

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NADINE BISSONI NARLOCH

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ALTERNATIVA DIANTE DA
INTENSIFICAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**CURITIBA
2014**

NADINE BISSONI NARLOCH

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ALTERNATIVA DIANTE DA
INTENSIFICAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Graduação, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Thereza Cristina Gosdal

**CURITIBA
2014**

TERMO DE APROVAÇÃO

NADINE BISSONI NARLOCH

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ALTERNATIVA DIANTE DA INTENSIFICAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Prof.^a Dr.^a Thereza Cristina Gosdal
Orientadora

Prof. Membro da Banca

Prof. Membro da Banca

Curitiba, ____ de novembro de 2014.

Aos meus pais, Elcio Osiris Narloch e Irene Antonieta Bissoni, pelo amor e carinho dedicados a mim em todos esses anos.

AGRADECIMENTOS

Na minha jornada acadêmica muitas pessoas contribuíram para que meus caminhos se tornassem menos árduos. Cada um ao seu jeito, me ajudaram a enfrentar todos os desafios que surgiram. Primeiramente, merecem toda minha gratidão meus pais, Elcio Osiris Narloch e Irene Antonieta Bissoni. Meu pai, um exemplo de homem, pai e profissional. Se hoje eu escolhi a área justrabalhista, muito foi por admiração ao seu trabalho. Ele me inspirou, me aconselhou, apoiou e incentivou em cada passo da minha vida. Meu maior exemplo de vida e inspiração. Por ele nutro a maior admiração e amor do mundo. À minha mãe, Irene Antonieta Bissoni, eu serei eternamente grata, por ter me ensinado os valores mais importantes na minha vida. Ela me tornou mais forte a cada desafio que eu enfrentei e esteve presente quando mais precisei. Quem dera eu tenha, um pouco que seja, da sua garra e determinação, que conseguirei alcançar todos os meus objetivos e sonhos. Meu maior exemplo de força e superação. Sinto-me imensamente orgulhosa de poder chamar a eles de pais. Se um dia tiverem o mesmo orgulho de mim como eu tenho deles, já me sentirei a filha mais feliz do mundo.

Agradeço também aos meus mestres, que muito me ensinaram na tão almejada Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, possibilitando que hoje eu termine o curso com um conhecimento que muitas pessoas não têm acesso. Especialmente, eu agradeço aos meus professores e magistrados, Thereza Cristina Gosdal e Célio Horst Waldraff, por tornarem o aprendizado do Direito do Trabalho tão apaixonante. São exemplos de carreira profissional que pretendo seguir. Agradeço também ao Mestre Elimar Szaniawski, por não apenas ter sido um grande professor, mas por ter mostrado ser uma pessoa admirável, que sempre se preocupou em nos ensinar o Direito Civil, mas também em manter um ambiente acadêmico agradável durante esses 5 anos de curso. Não posso esquecer, por fim, de mencionar o Procurador do Trabalho, Dr. Iros Reichmann Losso e sua assessora Gabriela Arouche Cambraia Tissot, que me proporcionaram um ambiente de estágio excelente e possibilitaram um aprendizado prático que muito contribuirá para minha formação profissional.

Cumpro também agradecer ao meu namorado, Sergio Henrique Santos Lima, que mesmo vivenciando realidade totalmente diferente à minha, manteve seu incondicional apoio durante todo o período da Faculdade, estando presente nos momentos em que sua ajuda foi mais necessária. Sua companhia, nossos passeios e risadas contribuíram para que esses 5 anos pudessem ser vivenciados de forma muito mais prazerosa e feliz. Em realidades tão diferentes, compartilhamos algo em comum, nosso amor.

Também dedico essa monografia aos meus amigos, que estiveram presente cotidianamente, contribuindo de forma direta para minha formação. Especialmente, àqueles que conviveram de forma mais presente ao meu lado. Agradeço, ao meu amigo Giovani Soares Nascimento, pelas conversas e momentos de muito aprendizado, principalmente nesse ramo do Direito que me encanta, o jurista. Agradeço por sempre ser prestativo e por me ajudar, sempre que preciso, seja nas pesquisas acadêmicas, atividades de estágio ou problemas particulares, até mesmo. À minha querida amiga, Gabriela Portella, que teve uma contribuição sem igual no meu aprendizado e amadurecimento acadêmico, compartilhando momentos de esforço, dedicação e reconhecimento. Um exemplo de amiga e de estudante, uma pessoa pela qual nutrirei eterna admiração e estarei sempre torcendo pelo seu sucesso. Ao meu amigo Lucas Carstens, pela companhia e risadas durante todos esses 5 anos, pelas conversas e apoio durante todo o curso. Nossos emails e montagens de fotos me proporcionaram momentos de muita alegria e diversão durante o curso e serão lembrados de forma muito agradável. E o que dizer da Patrícia Franco? Uma menina surpreendente, que mesmo possuindo características totalmente diferentes da minha, aceitou-me como amiga e proporcionou as melhores risadas dentro do Prédio da Santos Andrade. Agradeço, da mesma forma, à Lina Tico Doi, uma menina encantadora e especial, que com o seu jeito único cativou minha amizade e hoje é umas das pessoas que pretendo levar como amiga para o resto da minha vida. Não posso deixar de mencionar a Karina Bero, que participando do nosso ciclo de amigos, também esteve presente nos melhores momentos nesses últimos anos.

Por fim, cumpro agradecer à Brune Ribeiro, que em pouco tempo me mostrou ser uma pessoa muito especial e querida, me aconselhando em vários momentos. Com

uma sinceridade única, ela contribuiu de forma muito importante na minha caminhada nesse finalzinho de Faculdade. À Fernanda Beirão, que de forma extremamente rápida me conquistou e me mostrou ser uma pessoa como poucas, sua simplicidade e simpatia conquistam a todos. Por fim, mas não menos importante, agradeço à Gabriela Aguiar de Lucena, que nesses últimos anos apenas confirmou o que eu já sabia, ser uma ótima amiga e uma pessoa pela qual eu cultivo uma enorme admiração.

A todas as pessoas que estiveram presente nesses 5 anos um muito obrigado, mas principalmente às que eu elenquei acima, sem as quais eu não teria chegado até aqui. Essa conquista também é de vocês.

O que é uma jornada de trabalho?
Durante quanto tempo o capital pode consumir a
força de trabalho cujo valor diário paga?
Até quanto pode a jornada de trabalho ser
prolongada acima do tempo de trabalho
necessário para a reprodução da própria força de
trabalho?

A estas perguntas, já se viu, responde o capital: a
jornada de trabalho conta diariamente 24 horas
completas, com dedução das poucas horas de
descanso sem as quais a força de trabalho recusa
absolutamente a renovação do seu serviço.

Karl Marx.

RESUMO

As últimas décadas marcaram o Direito do Trabalho com medidas precarizantes e flexibilizadoras. A crise do capital, no início da década de 70, exigiu a reestruturação do sistema capitalista, para que se mantivesse como modo de produção hegemônico. Uma nova morfologia do trabalho surgiu nesse contexto, com novos protocolos de organização pessoal e produtiva dos obreiros. Direitos trabalhistas foram flexibilizados e desregulamentados, intensificando-se o trabalho e tornando a situação do sujeito trabalhador ainda mais precária. Diante desse cenário, é preciso encontrar alternativas que diminuam a exploração do empregado e melhorem sua condição de trabalho e de vida. Uma delas é a diminuição da jornada de trabalho, que apresenta-se como um instrumento de amenização das péssimas condições do labor. Entretanto, para além desse objetivo imediato, defende-se a limitação da jornada, como um projeto maior de valorização do tempo livre e do direito ao trabalho digno. Por fim, importante ressaltar que o objetivo não é apenas a redução, pura e simples, do tempo de trabalho, mas também a diminuição do trabalho dentro da jornada reduzida, sem diminuição salarial, todavia. A partir dessas ideias, acredita-se que está delineado o caminho para uma sociedade mais justa, na qual os trabalhadores possam se realizar no e pelo trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Precarização; Capitalismo; Jornada de Trabalho; Direito ao tempo livre; Direito ao trabalho.

ABSTRACT

The last decades have marked the Labor Law with measures seeking precarious conditions and flexibility. The capital crisis in the beginning of the 70th decade required the restructuring of the capitalist system, for it to remain the hegemonic means of production. A new morphology of labor arose in this context, with new protocols of organization of workforce and personnel of construction workers. Labor rights were made flexible and were not regulated anymore, intensifying the work and turning the situation of the working individual even more precarious. Facing this reality, it is necessary to find alternatives to decrease the exploration of the worker and that improve their working and living conditions. One of these conditions is decreasing the working hours, which presents itself as an instrument to lessen the despicable labor conditions. However, beyond this immediate objective, the limitation of the working hours is also defended, as a greater project to increase the value of free time and to the right of dignified labor. Finally, it is crucial to highlight that the aim is not only the decrease, pure and simple, of the time of labor, but also the decrease of labor inside the reduced working hours, without decreasing the payment, however. From such ideas, it is believed that the path for a righteous society is traced, in which laborers can be fulfilled in and by labor.

Keywords: Labor Law; Precarious Process; Capitalism; Working hours; Free time right; Right to labor.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	16
2.1 DO SURGIMENTO DO CAPITALISMO À ORGANIZAÇÃO CIENTÍFICA DO TRABALHO	17
2.2 O MODO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO	21
2.3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO	24
3 A JORNADA DE TRABALHO	31
3.1 BREVE HISTÓRICO	31
3.2 A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	37
3.3 FLEXIBILIZAÇÃO: BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS	42
4 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	48
4.1 ARGUMENTOS A FAVOR DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	49
4.2 A JORNADA DE TRABALHO NA CORRELAÇÃO DE FORÇAS ENTRE AS CLASSES SOCIAIS	58
4.3 DIREITO AO TRABALHO E DIREITO AO TEMPO LIVRE	63
5 CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

1 INTRODUÇÃO

A crise do capital, no início da década de 70, exigiu a reestruturação do sistema capitalista, para que se mantivesse como modo de produção hegemônico. Uma nova morfologia do trabalho emergiu nesse contexto. Direitos trabalhistas foram flexibilizados e desregulamentados, intensificando-se o trabalho e tornando a situação do sujeito trabalhador ainda mais precária.

Os empregos foram substituídos pelos “trabalhos”¹. A garantia de uma remuneração fixa no final do mês cedeu lugar à remuneração por produtividade, dependente das tarefas concretamente realizadas pelo empregado. Não há mais atividades vinculadas a postos específicos, exigindo-se um trabalhador polivalente, que atue em diversos ramos da atividade empresarial, contribuindo sempre com ideias para o sucesso do negócio. O horário tornou-se variável, flexível, conforme as necessidades da empresa e os interesses do empregador. Ganhou também destaque, no discurso empresarial, a ideia de colaborador, agora os empregados são também colaboradores da empresa, devendo utilizar todas as suas energias para o sucesso da atividade empresarial, sendo, ainda, responsáveis por eventuais fracassos do empreendimento. Dividiu-se o ônus, mas o lucro permaneceu nas mãos dos detentores dos meios de produção.

¹ Em entrevista com uma diretora de recursos humanos de uma grande cadeia de supermercados, esta descreveu que “o futuro do trabalho para as companhias não mais estaria posto sobre a construção de relações estáveis, descritas como ‘empregos’, e sim flexíveis, mutáveis, verbalizadas pela palavra ‘trabalhos’. O primeiro sintetizava as condições de trabalho conquistadas pelos assalariados no seu percurso histórico de lutas. Referia-se à relação empregatícia com salário fixado no início do contrato de trabalho, com direitos de jornada semanal regulada segundo a lei e não segundo as necessidades das empresas (...) Enfim, ‘empregos’ compreendia aquelas condições que os assalariados conseguiram obter em séculos de lutas e estariam se tornando um peso muito grande para as empresas, as quais enfrentavam a moderna competitividade, e um luxo para os trabalhadores. A noção de ‘empregos’ deveria ser, com o tempo, substituída pela noção de ‘trabalhos’ (...) Os novos ‘trabalhos’, comparados aos antigos, não seriam atividades permanentes para os trabalhadores, ou poderiam ser permanentes, desde que desprovidas dos ‘excessos’ que as lutas sociais foram introduzindo no contrato de assalariamento.” (DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 12).

A intensificação do labor², que nos primórdios do surgimento do capitalismo se traduzia na mecanização e especialização das tarefas, com a reestruturação do capital, adquiriu um novo sentido. Ocorreu um processo de captura da subjetividade obreira³, através da manipulação do trabalhador no que se refere a sua forma de ver e se colocar dentro da relação de emprego. O empregado cada vez mais sente-se pertencente à empresa e responsável pelos resultados do negócio.

Para Giovanni Alves, a organização toyotista do trabalho introduziu uma maior densidade manipulatória possibilitando não somente a captura do “fazer” e do “saber” dos trabalhadores, mas também a investida sobre sua disposição intelectual-afetiva, gerando um novo nexos psicofísico no trabalhador, que agora é encorajado a pensar pró-ativamente e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam⁴.

O toyotismo, pelo contrário [oposição à fábrica fordista], por meio da recomposição da linha de produção, com seus vários protocolos organizacionais (e institucionais), procura “capturar” o pensamento do trabalhador, operário ou empregado, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias. (...) O que significa que, se no fordismo, o trabalhador na linha de montagem, executando tarefas monótonas e repetitivas, pensava demais, ou como disse Gramsci, “tem muito mais possibilidade de pensar” (o que poderia levá-los a um curso de pensamento pouco conformista), sob o toyotismo, o trabalhador pensa e é obrigado a pensar muito mais, mas colocando a sua inteligência a serviço do capital⁵.

² Embora existam autores que diferenciam os conceitos de trabalho e labor, neste estudo, adota-os como sinônimos. Em consonância com o pensamento de Christian Manãs, prefere-se entender que o significado do trabalho é concebido diferentemente em cada época, variando conforme as relações sociais de cada momento histórico (MANÃS, Christian Marcello. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 23/24).

³ Pela expressão ‘captura da subjetividade’ entende-se, conforme ensinamentos de Giovanni Alves, o processo pelo qual o capital atinge a subjetividade da classe dos trabalhadores assalariados, através da constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção. Giovanni Alves utiliza a expressão captura da subjetividade para caracterizar o nexos essencial que garante o modo de organização toyotista do trabalho capitalista. Segundo o autor, “a empresa toyotista busca hoje mobilizar ‘conhecimento, capacidades, atitudes e valores’ necessários para que os trabalhadores possam intervir na produção, não apenas produzindo, mas agregando valor. Eis o significado da ‘captura da subjetividade’” (ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 111-115).

⁴ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 111

⁵ Ibidem, p. 112.

As novas tecnologias, aliadas à intensificação do trabalho, oriundas dos novos métodos de gestão da atividade laboral, reclamam uma mudança imediata. Necessário se faz repensar a forma como o trabalho está organizado.

Nesse contexto, torna-se importante a análise da flexibilização da jornada de trabalho, principalmente, com a ordinarização das horas extras e a utilização frequente do banco de horas. Estes mecanismos flexibilizatórios, aliados a todo um contexto de precarização das condições trabalhistas, acabaram por intensificar o trabalho e aumentar, ainda mais, a exploração do trabalhador. Um primeiro passo, portanto, para a diminuição dos efeitos negativos desse cenário seria a redução da jornada laboral. De acordo com Emir Sader, a reconfiguração do mundo do trabalho depende da redução da jornada⁶.

