenção do trabalho em tempo integral, porém com jornada menor.

As concepções teóricas sobre a redução da jornada de trabalho proferem afirmações mais categóricas, permeando elementos mais complexos que aqueles levantados pelo debate público e por isso diferem das proferidas por governos e sindicalistas, atacando, inclusive, aspectos mais amplos apontados por autores que embasam seus argumentos em dados empíricos. Deve-se destacar, entretanto, que os teóricos de maior destaque, tanto os mais antigos quanto os atuais, adotam pressupostos que têm por base, em geral, a realidade social e econômica dos países mais desenvolvidos.

Como se pode ver, todos os autores estudados relativizam a potência da redução da jornada de trabalho como instrumento criador de novos postos de trabalho. Desde Offe (1997, p. 50), talvez o mais reticente, até Castel (1998, p. 583), o que percebe menos dificuldades, todos colocam como sendo insuficiente a simples redução da jornada de trabalho sem a criação de outras condições igualmente e simultaneamente necessárias para que a redução da jornada de trabalho possa influenciar na criação de novos empregos. Como possível solução para o problema, a presente dissertação apresentará como medidas necessárias que devem ser tomadas conjuntamente com a redução da jornada de trabalho, a imposição de limites à flexibilização da jornada de trabalho, através da redução das horas extras com o aumento do valor de seu adicional e da extinção do banco de horas, que serão objeto de análise em seção posterior.

4.4 DURAÇÃO DO TRABALHO INFERIOR A 44 HORAS SEMANAIS NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

Sendo o tema central deste trabalho a redução da jornada de trabalho, imprescindível observar as características de alguns países que adotam duração do trabalho inferior a 44 horas semanais. Iniciar-se-á analisando a França, por apresentar-se como um caso paradigmático recorrente na doutrina especializada.

A França, desde 1982, vem passando por um processo de redução da jornada de trabalho, além de apresentar discussões acerca do adicional de horas extraordinárias. Com a implantação da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000 e aprovada por 66% dos franceses, a jornada de trabalho padrão foi reduzida para 35 horas semanais, sendo que o limite de 130 horas extras anuais já existente foi reforçado e houve o aumento do adicional de pagamento dessas horas extras para 25%.

Especialistas franceses acreditam que só a redução da jornada de trabalho já seria uma medida eficaz na luta contra o desemprego. Eles apontam, também, a redução dos encargos trabalhistas. Segundo relatos do economista David Naude, do Deutsch Bank, a redução da jornada de trabalho para 35 horas tem um efeito positivo, pois as empresas que assim fizeram receberam subvenções para compensar os aumentos dos gastos com os trabalhadores e, conseqüentemente, as empresas passaram a contratar mais empregados (SCOMPARIM, 2010, p. 111).

Após a promulgação da Lei Aubry II, várias leis surgiram com o objetivo de retornar a jornada padrão que existia antes de 2000; jornada esta de 39 ou 40 horas. Desta forma, os opositores da Lei Aubry II não atacaram diretamente o limite da jornada de trabalho, mas os seus complementos, dentre eles a permissão de realizarem maior número de horas extras e a diminuição do pagamento do adicional (ORTIZ, 2006, p. 37).

Os opositores tiveram êxito em suas propostas e em 17/01/2003 foi promulgada a lei que aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu o adicional pago pelas horas extras para 10% para as empresas com menos de 20 trabalhadores. Com a vitória da oposição em 2003, outras reivindicações surgiram. Assim, em 21 de dezembro de 2004, foi assinado um decreto que elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 31/03/2005, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas” que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais de 220 horas extras anuais. Todavia, o referido acordo entre empregado e empregador tem que ser precedido de um acordo do

sindicato dos trabalhadores com a empresa ou com o sindicato patronal do ramo de atividade e deve respeitar o limite máximo para jornada de trabalho semanal que é de 48 horas (ORTIZ, 2006, p. 40).

Sobre essas mudanças, Scomparim (2010, p. 111) discorre que entre 1997 e 2001, o desemprego baixou de 12% para 8,7%; isso em decorrência da redução da jornada (Lei Albry II) e, evidentemente, do crescimento econômico do país. Todavia, hoje vem se observando a retomada do desemprego em razão das políticas adotadas pelo Congresso francês desde 2003 em diante, as quais permitiram o aumento das horas extras e a diminuição do adicional das mesmas.

Pode-se perceber que a política adotada primeiramente pela França surtiu efeito no que tange ao aumento do crescimento econômico e ao surgimento de novos postos de trabalho. Em contrapartida, com a adoção de algumas medidas adotadas para beneficiar os empregadores, o país teve e vem tendo como consequência um aumento no desemprego, o que retrata um retrocesso nas suas conquistas.

Em busca de um panorama mundial sobre os países que adotam jornadas de trabalho inferiores a brasileira, cumpre registrar o estudo realizado pela *Society at Glance*, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico- OCDE que apresenta os dez países com as jornadas trabalhistas mais reduzidas do mundo:

10. **Itália.** A média trabalhista é de 36 horas à semana, ainda que a jornada máxima legal marque 40 horas à semana. Os rendimentos dos trabalhadores na Itália é de 2.900 dólares em média, e contam com quatro semanas de férias ao ano.
9. **Austrália.** Quem trabalha na iniciativa privada tem jornada de 36 horas semanais, no entanto, os trabalhadores públicos trabalham 38 horas. A média salarial anual é de 3.750 dólares por mês.
8. **Suécia.** Em média trabalham 36 horas à semana, com uma percepção mensal média de 3.200 dólares ao mês.
7. **Bélgica.** Trabalham em média 35 horas à semana, e a média salarial chega aos 3.700 dólares mensais.
6. **Suíça.** A média de horas trabalhistas à semana é de 35, com uma média salarial mensal de 4.200 dólares.
5. **Alemanha.** Tem uma média de 35 horas trabalhistas por pessoa à semana com um rendimento mensal de 4.200 dólares.
4. **Irlanda.** Entre 1983 e 2012 a média de horas trabalhadas por pessoa na Irlanda passou de 44 a 34, com uma percepção mensal média de 4.300 dólares.
3. **Noruega.** Assim como na Dinamarca, a média de horas trabalhadas à semana é de 33; os trabalhadores contam com um mínimo de 21 dias de férias e as licenças por maternidade chegam às 43 semanas, com salários que em média somam 3.800 dólares.

2. **Dinamarca.** Em média trabalham 33 horas semanais, sua cultura trabalhista é muito flexível pois contam com seguro desemprego que pode ser estendido até por dois anos. O salário mensal atinge os 3.800 dólares.

1. **Holanda.** Com uma média salarial mensal de 3.900 dólares por pessoa, a jornada trabalhista por semana é de 29 horas, com notáveis prerrogativas para as mães trabalhadoras, que chegam a ter jornadas trabalhistas de quatro dias à semana. (Disponível em: www.oecd.org)

A situação européia é distinta do contexto brasileiro, mas alguns aspectos são convergentes para a compreensão do contexto em que se concebe a ideia da redução da jornada de trabalho. Considerando-se a experiência francesa, Mocelin (2011, p. 105) constata que os impactos sobre a vida profissional e familiar variam conforme as organizações, o gênero do trabalhador, a natureza da atividade laboral e os cargos técnicos ou gerenciais. Pode-se constatar, ainda, segundo o autor, mais uma melhora na relação entre vida privada e vida no trabalho do que propriamente qualquer alteração nas condições de trabalho, remuneração ou satisfação. Ainda sobre o caso francês, o autor destaca que novas práticas de uso do tempo no trabalho emergiram com a redução de jornada, como a modulação, quando gestores definem os períodos de trabalho das equipes conforme a demanda; o trabalho em turnos com revezamento e o rearranjo permanente de equipes de trabalho.