Luta histórica da classe trabalhadora, a redução da jornada de trabalho é tema que nos últimos anos ganhou destaque, tanto no meio sindical, quanto no ambiente acadêmico. A partir dos anos 1970, houve uma retomada das propostas de redução, assim como vieram à tona novos debates sobre as possíveis consequências da implementação de tal medida.

Adotando uma postura mais ativa frente ao aumento do desemprego e da precarização nas relações trabalhistas, organizações sindicais, partidárias, movimentos sociais e intelectuais retomaram as reflexões acerca da necessidade de redução do tempo de trabalho, luta que se confunde com a história da própria classe operária no seu enfrentamento com a classe dos proprietários dos meios de produção, na busca da diminuição da apropriação do trabalho excedente⁷.

Embora algumas medidas concretas, de diminuição da carga horária laboral, já tenham sido implementadas em algumas empresas e setores do país, para que haja ganhos reais, permanentes e amplos, necessária sua regulamentação e uma intervenção estatal nesse sentido⁸, como adiante tentar-se-á demonstrar. Ademais, os avanços conquistados até agora foram restritos e normalmente estiveram associados a medidas flexibilizadoras, como o banco de horas e a prorrogação da jornada, por meio

⁶ Emir Sader. In: Prefácio do livro: DE GRAZIA, Giuseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*. São Paulo: Xamã, 2007.

⁷ DE GRAZIA, Giuseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*. São Paulo: Xamã, 2007. p. 18

⁸ Ibidem, p. 23

de horas extraordinárias⁹.

Inserida em um debate maior, portanto, que abrange discussões sobre o futuro do trabalho, o fim da sociedade sustentada pelo labor, o uso do tempo livre e os limites do modo de produção capitalista, a polêmica em torno da diminuição do tempo de trabalho é um tema¹⁰ de extrema relevância e atualidade, pois a jornada de trabalho, isto é, o tempo em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, é a principal prestação do trabalhador na relação empregatícia e, portanto, sua flexibilização ou precarização é uma das principais formas de exploração do sujeito que depende da venda de sua força de trabalho para sobreviver. Ademais, o tempo de trabalho e tempo de não-trabalho influenciam, sobremaneira, a vida do obreiro, que precisa conciliar a jornada de trabalho com suas outras atividades pessoais e sociais.

No atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, no qual imperam precárias condições de trabalho e de vida para os obreiros, um estudo que debate a possibilidade da redução da jornada de trabalho no Brasil, mostra-se importante, na medida em que aponta uma caminho, dentro do modo de produção capitalista, para a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Assim, a presente pesquisa busca expor as principais causas da intensificação do trabalho nos últimos anos, tendo como centro de análise a jornada de trabalho e seus mecanismos de flexibilização, expondo os principais argumentos em torno do debate sobre a redução da jornada, apontando a redução do tempo de trabalho como uma alternativa eficiente e possível diante do contexto de precarização, flexibilização e intensificação das condições trabalhistas. Ademais, defende-se a redução como um instrumento de efetivação do direito ao trabalho e do direito ao tempo livre.

Para esse intento, divide-se a pesquisa em três capítulos. No primeiro, aborda-se o processo de reestruturação produtiva e as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir da década de 1970, quais sejam, a remuneração variável, a estipulação de metas, o trabalho em equipe, dentre outros. O objetivo é traçar um panorama geral das atuais condições de trabalho e demonstrar como o modelo

⁹ DE GRAZIA, Giuseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*, p. 19.

¹⁰ *Ibidem*, p. 23.

Toyotista de produção influencia na precarização e intensificação do trabalho.

No segundo capítulo, adentra-se no tema jornada de trabalho. Primeiramente, faz-se um histórico do instituto no âmbito mundial para depois expor as principais mudanças legislativas quanto ao tempo de trabalho no Brasil. Busca-se, a partir desse histórico, demonstrar a importância das lutas sociais e movimentos operários na regulação da jornada de trabalho. A contextualização serve para mostrar como a jornada de trabalho se insere no contexto de precarização e flexibilização trabalhistas. As horas extras e o banco de horas, então, aparecem com os principais instrumentos de “alargamento” do tempo de trabalho, no Brasil.

No último capítulo, propõe-se a redução da jornada de trabalho como mecanismo de atenuação da exploração do trabalhador, além de favorecer a efetivação do direito ao trabalho decente e do direito ao tempo livre. Elencam-se os quatro principais âmbitos em que a redução da jornada de trabalho pode refletir de forma positiva, quais sejam: o biológico, devido ao menor desgaste físico e mental dos trabalhadores; o social, em razão do maior tempo de convivência familiar e social do obreiro; o econômico, pois trabalhadores descansados produzem em maior quantidade e qualidade, além da possibilidade de amenização do desemprego; e por fim, o aspecto político, que envolve as lutas entre as classes sociais e a valorização de uma vida dotada de sentido dentro e fora do trabalho.

Com a presente análise, espera-se contribuir para o debate acerca da redução da jornada, a partir da demonstração de sua viabilidade no Brasil e dos benefícios que ela poderia acarretar. Ademais, propõe-se a redução da jornada como um mecanismo de efetivação do direito ao trabalho digno e do direito ao tempo livre.

2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA¹¹

O processo de reestruturação do capital representa as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir da década de 70, quando uma nova morfologia do trabalho surge, com novos protocolos de organização produtiva e pessoal dos trabalhadores. Nesse processo, verifica-se o aumento da intensidade do trabalho e da exploração do empregado.

A análise da intensificação do trabalho faz-se importante, porque é um dos mecanismos que esvazia a redução da jornada e uma das consequências negativas de sua implantação¹². Assim, é preciso evitar que a redução da jornada de trabalho produza o efeito para o qual foi criada, ou seja, aumentar a intensidade do labor, devido ao menor tempo que se terá para produzir.

Nesse primeiro capítulo será abordado o processo atual de intensificação do trabalho, derivado, principalmente, das novas formas de organização produtiva, oriundas do Toyotismo, que tornaram a situação do homem trabalhador muito precária, com péssimas condições de trabalho e de vida. Porém, antes disso, faz-se necessário um breve histórico acerca das formas de organização da produção. Como não é o objetivo dessa pesquisa estudar os modos de produção, mas sim fazer uma contextualização da atual situação do trabalhador, optou-se por partir do surgimento do capitalismo, pois foi nesse momento que a força de trabalho adquire o sentido de mercadoria e passa a ser explorada na busca da acumulação capitalista.

¹¹ Esse capítulo da pesquisa faz uso dos estudos consolidados no texto “A recompensa atroz: o sistema de pagamento por produção como mecanismo de captura da subjetividade trabalhadora”, apresentado pelas autoras Gabriela Cardoso Portella e Nadine Bissoni Narloch, na XV Jornada de Iniciação Científica da Faculdade de Direito da UFPR em 2013. O referido artigo aguarda publicação.

¹² DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão*, p 21.

2.1 DO SUGIMENTO DO CAPITALISMO À ORGANIZAÇÃO CIENTÍFICA DO TRABALHO

A evolução do processo de produção capitalista costuma ser dividida em seis etapas: cooperação, manufatura, maquinaria, taylorismo, fordismo e toyotismo. Enquanto estas três últimas são construções da doutrina contemporânea, aquelas são teorizações de Karl Marx. Há doutrinadores que excluem dessa classificação o toyotismo, visto não haver consenso sobre ele representar uma nova forma de produção, pois alguns o consideram apenas a soma de características dos modelos anteriores¹³.

A fase da cooperação correspondeu ao início da produção capitalista, quando “um mesmo capital particular ocupa, de uma só vez, número considerável de trabalhadores, quando o processo de trabalho amplia sua escala e fornece produtos em maior quantidade”¹⁴. Assim, o ponto de partida da produção capitalista foi o momento em que um número maior de trabalhadores começam a laborar juntos em um mesmo processo de produção ou em atividades conexas.¹⁵

Ainda bastante vinculada à cooperação é a fase subsequente, a da manufatura, que abrangeu de meados do século XVI ao último terço do século XVIII, e caracterizou-se pelo trabalho artesanal, fortemente vinculado às habilidades do trabalhador, aliado a um processo de especialização e fracionamento do trabalho¹⁶. As operações passaram a ser destacadas umas das outras, isoladas e justapostas no espaço, confiadas a diferentes artífices e executadas simultaneamente¹⁷.

A terceira fase ocorreu com a introdução da maquinaria no processo produtivo. Com isso, buscou-se a redução do valor das mercadorias, encurtando a parte do dia que o trabalhador precisa para manter sua subsistência, e ampliando a parte excedente. O obreiro deixa de ter conhecimento de todo o processo produtivo, e, devido à

¹³ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. 2 ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007. p. 69 - 70.

¹⁴ MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. vol. 1. 27ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. p. 375.

¹⁵ Ibidem, p. 378.

¹⁶ GONÇALVES, A. F. de M. Obra citada, p. 72

¹⁷ MARX, K. Obra citada, p 392.

existência de máquinas, torna-se dispensável o seu saber técnico. “O homem passa a atuar apenas como força motriz numa máquina-ferramenta, em vez de atuar com a ferramenta sobre o objeto de trabalho”¹⁸. Esse processo deu início à perda do controle do produto final pelo trabalhador, tornando-o mero complemento da máquina, além de proporcionar aos proprietários dos meios de produção um maior domínio sobre o operariado, extraindo o máximo de sua força física e apropriando-se de seu saber, de modo a ampliar a acumulação de riquezas¹⁹.

No final do século XX, Frederick Taylor (1856-1915), engenheiro mecânico estadunidense, pensou a divisão do trabalho, dedicando seus estudos à racionalização da produção, com a análise do tempo e dos movimentos²⁰. O taylorismo representou a primeira expressão da tentativa de organização científica do trabalho. Nesse processo, “buscava-se racionalizar ao máximo as operações desenvolvidas pelos operários durante o processo produtivo, aliando a redução do tempo com o aumento do ritmo de trabalho, visando combater o desperdício”²¹. Pode-se elencar como características principais deste modelo: a) a análise do trabalho e estudo de tempos e movimentos; b) o estudo da fadiga humana; c) a divisão do trabalho e especialização do operário; d) o desenho de cargos e tarefas; e) incentivos salariais e prêmios; f) a padronização²². Segundo Christian Manãs, “Taylor parte do pressuposto de que a vadiagem, a preguiça e o ócio são inerentes à figura do trabalhador que, quando se apropria do conhecimento de suas atribuições, passa a manipular o tempo de produção, assumindo o controle produtivo”²³. A vadiagem era considerada perda de tempo, produção e dinheiro²⁴.

Taylor estabeleceu o modo operatório de produção mais rápido e o declarou como “modo operatório cientificamente estabelecido”. Para vigiar cada gesto, cada sequência, cada movimento na sua forma e no seu ritmo, o engenheiro dividiu a

¹⁸ Ibidem. p. 431.

¹⁹ GONÇALVES, A. F. de M. *Flexibilização trabalhista*, p. 72.

²⁰ Ibidem, p. 73.

²¹ NEVES, Sylvia Malatesta das. Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo – desafios do direito do trabalho, p. 291 In: *Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia*. RAMOS FILHO, Wilson. (coord.). Belo Horizonte: Fórum, 2012.

²² GONÇALVES, A. F. de M. Obra citada, p. 74.

²³ MANÃS, Christian Marcello. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 71.

²⁴ DEJOURS. Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. São Paulo, SP : Cortez : Obore, 1992. p. 37.

produção em unidades elementares. Assim, cada operário seria responsável apenas por uma pequena parcela do processo produtivo.²⁵

Uma vez conseguida a desapropriação do know-how, uma vez desmantelada a coletividade operária uma vez quebrada a livre adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, uma vez realizada a toda poderosa vigilância, não restam senão corpos isolados e dóceis, desprovidos de toda iniciativa²⁶.

Em seguida, surgiu o modo de produção fordista, que aliou os princípios de padronização e simplificação do taylorismo ao desenvolvimento de outras técnicas produtivas. “A data inicial simbólica do fordismo foi 1914, quando Henry Ford (1863-1947) introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros que ele estabeleceu no ano anterior em Dearborn, Michigan”²⁷. Ford tinha como meta fabricar um modelo de automóvel barato, que pudesse ser vendido para um grande número de pessoas. Para isso, era preciso acelerar o tempo de produção do automóvel, de modo que a lentidão do processo produtivo não encarecesse o produto²⁸.

A marca característica desse modelo é a linha de montagem, que visou diminuir o tempo e o custo da produção. Adotou-se a produção em série, com a utilização da esteira rolante, sistema no qual cada trabalhador se situa em um ponto determinado da esteira, onde exerce mecânica e repetidamente sua função em ritmo acelerado, para obter a maior produtividade possível.

Ricardo Antunes expõe as características básicas do modelo de produção fordista, quais sejam, a produção em massa, através da linha de montagem e produtos homogêneos; o controle do tempo e dos movimentos pelo cronômetro taylorista; a existência de trabalho parcelar e fragmentação das funções; a separação entre elaboração e execução no processo do trabalho; a existência de unidades fabris

²⁵ Ibidem, p. 38/39.

²⁶ DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, p. 42.

²⁷ HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1993. P. 121.

²⁸ GONÇALVES, A. F. de M. *Flexibilização trabalhista*, p. 74-75.

concentradas e verticalizadas e a constituição do operário-massa.²⁹

O fordismo estaria sustentado em três pilares: as inovações tecnológicas (com destaque para a linha de montagem); a melhoria nas condições de trabalho; e uma função ideológica, no sentido de propor um modo de vida baseado no consumo. Haveria uma sequência lógica nesse processo: a produção massiva, com o aumento salarial e redução da jornada de trabalho, ocasionaria um consumo também massivo das mercadorias produzidas pelas grandes empresas³⁰. Assim, os próprios trabalhadores passaram a ser vistos também como consumidores. Tentava-se controlar o tempo de não-trabalho, difundindo um novo modo de viver, pensar e sentir a vida³¹.

O modelo fordista-taylorista, como ficou conhecido, estava baseado, conforme mencionado, na economia do tempo. O objetivo era produzir a maior quantidade de mercadorias no menor tempo possível. Essa forma de organização da produção buscava uma intensificação do trabalho e como consequência acarretava o esgotamento físico e mental dos obreiros. “A mesma operação, repetida mecanicamente centenas de vezes por dia, não incentivava o crescimento intelectual, sem gerar qualquer identificação com o trabalho, além de trazer pouca satisfação ao trabalhador”³².

Esse novo modo de organização da produção tirou do trabalhador o domínio sobre seu próprio tempo e trabalho.³³ O controle de ambos passa para o empregador, que através dos novos métodos de gestão e organização laboral busca controlar todos os movimentos e tempo dos operários.

Christian Manãs afirma que o direito do trabalho, embora nascido no séc. XIX, desenvolveu-se no séc. XX, quando do surgimento da organização produtiva fordista-taylorista, “principalmente pela regulação da duração do trabalho - fixação da jornada e dos repousos (intervalos, férias, etc.) - caracterizando um controle rígido do tempo”³⁴.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. 15ed. São Paulo: Cortez, 2011. p. 25.

³⁰ RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2012. p. 31.

³¹ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 69.

³² *Ibidem*, p. 68.

³³ *Ibidem*, p. 69.

³⁴ *Ibidem*, p. 75.