Destarte, deve-se observar que não basta apenas o país fomentar dados, exaltando a duração do trabalho mais curta; é necessário que a redução da duração do trabalho alcance efetivamente os seus objetivos, que vão desde maior qualidade de vida do trabalhador até o aumento efetivo do número de postos de trabalho.

O desafio, portanto, deriva não apenas da redução da jornada de trabalho, mas também do grau de intervenção social, que pode variar desde a atividade legiferante até o efetivo incentivo trabalhista, fiscal e financeiro, que alcance uma duração do trabalho socialmente desejável.

No tocante à atividade legiferante, com relação ao Brasil, a mesma será analisada no tópico seguinte, especificadamente em relação às Propostas de Emenda Constitucional- PEC nº 231, de 1995 e nº 75, de 2003, bem como a recente Lei nº 13.189/15.

4.5 PERSPECTIVAS DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO ÂMBITO DO PODER LEGISLATIVO BRASILEIRO

É certo que o tema redução da duração do trabalho é recorrente nas casas legislativas federais do Brasil, visto que, apesar de se ter admitido como padrão a duração diária de oito horas, muito ainda se discute quanto à possibilidade e, até, à necessidade de diminuição dessa carga horária.

Existem atualmente no Brasil, inúmeros projetos de lei - PL em tramitação no Congresso Nacional, propondo a redução da duração do trabalho, pelos mais diversos motivos, desde projetos que visam apenas aos interesses de determinadas categorias de trabalhadores até aqueles que visam à redução da jornada padrão de trabalho.

Alguns desses projetos na Câmara dos Deputados dispõem o seguinte: PL nº 6232/2009, dispõe sobre a redução da jornada de trabalho como fator de prevenção de doenças ocupacionais nas indústrias de alimentação; PL nº 5293/2009, permite a redução da jornada de trabalho para até seis horas com redução salarial em até vinte por cento, Acrescentando o art. 58-B à CLT; PL nº 5019/2009, altera o art. 2º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, para permitir a redução da jornada de trabalho da empresa que tiver uma queda média de 20% ou mais em suas vendas nos três meses anteriores quando comparadas com igual período do ano anterior; PL nº 3610/2008, dispõe sobre a redução da jornada de trabalho de mulheres que tiverem, sob a guarda, filhos legítimos ou adotados, de até doze anos de idade (Disponível em: www2.camara.leg.br).

Em virtude da importância do objeto para a presente pesquisa, analisar-se-á mais detalhadamente a PEC nº 231/1995 e a nº 75/2003. A primeira, de autoria do deputado Inácio Arruda do PCdoB/CE, propõe a alteração dos incisos XIII e XVI do artigo 7º da CF, para que a duração máxima do trabalho passe para 40 horas semanais e aumente para 75 por cento a remuneração de serviço extraordinário. A segunda, de autoria do senador Paulo Paim do PT/RS, propõe a alteração do inciso XIII do artigo 7º da CF para reduzir a duração do trabalho semanal de 44 para 36 horas, sendo que a duração diária continuaria com o limite de oito horas e também permaneceria a possibilidade de compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A principal justificativa para redução do trabalho é a possibilidade de aumento na criação de postos de trabalho, conforme se verifica logo no início da justificação do senador Paulo Paim:

A presente emenda constitucional reflete o anseio popular e a evolução nas relações trabalhistas devidamente debatidos nos fóruns nacionais do trabalho, evolução esta que é fato concreto em outros países que dispõe de uma carga horária de trabalho anual em torno de 1.400 horas enquanto que no Brasil esta carga horária de trabalho chega 2.100 horas, redução esta que, notoriamente, influenciará na criação de inúmeras novas vagas de trabalho, atingindo, positivamente, uma ferida social. (Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/62374>>. Acesso em: 12 fev. 2015).

Na fundamentação de sua proposta, o senador ressalta que em outros países, principalmente na Europa, é adotada a duração semanal de trabalho inferior a 40 horas, sendo que, na França, essa redução já resultou em aumento do nível de emprego. Apresenta, ainda, como argumento, estudos que demonstraram ser o interesse na redução da carga horária de trabalho tanto de empregadores quanto de empregados, visto que para os empregadores seria um meio de reduzir os custos, ajustando a utilização de mão de obra às necessidades da empresa, sobretudo, evitando as horas extras. Com relação aos empregados, seria para atender aos mais diversos anseios, com destaque para jovens e pais com filhos pequenos.

A PEC nº 75/2003 se fundamenta como a expressão maior do movimento sindical brasileiro, que luta por uma jornada de trabalho não superior a 36 horas semanais. No seu artigo 2º, há a previsão de como será implantada a nova duração do trabalho:

Art. 2º A implantação da duração da jornada de trabalho de que se trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição federal, na redação dada pelo art. 1º desta Emenda se dará da seguinte forma: I - A partir de 01 de janeiro do exercício seguinte ao do exercício em que for aprovada esta emenda a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, diminuindo gradativamente e anualmente em uma hora por ano até o limite mínimo de 36 horas. II - Até a implantação de que se refere o inciso anterior a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a 44 horas semanais; (Disponível em: [//www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/62374](http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/62374)>. Acesso em: 12 fev. 2015).

Algumas considerações devem ser feitas em relação à referida proposta. Primeiro no que concerne ao número de horas a serem laboradas por dia, pois, sendo a duração semanal de 36 horas, as empresas que utilizem o trabalho aos sábados poderiam, então, estabelecer duração diária de seis horas, de segunda a sábado. Nas atividades em que não se utilize mão de obra aos sábados, a duração diária do trabalho seria de sete horas e doze minutos, vez que continuaria vigente o permissivo de compensação de horas.

Outra questão a se observar diz respeito ao tempo total de implantação da duração de trabalho prevista no novo modelo, que seria de cinco anos, sendo que, no primeiro ano após a

aprovação da Emenda Constitucional, a duração semanal do trabalho passaria a ser de 40 horas semanais, no ano seguinte, 39, e, assim, sucessivamente, até fixar-se em 36 horas semanais.

Por um lado, é indubitável que, caso siga o que dispõe o inciso I do artigo 2º da referida PEC, o empregador passará por transtornos, visto que todo ano deverá ocorrer uma alteração contratual, dispondo de como serão distribuídas as horas semanais de trabalho.

Por sua vez, a solução do problema está na própria PEC, no inciso II do artigo 2º, que dispõe que, no período de transição entre a anterior e a nova carga horária de trabalho, a duração normal de trabalho não poderá ultrapassar 44 horas semanais. Portanto, em termos práticos, torna-se inócuo o período quinquenal de transição, vez que, nesse período, o empregador poderá continuar utilizando a mesma duração semanal de trabalho.

Além desses projetos de Lei e propostas de emenda à Constituição, no dia sete de julho de 2015, o Governo Federal, diante da crise por que vem passando a economia brasileira, associada ao aumento dos índices de desemprego, editou a MP nº 680, criando o Programa de Proteção ao Emprego- PPE, convertida em Lei em dezenove de novembro de 2015, sob o nº 13.189, que tem como objetivos:

[...]