2.2 O MODO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO

A partir da década de 70, o padrão de acumulação capitalista baseado nos modelos taylorista-fordista entrou em decadência. As técnicas e formas de organização típicas desses modelos não mais correspondiam às exigências de um mercado cada vez mais dinâmico e flexível. Antunes aponta as causas mais evidentes da crise do capital:

1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro; 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava; 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do Welfare State ou do "Estado do bem-estar social" e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico³⁵.

Diante da crise de superprodução que impunha novas normas de concorrência, o capitalismo buscou sua reestruturação através de um novo modo de organização do trabalho e da produção, o toyotismo. Nascido no Japão pós-45, este modelo tem seu surgimento atribuído a duas principais causas: as metas propostas pela Toyota para alcançar a produção de automóveis norte-americanos em no máximo três anos, a contar de 1945, e as dificuldades de implantação do fordismo no Japão, tendo em vista a

³⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo, 2009. p. 31-32.

exigência de grandes espaços físicos para abrigar a produção de todas as peças e estocá-las³⁶.

A mudança é visível. Ao invés de produção em massa, homogênea, com fábricas verticalizadas e operários-massa, desabrocha um modelo diferente, com um estilo de produzir marcado pelo alto padrão tecnológico (revolução da microeletrônica), capital horizontal, terceirização e a ideia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem³⁷.

O toyotismo, também conhecido com ohnismo, teve sua gênese histórica na década de 50, porém foi no decorrer das décadas de 80 e 90 que se projetou como categoria universal. O modelo se mostrou adequado à Quarta Revolução Tecnológica, das redes informacionais, que exigem uma “nova disposição subjetiva dos trabalhadores assalariados em cooperar com a produção”³⁸. A ideia central era a de “produção dimensionada pela demanda, no ‘momento preciso’, e no postulado da auto-ativação do sistema, dotado de flexibilidade capaz de perseguir a elasticidade produtiva”³⁹.

O toyotismo representa, portanto, a resposta à crise estrutural do capital, readequando-o, de modo a manter seu projeto global de dominação e acumulação. Foram necessárias transformações no processo produtivo, com o surgimento de novas formas de acumulação flexível e de gestão organizacional, além do notável avanço tecnológico⁴⁰.

O objetivo não era apenas remodelar o processo de produção, mas também influenciar o plano ideológico, ao fazer “apologia ao subjetivismo e ao individualismo exacerbado em desfavor das formas de solidariedade e atuação coletiva e social”⁴¹. A

³⁶ GONÇALVES, A. F. de M. *Flexibilização trabalhista*, p. 86-87.

³⁷ GONÇALVES, A. F. de M. *Flexibilização trabalhista*, p. 83.

³⁸ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, p. 59.

³⁹ MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição na produção capitalista: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e a subordinação no contexto da mundialização*. 2001, 566 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Barcelona.p. 396.

⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, p. 49-50.

⁴¹ Idem.

reestruturação produtiva capitalista deu origem a uma nova morfologia social do trabalho, com novas condições precarizadas de exploração de mão-de-obra. Surge uma nova precariedade salarial, caracterizada, sobretudo, por seu caráter flexível. Assim, a precarização do trabalho aparece como principal sintoma das crises do capital⁴².

(...) a flexibilidade da força de trabalho expressa a necessidade imperiosa de o capital subsumir, ou ainda, submeter e subordinar, o trabalho assalariado à lógica da valorização, através da perpétua sublevação da produção (e reprodução) de mercadorias, inclusive, e principalmente, da força de trabalho. É por isso que a “acumulação flexível” se apoia, principalmente, na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho, que irá caracterizar o “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva. É por isso que o debate sobre a flexibilidade é vinculado às características atribuídas ao chamado “modelo japonês” ou, mais precisamente, como salientaremos, ao modo “toyotista” de organização e gestão da produção⁴³.

Importante ressaltar que, apesar de o toyotismo ter universalizado seus valores durante o processo de mundialização do capital, não se pode falar na adoção de um modelo único. O sistema Toyota articulou-se a formas pretéritas de racionalização do trabalho, sendo que, “após o fordismo, não se verificou a hegemonia de um novo modelo, tal como seu deu com a organização científica do trabalho na lógica racional taylorista-fordista”⁴⁴.

No Brasil, e em grande parte dos países latino-americanos, a inserção nesse sistema ocorreu apenas na década de 90, em razão da abertura dos mercados. Sidnei Machado assevera, ainda, que o país revelou práticas distantes do toyotismo, razão pela qual alguns autores se referem a um *just in time* taylorizado ou modelo *nissei*,

⁴² MOTA, Daniel Pestana. Direito, trabalho e saúde: uma equação possível? In: *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no séc. XXI*. ALVES, Giovanni; MOTA, Daniel Pestana; VIZZACCARO-AMARAL, André Luiz (org.). São Paulo: Ltr, 2011 p. 188.

⁴³ ALVES, G. *Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaios de Sociologia do Trabalho*. Bauru: Canal 6, 2013. p. 88-89.

⁴⁴ MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009. p. 61

evidenciando a continuidade taylorista-fordista⁴⁵. De qualquer modo, é inegável ter o país absorvido típicas ferramentas toyotistas, a exemplo dos programas de qualidade total, e ter lançado mão de uma série de práticas flexibilizatórias, submetendo o direito do trabalho aos interesses mercantis, especialmente na indústria automobilística, de autopeças e de bens de capital.

O novo paradigma brasileiro da organização do trabalho, oriundo desse processo, é caracterizado por um conjunto de mudanças e transformações que incidem diretamente sobre a jornada de trabalho. Os horários e a jornada tornam-se flexíveis, mutáveis, conforme as necessidades e interesses da empresa. Faz-se a adoção do trabalho em tempo parcial, utilização das horas extras e adoção do banco de horas.

Não é por acaso que a nova concepção de gestão produtiva atinge significativamente a jornada de trabalho. Esta encontra-se no centro da relação empregatícia, pois representa o tempo em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, principal obrigação do obreiro no contrato de trabalho. Segundo José Antônio de Oliveira Silva, a jornada de trabalho, assim como o salário, “é o aspecto das condições de trabalho que tem a mais direta e perceptível repercussão sobre a vida do trabalhador”, relacionando-se de forma imediata com o bem-estar deste⁴⁶.

2.3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Conforme demonstrado anteriormente, a intensidade do trabalho aumentou com as mudanças organizacionais e de gestão, oriundas do sistema Toyota de produção. Mudanças como a polivalência, a terceirização, a remuneração variável vinculada a metas, a redução dos estoques, bem como a redução das pausas coletivas e individuais e o aumento da cadência do trabalho, acabaram por tornar o trabalho tenso e intenso⁴⁷.

⁴⁵ Ibidem, p. 62.

⁴⁶ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *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. p. 21.

⁴⁷ Nota técnica 87 do Dieese: *Redução da Jornada de Trabalho: uma luta do passado, presente e futuro*. Abril de 2010. Disponível em: http://www.google.com/cse?cx=001142025415398459194%3Arsbq1_

A intensificação do trabalho é a transformação da mais-valia absoluta em mais-valia relativa. A primeira, que era retirada das mesmas pessoas que trabalhavam em períodos longos, agora converte-se na segunda, sob a forma de trabalho mais intenso, ainda que mais curto. A natureza do lucro transforma-se, porém permanece.⁴⁸

A contemporaneidade, portanto, mudou a forma com que o trabalhador se relaciona com seu trabalho. “Sua participação intensa significa o envolvimento total do obreiro, tanto em capacidade física e mental, quanto sentimental, moral e ética”⁴⁹.

Toda essa intensificação, representa a evolução do capitalismo contemporâneo. No presente século, o panorama social aponta para um desemprego crescente e para uma intensificação das condições de trabalho. São metas a serem atingidas, contratos a serem fechados, salários a serem pagos por produção. Tudo transformou-se em *business*. *Workholic* estão em evidência, *stress* é a doença do século, *notebooks*, *palmtops*, *smartphones*, toda a tecnologia conectando o trabalhador ao seu trabalho. O objetivo é não desligar nunca. A ênfase dada à participação dos trabalhadores leva-os a permanecer trabalhando mesmo nos seus períodos de descanso. O avanço tecnológico que rouba o trabalho do homem é o mesmo que o escraviza.⁵⁰

O capital busca uma integração do trabalhador, mobilizando a criatividade, a inteligência, o conhecimento e os valores do obreiro em prol dos novos dispositivos organizacionais do Sistema Toyota de Produção. Agora, exige-se do empregado que seja polivalente, com atitudes pró-ativas, nas quais despenda suas energias, inteligência e fantasias na busca do aumento da produtividade e de melhores resultados para a empresa.

Segundo Daniele Linhart, apoiados sobre o discurso da guerra econômica mundial em que operam, os administradores exigem uma excelência definida em códigos de ética, deontológicos, em normas de vida⁵¹. O trabalhador deve ser um

npocy&q=redu%20E7%E3o+da+jornada+de+trabalho#gsc.tab=0&gsc.q=redu%C3%A7%C3%A3o%20da%20jornada%20de%20trabalho&gsc.page=1. Acesso em 15 de agosto de 2014.

⁴⁸ SMANIOTTO, João Vitor Passuelo. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*. Curitiba: Juruá, 2010. p. 105.

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ Ibidem, p. 107.

⁵¹ LINHART, Daniele. *As empresas e o engajamento total dos empregados*. Disponível em: <http://www.asah09.dsl.pipex.com/ifuonline24april06.pdf>. Acesso em 25 de agosto de 2013.p. 9.

militante incondicional da empresa, competente, fiel, disponível e leal. Ademais, adotou-se uma sistemática individualização da gestão dos trabalhadores, operacionalizada por modalidades de individualização de horários, de aumento de salários, de princípios adotados para a promoção, entre outros. São estratégias capazes de promover, dentro das empresas, relações sociais mais consensuais, incorporando cada empregado na cultura da instituição. Segundo a autora:

Com base na individualização que eu acabo de mencionar, os patrões estão tentando aliciar a subjetividade de seus funcionários. As prescrições taylorianas estão menos adaptadas a um trabalho que passou por uma grande evolução e que requer maior autonomia. Tanto o trabalho industrial informatizado como o trabalho terciário tendem a tornar-se um trabalho de interação e de gerenciamento de dados, de informações, de diagnósticos, abrindo espaço para uma autonomia relativa. Essa necessária autonomia é fonte de grandes dificuldades para os patrões, por eles jamais terem certeza de que os funcionários irão aproveitá-la para aumentar a produtividade, a rentabilidade de seu trabalho. É a famosa incompletude do contrato de trabalho assalariado que faz os empregadores que compram o tempo de trabalho de seus funcionários deverem organizá-lo de maneira a rentabilizá-lo ao máximo. O taylorismo, que supostamente definia a *one best way* trazia uma resposta para essa incompletude. Já que deixou de ser suficiente, e os trabalhadores gozam de uma relativa autonomia, é preciso novamente encontrar os meios para forçá-los a ser sempre o mais eficiente possível do ponto de vista (e esse é o único ponto de vista) da empresa. Donde a necessidade de agir sobre sua subjetividade, de moldá-la, talhá-la de maneira que os trabalhadores aceitem utilizar a si próprios da maneira mais eficiente nesse espírito taylorista de economia dos custos e de máxima rentabilização da força de trabalho. Assim é que os patrões falam em gestão dos afetos, das emoções, sendo o desafio o de controlar a dimensão subjetiva dos trabalhadores dos quais eles dependem ainda mais do que outrora.⁵²

Dentre os novos métodos de gestão destacam-se dois instrumentos que são extremamente eficazes no auto-controle dos trabalhadores: a organização do trabalho em grupos e a remuneração variável. A organização de equipes de trabalho possibilitou a dispensa daquele modelo hierárquico de disciplina. Isso ocorre porque a organização em grupo estimula o comprometimento do trabalhador através da pressão que a própria equipe exerce sobre o *team*. Ainda, se a variabilidade salarial é mensurada pela produção do grupo, o integrante inapto, o menos produtivo, torna-se um problema para

⁵² LINHART, Daniele. *As empresas e o engajamento total dos empregados*. Disponível em: <http://www.asah09.dsl.pipex.com/ifuonline24april06.pdf>. Acesso em 25 de agosto de 2013.p. 9.

os colegas de equipe, os quais terão que incrementar a própria produtividade para compensar o *déficit* e alcançar as metas impostas. Fulmina-se, assim, a possibilidade de uma identidade coletiva, e o grupo transforma-se em um componente de pressão.

A ideia de cliente interno também potencializa a pressão entre os trabalhadores. Utiliza-se um modelo em que cada unidade produtiva é fornecedora da cadeia seguinte de produção, ou seja, a unidade produtiva sucessora é consumidora do resultado do trabalho da unidade produtiva fornecedora. Assim, a cobrança por perfeição e pontualidade é constante, tendo em vista que a produção de uma determinada unidade, e conseqüentemente sua remuneração, variável, depende do trabalho exercido pelas demais. A incompetência ou falta de engajamento com os objetivos comuns da empresa acaba prejudicando todo o restante dos empregados⁵³.

Assim, o empregado se auto-impõe um ritmo intenso de trabalho e um determinado patamar de produtividade, “se auto-oprime, assumindo como interesse pessoal sua própria exploração a serviço do capital”⁵⁴. Simultaneamente, a pressão coletiva exercida pela equipe acirra a competitividade e leva os trabalhadores a supervisionarem uns aos outros, cobrando prazos, ritmos e quantidades.⁵⁵ A coerção transfigura-se na meta. De forma cada vez mais sistemática, os empregados tornam-se responsáveis pelo seu trabalho, pela sua produtividade. Neste caso, a experiência subjetiva é de liberdade e de autocontrole⁵⁶.

A relativa autonomia do obreiro lhe atribui maiores responsabilidades em relação ao seu desempenho, aos resultados obtidos por sua equipe e ao resultado global da empresa⁵⁷. Contudo, em que pese o empresário acabe por dividir as responsabilidades do empreendimento com os empregados, não se observa uma proporcional divisão dos lucros⁵⁸.

⁵³ RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*, p. 300.

⁵⁴ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. p. 124.

⁵⁵ *Ibidem* p. 125.

⁵⁶ CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. *Participação nos lucros e resultados: subordinação e gestão da subjetividade*. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁵⁷ RAMOS FILHO, W. Obra citada. p. 301.

⁵⁸ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. *Revista LTr*, vol. 65, nº 3, p. 279 a 291, março de 2001. p. 288.

A autodisciplina, o autocontrole ou o controle mútuo entre os próprios trabalhadores ou entre as diversas equipes de trabalho substituíram com muito mais eficácia os antigos controles. O trabalhador não pode mais se dar ao luxo de “fazer cera” ou de buscar qualquer outro artifício para escapar à opressão contínua; ao contrário, tem, de se empenhar, física e mentalmente para o cumprimento das metas nos seus devidos prazos⁵⁹.

Assim, a supervisão autoritária persiste, mas é incorporada à subjetividade operária. São instauradas políticas de gestão ditas “participativas”, identificadas como instrumentos de democratização do ambiente de trabalho⁶⁰, que ocultam a relação de poder existente entre o capital e operariado. No plano da linguagem, o *empregado* tornou-se *colaborador*⁶¹. Através de um discurso de consensualidade e participação, a lógica capitalista torna-se cada vez mais manipulatória⁶². Marlene Branco Sólío acrescenta:

A condição de colaborador pretende, na verdade, que o empregado olhe para a relação empregado/empregador sob uma ótica diferente daquela desenhada por embates que, ao longo da história, consolidaram conquistas e direitos, enquanto em momento alguns conceitos como a mais-valia sofrem qualquer tipo de modificação. Discursos alienantes que definem a empresa como uma família, ou o famoso slogan “vestir a camiseta”, buscam desenhar um novo modelo de relação, sem que a essência da relação capital/trabalho se modifique⁶³.

O trabalhador é levado a acreditar na identidade entre seus interesses e os da empresa, como se isso fosse possível, em uma sociedade capitalista, na qual esses interesses são divergentes e ontologicamente opostos, pertencentes a sujeitos que

⁵⁹ DE GRAZIA, Guiseppina. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 52.

⁶⁰ JINKINGS, Nise. O trabalho bancário em face da finança mundial desregulada. In: SOUSA, Antônia de Abreu; ARRAIS NETO, Enéas de Araújo; FELIZARDO, Jean Mari; CARDOZO, Maria José Pires; BEZERRA, Tânia Serra Azul Machado. *Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores*. Fortaleza: Editora Senac Ceará; Edições UFC, 2008 (p. 143 – 160). p. 151.

⁶¹ ALVES, G. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. p. 131.

⁶² Ibidem. p. 125.

⁶³ SÓLIO, Marlene Branco. *Colaborador: conceito e preconceito*. Disponível em: http://www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pdf. Acesso em 17 de outubro de 2013. p. 10.

ocupam posições antagônicas⁶⁴. Dessa forma, “a mudança do ‘chicote’ para a ‘conversa’ é apenas um subterfúgio para se obter maior controle sobre os trabalhadores”⁶⁵. Vale ressaltar que no centro de poder de organização da empresa nada mudou, pois a alta administração continua nas mãos dos donos do capital.

Não obstante a impossibilidade de se sustentar a coincidência de interesses empresariais e obreiros, as modernas formas de gestão têm apostado na disseminação deste discurso. Neste sentido, o *endomarketing* constitui uma das mais novas áreas da administração que busca adaptar estratégias e elementos do marketing tradicional, normalmente utilizado pelas empresas para abordagens ao mercado, para uso no ambiente interno das corporações⁶⁶. O objetivo é tornar o empregado “aliado no negócio, responsável pelo sucesso da corporação e igualmente preocupado com o seu desempenho”⁶⁷, motivando-o através de chamamento a parcerias, cooperação e lealdade, além das recompensas e prêmios, que formulam o sentimento de pertencimento à instituição.

A intensificação do trabalho para extrair aumentos de produtividade, portanto, não se altera ao passar do fordismo-taylorismo para a lógica pós-fordista (ou toyotista). O que muda é a sua forma. Sob o primeiro paradigma a extração ocorre mediante a especialização do trabalhador, parcelizando-o e por meio da fragmentação de tarefas. Já no segundo, a racionalização do trabalho procede pela multifuncionalidade dos trabalhadores, transformando-os em operários polivalentes”.⁶⁸ Segundo Coutinho, a principal diferença entre a estratégia toyotista e o sistema fordista-taylorista é que, enquanto este buscava suplantando a participação subjetiva dos trabalhadores, que constituíam meras extensões das máquinas e que poderiam ser substituídos a qualquer momento, aquele não descarta o fator humano, mas sim o utiliza em favor da produção

⁶⁴ MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição na produção capitalista: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e a subordinação no contexto da mundialização*. 2001, 566 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Barcelona. p. 26.

⁶⁵ RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa; BORSOI FERREIRA, Izabel Cristina. *Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 35, p. 217 a 228, 2010.

⁶⁶ ENDOMARKETING... Disponível em: <http://www.endomarketing.com/endomarketing.html>).

⁶⁷ ENDOMARKETING... Disponível em: <http://www.endomarketing.com/endomarketing.html>).

⁶⁸ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. p. 68.

e da lucratividade, principalmente através da sua cooptação/captura da subjetividade⁶⁹.

Assim, os explorados passam a contribuir voluntariamente com a exploração capitalista e acabam por compartilhar os objetivos e interesses da empresa, em detrimento daqueles da própria classe trabalhadora, o que acaba por enfraquecer ainda mais o trabalho em face do capital⁷⁰. Dessa forma, a intensidade do trabalho é muito maior, pois a pressão por produtividade é exercida de forma mais direta pelo próprio trabalhador e por seus colegas, do que por um superior hierárquico.

No próximo capítulo será abordado o tema da jornada de trabalho e como esta se insere nesse contexto de precarização e flexibilização trabalhistas. O objetivo é demonstrar, através de um breve histórico mundial e brasileiro, como as lutas operárias e sociais contribuem para o processo de redução do tempo de trabalho.

⁶⁹ COUTINHO, Aldacy; BALESTRA, Oriana. Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. Edição 23 – Meio Ambiente do Trabalho, p. 9 – 22, outubro/2013. p. 15.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 16- 21.

3 A JORNADA DE TRABALHO

A partir da contextualização do chamado mundo do trabalho e das condições vivenciadas pelos trabalhadores atualmente, neste segundo capítulo, o objetivo é demonstrar como a jornada de trabalho se insere nesse contexto de precarização e qual a sua importância no processo de luta por melhores condições trabalhistas. Nesse sentido, Christian Manãs afirma que a flexibilização e intensificação das condições de trabalho, “ditaram um novo ritmo no processo de produção, com consequências profundas no tempo de trabalho e tempo de vida dos empregados”⁷¹.

Considerada sob o ponto de vista do empregado sua principal obrigação em relação ao empregador, a jornada de trabalho, ou seja, o tempo em que o trabalhador encontra-se à disposição da empresa é um dos institutos, juntamente com o salário, que mais interfere na vivência do obreiro. “É possível sustentar que o tempo de trabalho, mais precisamente sua limitação pela normativa estatal, é parte inseparável da própria gênese do Direito do Trabalho”⁷².

Assim, faz-se um breve histórico desse instituto, suas alterações ao longo das épocas e civilizações. Aborda-se a evolução legislativa brasileira e sua principal forma de flexibilização no ordenamento jurídico pátrio, qual seja, a possibilidade do labor extraordinário.

3.1 BREVE HISTÓRICO

Em Roma, a jornada de trabalho “compreendia o trabalho desde a madrugada até o final do dia, tanto para escravos quanto para camponeses livres, arrendatários ou trabalhadores volantes”⁷³. Na área rural, a jornada de trabalho ficava condicionada ao

⁷¹ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. p 18.

⁷² SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador, p. 62 In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia ângela de Souza (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. 1 ed. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

⁷³ DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 70.

período de claridade, ou seja, de sol a sol⁷⁴. A limitação era a própria natureza, como as estações do ano. Assim, apenas em determinadas épocas poderiam ser realizadas a navegação ou o plantio de determinadas culturas⁷⁵.

Diante da rigidez provocada pelas condições naturais, a determinação da jornada variava apenas conforme os costumes decorrentes de razões políticas, religiosas e econômicas⁷⁶. Sadi Dal Rosso destaca a diferença entre a extensão da jornada para os escravos e para os cidadãos romanos. Segundo o autor, a jornada dos escravos era mais longa, pois a estes, devido à origem estrangeira, não se aplicavam as folgas decorrentes dos feriados (razões sociais), válidas apenas para os nacionais.⁷⁷

Com o advento da Idade Média, a contagem exata das horas, antes privilégio apenas da Aristocracia, passa a ser possível também aos trabalhadores comuns, por conta da difusão das horas canônicas. Relata Dal Rosso:

A reforma da Igreja Católica, deflagrada por São Bento, ainda no século VI d.C., difundiu o sistema monacal pelo Continente Europeu, espalhando a sua influência a terras tão distantes quanto a Inglaterra e a Irlanda. Fazia parte das regras de São Bento que os monges diariamente repetissem os ofícios religiosos (...) Desde o século IX, as horas canônicas foram padronizadas e divididas em sete (...) Essa distribuição do ofício diurno em sete horas canônicas, separadas por intervalos de aproximadamente três horas cada, fraciona o dia em intervalos relativamente homogêneos, permitindo um controle mais firme sobre o tempo e um acompanhamento mais sistemático do desenrolar das horas do dia.⁷⁸

As horas canônicas eram determinadas pelo sino da Igreja. Embora seu papel primordial fosse convocar os monges para os ofícios divinos, elas serviam também para o balizamento das horas para a população dos vilarejos e cidades perto dos mosteiros. Eles organizavam, portanto, a jornada de trabalho e a vida social das pessoas, possibilitando “um meio confiável e acessível para a divisão do tempo e controle do trabalho”⁷⁹.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Ibidem. p. 71.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 73.

⁷⁸ Ibidem, p. 74.

⁷⁹ Idem.

A partir do século XI, algumas cidades medievais começaram a adquirir liberdade e autonomia, formando cidades-estado. A Igreja, então, cedeu lugar à torre municipal e o sino foi substituído pelo bate-hora ou Jacquemart⁸⁰. Embora tenham sido criados diferentes mecanismos para o controle das horas do dia, para a maioria da população, devido a distâncias dos centros urbanos e mosteiros, a jornada diária ainda era determinada pela luz do sol.

A jornada média variava entre oito horas e meia no inverno e dez a quinze horas no verão, sendo considerados nestes números os intervalos para refeições e descansos. Normas escritas que regulavam o trabalho dos artesãos empregados na construção da catedral de York, em 1352, prescreviam o trabalho de sol a sol, com intervalo para as refeições e guardados os dias festivos. A extensão do trabalho diário dependia, estruturalmente, da época do ano (da estação) e, mais conjuntamente, das necessidades do trabalho⁸¹.

Com o surgimento do capitalismo e a expansão mercantil, a jornada anual, que na Idade Média girava em torno de 2.500 horas, foi consideravelmente alargada, em diversos ramos artesanais e manufatureiros⁸².

Wilson Ramos Filho afirma que o principal instrumento de desenvolvimento do capitalismo não foi exclusivamente a invenção da máquina a vapor, mas também a disseminação dos relógios, que permitiu o controle do tempo do trabalho alienado. Nesse sentido, os relógios cumpriram uma funcionalidade social para a produção e reprodução do capitalismo⁸³, tornando-se o dosador da mercadoria força de trabalho⁸⁴. Richard Sennet retrata muito bem essas mudanças:

O mundo em que Smith viveu há muito estava, claro, familiarizado com rotinas e horários. Os sinos da igreja, desde o século VI, marcavam o tempo em unidades religiosas do dia; os beneditos deram um passo importante, no início da Idade Média, tocando os sinos para marcar as horas de trabalhar e as de comer, além das de rezar. Mais próximo da época de Smith, relógios mecânicos

⁸⁰ Idem.

⁸¹ Ibidem, p. 76.

⁸² Ibidem, p. 77.

⁸³ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 28.

⁸⁴ Idem.

havam substituído os sinos das igrejas, e em meados do século XVIII, os relógios de bolso achavam-se em uso generalizado. Agora, podia-se saber o tempo matematicamente exato onde quer que se estivesse, ao alcance da vista ou do ouvido de uma igreja ou não: o tempo deixara, assim, de depender do espaço⁸⁵.

Nesse contexto, o tempo, que antes era cíclico e guiado pela natureza, tornou-se linear e padrão de medida do trabalho prestado por conta alheia, devendo ser economizado a fim de viabilizar o acúmulo de capital⁸⁶. Assim, o sistema capitalista de produção possibilitou a vinculação entre tempo e trabalho, quando este passa a ser determinado conforme aquele. O tempo de trabalho passa a representar, portanto, o período durante o qual o trabalhador assalariado põe suas forças vitais à disposição do tomador de seus serviços, a quem cabe determinar a melhor maneira de utilizá-las⁸⁷.

Muitos autores consideram que a jornada de trabalho atingiu seu limite, ultrapassando a própria capacidade humana de trabalhar, na passagem da Idade Média para a Idade Moderna, com a consolidação do modo capitalista de produção e a Revolução Industrial. Contribuíram para isso a ação dos governantes e a ganância dos capitalistas⁸⁸. Segundo José Antônio da Silva, a Revolução Industrial ocasionou um aumento intensivo e extensivo da jornada de trabalho, a incorporação das mulheres e crianças ao mercado de trabalho, a expulsão dos proletários de suas terras, a precarização das condições de trabalho, a degradação do ambiente urbano e da vida doméstica⁸⁹.

Assim, foi a partir da Revolução Industrial, em um contexto de extrema exploração, através de jornadas extenuantes e salários baixos, que surgiram as revoltas operárias em torno da luta pela redução da jornada e, conseqüentemente, as primeiras leis limitando a jornada de trabalho. Era uma “luta humana pela vida e a luta por uma vida humana”⁹⁰.

⁸⁵ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2012, p. 40.

⁸⁶ FONSECA, Maira S. Marques da. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*. São Paulo: Ltr, 2012. p. 16.

⁸⁷ Ibidem. p. 163.

⁸⁸ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 67.

⁸⁹ SILVA, J. A. R. de O. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*, p. 29.

⁹⁰ GOMES, Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968, p. 275. Apud: SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na*

Foi durante o século XIX, segundo Cristophe Dejourn, que o Estado foi chamado a intervir nas relações de trabalho, tornando-se árbitro necessário. Até então, “o patrão era livre para escolher as soluções que quisesse e, quando apelava para a polícia ou para o exército, para reprimir uma greve, o representante do Estado agia em nome, unicamente do atentado à propriedade privada”⁹¹. Segundo Smaniotto, contribuíram para a conquista de melhores condições de trabalho tanto as colisões sindicais, quanto o crescimento econômico e o aumento de produtividade.⁹²

Diante do quadro de exploração desumana dos trabalhadores, com jornadas que chegavam a 18 horas, os trabalhadores perceberam a necessidade de criarem uniões e sindicatos para a defesa dos seus interesses. Assim, por exemplo, em 1830, as *trade-unions*, inspiradas na Inglaterra de Owen, iniciaram o movimento operário, objetivando a fixação do dia de trabalho em oito horas⁹³. A partir do século XIX, a luta por melhores condições de trabalho teve seus primeiros frutos. Em 1802, o Parlamento Britânico aprovou a primeira lei de proteção aos trabalhadores, o *Health and Morals of Apprentices Act* (Lei da saúde e da moral dos Aprendizes), que estabelecia um limite de 12 horas diárias de trabalho para os aprendizes nas fábricas de algodão, proibia o trabalho noturno para estes e obrigava os empregadores a instalar ventilação e lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano.⁹⁴

Alguns anos mais tarde, ainda na Inglaterra, foi editado, em 1833, o Factory Act, que instituiu a inspeção do trabalho e fixou o intervalo de uma hora para jovens de nove a dezoito anos.⁹⁵ Em 1844, as mulheres maiores de 18 anos tiveram o tempo de trabalho reduzido a 12 horas diárias, sendo-lhes vedado o trabalho noturno⁹⁶. A vitória mais ampla ocorreu em 1847, quando foi promulgada a primeira lei geral limitadora da

saúde do trabalhador, p. 62 In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. P. 63

⁹¹ DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, p. 16

⁹² SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 40

⁹³ SUSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16ª ed. Volume 2 São Paulo: Ltr, 1996, p. 774.

⁹⁴ PUPO NOGUEIRA, Diogo. Introdução à segurança, higiene e Medicina do Trabalho. In: Curso de Medicina do Trabalho. V. 1. São Paulo: Fundacentro, 1979, p. 6. Apud: SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *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, p. 32

⁹⁵ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 76.