I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em: 10 jan. 2016)

Em que pese tal medida não prever o aumento do número de postos de trabalho e sim a manutenção dos níveis de emprego atuais, pelo fato de utilizar o instrumento da redução da jornada de trabalho para alcançar tal fim, será abordada por essa pesquisa. Além disso, convém ressaltar que a Lei também impõe limites à flexibilização, na medida em que proíbe a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa, durante o período de adesão ao PPE, de acordo com o § 2º do artigo 6º e exige que a empresa demonstre

ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, com fulcro no § 3º do artigo 5º, indo ao encontro das medidas propostas por essa pesquisa.

O PPE propõe diminuir em até 30% as horas de trabalho, com redução proporcional do salário pago pelo empregador, apenas em empresas que estejam em dificuldades financeiras em caráter temporário. A medida é uma alternativa ao *layoff* (suspensão temporária do contrato de trabalho por até cinco meses), com a diferença de que, nela, o trabalhador não perde o vínculo de emprego.

Essa redução está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante e deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico. Além disso, a redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses.

Os empregados que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 3º da referida Lei, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50 (cinquenta) por cento do valor da redução salarial e limitada a 65 (sessenta e cinco) por cento do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho. (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015018/Lei/L13189.htm. Acesso em: 10 jan. 2016).

A referida Lei ainda prevê que a forma de pagamento dessa compensação pecuniária será custeada pelo FAT e que o salário a ser pago com recursos próprios do empregador, após a redução salarial tratada na MP, não poderá ser inferior ao valor de um salário mínimo.

Em termos práticos, quanto menos o empregado trabalhar, menos vai receber. Mas a diferença do salário será parcialmente compensada pelo governo, que vai pagar 50% da perda com o FAT. Essa compensação está limitada a R\$ 900,84, que corresponde a 65% do maior benefício do seguro-desemprego, que atualmente corresponde a R\$ 1.385,91.

Exemplificativamente, o trabalhador que entrar no programa com uma faixa salarial de R\$ 5 mil passará a receber R\$ 4,25 mil por mês com a redução de 30% de sua jornada de trabalho, sendo que R\$ 3,5 mil serão pagos pelo empregador e outros R\$ 750 pelos recursos do FAT.

As empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao referido programa e, após seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Além disso, será excluída do PPE e ficará impedida de aderir novamente a empresa que descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou cometer fraude no âmbito do programa. Em caso de fraude, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento desse valor, a ser aplicada conforme o Título VII do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e revertida ao FAT.

O principal objetivo da Lei é evitar demissões em momento de retração do emprego. Com a jornada reduzida, as empresas gastarão menos com demissões, contratações e treinamento, e terão até 30 (trinta) por cento menos despesas com a folha salarial. A mudança também deve gerar, para o governo, uma economia de gastos com seguro-desemprego, *layoffs*, e intermediação de mão de obra, mantendo parte da arrecadação com as contribuições sociais que incidem sobre os salários, como o INSS.

Contudo, tal medida não passa de um paliativo para o problema do desemprego, que exige medidas mais estruturais. Dificilmente o Governo terá condições de arcar com a diferença dos salários dos empregados de todas as empresas que se encontrem em dificuldade financeira e enquadrem-se no PPE, por tempo indeterminado. A expectativa de uma ação do governo no sentido de fomentar a preservação de emprego deveria vir no sentido de que o Estado participasse com parcela relevante, renunciando temporariamente e de forma parcial às contribuições fiscais. Do jeito que foi estabelecido, o Estado não abre mão das obrigações patronais e faz cortesia com chapéu alheio, utilizando-se do FAT para suprir parte da redução salarial. Não é demais lembrar que o FAT é custeado por contribuição das pessoas jurídicas e a sua principal fonte de recursos provém do Programa de Integração Social - PIS.

São várias as dificuldades de adoção do Programa pelas empresas que, além da falta de incentivo fiscal, e outras inconsistências em seu texto, ficariam atreladas a condições contratuais concretas por um prazo previamente estipulado, sem a certeza de que a crise tem data certa para terminar e com a contrapartida de estabelecer período de garantia de emprego aos seus empregados.

De todo o exposto, chega-se à conclusão que todos esses instrumentos legais analisados, sozinhos, são incapazes de solucionar o problema levantado nesta pesquisa. Para tanto, sugere-se como solução para o problema a limitação da flexibilização da jornada de trabalho, com a diminuição expressiva do número de horas extraordinárias e a extinção do banco de horas. Essa necessária limitação será abordada no tópico que se segue.

4.6 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Feita a análise das possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, no terceiro capítulo deste trabalho, cumpre, por oportuno, apreciar até que ponto a limitação da flexibilização da duração do trabalho pode influenciar na criação de novos postos de trabalho conquanto seja reduzida a jornada de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, a presente pesquisa acredita que a mera redução da jornada de trabalho com a aprovação da PEC nº 231/1995, da nº 75/2005 ou em decorrência da Lei nº 13.189/2015 são insuficientes para a efetiva criação de novos postos de trabalho. Em que pese o § 2º do artigo 6º e o § 3º do artigo 5º da referida Lei, proibir a realização de horas extraordinárias e do banco de horas, respectivamente, essas medidas só se aplicam às empresas que, porventura, aderirem ao PPE, motivo pelo qual a própria Lei indica entre os seus objetivos, a manutenção do emprego, e não o aumento da empregabilidade. Isto é, manteria os níveis de emprego estabilizados (preservando o emprego dos atuais empregados), mas não diminuiria os índices de desemprego, possibilitando que outras pessoas entrem no mercado de trabalho.

Haveria possibilidade de aumento da empregabilidade (para os que já de encontram fora do mercado de trabalho) se a redução da jornada de trabalho vier acompanhada de limitação da flexibilização da jornada de trabalho, consubstanciada através de controles mais rígidos no regime das horas extraordinárias e da extinção do banco de horas. Essas duas medidas serão objeto de análise nos tópicos seguintes.

4.6.1 Necessidade de efetiva limitação das horas extraordinárias

As horas extraordinárias sempre foram uma forma de ultrapassar os limites de jornada, de permitir o trabalho além das horas normais. Não obstante, a hora extraordinária, exatamente por sê-lo, jamais poderia ser habitual.

Diante dessa realidade, a OIT constata que há vantagens e desvantagens na realização de horas extras. As primeiras ocorrem porque ao empregador é muito conveniente exigir a realização regular e sistemática de horas extraordinárias, entre tantos motivos, porque a concentração de mais trabalhadores para fazer frente à demanda sempre importa no aumento

dos encargos sociais e de outros custos não salariais. Para o trabalhador também há uma motivação puramente econômica, pois nos países em que as horas extraordinárias são largamente permitidas, os pagamentos correspondentes formam, em realidade, parte da remuneração regular, logrando que os próprios trabalhadores tenham interesse em prestá-las (SILVA, 2013, p. 171).

No entanto, a aparente vantagem pode tornar-se muito prejudicial aos trabalhadores que trabalham constantemente em horas extraordinárias. Tal prática resulta no aumento da fadiga e da tensão no trabalho, cujas consequências mais graves podem ser a perda, ainda que temporária, da saúde e segurança dos trabalhadores.