⁹⁶ SILVA, J. A R. de O. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*, p. 32.

jornada de trabalho, fixada em 10 horas diárias⁹⁷.

Na França, a lei de 22 de março de 1841 proibiu o trabalho de menores de oito anos e limitou em doze horas diárias o trabalho de crianças entre oito e doze anos. Em 1848 foi promulgada a norma que limitou a jornada a dez horas em Paris, e onze nas Províncias⁹⁸.

Em 1866, o Congresso Geral dos trabalhadores Norte-americanos, celebrado em Baltimore, aprovou uma resolução no sentido da redução da jornada de trabalho para oito horas como instrumento de libertação da escravidão capitalista⁹⁹. Entretanto, neste país, a jornada diária de oito horas para todos os trabalhadores do serviço público federal só foi votada em 1868, pelo Congresso norte-americano¹⁰⁰.

No mesmo ano de 1866, o Congresso Operário Internacional de Genebra proclamou a defesa das oito horas diárias de trabalho como limite legal da jornada. “A Internacional Socialista fez da jornada de oito horas de trabalho uma das bandeiras destinadas a despertar o interesse do proletariado pelo marxismo”.¹⁰¹

No final do século passado, algumas nações já compreendiam a necessidade de limitar o tempo diário de trabalho, porém pouca coisa era convertida em leis, devido ao receio dos países de serem prejudicados no comércio internacional, em virtude do aumento do custo da mão-de-obra e do produto industrializado. Entretanto, a publicação, em 1891, da *Encíclica Rerum Novarum*, defendendo a proteção do trabalho humano, influenciou vários países, quanto à redução da jornada de trabalho. Em 1897, a Rússia fixou a jornada em 10 horas; em 1901, a Austrália fixou em 8 horas diárias; e, a seguir, a Grã-Bretanha (1908) e a Bélgica (1909) limitaram o trabalho das minas a oito horas diárias.¹⁰²

A possibilidade de se dar uma solução internacional ao problema da duração do trabalho foi tentada na Conferência de Berlim de 1890 e nas de Berna, de 1905, 1906 e 1913. Na Conferência das Nações Aliadas, finda a II Guerra Mundial, realizada em Paris, foi aceita e incorporada ao Tratado de Versailles uma declaração de princípios,

⁹⁷ Idem.

⁹⁸ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p.77.

⁹⁹ SUSSEKIND, Arnaldo..et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16ª ed. Volume 2 São Paulo: Ltr, 1996, p. 774.

¹⁰⁰ DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu, p. 87.

¹⁰¹ SUSSEKIND, Arnaldo..et al. Obra citada, p. 774-775.

¹⁰² Ibidem, p. 775.

elaborada pela Comissão de Legislação do Trabalho, com a qual os países que a assinaram ficavam obrigados a adotar a jornada de oito ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho.¹⁰³

Para a efetivação e universalização dos preceitos de proteção ao trabalho, o Tratado de Versailles criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal foi a importância dispensada ao tema jornada de trabalho, que a Convenção n. 1 da OIT, de 1919, fixou a jornada máxima de oito horas diárias e 48 horas semanais para a duração do trabalho na Indústria. Em seguida, vários outros instrumentos internacionais discutiram sobre a jornada de trabalho, quais sejam: a Convenção n. 30, sobre as horas de trabalho no comércio e escritórios, de 1930, que estendeu a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais aos trabalhadores não industriais; a Convenção n. 47, de 1935, sobre as quarenta horas, visando combater o desemprego em massa, na época ratificada por apenas 4 países (Belarus, Rússia, Nova Zelândia e Ucrânia); e a Recomendação n. 116, de 1962, que propõe a redução progressiva da duração do trabalho até atingir a semana de 40 horas¹⁰⁴.

3.2 A REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Em relação aos países de recente capitalização, a industrialização foi implantada em contextos sociais nos quais a força de trabalho ainda não era livre. As relações sociais de produção se transmudavam em diferentes formas, tais como o campesinato autônomo, o campesinato subordinado e a pequena produção, tanto artesanal, quando comercial¹⁰⁵. É nesse contexto, de fragmentação do escravismo, que se instauram as primeiras formas de assalariamento. Esse processo, juntamente com o início da industrialização, utiliza a mais-valia absoluta, em que aumenta-se tanto as

¹⁰³ Ibidem, p. 776.

¹⁰⁴ SILVA, J. A. R de O. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*, p. 35.

¹⁰⁵ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 224.

horas trabalhadas, quanto a intensificação do trabalho¹⁰⁶. Dal Rosso destaca o contexto social dessa exploração:

O grau de autonomia e discricção para ordenar as condições do assalariamento parece replicar o curso dos países de industrialização precoce. Mas não é bem assim, a herança cultural do patronato brasileiro remonta à relação senhor-escravo do sistema escravista. Tal carga ideológica tem efeitos sobre como encarar os agentes livres, quando se colocam frente a frente numa relação de trabalho. Acrescem a dispersão dos trabalhadores quanto a formas de auxílio mútuo e defesa coletiva dos interesses, e a fragilidade das organizações iniciais. Pesa também a profissionalidade, decorrente das corporações de ofício, depositárias de critérios para a fixação do salário e de outras condições de trabalho. Em suma, diversos fatores aumentam a fragilidade da emergente mão-de-obra livre, sejam fatores de ordem material como o nível de rendimentos das famílias e as alternativas de trabalho ou de propriedade, sejam fatores de cunho organizativo ou de mútua assistência, seja a 'prática cultural de relação entre empregadores e empregados'¹⁰⁷.

Assim, no Brasil, a implantação das relações de trabalho assalariado ocorreu de forma desfavorável aos trabalhadores, pois muito permaneceu das péssimas condições de trabalho existentes nas fazendas de café. Diferentemente do que à primeira vista possa parecer, de que as normas resultantes das lutas sociais, nos países centrais – Estados Unidos e Inglaterra - no séc. XIX, fossem importadas juntamente com a industrialização e vinda de empresas estrangeiras para o país, não foi isso que ocorreu. “A importação de forças de produção não gera automaticamente novas relações sociais (...) Subsiste o efeito das relações sociais concretas vigentes no contexto da nação dependente.”¹⁰⁸ Assim, ocorreu a permanência das longas horas de trabalho e do baixo salário, contribuindo para a acumulação do capital industrial.

Corroborou para essa situação de exploração, o fato de a jornada de trabalho no Brasil, no final do séc. XIX, ser determinada exclusivamente pela empresa, através de uma resolução, que poderia ser alterada a qualquer momento, conforme as exigências da produção. Ademais, o aumento da carga horária não correspondia ao

¹⁰⁶ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 225.

¹⁰⁷ Idem.

¹⁰⁸ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 226.

aumento salarial e nem tampouco ao pagamento adicional das horas extraordinárias¹⁰⁹.

Antes da virada do século XIX para o séc. XX, os movimentos coletivos de reivindicação de diminuição da jornada de trabalho foram pouco expressivos, devido a fraca articulação da classe obreira. Entretanto, com o fortalecimento da classe operária, principalmente no começo do século XX, reivindicações organizadas foram surgindo. As primeiras lutas para a regulação da jornada no Brasil tiveram inspiração nos movimentos operários da Europa e dos EUA. Em 1907, iniciada em São Paulo, deflagrou-se a greve pelas 8 horas diárias de trabalho, primeiro movimento de expressão geral que levantou a bandeira da redução da jornada¹¹⁰. A partir dessa primeira greve, a defesa das 8 horas diárias entrou na pauta de reivindicações da classe operária.

A regulamentação legal da jornada de trabalho brasileira se desenvolveu primeiramente pela fixação da jornada de crianças e adolescentes. Até 1930, o Decreto 1.313/1891 limitava a jornada para menores do sexo masculino em nove horas diárias e menores do sexo feminino a 7 horas, vigorando apenas no Distrito Federal, porém de baixa efetividade, pela ausência de fiscalização¹¹¹. Amauri Mascaro Nascimento destaca ainda que, em 1933, houve a regulamentação por decreto da jornada de trabalho nas barbearias (Dec. n. 22.979), farmácias (Dec. n. 23.084) e panificação (Dec. n. 23.104); a fixação da duração do trabalho nas casas de diversões (Dec. n. 23.152) e nos bancos e casas bancárias (Dec. n. 23.322) em 6 horas diárias, e nas casas de penhores, em 7 horas (Dec. n. 23.316)¹¹². Já em 1934, a jornada de oito horas foi instituída em favor dos trabalhadores em transportes terrestres (Dec. n. 23.766), armazéns e trapiches das empresas de navegação (Dec. n. 24.561), indústrias frigoríficas (Dec. n. 24.562), pessoal de hotéis e restaurantes (Dec. n. 24.696), e em 6 horas para o pessoal de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia (Dec. n. 24.634)¹¹³.

¹⁰⁹ Ibidem, p. 46

¹¹⁰ DAL ROSSO, S. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu, p. 232. Apud: MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 79.

¹¹¹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 46.

¹¹² NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36 ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 273.

¹¹³ Idem.

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira que trouxe para o texto constitucional a jornada de 8 horas diárias de trabalho, transferindo para a legislação ordinária a regulamentação nos casos de prorrogação. Constava em seu art. 121, § 1º, *alínea c*: “A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que culminem em melhorar as condições do trabalhador: c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”.¹¹⁴ As Constituições seguintes, por sua vez, mantiveram as mesmas regras fixadas na Carta de 1934¹¹⁵. A Constituição de 1937 apenas acrescentou que o repouso semanal deve alcançar também os feriados civis e religiosos.

Em 1943, toda a legislação esparsa sobre os direitos trabalhistas foi reunida em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º maio 1943). Nela, constam os direitos dos trabalhadores, dentre os quais a jornada de trabalho, no capítulo intitulado “Da duração de trabalho”, que estabelece em seu art. 58: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.¹¹⁶

Já a Constituição de 1946 não trouxe alteração quanto ao direito à jornada de trabalho não excedente a oito horas diárias, mas inova ao estabelecer que os descansos semanais deveriam ser remunerados¹¹⁷. As Constituições de 1967 e 1969 mantiveram as mesmas disposições sobre as horas de trabalho fixadas nas constituições anteriores.¹¹⁸

A última mudança referente ao tempo de trabalho foi a redução da jornada legal de trabalho, de 48 horas para 44 horas semanais, positivada no texto constitucional de 1988. Depois de meio século submetidos à jornada semanal de 48 horas, entidades sindicais iniciaram a chamada “greve pelas 40 horas”, que teve início em 11 de abril de 1985. O resultado foi a diminuição do tempo de trabalho, porém de maneira não uniforme. A maioria dos trabalhadores, principalmente da região sudeste, através de

¹¹⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado.

¹¹⁵ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 79.

¹¹⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado.

¹¹⁷ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*. Disponível em: < <http://www.ccj.ufpb.br/pos/wp-content/uploads/2013/07/Monara-Michelly-de-O.-Cabral-Jornada-de-Trabalho-e-Trabalho-Decente.pdf>>. Acesso: 15 de julho. p.56.

¹¹⁸ MANÃS, C. M. Obra citada, p. 79

acordos, conquistaram uma jornada de 44 horas semanais, e muito poucos alcançaram as almeçadas 40 horas¹¹⁹.

Após inúmeros debates constituintes, com a aprovação do projeto de 40 horas semanais na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos e na Comissão da Ordem Social, ocorreu uma ruptura na Comissão de Sistematização, onde predominou a proposta das 44 horas, devido à pressão empresarial¹²⁰. Assim, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 7º: XIII – “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”; XIV – “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”¹²¹.

Há, entretanto, jornadas inferiores ao limite máximo previsto em lei para algumas profissões ou condições de trabalho, como, por exemplo, a jornada de seis horas para os bancários (art. 224, da CLT) e telefonistas (art. 277 da CLT) e a jornada de cinco horas para os jornalistas (art. 303 da CLT).¹²²

Apesar das disposições constitucionais, constata-se que os poucos casos em que os trabalhadores conseguiram avanços em relação ao tema se deram apenas de maneira específica, através da negociação coletiva e nas categorias com maior mobilização¹²³.

Percebe-se, ainda, que apesar de positivar uma jornada limitada em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, esta pode ser alterada mediante acordo ou convenção coletiva. Assim, a Constituição Federal de 1988 já se direciona para a flexibilização da duração da jornada quando autoriza certos institutos como a compensação de horários¹²⁴.

O mais importante movimento legislativo para a redução do tempo de trabalho

¹¹⁹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 53.

¹²⁰ DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 275-278.

¹²¹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado.

¹²² MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 78.

¹²³ Nota técnica 87 do Dieese: *Redução da Jornada de Trabalho: uma luta do passado, presente e futuro*. abril de 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>>. Acesso: 16 jul de 2014.

¹²⁴ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*, p. 57.

pós 1988 diz respeito à Proposta de Emenda à Constituição n. 231 (PEC 231/95), objetivando a redução para 40 horas semanais, sem redução dos salários. O texto propõe, também, o aumento do adicional de horas extras de 50% para 75%¹²⁵.

Embora o esforço no sentido de acompanhar a tendência mundial, tal Proposta encontra-se barrada no Congresso há 19 anos pela bancada patronal. Nesse contexto, representantes das centrais sindicais e do Ministério Público do Trabalho (MPT) voltaram, este ano, a reforçar a necessidade de aproveitar o ano eleitoral para acelerar a tramitação da pauta da classe trabalhadora no Congresso¹²⁶.

3.3 FLEXIBILIZAÇÃO: BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS

Flexibilização, na seara trabalhista, segundo Souto Maior, possui um significado, mas atua em outro sentido. Embora signifique a adaptação das regras trabalhistas às mudanças nas relações de trabalho, ocasionando um reordenamento do sistema jurídico e não necessariamente refletindo em diminuição de direitos, não é isso que ocorre. Na realidade, a flexibilização atua para satisfação apenas do interesse econômico¹²⁷.

Segundo Rodrigo Goldschmidt, a flexibilização “é concebida no sentido, de que o ordenamento jurídico – o constitucional-trabalhista, em especial – se mantenha maleável, em detrimento da rigidez legal dos direitos sociais”¹²⁸. Acrescenta Michelly Monara, que a flexibilização consiste na “proposta de tornar as normas que tratam dos direitos trabalhistas menos rígidas em virtude das modificações sofridas pelo mercado de trabalho, influenciadas pelos acontecimentos econômicos como alta competitividade

¹²⁵ CARVALHO, Luiz. *Centrais aproveitarão ano eleitoral para aprofundar luta pela redução da jornada de trabalho: Projetos sobre correção permanente do imposto de renda e igualdade de gênero também estão na pauta de prioridades*. Publicado em 11/06/2014. Disponível em <<http://www.cut.org.br/destaques/24457/centrais-aproveitarao-ano-eleitoral-para-aprofundar-luta-pela-reducao-da-jornada-de-trabalho>> Acesso: 15 de julho de 2014.

¹²⁶ Idem.

¹²⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. 4ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 139.

¹²⁸ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*, p. 57.

entre as empresas e modernização tecnológica”¹²⁹.

As propostas e medidas de flexibilização no âmbito do direito do trabalho afetam a proteção já conferida aos obreiros, que foi conquistada, ao longo dos anos por lutas sociais realizadas pelos próprios trabalhadores¹³⁰. Ademais, as flexibilizações têm sido implementadas para atender os interesses de produção e não os dos trabalhadores¹³¹.