Outra preocupação da OIT surge do questionamento sobre a legitimidade da utilização ostensiva das horas extraordinárias quando existe desemprego em massa. De modo que a limitação do número total de horas extraordinárias anuais atende, prioritariamente, à meta de criação de empregos mediante a distribuição do trabalho existente, ou seja, trata-se de uma medida de política econômica cuja finalidade é a de impedir que o trabalho se concentre em alguns trabalhadores, de modo que o acréscimo das demandas seja satisfeito por novas contratações e não pelo aumento da jornada das pessoas já empregadas pela empresa.

No Brasil, ainda que sejam normas de eficácia plena as dos incisos XIII e XIV do artigo 7º da CF, tem havido uma prática abusiva de horas extras que retira todo o efeito de proteção destas normas, motivo pelo qual não se entende a omissão do Estado brasileiro em proibir a prestação de horas extras habituais.

Nem se objete que o inciso XVI do artigo 7º autoriza a prestação de horas extraordinárias sem limites no Brasil, até porque o Estado brasileiro tem várias obrigações no que concerne à proteção da saúde, higiene e segurança (inciso XXII do artigo 7º), bem como a de cuidar da proteção do meio ambiente de trabalho, na interpretação conjunta do inciso XIII, do artigo 200 com o artigo 225 e parágrafos da CF. De modo que não se pode exigir horas extraordinárias habituais dos trabalhadores brasileiros, pois foi permitida de maneira ordinária apenas a compensação de horários, e somente no horário fixo e não nos turnos interruptos de revezamento (interpretação sistemática dos incisos XIII e XIV do artigo 7º da CF).

Numa interpretação lógica e sistemática do artigo 61 e parágrafos da CLT, pode-se chegar à conclusão de que o legislador brasileiro se preocupou em definir parâmetros a fim de que o serviço extraordinário tivesse limites objetivos, levando em conta que a limitação efetiva da jornada de trabalho não pode conviver com horas extraordinárias sem limite.

Não obstante a incontestabilidade de todos os fundamentos expendidos anteriormente, a realização de trabalho além do limite fixado pelas normas constitucionais,

por lei ou por convenções e acordos coletivos de trabalho, tem sido um fato rotineiro no Brasil.

Sem embargo, essa violação dos limites da jornada de trabalho tem sido uma prática diuturna, com o beneplácito dos sindicatos, dos auditores fiscais do trabalho e, por que não, da própria Justiça do Trabalho, tanto que esta criou a tese da sobrejornada habitual para efeito de pagamento de reflexos de horas extras, fortalecendo, mesmo que indiretamente, essa prática (Súmula 347 do TST). Verifica-se, portanto, uma cultura nacional de prestação de horas extras, no entanto, devem-se propor limites à referida prática.

Ideal seria a sistemática proibição à realização de sobrejornada. Não obstante, em casos excepcionais não há como proibir a exigência de horas extras por parte do empregado, tanto que o legislador brasileiro, sensível aos casos de necessidade imperiosa, regulamentou a matéria no citado artigo 61 da CLT.

Por outro lado, não se pode tolerar que diariamente, por anos seguidos, o empregador continue exigindo do trabalhador a prestação de horas extras sem qualquer justificativa, impedindo-lhe de estar com sua família, de exercer seu direito fundamental ao lazer, ou de aprimorar-se mediante o estudo, garantindo o desenvolvimento pessoal e, por conseguinte, contribuindo para a promoção da dignidade desses trabalhadores.

Não obstante, diversos países ainda não possuem um limite para as horas extraordinárias. No Japão, por exemplo, ainda que a jornada legal seja de oito horas diárias e quarenta horas semanais, não há um limite legal para as horas extraordinárias, sendo, entre os países desenvolvidos, o país com maior número de horas extraordinárias não remuneradas, ao que se soma o fato de que o trabalhador japonês só desfruta de uma média de nove dias de férias por ano (SILVA, 2013, p. 187), e complementa:

Noutros países já existem, por causa disso, limites para a realização de horas extras. Por exemplo, na França, onde há um limite de 35 horas de trabalho por semana, limita-se a realização de horas extras a 180 ao ano, ou ao que se estabeleça em convenção coletiva. Na Noruega há um limite de 200 horas extras ao ano. Na Polónia, o tempo máximo de trabalho é de 40 horas semanais e o limite máximo de horas extras é de 150 por ano. Em Portugal, cujos limites diário e semanal de tempo de trabalho são iguais aos do Brasil, limita-se a realização de horas extras a duas por dia e a 200 horas ao ano. E na Espanha, cuja jornada semanal é de 40 horas, há um expressivo limite à prestação de horas extras, permitindo-se apenas 80 horas extras por ano - ainda que haja um farisaísmo na aplicação deste limite, como se viu anteriormente.

Com base no estudo referido na nota anterior e também respaldado numa pesquisa nacional realizada com trabalhadores de diversas categorias profissionais, a CUT lançou uma proposta de limitação das horas extras, que implica em alteração do artigo 59 da CLT. A partir daí, o dispositivo legal deveria fixar os seguintes totais máximos de horas extras: a) duas horas extras por dia; b) 30 horas extras por mês; c) 110 horas extras por semestre. E explica a razão desses percentuais: a ideia é a de que as "quotas máximas de horas extras" sejam proporcionalmente decrescentes ao logo de períodos maiores; assim, se a jornada diária for de 7,33 horas (que corresponde a uma jornada semanal de 44 horas), a quota máxima de horas extra a ser permitida será de 27%, ou seja, de duas horas diárias; se a jornada máxima mensal for de aproximadamente 183 horas, a quota máxima será de 16%, isto é, de 30 horas extras por mês; se a jornada semestral for de 1.100 horas, a quota será de 10%, ou de 110 horas extras por semestre (CUT, 2006, p. 163).

Importante registrar que do universo total de trabalhadores entrevistados na referida pesquisa, 77,8% deles declararam trabalhar em horas extras, sendo que, deste total, 25% afirmaram prestar hora extra frequentemente. E, se se considerar os trabalhadores informais, os quais normalmente não têm qualquer limite de jornada de trabalho, esses números seriam muito mais elevados (CUT, 2006, p. 170).

A pesquisa também foi importante no que se refere ao aspecto enfermidade do trabalho, já que, do total de entrevistados, 43,3%, ou seja, 1.299 trabalhadores, disseram ter sentido algum distúrbio de saúde nos últimos dois anos, em função do trabalho que exercem. Desse total, 61,9% afirmaram sofrer dores musculares, 53,7% estresse, 29,5% distúrbios do sono, 17,1% lesões, 16% depressão e 5,6% outros distúrbios. Quando perguntados sobre a prestação de horas extraordinárias, 59,4% dos trabalhadores defendem a ideia de que deve haver limites para essa prática (CUT, 2006, p. 168).

Desse modo, poder-se-ia aferir que, se são tantas as dificuldades (econômica, cultural, política) para a total vedação das horas extraordinárias, há que se pensar em limitá-las ao máximo. Serem totalmente proibidas, devem ser limitadas ao máximo, principalmente nas atividades repetitivas, nas quais o ritmo de trabalho é mais intenso e o efeito danoso que provocam na saúde dos trabalhadores é incontestável. Nesse aspecto, apresenta-se como salutar a majoração do adicional de horas extras para 75% preconizado na PEC nº 231/1995.

Evidentemente, há que se pensar, ainda, que em havendo novas normas mais adequadas ao trabalho digno, ainda será imprescindível a participação de sindicatos e órgãos de fiscalização do trabalho atuando intensamente para que novas regras sejam cumpridas.