De acordo com Ana Claudia Cardoso, ao longo da história, algumas conquistas em relação à redução da duração do trabalho foram obtidas, por meio das reivindicações trabalhistas, mas em contrapartida o capital conseguiu que a jornada fosse intensificada e flexibilizada¹³². O processo de flexibilização do tempo de trabalho, implementado pelas empresas através do modelo toyotista de produção, ocasionou, segundo a autora, a perda do controle pelos trabalhadores de seus tempos sociais¹³³.

Assim, as aspirações à redução da jornada de trabalho cederam espaço à aceitação de sua flexibilização¹³⁴. Sob a égide de um discurso de que a flexibilização de horários favoreceria os trabalhadores, que supostamente teriam mais liberdade na escolha do horário de trabalho, há um incremento do controle e da exploração capitalista¹³⁵.

A flexibilização das normas referentes à jornada de trabalho ocorre através de vários institutos previstos na legislação trabalhista, tais como o trabalho em tempo parcial (art. 58-A da CLT), a possibilidade de estender a jornada de trabalho por via da realização de horas extras (art. 59, caput, da CLT), a compensação de horários e a redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da Constituição Federal)¹³⁶. No presente tópico será explicitado os dois instrumentos de flexibilização que mais diretamente se relacionam com a defesa da redução da jornada, quais sejam, o banco de horas e as horas extraordinárias.

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ Ibidem, p. 58.

¹³¹ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume, 2009. p. 47.

¹³² Idem.

¹³³ Ibidem, p. 48.

¹³⁴ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 90.

¹³⁵ Ibidem, p. 91.

¹³⁶ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*, p. 58.

No Brasil, a estrutura de regulamentação da jornada de trabalho está sustentada em dois pilares: a limitação diária ou semanal da jornada e o pagamento adicional das horas excedentes ao limite legal¹³⁷. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho tenha estipulado um limite diário de 8 horas diárias de trabalho (art. 58), permite-se o extrapolamento dessa jornada normal de labor. O texto celetário, entretanto, adotou uma remuneração excedente correspondente a uma compensação pelo desgaste físico ocasionado pelo labor além do limite legal. Em seu art. 59, §1º, a CLT previa um adicional de 25% para o trabalho extraordinário. Entretanto, em 1988, a matéria adquiriu respaldo constitucional, prevendo a Constituição Federal a jornada padrão diária de 8 horas e 44 horas semanais (art. 7º, XIII) e adicional de horas extras de 50% (art 7º, XVI)¹³⁸.

Assim como em outros países, o Brasil adotou a modalidade de compensação de jornada de trabalho denominada banco de horas. Com fundamento constitucional (art. 7º, XIII) e regulamentação legal (art 59, §2º da CLT). O banco de horas possibilita que o excesso do limite diário de oito horas trabalhadas em um dia possa ser compensado pela diminuição do trabalho em outro dia, viabilizando o não pagamento da remuneração adicional¹³⁹.

A Lei 9.601/98 alterou o art. 59 da CLT, através da inclusão dos §§ 2º e 3º, criando esse novo regime de compensação de horas suplementares. Dispõe o art. 59 – “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”; § 2º- “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. O período foi aumentado para 1 ano, pelo art. 2º da Medida Provisória n. 1.952-18 de 1999.

¹³⁷ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 77.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 78.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 90.

A Lei 9.601/98, buscando a criação de novos empregos através de contrato por prazo determinado, conspira contra o interesse ambivalente do direito do trabalho, bem como afronta a Constituição Federal. Ainda, vindo na contramão da história, ultrapassa a fronteira máxima compatível com a Constituição Federal (compensação intersemanal), instituindo mecanismos que aumentam (e não reduzem) a jornada de trabalho e os riscos inerentes ao trabalho. Ao facultar a compensação de horário com trabalho além do limite fixado em oito horas diárias, sem o devido adicional de horas extras, está-se admitindo a prorrogação da jornada normal. O legislador, ao permitir a majoração da jornada sem incidir o adicional, está esvaziando de conteúdo a jornada constitucional¹⁴⁰.

Embora não haja aumento na carga horária de trabalho em um determinado período de tempo, que pode ser semanal, semestral ou anual, não se pode negar que o banco de horas permite a prestação de serviço extraordinário. Assim, por exemplo, um empregado pode, por vários dias ou até mesmo meses, trabalhar 10 horas diárias sem contraprestação pecuniária e desde que respeite a compensação o trabalho suplementar em, no máximo, 1 ano.

O banco de horas, portanto, traz vantagens ao empregador, pois não onera a folha de pagamentos, com a eliminação das horas extras e ainda determina quais dias haverá mais ou menos trabalho, conforme as necessidades de produtividade. Por sua vez, as variações de horários comprometem a organização cotidiana da vida dos empregados, que não podem programar previamente compromissos e atividades¹⁴¹. Para Jorge Luiz Souto Maior,

(...) por mais que se queira ver uma boa intenção na ideia do banco de horas, é irresistível considerá-lo inconstitucional, por ser um incentivo à utilização do trabalho em jornada extraordinária, contrariando o ideal maior de favorecimento do pleno emprego, fixado como princípio da ordem econômica no inciso VIII do art. 170 da Constituição Federal.¹⁴²

Outro mecanismo de flexibilização da jornada de trabalho, no qual o banco de horas está inserido, são as horas extras. Smaniotto afirma que o mais verídico seria as

¹⁴⁰ SAMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 121.

¹⁴¹ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 92.

¹⁴² MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*, p. 329

defini-las como ordinárias, e não extraordinárias. Segundo o autor, a jornada além do limite diário faz parte da vida dos trabalhadores e o limite constitucional encontra-se esvaziado de conteúdo devido às várias formas de prorrogação admitidas em lei¹⁴³. De acordo com Souto Maior, no momento em que as horas extras tornam-se ordinárias, “deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica”¹⁴⁴.

Dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE/SEADE) permitem concluir que, em 2009, 36,1% dos empregados trabalharam mais do que a jornada legal de 44 horas. Percebe-se, portanto, que no Brasil a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em momentos excepcionais, passando a ter um caráter de hora ordinária¹⁴⁵.

Importante notar que o mecanismo utilizado para acabar com a sobrejornada foi a criação de um pagamento adicional, tornando-a pouco atraente para o empregador. Entretanto, de acordo com Souto Maior:

Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma¹⁴⁶.

¹⁴³ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 99 e 100.

¹⁴⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho, p. 18. Apud: SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 100.

¹⁴⁵ Nota técnica 87 do Dieese: *Redução da Jornada de Trabalho: uma luta do passado, presente e futuro*. abril de 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>>. Acesso: 16 jul de 2014

¹⁴⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho, p. 14. Apud: SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 103.

A estipulação de um pagamento adicional para a prorrogação da jornada representa uma compensação, ou seja, trabalha-se a mais e em contrapartida recebe-se também um valor adicional. Entretanto, não deverá haver a monetarização da saúde. Ademais, tendo em vista as péssimas condições de vida de grande parte da população brasileira, os baixos salários e a busca constante dos trabalhadores por meios que lhes garantam o atendimento de suas necessidades básicas, um adicional no pagamento pode representar algo positivo, pois o efeito imediato seria o aumento do seu poder aquisitivo.

Assim, os próprios empregadores utilizam o argumento de que são os empregados que almejam o trabalho extraordinário, utilizando tal motivo como justificativa para o desrespeito à legislação laboral. Dessa feita, os trabalhadores acabam por prolongar sua jornada de trabalho não com o intuito de crescimento pessoal e profissional, mas exclusivamente objetivando o crescimento financeiro.

No próximo capítulo serão apresentados os principais argumentos na defesa da redução da jornada de trabalho e qual a contribuição dessa medida no processo de efetivação do direito ao trabalho e do direito ao tempo livre. De forma breve, também será exposta situação francesa no que tange ao tema, como exemplo de que quanto maior a mobilização social e obreira, maiores são os ganhos em termos de direitos trabalhistas.

4 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Diante do contexto atual das condições de trabalho, com o aumento da intensificação e a luta constante pela flexibilização dos direitos trabalhistas, a redução da jornada torna-se algo necessário e até mesmo urgente. Ademais, no estágio atual do capitalismo, a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho está cada vez menos rígida, portanto, um tempo verdadeiramente livre está cada vez mais distante de ser alcançado. Isso afeta consideravelmente a noção de jornada de trabalho. Segundo Giuseppina de Grazia:

Em tempos de crescentes exigências de flexibilização, tanto no setor produtivo como na prestação de serviços, a duração e intensidade do trabalho ficam subordinadas ao mercado e à sua elasticidade (...) Para o trabalhador, portanto, além do frequente aumento no volume e ritmo de trabalho - mesmo quando sua duração é mais curta, além da perpetuação da alienação e total ausência de autocontrole, também seu tempo de não-trabalho fica submetido ao controle do empregador, não sendo possível programar a vida a partir de suas necessidades pessoais e familiares. Ou seja, ao final de um ano, mesmo trabalhando menor número de horas, ele continua sem ser dono de seu tempo, nem dentro nem fora do trabalho.¹⁴⁷

Acrescente-se o fato de que as inovações tecnológicas, principalmente ligadas à informática, possibilitaram ao trabalhador estar o tempo inteiro “conectado” à empresa à disposição de eventuais necessidades do empresário. Christian Manãs destaca que, atualmente, a jornada, um dos pilares do direito do trabalho, encontra-se difusa e complexa¹⁴⁸ e que o tempo de lazer é visto somente como um tempo residual e acessório ao tempo de trabalho. Segundo o autor, o tempo do trabalhador engloba o tempo de trabalho, de controle e de sujeição à lógica capitalista, reduzindo o (que resta

¹⁴⁷ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 37/38.

¹⁴⁸ Segundo Manãs, a jornada de trabalho encontra-se difusa e complexa, devido à perda da noção clássica de jornada de trabalho. Nesse sentido, a jornada de trabalho se estende além do espaço físico da empresa, pois o controle e a subordinação do empregado não se restringem ao momento em que este se encontra na empresa (MANÃS, Christian Manãs. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 18).

do) tempo livre em tempo de consumo massificado¹⁴⁹.

Ulbrich Beck, nesse sentido, aduz que a sociedade do trabalho, hoje, tem como fundamento as flexibilizações da jornada e do local de trabalho, ocorrendo a diluição das fronteiras entre trabalho e ócio¹⁵⁰. O autor afirma que, no último século, o sistema empregatício, com algumas exceções, se assentava no “trabalho vitalício de jornada integral”, que possibilitava traçar fronteiras entre o trabalho e o ócio, fixadas no espaço e no tempo, possibilitando também contornos entre o emprego e o desemprego. Nas últimas décadas, porém, esse sistema se fragmentou, através das intensas flexibilizações, minando, assim, os três pilares da relação de emprego, quais sejam, o direito do trabalho, o local de trabalho e a jornada de trabalho¹⁵¹. Para o autor, “as fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluidas”¹⁵².

Diante dessas constatações, propõe-se a redução da jornada de trabalho como instrumento de amenização das péssimas condições de trabalho. Entretanto, para além desse objetivo imediato, defende-se a limitação da jornada como um projeto maior de valorização do tempo livre e do direito ao trabalho digno. Assim, nesse capítulo, argumenta-se a favor da redução da jornada de trabalho, adotando-se como tese principal a defesa do direito ao trabalho e direito ao tempo livre. Embora existam várias perspectivas que fundamentam a redução, como a geração de empregos, por exemplo, por uma questão metodológica, o argumento principal delimita-se à tese exposta.

4.1 ARGUMENTOS A FAVOR DA REDUÇÃO DA JORNADA

Segundo Cassio da Silva Calvete, a luta pela redução da jornada de trabalho esteve presente desde o início do surgimento do modelo capitalista de produção. Inicialmente, buscava-se a limitação da jornada para a sobrevivência dos trabalhadores, visto que estes trabalhavam até 18 horas por dia.

¹⁴⁹ Ibidem, p. 18.

¹⁵⁰ BECK, Ulbrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34, 2010, p. 17.

¹⁵¹ Ibidem, p. 207.

¹⁵² Idem.

No final do séc. XX, a luta pela redução da jornada adquiriu um novo significado. O principal objetivo em torno dessa questão se desloca do âmbito da saúde do trabalhador, para a economia, visando a geração de novos postos de trabalho, visto que o desemprego era algo preocupante. Pode-se, ainda, apontar como fatores que devem ser levados em consideração, atualmente, a questão do tempo livre e direito ao lazer.

Percebe-se que o tempo destinado ao trabalho influencia sobremaneira a vida do obreiro, visto que repercute na sua integridade física e mental. Ademais, a discussão em torno da redução da jornada de trabalho envolve diversos fatores, não apenas questões de ordem biológica, envolvendo transtornos psicológicos e doenças ligadas ao stress e à fadiga¹⁵³, mas também questões de ordem econômica, ligadas à produtividade, acidentes de trabalho e geração de empregos.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros apresenta três fundamentos que justificam a limitação da jornada: o de ordem fisiológica, quando se tutela a integridade física do trabalhador, para evitar-lhe o cansaço; o de ordem econômica, “já que empregado descansado tem seu rendimento aumentado e a produção aprimorada” e, por fim, o de ordem social, que se justifica tendo em vista que “durante o dia o empregado necessita de tempo para o convívio familiar e para os compromissos sociais”¹⁵⁴.

Maíra S. Marques da Fonseca explica que, no Brasil, quatro principais linhas argumentativas têm sido defendidas desde o início das reivindicações, a partir de 1980, por 40 horas semanais de trabalho, que se dividem em quatro âmbitos: biológico, social, econômico e político¹⁵⁵.

No que tange ao aspecto biológico, Cláudio Mascarenhas Brandão aduz que o excesso de trabalho, tanto físico, quanto mental, provoca a “liberação de leucomínas no cérebro, aumento de ácido lactivo nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes”¹⁵⁶. Assim, o desgaste do trabalhador acentua-se na medida em que se alonga a jornada de trabalho¹⁵⁷. Destaca-se, ainda, o

¹⁵³ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*, p. 41.

¹⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2012. P. 522 e 523.

¹⁵⁵ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 121.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 123.

¹⁵⁷ *Idem*.

estresse, a depressão e a LER (lesão por esforço repetitivo), dentre outros malefícios, como consequências diretas de longas e intensas jornadas de trabalho¹⁵⁸.

Ademais, atualmente, aumentou-se a intensidade do trabalho. Além da exaustão física, ocorre, principalmente, a exaustão mental dos trabalhadores. A constante estipulação de metas, a intensificação do trabalho e as novas formas de organização produtiva exigem cada vez mais do trabalhador, atuando como um componente de pressão na sua atividade laboral. Segundo Dejours, “a luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho”¹⁵⁹.

A fadiga, provocada por extensas jornadas ou intensificação do trabalho, pode também tornar-se crônica, podendo, além de comprometer de forma permanente a saúde do trabalhador, ensejar o enfraquecimento de seu sistema imunológico, provocar o absenteísmo, a baixa produtividade e aumento do número de acidentes do trabalho¹⁶⁰.

Ademais, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga, esta se converte em fadiga crônica, o que pode levar a doenças que conduzem à incapacidade e inclusive à abreviação da vida. Daí que o excesso de tempo de trabalho pode provocar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, causando até a morte do trabalhador. E não é somente a fadiga muscular que desencadeia o problema de saúde, pois a continuidade do uso dos músculos extenuados conduz à irritação do sistema nervoso central; a continuidade desta “operação” produz tamanho desgaste que dá origem à fadiga cerebral, com as suas consequências perniciosas ao organismo humano (Gomes; Gottschalk, 1968, p. 270-271).¹⁶¹

A diminuição da jornada de trabalho, portanto, teria o potencial de assegurar o direito social à saúde dos trabalhadores, reduzindo as taxas de infortunistica do

¹⁵⁸ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p 125.

¹⁵⁹ DEJOURS, C *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, p. 25.

¹⁶⁰ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 123.

¹⁶¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador, p. 62 In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia ângela de Souza (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. P. 67.

trabalho e absenteísmo¹⁶². Ademais, a Constituição Federal Brasileira, em seu art. 6º, garante o direito à saúde e assegura, em seu art. 7º, XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Mais além, no art. 196, o texto constitucional dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado, incumbindo não apenas ao Poder Público, mas também às pessoas físicas e jurídicas de direito privado, as ações de execução do direito à saúde (art. 197)¹⁶³. O Brasil é ainda signatário da Convenção n. 155 da OIT, que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

Percebe-se, portanto, que a redução do tempo de trabalho é um instrumento que torna efetivos os direitos constitucionalmente garantidos, assim como concretiza o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho¹⁶⁴.

Em termos sociais, a redução do tempo em que o empregado encontra-se à disposição do empregador acarretaria um aumento do seu tempo livre, que poderia ser direcionado à educação, qualificação profissional, convívio social e lazer. O maior tempo livre pode possibilitar fomento à educação (direito consagrado no art. 6º da Constituição Federal), através da realização de cursos profissionalizantes, contribuindo, inclusive, para o desenvolvimento pessoal do indivíduo¹⁶⁵.

A qualificação profissional, de acordo com Maíra Fonseca, no atual sistema produtivo, acarreta maiores chances de obtenção de postos de trabalho decentes, ocasionando também processos de inclusão social, oportunidades de trabalho, redução da pobreza, diminuição da vulnerabilidade, etc.¹⁶⁶

Outro aspecto, ligado ao âmbito social é a possibilidade de uma maior convivência familiar e formação do caráter¹⁶⁷. Jeremy Rifkin destaca a chamada síndrome do abandono, que ocasiona a depressão infantil, a delinquência, crimes violentos, abuso de álcool, de drogas e suicídios, causando em grande parte pela

¹⁶² FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 165.

¹⁶³ *Ibidem*, p. 126.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 128.

¹⁶⁵ *Idem*.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p. 129.

¹⁶⁷ *Idem*.

ausência dos pais no seio familiar¹⁶⁸. Importante salientar que o convívio familiar e comunitário é direito assegurado às crianças (art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei 8.069/90) e ao idoso (art. 3º do Estatuto do Idoso – Lei 10.741/03).

Tendo em vista a precariedade das estruturas formais educativas brasileiras, o maior tempo de não trabalho propiciaria aos pais maior tempo de interação com seus filhos, viabilizando a transmissão cotidiana de valores, contribuindo para a formação e socialização das crianças e jovens¹⁶⁹.

Fonseca também ressalta a relação existente entre o meio ambiente geral e o meio ambiente laboral. Aduz a autora que existe uma intercomunicação entre o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente geral, causando cada qual influências nas configurações do outro. A redução da jornada de trabalho apresenta-se, sob essa perspectiva, como elemento equilibrador dos contextos ambientais gerais e laborais. “Os benefícios sociais, de saúde, políticos e econômicos sugeridos pela medida em comento parecem ter o potencial de proporcionar equilíbrio ao meio ambiente geral e ao meio ambiente de trabalho, gerando qualidade de vida para o trabalhador”¹⁷⁰. Dessa forma, a redução da jornada de trabalho, teria o condão de tornar efetivo o art. 225, caput, da CF/88 (“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”¹⁷¹), o art. 7º, inciso XXII da CF/88 (“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”), e todos os dispositivos legais que tratam da qualidade de vida no ambiente laboral¹⁷².

José Antônio R. de Oliveira da Silva vai além e afirma que a limitação da jornada de trabalho é necessária para a satisfação das necessidades básicas dos cidadãos, abrangendo, além da integridade física e mental, o gozo de liberdade real,

¹⁶⁸ RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho, p. 258. Apud: FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 130.

¹⁶⁹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 130.

¹⁷⁰ FONSECA, M.M. Obra citada, p. 135-136

¹⁷¹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado.

¹⁷² FONSECA, M. S. M. Obra citada, p. 126.

possibilitando a efetivação de direitos fundamentais ao desenvolvimento da personalidade; à conciliação da vida familiar, pessoal e laboral; e ao próprio trabalho, como fonte de realização pessoal e social¹⁷³.

Outro problema que a redução da jornada de trabalho pode ajudar a amenizar é a questão do desemprego. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais teria o potencial de gerar cerca de 2,5 milhões de novos postos de trabalho no Brasil¹⁷⁴. Segundo Fonseca, o risco do desemprego acaba por esmorecer a força reivindicativa da classe operária, prejudicando a formação de novos grupos militantes. Ademais, o grande número de trabalhadores à disposição no mercado de trabalho, decorrente dos altos índices de desemprego, provoca a desvalorização da mão-de-obra e dos salários¹⁷⁵.

Ainda que o número de postos de trabalho gerados não seja proporcional à redução da jornada, qualquer avanço contrário ao desemprego se faz profícuo. Como já se notava no Brasil desde o princípio do século passado, a manutenção de um grande contingente de desempregados ocasiona relevantes avarias ao movimento operário, o que se constata tanto em termos de organização quanto de sobrevivência dos trabalhadores¹⁷⁶.

A redução da jornada de trabalho é, ainda, apontada como forma de distribuição dos resultados positivos advindos do desenvolvimento científico e tecnológico das últimas décadas¹⁷⁷. Segundo Giuseppina de Grazia, a redução da jornada tem como condição necessária o aumento da produtividade. Assim, com a enorme taxa de crescimento verificada no final do séc. XX, torna-se evidentemente viável a redução do tempo de trabalho. Tomando como exemplo a indústria, um dos setores mais afetados pelas novas tecnologias e formas de gestão, uma redução de 10% na jornada (de 44

¹⁷³ SILVA, J. A. R. de O. *Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol*, p. 22.

¹⁷⁴ DIEESE. *Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional*. Nota à imprensa. São Paulo, 11 fev 2010. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatécnica/notaImprensaJornada0209.pff> Acesso em: 02 de março de 2014.

¹⁷⁵ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 137

¹⁷⁶ Idem.

¹⁷⁷ Ibidem, p. 138.

horas para 40 horas semanais) seria insignificante¹⁷⁸.

No entanto, “os ganhos de produtividade acumulados no período não foram repassados na forma de redução do tempo de trabalho, e menos ainda por meio dos salários”¹⁷⁹. João Vitor Smaniotto ressalta que a admirável façanha de elevar a produtividade, com a conseqüente diminuição do trabalho necessário, colide com a racionalidade do capital, impedindo a distribuição equitativa do trabalho poupado¹⁸⁰. “A redução da jornada de trabalho há de significar, sob a linha argumentativa ora apresentada, que o trabalhador poderá fruir os benefícios da automação, a qual deve se expressar como fator de valorização do trabalho humano e não de precarização”¹⁸¹.

Padrões jurídicos voltados à humanização do avanço tecnológico devem ser buscados. O argumento de que os ganhos oriundos dos desenvolvimentos científico e tecnológico devem ser socializados por via do aumento do tempo livre e da humanização do trabalho parece poder, enfim, ser concretizado por via da redução do trabalho¹⁸².

Um argumento muito utilizado contra a redução do tempo de trabalho é o aumento do custo de produção. Tal questão já fora levantada no início do séc. XX no Brasil, quando tentou-se barrar a proibição do trabalho de crianças e o direito de férias dos empregados¹⁸³. Entretanto, o DIEESE aponta que a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais representaria um impacto de apenas 1,99% nos custos totais das empresas. O custo é irrisório se consideramos que, entre 1988 (última redução de jornada) e 2010, houve forte aumento da produtividade do trabalho, na ordem de 92,7%. No mesmo período, os salários cresceram apenas 64,6%¹⁸⁴.

¹⁷⁸ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p.163.

¹⁷⁹ Ibidem, p. 164.

¹⁸⁰ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 95.

¹⁸¹ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 141.

¹⁸² Ibidem, p. 142.

¹⁸³ Ibidem, p. 143.

¹⁸⁴ CUT Nacional. *Movimento pela redução da jornada de trabalho realiza ato em Brasília nesta quarta (4) CUT e outras entidades pedem aprovação da PEC 231/95, que estipula a diminuição da jornada semanal de 44 para 40 horas sem redução salarial*. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/acontece/24440/movimento-pela-reducao-da-jornada-de-trabalho-realiza-ato-em-brasil-esta-quarta-4>>. Publicado em 04/06/2014.

Ainda, argumenta Smaniotto, a questão da produtividade está intimamente relacionada ao tempo de trabalho do empregado. Este, por sua vez, não produz a mesma quantidade e qualidade durante toda a jornada, pois suas energias vão se desgastando ao longo do dia.¹⁸⁵

Demonstrou-se, assim, que a força muscular do operário é, em média, na quarta hora de trabalho, 8,04% inferior à da primeira hora; na oitava hora essa redução atinge 15,02%, e na nona hora a diminuição corresponde a 15,45%. Além disso, as investigações relativas à atenção do trabalhador durante o curso da jornada demonstram que a reação vai se tornando mais lenta, exigindo mais tempo para fazer o mesmo trabalho devido à fadiga. O tempo incluído nas jornadas longas é corroído pelo efeito dos rendimentos decrescentes do trabalho. Quanto mais se prolonga a jornada, mais as horas limites apresentam resultados decrescentes.¹⁸⁶

Ocorre, portanto, a redução da produtividade do operário ao longo de sua jornada, minimizando o objetivo do capitalismo de extração da mais-valia. Ademais, há o gasto de energia e matéria-prima, sendo que o trabalhador não mais a utiliza da melhor forma, visto já estar cansado. “Por mais que, ainda assim, seja interessante ao capital o labor alargado, pois sempre gerará valor excedente, quanto maior for o tempo de trabalho, menor será o lucro obtido, proporcional àquele tempo”¹⁸⁷.

Ao usufruírem de um maior tempo de não trabalho, permite-se que o trabalhador recupere suas energias e execute o serviço com mais atenção. Isso, por consequência, reduz os erros cometidos durante a produção, reduzindo as perdas e os custos¹⁸⁸.

Maurício Godinho Delgado enfatiza a relação entre a duração da jornada e a denominada “infortunistica do trabalho”, ou seja, a redução da jornada deve ser considerada parte integrante de qualquer política de saúde pública, visto que influencia diretamente as medidas de medicina e segurança do trabalho¹⁸⁹. Segundo o autor, o

¹⁸⁵ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 123.

¹⁸⁶ Ibidem, p. 124.

¹⁸⁷ Ibidem, p. 124 e 125.

¹⁸⁸ SMANIOTTO, J. V. P. *Obra citada*, p. 135.

¹⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 878.

eventual incremento do custo trabalhista decorrente da redução da jornada é compensado pela diminuição dos casos de infortúnica do trabalho. Acrescente-se o alto custo indenizatório decorrente dos acidentes de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais resultam em uma perda anual de 4% de toda riqueza produzida no mundo.

(...) mesmo sob o estrito ponto de vista empresarial, essa diminuição, hoje, no Brasil, tornou-se necessidade até mesmo econômica: é que a Constituição criou obrigação de pagamento, pelo empregador, havendo dolo ou culpa sua (afora situações de responsabilidade objetiva), de indenização específica e direta ao empregado vítima de doença profissional ou acidente de trabalho (art. 7º, XXVIII, CF/88). Em consequência, o que fora um reclamo essencialmente social tornou-se um imperativo de inquestionável conteúdo econômico-financeiro¹⁹⁰.

Ainda, quando o capital explora a força de trabalho além de um limite suportável, o trabalhador necessita de socorro do Estado, e o problema acaba sendo repassado para a sociedade. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social revelam que foram registrados 512.232 acidentes no ano de 2006, 650.523 em 2007 e 747.663 em 2008¹⁹¹. Em 2007, ocorreu cerca de 1 morte a cada 3 horas decorrente dos riscos oriundos de fatores ambientais do trabalho e ainda 31 trabalhadores por dia não mais retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte. Acrescente-se o pagamento dos benefícios decorrentes dessas situações. Em 2008, o INSS pagou um valor aproximado de 11,6 bilhões de reais para o custeio de aposentadorias especiais advindas de condições ambientais de trabalho¹⁹².

Pode-se afirmar, portanto, que a redução do tempo de trabalho enseja um ciclo virtuoso, pois trabalhadores mais saudáveis, descansados e qualificados tornariam o país mais competitivo internacionalmente, pois mais produtivo e consumidor¹⁹³. Além disso, estar-se-ia colocando a economia em favor do homem¹⁹⁴.

¹⁹⁰ Idem.

¹⁹¹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 128.

¹⁹² Ibidem. P. 129.

¹⁹³ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 165.

¹⁹⁴ Ibidem, p. 166.

4.2 A JORNADA DE TRABALHO NA CORRELAÇÃO DE FORÇAS ENTRE AS CLASSES SOCIAIS

A partir da análise dos diferentes momentos históricos e das mudanças ocorridas quanto à jornada de trabalho, percebe-se que as melhorias nas condições de trabalho e as poucas reduções na jornada aconteceram quando a classe trabalhadora esteve mais fortalecida, seja por sua coesão, sua conscientização ou sua mobilização coletiva. Ao contrário, nos momentos em que a classe obreira encontra-se fragilizada, os avanços quanto ao tema são pequenos ou nulos.

Evidenciando o conflito que envolve a redução da jornada e a posição antagônica em que se encontram os agentes envolvidos, relata Dal Rosso:

A jornada de trabalho ocupa uma questão concreta decisiva na relação entre as classes. É o fogo que queima. É a espada que corta. Se para os capitalistas a capacidade de organizar o trabalho e distribuir os tempos de modo a otimizar a utilização do capital constante é um fato que faz a diferença em ambientes de competição intensa, para os trabalhadores é crucial controlar a distribuição dos tempos de acordo com as condições particulares de cada um e gerar novos tempos de não trabalho dos quais possam usufruir para o desabrochar pessoal e coletivo¹⁹⁵.

Importante notar que as propostas de redução do tempo de trabalho partem de duas concepções distintas. A primeira limita seus objetivos a uma reordenação menos selvagem e exploradora do capitalismo, a fim de combater a crise social. A segunda considera a redução da jornada o ponto de partida para uma mudança radical no modelo de sociedade e modo de produção, possibilitando a emancipação do trabalho¹⁹⁶.

Adeptos dessa segunda perspectiva, autores como Ricardo Antunes, e os italianos Paoletti (1998) e Mazzetti (1998) defendem que a reivindicação de redução da jornada de trabalho não deve representar apenas uma tentativa de civilização do capital, pois não é possível conciliar trabalho alienado e tempo livre. Para estes autores, a

¹⁹⁵ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade atual: o castigo de prometeu*, p. 14.

¹⁹⁶ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 34.

emancipação do trabalho e o autocontrole do tempo pelos empregados dependem do fim da sociedade fundada no modo de produção capitalista¹⁹⁷.