4.6.2 Extinção do banco de horas e participação dos sindicatos

A segunda medida limitadora da flexibilização da duração do trabalho proposta por essa pesquisa para que a redução da jornada de trabalho possa influenciar na criação de novos postos de trabalho, é a extinção do banco de horas. Registre-se que o instituto do banco de horas foi apresentado no terceiro capítulo desse trabalho, para onde remetemos o leitor.

O argumento utilizado à época da criação do banco de horas era o de que não havendo o pagamento das horas extras prestadas nos períodos de incremento na produção seriam poupados empregos nas épocas de baixa produção pela possibilidade de concessão de folgas compensatórias.

Na verdade, com a instituição do banco de horas, "apenas concede-se ao empregador um prazo maior para quitar a dívida trabalhista constituída pelo trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o benefício, ainda, de não remunerar o adicional de hora extra" (RAMOS FILHO, 2012, p. 374).

Ainda segundo o autor referido acima, uma das medidas para criar novos empregos deve ser o estabelecimento de restrições ao empregador quanto à utilização do labor extraordinário, sob vários fundamentos, senão veja-se:

(i) criação de novos empregos, ainda que temporários, nos momentos de acréscimo da produção; (ii) evitar danos à saúde dos empregados pelo excesso nas jornadas; (iii) liberação de tempo livre para que os empregados pudessem se dedicar ao consumo dos bens produzidos em massa e ao bem-estar; e, entre outros fundamentos, (iv) liberação de tempo de não trabalho para que os empregados pudessem se requalificar ou aprimorar seus conhecimentos visando a promoções na carreira profissional, tudo no sentido de obter, se não a cumplicidade, ao menos a adesão da classe trabalhadora ao modelo de relação entre as classes sociais proposto pelo capitalismo em permanente reestruturação, legitimando a maneira de existir em sociedade, por intermédio da aceitação do direito a subordinar legalizado pelo Direito Capitalista do Trabalho (RAMOS FILHO, 2012, p. 374).

Não foi essa a opção do Estado brasileiro sob os governos conservadores das últimas décadas do século XX. Em vez de proibir as empresas de se utilizarem do trabalho extraordinário dos seus empregados, induzindo-as a contratarem novos trabalhadores nos momentos de maior incremento da produção, se fez exatamente o contrário: não apenas se permitiu o extrapolamento das jornadas laborais, mas também se desonerou as empresas

fruidoras desse trabalho extraordinário da obrigação de pagar o adicional de horas extras, pela possibilidade de compensação posterior.

Exatamente por ser considerada extraordinária a prestação de labor para além das horas normais contratualmente estabelecidas, a ordem jurídica sempre estabeleceu que os empregados não são obrigados a realizar horas extras, salvo nos casos previstos no artigo 61 da CLT. A doutrina majoritariamente sempre reconheceu que tais limitações impostas à liberdade contratual obedeceriam aos imperativos de ordem pública, como fator de preservação da saúde dos trabalhadores, diminuindo os gastos públicos para a recuperação dos trabalhadores enfermos pelo excesso de trabalho a que tenham sido submetidos. Contudo, de modo contraditório, sob a alegação da manutenção dos empregos, precarizam-se as garantias legais dos empregados sem exigência de qualquer garantia de emprego aos trabalhadores submetidos ao banco de horas.

A nova sistemática ampliou o prazo para a compensação do acréscimo de jornadas possibilitando que aquelas horas extras devidas juntamente com o salário, no início do mês seguinte, sejam quitadas em prazos superiores, mediante compensação e, portanto, sem o pagamento dos respectivos adicionais, sempre sob a justificativa da manutenção dos empregos.

Nos primeiros anos após a inovação legislativa, alguns sindicatos iniciaram processos de resistência, quando instados pelas empresas a firmar acordos para implementação do banco de horas, condicionando a sua concordância à aceitação por parte dos empregadores da garantia de emprego pelo prazo de sua vigência.

O argumento utilizado à época resgatava o discurso empresarial: se as empresas queriam instituir o banco de horas para deixar de pagar as horas extras nos períodos de aumento da produção com o objetivo de evitar demissões nas épocas de menor produtividade, compensando as horas extras não pagas com folgas posteriores, alguns sindicatos passaram a exigir que os empregos fossem formalmente mantidos durante o prazo de vigência dos acordos que instituíam o banco de horas.

Todavia, nos anos seguintes, pouco a pouco, esses processos de resistência foram perdendo força em face da incompreensão por parte dos próprios trabalhadores, que, convencidos pelos empregadores, passaram a considerar tais posturas sindicais como anacrônicas e em descompasso com a ambiência histórica de então (RAMOS FILHO, 2012, p. 375).

Assim, esse forte instrumento de flexibilização da jornada de trabalho - o banco de horas ou a anualização da jornada de trabalho (epíteto também utilizado por alguns

doutrinadores) atenta contra a finalidade nuclear da normativa sobre a matéria, que para além do fomento ao emprego, consubstancia-se na devida proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores.

E ainda mais, a distribuição irregular da jornada de trabalho, por meio do mecanismo do banco de horas, sem uma previsão de causas justificadoras, limites efetivos à distribuição dos horários, situações objetivas para que se proceda ao descanso compensatório, configura-se numa agressão não só à saúde e segurança, mas a todos os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Destarte, a redução da jornada de trabalho somente poderá contribuir para o aumento dos postos de trabalho se a hora extraordinária ficar efetivamente inviável para o empregador e, paralelamente, vedar-se em definitivo a compensação de horários por meio do banco de horas.

Portanto, além da alteração do inciso XIII do artigo 7º da CF, a proposta deverá abranger inclusive alteração ao inciso XVI do mesmo artigo. Também será necessária a revogação do § 2º do artigo 59 da CLT, que prevê o banco de horas, com supressão do adicional de horas extras, além da aprovação da PEC nº 231/1995, que prevê a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais e o aumento do valor das horas extraordinárias para 75 por cento.

Diante dos argumentos levantados no decorrer desse trabalho, acredita-se haver uma tendência de que se a duração do trabalho for reduzida com restrições severas à realização de horas extraordinárias e ao banco de horas, haverá necessidade de uma maior massa trabalhadora para manter a produção nos patamares atuais.

Em contrapartida, para atender a este objetivo, qual seja, aumentar a empregabilidade e conseqüentemente promover a paz social por meio da garantia do direito social ao trabalho, é imprescindível a participação efetiva de sindicatos fortes, com reais poderes representativos, pois somente a força coletiva poderá sustentar tais mudanças, perante os embates que envolvem o tema.

Nessa linha de raciocínio, deve-se reconhecer a crise por que passa o setor sindical atualmente. O novo desafio dos sindicatos passou a ser como aglutinar trabalhadores cada vez mais dispersos e precários em projetos políticos e sindicais comuns, num contexto em que a globalização e a inovação reduzem continuamente a capacidade de manobra de Estados e dos próprios sindicatos (DUPAS, 1999, p. 14).

A partir dessa inferência, Santos (2006) detectou uma série de elementos empíricos que têm servido para balizar esse debate, quais sejam, a redução nas taxas de sindicalização; o

refluxo das greves e do volume de jornadas perdidas anualmente; as dificuldades crescentes de obtenção de ganhos salariais significativos e outros benefícios diante do capital e, segundo o autor, de seu organismo de classe, o Estado.

A instabilidade hoje marcante do mercado de trabalho, em face da ofensiva neoliberal, principalmente no tocante à intensificação da flexibilização e o aumento do risco de desemprego não podem ser desconsideradas como fatores que também contribuem para uma menor mobilização sindical e perda do poder de barganha das organizações sindicais.

Alves (2006, p. 465) salienta que a crise do sindicalismo também é agravada por uma “cultura sindical neocorporativa e de cariz propositivo”, havendo um setorialismo dos movimentos sindicais, que sob pressão do capital, deixaram de atuar com caráter geral, adotando o sindicalismo por empresa. Para tanto, o autor aponta duas situações que corroboram com sua tese, a redução na abrangência e do conteúdo das convenções coletivas e a descentralização das negociações coletivas, apontando para uma “determinação reflexiva” entre essas situações e o desenvolvimento, nos anos de 1990, da “lógica do toyotismo sistêmico”, como modelo predominante do novo complexo de reestruturação produtiva, que através da fragmentação das grandes plantas empresariais em empresas subcontratadas menores, fragiliza o sindicalismo, que passa a atuar por empresa, aumentando os acordos ao invés de convenções coletivas, diminuindo cada vez mais, a eficácia do movimento sindical.

Outro fator agravante da nova crise do sindicalismo pode ser apontado como a carência de utopia social capaz de mobilizar lideranças e desenvolver a consciência de classe. Esse desencantamento do mundo social decorre, principalmente, da nova inserção subalterna do capitalismo na globalização do capital, que impulsionou o desenvolvimento de uma crise de objetividade e subjetividade de classe no mundo do trabalho, por causa do complexo de reestruturação produtiva, sob a vigência do toyotismo, e da política neoliberal, de caráter nitidamente anti-sindical (RAMOS, 2012).

Nessa esteira, é importante ressaltar que além desses fatores até aqui apresentados que agravam a crise do sindicalismo, existem, ainda, debilidades estruturais de organização dos sindicatos que impedem que ele cumpra sua função clássica. É o caso da liberdade e autonomia sindical e da luta pelo direito à organização no local de trabalho.

Apesar da nova crise do sindicalismo estar associada à ofensiva neoliberal, em algumas situações, vislumbra-se o intervencionismo estatal no paradigma sindical contemporâneo. No caso do Brasil, a democratização do sistema sindical só ocorrerá através de delicada transição que altere as matizes corporativistas e interventoras da década de 1930, mas que mantêm-se preservadas pela Constituição de 1988, estorvando o exercício da

sindicalização livre e suas implicações no que diz respeito à defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores. Aludida transição, perpassa, obrigatoriamente, pela ratificação da Convenção nº 87, da OIT, documento de índole internacional, que encerra as regras e princípios da liberdade sindical. A sua ratificação, adequaria o Brasil ao sistema de liberdades e de respeito às liberdades civis de associação, próprias de um Estado Democrático de Direito.

Nessa esteira, cumpre destacar que a longa hibernação da Convenção nº 87 no Congresso Nacional está ligada ao receio de que a mesma viria derrogar o sistema sindical, quer aquele em vigor antes da Constituição de 1988 - unicidade controlada pelo Estado - ou o atual, em que há unicidade, mas dentro do sistema de liberdade de criação da entidade sindical com autonomia perante o Estado. Receio que residia na possibilidade de que, com a adoção da Convenção 87, ocorreria a ampla pluralidade sindical. Receio com certa procedência, pois as normas da Convenção indicam que "os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem" (art.2.º), "eleger livremente seus dirigentes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação" (art.3.º) e "a aquisição de personalidade jurídica ... não estará sujeita a condições que restrinjam a aplicação do disposto nos artigos 2.º, 3.º e 4.º (art.7.º).

Estas regras possibilitariam a eliminação do sistema confederativo e o direito à arrecadação de contribuição sindical compulsória. Na prática, portanto, desmontando o sistema atual, o que leva à inferência, por parte de alguns, que os próprios sindicatos não estariam interessados na adoção da aludida Convenção. Nesse aspecto, precisamos resolver melhor o problema da compatibilização da liberdade de organização com a real capacidade de ação dos sindicatos de trabalhadores. Considerando que o que dá identidade a um sindicato não é o carimbo oficial, mas a observância da efetividade da representação, frente ao poder econômico. Exercitar verdadeira "pressão" sobre o patronato é pressuposto inarredável para que se reconheça em uma entidade, dita sindical, a legitimação para a contratação coletiva, independentemente da quantidade de sindicatos existentes.

Sendo assim, pode-se concluir que a globalização e a ofensiva neoliberal impactaram, também, o sindicalismo, gerando uma nova crise, com problemas mais profundos e complexos a serem contingenciados. Percebe-se, que tanto quanto o trabalho, o sindicalismo defronta-se com a crise estrutural e conjuntural do capital, seja no plano de suas implicações privadas ou estatais. Mais do que nunca, torna-se imprescindível uma articulação global que conduza o movimento sindical a adotar estratégias políticas globais por meio do vínculo orgânico com os movimentos sociais e com as lutas do precário mundo do trabalho,

contra a mesma lógica do capital, onde o Estado neoliberal é parte de seu complexo totalizador, evitando que o sindicalismo de perfil setorialista esbarre diante de seus limites estruturais.

A grande tarefa do sindicalismo, encerra-se, portanto, na recuperação das imagens utópicas de luta emancipadora do trabalho contra o capital, de modo a instituir um partido de classe com um intelectual orgânico capaz de representar os reais interesses da classe do mundo do trabalho do século XXI.

Contudo, o que se percebe quanto ao aspecto empregabilidade, em virtude da redução da duração do trabalho é que há uma patente necessidade de evolução cultural, que culmine na conscientização dos atores sociais (empregados, empregadores, sindicatos, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Estado) de que a redução da duração do trabalho pode beneficiar, em vários aspectos, a sociedade em geral, desde que planejada de modo a atender os interesses de todas as partes.

Nas condições atuais, essa evolução pode parecer impossível, em vista de que as soluções até agora propostas ainda são prisioneiras daquela visão segundo a qual o único dinamismo possível é o da grande economia, com base nos reclames do sistema financeiro.

Todavia, é preciso reconhecer que o mundo definido pela literatura oficial do pensamento único é, somente, o conjunto de formas particulares de realização de apenas certo número de possibilidades. No entanto, um mundo verdadeiro se definirá a partir de uma lista completa de possibilidades e que incluem não só o que já existe, como também o que ainda não existe, mas é empiricamente factível. Por isso, situações como a que agora defrontamos parecem definitivas, mas não são verdadeiramente eternas.

5 CONCLUSÃO

Conforme se verificou desde a introdução, o assunto em estudo é extremamente instigante, complexo e de grande relevância nas searas trabalhista e social, visto que o conflito entre o tempo de trabalho e tempo de não trabalho envolve inúmeras vertentes, que vão desde a saúde e segurança do trabalhador, a questões de competitividade empresarial, em um mundo capitalista globalizado.

Desde o surgimento do emprego, um dos pontos cruciais entre empregados e empregadores é a duração do trabalho, pois a classe detentora do capital sempre primou pela busca do lucro, exigindo que os empregados laborassem em jornadas extenuantes, o que culminou em discórdia e insatisfação desses últimos.

Após a conquista mundial da duração diária do trabalho em oito horas, a discussão evolui sobre a necessidade de um efetivo tempo de não trabalho para o empregado, visando, além de sua saúde e segurança, a seu tempo para lazer e convívio social e familiar.

Paralelamente, tem-se, hodiernamente, o aumento da preocupação com o desemprego, em face do avanço tecnológico e crescimento populacional, o que levou à reflexão se a redução da duração do trabalho também pode contribuir para o aumento de postos de trabalho formais.

Nesse íterim, organismos internacionais como a OIT vêm constantemente desenvolvendo políticas que visam a uma razoável duração do trabalho, que possibilitem a garantia dos demais direitos básicos ao trabalhador empregado. Esse mesmo órgão questiona a legitimidade de utilização exacerbada de horas extraordinárias em caso de desemprego em massa.

O ordenamento jurídico brasileiro, por sua vez, apesar de contemplar a duração semanal do trabalho em 44 horas, trouxe possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, como a compensação semanal e anual de horários. Ao mesmo tempo, observou-se que a legislação brasileira permite que algumas atividades se utilizem de duração diária e semanal do trabalho diferentes da jornada padrão, como o trabalho em tempo parcial, as escalas 12 x 36, as jornadas de médicos, jornalistas, professores, advogados, bancários e tantos outros profissionais na condição de empregados.

Nesse aspecto, observou-se que a flexibilização enquanto instrumento criado pela montagem de um suposto pensamento único da hegemonia do modelo neoliberal, como solução para os problemas econômicos - dos quais não se aparta o desemprego -, pode ser

causadora da ausência de postos de trabalho formais ou da precarização dos empregos restantes, na medida em que se constatou uma omissão por parte do ultraliberalismo sobre a coincidência temporal entre a implantação de suas políticas e o agravamento do desemprego, sendo o mesmo justificado apenas por suas causas estruturais, a saber, a revolução tecnológica, a reestruturação empresarial e a concorrência capitalista.

O mundo vive, sem dúvida, uma nova revolução, a Revolução Tecnológica ou Virtual, que tal qual a Revolução Industrial do século XVIII tem um enorme impacto nas condições de trabalho. Novamente, o empregado se depara com jornadas de trabalho extenuantes, com o diferencial de que o trabalho hoje desenvolvido, frequentemente, é velado pelas mídias eletrônicas, deferente do impacto social causado durante a Revolução Industrial.

Percebeu-se que dentre as várias propostas que tramitam no Congresso Nacional, visando à redução da duração do trabalho no Brasil, a mais consistente e de abrangência geral é a PEC nº 231/95, que prevê a redução da duração semanal de trabalho de 44 para 40 horas, além do aumento do adicional de horas extraordinários de no mínimo 50% para 75%.

A alteração na Constituição resultaria na efetiva revogação do artigo 58 da CLT, que já não vigora em sua plenitude, conforme demonstrado no presente estudo, uma vez que, apesar de a duração diária permanecer em oito horas, a duração semanal foi limitada em 44 horas desde 1988.

Quanto à Lei nº 13.189/15, que cria o Programa de Proteção ao Emprego, embora tenha sido analisada por essa pesquisa, haja vista a correlação de temas, não houve tempo hábil para analisar os impactos da mesma nos índices de desemprego, em virtude de ter sido publicada recentemente. Além disso, a referida Lei objetiva a manutenção dos postos de trabalho já existentes e não o aumento do número de empregos formais, indo de encontro ao objetivo geral desta pesquisa que se propõe a analisar a redução da duração do trabalho como mecanismo de aumento da empregabilidade.

Apresentou-se, também, uma teoria formulada por Pastore (2009), que faz uma relação entre a redução da duração do trabalho e o fomento da empregabilidade. Entretanto, constatou-se, a partir da análise de suas variantes e das dissensões e concordâncias, que a mesma, sozinha, é insuficiente para efetivamente criar novos postos de trabalho formais. É imperioso ponderar que a simples redução da duração do trabalho não se reduz a menos tempo de trabalho; há que se observar um conjunto de fatores como horas extraordinárias e banco de horas.

A Carta Magna de 1988 cuidou de encarecer em 100% o valor das horas suplementares de trabalho, que até então, era de pelo menos 25% a mais que o valor da hora

normal e passou a ser de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, o que não foi suficiente para obstar o trabalho em horas suplementares.

Demais disso, a criação do chamado banco de horas contribuiu, sobremaneira, para utilização de horas suplementares de trabalho pelo empregador, posto que possibilitou a própria supressão do adicional de horas extras. Destarte, percebe-se que o encarecimento das horas extraordinárias de trabalho foi mitigado pela possibilidade de compensação de horários, sem o pagamento do referido adicional.

Este é um dos pontos mais importantes ao se tratar de redução da duração do trabalho, pois qualquer alteração nesse sentido, somente surtirá efeitos se houver uma regra rígida quanto às horas extraordinárias, seja no que diz respeito ao valor dessa hora suplementar, ou como o seu efetivo pagamento será efetuado ao trabalhador.

Quando se propõe redução da duração do trabalho, visando principalmente à criação de novos postos de trabalho, a principal questão a ser observada é a inviabilização do trabalho em horas extraordinárias; caso contrário, será inócua qualquer modificação neste sentido.

Em muitos segmentos que utilizam o trabalho em horas suplementares habitualmente, ocorreu justamente o contrário do que se esperava ao encarecer as horas extras, ou seja, ao invés de se evitarem as horas suplementares, a sua utilização tornou-se corriqueira, resultando em um aumento da duração normal do trabalho, com a promessa de compensação, desvirtuando as regras de proteção ao empregado.

Destarte, a hipótese levantada por essa pesquisa se confirma, na medida em que constatou-se que a redução da duração do trabalho somente poderá contribuir para o aumento nos postos de trabalho se a hora extraordinária ficar efetivamente inviável para o empregador e paralelamente, vedar-se em definitivo a compensação de horários por meio do banco de horas.

Portanto, além da alteração do inciso XIII do artigo 7º da CF, a proposta deverá abranger, inclusive, alteração ao inciso XVI do mesmo artigo. Também será necessária a revogação do §2º do artigo 59 da CLT, que prevê o banco de horas, com supressão do adicional de horas extras, bem como aprovação da PEC nº 231/95, que prevê a redução da duração do trabalho para 40 horas semanais e elevação do adicional de horas extras para no mínimo 75%.

Propugna-se que se a duração do trabalho for reduzida impondo limites à flexibilização da jornada de trabalho, através de severas restrições à realização de horas extraordinárias, haverá necessidade de maior massa trabalhadora para manter a produção nos patamares atuais.

Em contrapartida, se o objetivo é aumentar a empregabilidade e consequentemente promover a paz social por meio da garantia do direito social ao trabalho, é imprescindível que o Estado promova a implantação de políticas públicas no sentido de diminuir a carga tributária, investir em infraestrutura, eficiência administrativa, educação, tecnologia, entre outros. Quanto aos encargos trabalhistas, a presente pesquisa cuidou de desmistificar o custo social atribuído ao trabalho, na medida em que o entrave ao desenvolvimento econômico de um país não pode ser atribuído à rigidez da legislação trabalhista, desconsiderando outras variáveis macroeconômicas que influenciam fortemente a economia. Além disso, fatores meramente econômicos não podem sobrepor-se aos direitos indisponíveis dos trabalhadores, conquistados a duras penas.

A globalização tornou um argumento contundente, em relação ao aumento dos custos de produção, diante da redução da duração do trabalho. Apesar disso, ou se efetiva a qualidade de vida do trabalhador ou assumi-se o risco do caos social.

Não cuidar de questões sociais por receio da concorrência mundial engendrada pela globalização pode significar malefícios irreparáveis à classe trabalhadora e à sociedade em geral.

Para tanto, há ainda a necessidade de modernização das estruturas sindicais, que, em plena Revolução Tecnológica, precisam se desvencilhar do modelo arcaico, preso às fábricas, e atuar de forma mais tecnológica, a fim de congrega a grande massa de trabalhadores do setor tecnológico e de fortalecer as suas bases através de um cariz mais ofensivo que defensivo, restabelecendo a utopia atrelada aos movimentos sindicais.

Estas são as principais alterações legislativas e práticas para se construir um efetivo sistema de duração do trabalho que possa influenciar na geração de novos empregos no Brasil, acreditando que somente serão feitas novas contratações de trabalhadores quando for inviável manter estático o quadro de funcionários.

Contudo, a questão primordial reside na imprescindibilidade de uma efetiva mudança de pensamento, quanto aos valores almejados pelo capitalismo, indo de encontro à racionalidade econômica que nos é imposta. A redução da duração do trabalho possibilitaria ao empregado viver com dignidade os demais momentos de sua vida fora do ambiente laboral.

Este é o momento de se retomar o pensamento do papa Leão XIII na Encíclica *Rerum Novarum*. Afinal, o trabalhador insatisfeito, estressado, cansado ou doente, assim como uma massa de trabalhadores desempregados, formam um conjunto de situações com consequências nefastas à sociedade em geral; muito mais do que o custo de produção, o que está em discussão é a busca pela paz e justiça social.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

ARISTÓTELES. **A política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Página Aberta. 1995.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 34. ed. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: 34, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-9884/2002-900-12-00.6**. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1995565/recurso-de-revista-rr-988400552002512-988400-5520025120900/inteiro-teor-10353240>>. Acesso em: 07 fev. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 02 dez. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 14 jun. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 80**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 03 jun. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 265**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 05 jun. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 347**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 90**. Disponível em: <
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 07 jun. 2015.

_____. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda Constitucional nº 231/1995**. Altera os incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

_____. Senado Federal. **Proposta de Emenda Constitucional nº 75/2003**. Altera o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Disponível em: <
<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/62374>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

_____. Planalto. **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 10 jan. 2016.

CABRAL, Monara Michelly de Oliveira. **Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social**. 2012. 117 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

CALVETE, Cássio da Silva. **A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu?** v. 3, n. 2. Porto Alegre: Civitas, 2003. p. 417-433. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/viewFile/128/123>>. Acesso em: 5 mar. 2015.

_____. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil**. 2006. 232 f. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

CARNEIRO, T. L. & FERREIRA, Mário César. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?** A experiência de uma organização pública brasileira. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157. Disponível em: <<http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2015.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **O fim do trabalho: um mito desmobilizador**. Curitiba: Cepat Informa, n. 44, 1998.

CASTELLS, Manoel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

CAVALCANTI, Lúgia Maria. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr, 2008.

CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões**. Boletim de Ciências Econômicas, v. LI. 2008.

_____. Direitos humanos do trabalhador: para além da Declaração de 1998 da OIT, In: Rosa M. Godoy Silveira *et al*, **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Universitária, 2007.

CUT. **Hora extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto**. Secretaria de Política Sindical da CUT. São Paulo: CUT Brasil, 2006. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/institucional/38/historico>>. Acesso em: 16 fev. 2015.

DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

DANTAS, Adriano Mesquita. **A proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil**: uma abordagem da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. 2014. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. **Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário**. Nota técnica 66, 2008. Disponível em:
<<http://www.fenajufe.org.br/encontro6horas/arquivos/notatec66JornadaTrabalho%20dieese.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2015.

_____. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota técnica 57, 2007. Disponível em:
<<http://www.fenajufe.org.br/encontro6horas/arquivos/notatec57JornadaTrabalho%20dieese.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2015.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DONATO, Messias Pereira. Processo e formação histórica do direito do trabalho. In: MALLETT, Estêvão; ROBORTELLA, Luíz Carlos Amorim (Coords.). **Direito e processo do trabalho** - estudos em homenagem a Octavio Bueno Mangano. São Paulo: LTr, 1996.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

FEITOSA, Maria Luiza Alencar Mayer. **Paradigmas inconclusos**: os contratos entre a autonomia privada, a regulação estatal e a globalização dos mercados. Coimbra: Coimbra, 2007.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 2001.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. **Redução do tempo de trabalho**: uma solução para o problema do desemprego? 2001. 204 f. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Federal de Campinas, Campinas, 2001.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

GONZAGA, Gustavo.; MENEZES-FILHO, N.A.; CAMARGO, José Márcio. **Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988**. Revista Brasileira de Economia, vol. 57, nº 2, 2003.

GORZ, André . **O fim do trabalho assalariado**. Curitiba: Cepat Informa, n. 49, 1999.

_____. **Tecnologia e emprego**: uma relação conflituosa. v. 14, n. 3. São Paulo: São Paulo em Perspectiva, 2004.

GOTTSCHALK, Elson.; GOMES, Orlando. **A duração do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968.

HERRERA FLORES, Joaquín. **El proceso cultural: materiales para la creatividad humana**. Sevilla: Aconcagua Libros, 2005.

HOBSBAWN, Eric John. **Os trabalhadores**. Estudos sobre a história do operariado. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

KURZ, Robert. **O colapso da modernização**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução de Teixeira Coelho. 2. ed. São Paulo: Hucitec; Unesp, 2000.

LEE, Sangheon *et al.* **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Trad. Oswaldo de Oliveira Teófilo. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MAGANO, Otávio Bueno. **Política do Trabalho**. v. 4. São Paulo: LTr, 2001.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. v. 3. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3. ed. São Paulo, Global, 2007.

MEDA, Dominique. *Le travail, une valeur em voie de disparition*. Paris: Alto Aubier, 1995.

MENEZES, Larissa Teixeira de. **Trabalho decente e desenvolvimento**: o salário como elo entre crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais. 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos**: entre o discurso, a teoria e a realidade. Revista de Sociologia e Política. v. 19, n. 38, p. 101-119, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdocp/v19n38/v19n38a07.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NERY JR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Constituição Federal comentada e legislação constitucional. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **(O) Direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às súmulas do TST**. 9. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2008.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

_____. Desemprego, sindicato e inovação na política social. In SILVA, Ilmar. *et al.* **A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas**. São Paulo: Ensaios FEE. v. 18, p. 181-91, 1997.

PASTORE, Jose. Redução da Jornada gera emprego. Brasília, Revista TST, vol. 75, nº 2, abr/jun, 2009.

_____. **Encargos sociais no Brasil e no exterior**. São Paulo: LTr, 1997.

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.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHA, Carmén Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social**. Porto Alegre: Interesse Público, n. 4, 1999.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUÍ, Marilena. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente** – Contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2000.

SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. O. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 20 ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 10.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. Revisão de Ricardo Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter** : as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SINGER, Paul. **História da Cidadania**. Jaime Pinsky; Carla Bassanezi Pinsky (Orgs). 2. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

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

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Duração do trabalho e repouso remunerados**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1950.

_____. Alcance e objetivo da flexibilização do Direito do Trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A transição do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1999.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco José. **La construcción social y normativa del tiempo de trabajo**: identidades y trayectorias laborales. Valladolid: Lex Nova, 2010.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

YUNUS, Muhamed. **Um mundo sem pobreza:** a empresa social e o futuro do capitalismo. Tradução Juliana. A Saad e Henrique Amat Rêgo Monteiro. São Paulo: Ática, 2008.