Segundo Ricardo Antunes, a defesa da redução da jornada de trabalho deve estar, em escala mundial, no centro das atenções quando analisado o mundo do trabalho atual. De forma imediata, busca-se minimizar o desemprego estrutural e os empregos precarizados, mas juntamente com o lema trabalhar menos, para todos trabalharem, deve-se pensar nos questionamentos: produzir o que? Para quem?¹⁹⁸

Por outro lado, há autores defendendo que a redução do tempo de trabalho, por si só, já possibilita o combate ao desemprego, a humanização do trabalho e condições de vida melhores ao trabalhador. É o posicionamento de André Gorz e Guy Aznar, na França¹⁹⁹.

Dal Rosso também ressalta a divisão que ocorre entre intelectuais, sindicalistas e trabalhadores no que tange ao caminho da transformação social, existindo aqueles que defendem um projeto revolucionário e aqueles de visão mais reformista. Embora, segundo o autor, sejam poucas as pessoas que defendam a transformação social da sociedade, é necessário pensar em uma sociedade organizada em torno do tempo do não trabalho. Incitantes são suas palavras:

Vivemos uma contradição estonteante na sociedade atual organizada capitalisticamente. A corrida pela acumulação de capital força o crescimento da produtividade do trabalho, que, por sua vez, reduz a necessidade do trabalho, gerando conseqüentemente cada vez mais tempos de não trabalho. As empresas capitalistas controlam as esferas da produção e também a outra ponta do não trabalho. Os espaços de não trabalho da vida dos indivíduos e da sociedade e o usufruto do tempo livre são submetidos em grande parte, ao poder da moeda. Essa dinâmica de gerar espaços de não trabalho, tempos potencialmente abertos para atividades livres e edificantes e, imediatamente, subsumi-los pela expansão das novas fronteiras de acumulação, é um componente intrínseco do desenvolvimento capitalista. Se os momentos livres do trabalho, que poderiam ser dedicados ao ócio ou às atividades humanas edificantes, são controlados pela moeda, então percebe-se como a superação da forma capitalista de organização social é condição para aumentar a autonomia e se chegar à emancipação humana²⁰⁰.

¹⁹⁷ Ibidem, p.35.

¹⁹⁸ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, p. 113.

¹⁹⁹ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 36

²⁰⁰ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 15 e 16.

Percebe-se, portanto, que a luta pela redução da jornada de trabalho não possui um caminho único. Há diversos posicionamentos quanto à forma em que ela deve acontecer, embora grande parte dos doutrinadores já defenda a necessidade imediata de redução da jornada. Acrescente-se a cautela que se deve ter em relação às propostas de redução da jornada, pois conforme afirma Giuseppinade Grazia:

As reduções de jornada características do período pós-fordista apresentam um impacto contraditório sobre o trabalho. De um lado, atualizam os aspectos positivos historicamente incorporados na proposta de redução do tempo de trabalho: a possibilidade de subtrair ao capital uma parte do tempo excedente, a amenização do desemprego, a apropriação de uma parte dos ganhos de produtividade e do avanço tecnológico, mais tempo para a vida pessoal, familiar... de outro lado, devido à atual correlação de forças, claramente desfavorável à fragmentada classe que depende da venda de sua força de trabalho, o capital estaria conseguindo manipular e reverter a antiga bandeira dos trabalhadores a seu favor, na medida em que estaria conseguindo impor, como condição da redução, a flexibilização e desregulamentação do tempo de trabalho, obtendo assim, a necessária sincronia com as demandas flexíveis do novo modelo produtivo e o aumento da rentabilidade²⁰¹.

Não é tarefa fácil a implementação de uma medida de redução da jornada. Os interesses são diversos e há forte resistência dos empregadores. Ademais, a luta pela redução da jornada de trabalho encontra-se no centro do embate entre o capital versus trabalho, e atinge diretamente a reprodução e expansão do sistema capitalista²⁰².

Nesse sentido, Monara afirma que “a jornada decente de trabalho é resultado das lutas travadas ao longo da história entre os trabalhadores e seus empregadores, ou seja, é fruto do conflito entre capital e trabalho”²⁰³. Assim, apenas com a pressão e mobilização social, os trabalhadores conseguirão obter melhores condições de trabalho e dignidade, limitando a opressão e exploração advinda da busca desenfreada dos empresários por lucros²⁰⁴.

O mais notável exemplo de que a redução da jornada de trabalho envolve um

²⁰¹ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 21.

²⁰² Ibidem. p. 23.

²⁰³ CABRAL, M. M. de. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*, p. 46.

²⁰⁴ Idem.

embate político entre as classes sociais, envolvendo os interesses de empregados, empregadores e governo, é a experiência francesa.

A partir de 1936, na França, travou-se um debate em torno da redução da jornada de trabalho. De um lado, a esquerda defendia como forma de diminuição do desemprego. Do outro lado, a direita argumentava que o avanço tecnológico não necessariamente leva à possibilidade de redução de parte do tempo de trabalho²⁰⁵. Essa disputa levou a algumas mudanças no que tange a limitação do tempo de trabalho.

Traçando-se um breve histórico, pode-se afirmar que as reduções mais significativas no país ocorreram durante o sec. XIX ao XXI. Primeiramente, houve a redução para 12 horas diárias em 1848; depois, em 1900, a jornada passou para 10 horas; em 1919 delimitou-se em 48 horas semanais (oito horas de trabalho, seis dias da semana); e em 1936 veio a conquista das 40 horas semanais. A partir de então, as reduções ocorreram devido ao aumento do período de férias. Em 1946, duas semanas; em 1956, três semanas; e em 1969, quatro semanas²⁰⁶.

Em 1982, ocorreram várias conquistas, que só não foram maiores devido à resistência patronal. Por decreto ministerial, instituiu-se a quinta semana de férias, a redução para 39 horas semanais, a limitação das horas extras ao máximo de 130 horas anuais, previsão de normas para flexibilização do tempo de trabalho e instituição da jornada de 35 horas semanais para turnos contínuos (a partir de 1983)²⁰⁷.

Os resultados não foram tão positivos para a classe trabalhadora, visto que a medida impulsionou várias políticas de flexibilização, através, principalmente, de negociações setoriais que “concediam ampla liberdade de reorganizar e modular o tempo de trabalho, conforme as flutuações das atividades produtivas”²⁰⁸. É o caso da Lei Delebarre (1986), Lei Seguin (1987) e Lei Quinquenal (1993).

A postura do governo em direção a uma política neoliberal, com flexibilizações, demissões, reduções dos custos do trabalho, etc., gerou um enorme contingente de desempregados ou em trabalhos precários. Diante desse contexto, surgiram

²⁰⁵ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 106.

²⁰⁶ DE GRAZIA, G. *Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão*, p. 79.

²⁰⁷ *Idem.*

²⁰⁸ *Ibidem*, p. 80.

movimentos sociais, que foram aumentando a cada ano²⁰⁹. A luta pela redução da jornada se inseriu nas várias reivindicações sociais, criando-se um movimento conjunto de empregados, desempregados, sindicatos e a população, que logo simpatizou com a ideia²¹⁰.

A primeira conquista da luta pela redução, que perdurou a década de 90, foi a aprovação da Lei Robien, em 1996, que incentivava as empresas a reduzir a jornada e a criarem novos empregos em troca de isenções de encargos sociais²¹¹.

Em seguida, um novo passo foi dado com a promulgação da Lei Aubry I (lei 48.461), em 1998, cujo objetivo principal era a criação de novos postos de trabalho. Também fixou a duração do trabalho em 35 horas, como teto a partir do qual contariam-se as horas extras. Pouco tempo depois, em 2000, foi promulgada a Lei Aubry II, que, entre outras medidas, estipulou que as empresas que não aumentassem os postos de trabalho não teriam a diminuição de encargos, considerou os intervalos como integrantes da duração do trabalho, estipulou o máximo de 130 horas extras por ano, etc.²¹² De forma um tanto quanto esperada, o empresariado reagiu, o que resultou na aprovação da Lei de 2002, que aumentou o limite de horas extras para 180 horas anuais e possibilitou a compensação da jornada em dinheiro e não mais em repouso remunerado. Em 2005, uma nova lei aumentou ainda mais o limite de horas extras, agora para 220 horas e permitiu a negociação por acordos coletivos acerca da jornada de trabalho, que poderiam extrapolar 220 horas, desde que respeitado o limite semanal de 48 horas²¹³.

A semana de 35 horas é posta em cheque com a promulgação da Lei Bertrand, em 2008. Esta permitiu o aumento do tempo de trabalho sem negociação prévia com os sindicatos e representantes dos trabalhadores, autorizou a derrogação da duração do trabalho prevista nos acordos de empresas, mediante o pagamento de horas extras; aumentou o teto anual de dias trabalhados, de 218 para 235 dias; entre outras medidas.

A supervalorização do trabalho, inspirada na ideologia neoliberal prega o slogan

²⁰⁹ Idem.

²¹⁰ Ibidem, p. 82.

²¹¹ Idem.

²¹² FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 109.

²¹³ GRAZIA, G. Tempo de trabalho e desemprego: redução da jornada e precarização em questão, p. 87. Apud: FONSECA, M. S. M. Obra citada, p. 110.

trabalhar mais para ganhar mais, sem levar em conta as condições e qualidades desse trabalho. Assim, incentiva-se o trabalho, independentemente se precário ou degradado²¹⁴, “questionável maneira de se instigar a plena ocupação em detrimento de condições mínimas de dignidade do trabalho”.²¹⁵

Não é o objetivo dessa exposição detalhar como foi, e está sendo, o processo (ou reversão desse processo) de redução da jornada na França, no entanto, percebe-se que os resultados obtidos e os rumos a que essa discussão pode levar, dependem, principalmente, dos embates políticos travados entre as classes sociais e partidos políticos.

4.3 DIREITO AO TRABALHO E DIREITO AO TEMPO LIVRE

O trabalho, ao longo do tempo, foi compreendido de diferentes maneiras: “como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão”²¹⁶. Essa dualidade, representada pela acentuação do lado positivo ou negativo do trabalho, tem se alterado ao longo das civilizações.

Para os gregos ele era entendido como atividade inferior²¹⁷, momento de punição e sofrimento. “O trabalho físico era uma pena que cabia aos escravos e uma desonra que caía sobre os homens pobres”²¹⁸. O pensamento cristão, por sua vez, concebia o trabalho como martírio e salvação, caminho para o mundo celestial²¹⁹. Para o Cristianismo, o trabalho era visto como expiação pelo pecado praticado. Representava uma atividade indigna, porém, muitas vezes, utilizada com o intuito

²¹⁴ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 113.

²¹⁵ *Ibidem*, p. 115.

²¹⁶ ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 11.

²¹⁷ SILVA, Victor Leandro da; TORRES, Iraíldes Caldas. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*. p. 140-142. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/somanlu/article/view/496>>. Acesso: 10 de agosto de 2014.

²¹⁸ MANÃS, C.M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 25.

²¹⁹ ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*, p. 11.

doutrinador ²²⁰. “Era exaltado apenas na medida em que contribuía para a disciplinarização das pessoas, tornando-as ocupadas, conduzindo á restauração da pureza da mente e para a resignação cristã”²²¹. No Liberalismo, o trabalho torna-se a origem de toda riqueza.

A noção de trabalho humano associa-se, de um lado, a um significado espúrio e, de outro, a um significado gratificante, expresso na formação cultural cristã e pela interpretação humanista do trabalho. Nesse âmbito com as Reformas Protestantes e Católica, no século XVI, e a hegemonia do capitalismo, no final do século XVIII, o trabalho foi incorporado à ideologia burguesa como categoria universal e fundadora de toda a vida social, e como atividade natural de produção e troca de valores de uso, necessários à reprodução material da vida em sociedade.²²²

Foi com Marx, entretanto, que o trabalho adquiriu maior destaque. O filósofo afirmava que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento e emancipação humana²²³, além de promover o metabolismo social entre humanidade e natureza. É pelo trabalho que o homem transforma a natureza e se transforma como indivíduo, adquirindo novas habilidades e conhecimentos. Estes, por sua vez, são transmitidos a toda comunidade, que passa a compartilhar dos mesmos. Por isso, a afirmação de que todo o trabalho possui uma dimensão social²²⁴.

Ocorre que, no sistema capitalista de produção, o trabalho adquire uma ambivalência. A sua natureza de atividade pela qual o homem transforma a natureza e realiza-se enquanto ser social, transforma-se em instrumento de exploração²²⁵. “O que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado”²²⁶. Assim, o labor se transforma na única

²²⁰ SILVA, Victor Leandro da; TORRES, Iraíldes Caldas. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 140-142.

²²¹ MANÃS, C.M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p.28.

²²² Idem.

²²³ Idem.

²²⁴ LESSA, Sergio; TONET, Ivo. *Introdução à filosofia de Marx*. 2ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011. p. 17 a 27.

²²⁵ MOTA, Daniel Pestana. Direito, trabalho e saúde: uma equação possível? *In: Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalho no séc. XXI*, p. 188.

²²⁶ Idem.

possibilidade de subsistência do despossuído²²⁷. Daniel Pestana Mota afirma que “é no (e pelo) trabalho que o homem, enquanto ser genérico, se faz e se perde; constrói sua identidade, e ao mesmo tempo destrói sua humanidade. Em síntese, é no trabalho que ele se desefetiva”²²⁸.

Leonardo Wandelli destaca o caráter ambivalente do trabalho ao afirmar sua nuclear centralidade para o sujeito, com potencial para o desenvolvimento humano em termos corporais, éticos e políticos, ao mesmo tempo em que é negado e busca ser eliminado o quanto possível. A modernidade capitalista teria reduzido o trabalho humano a uma específica forma de trabalhar que “subsume o trabalho como produtor de valor para o capital, mas que não resulta em valor de uso para o sujeito que trabalha. Promoveu uma separação radical entre tempo de trabalho e tempo de vida”²²⁹. Segundo o autor, o direito do trabalho:

Chegou ao ponto de ser desqualificado por alguns como um ‘direito masoquista’, um direito à alienação pelo trabalho, um direito desrealizador do humano; embora, ao mesmo tempo, venha sendo reafirmado, nas proclamações solenes, como um direito sem o qual não é possível uma vida digna, sendo a condição para a efetividade dos demais direitos fundamentais²³⁰.

Na sociedade pós-industrial, o trabalho tornou-se mercadoria e o sujeito alienado em relação ao fruto e função do seu trabalho. O labor, para grande parte da população, diante da máxima exploração, tornou-se algo meramente penoso e instrumento para satisfação de necessidades básicas, desprovido de qualquer significado ou valor intrínseco²³¹. Sob o império do fetiche da mercadoria, “a atividade vital metamorfoseava-se em atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória”²³².

O surgimento da linha de montagem provocou o afastamento do trabalhador em

²²⁷ Idem.

²²⁸ Idem.

²²⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p. 28.

²³⁰ Ibidem, p. 24.

²³¹ SILVA, V. L.; TORRES, L. C. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 145.

²³² Antunes, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre as metamorfoses do trabalho*, p. 12.

relação ao produto de seu trabalho, “a mercadoria feita torna-se estranha a ele, perdendo desse modo o seu significado enquanto objetivo final de seu ofício”²³³.

Além disso, a saída do homem da zona rural para a cidade provocou maior dependência deste das regras estabelecidas pela sociedade industrial, que tenta cada vez mais separar o homem da mercadoria que fabrica. A grande quantidade de trabalhadores disponíveis também implica que pessoas exerçam funções que estão aquém de suas capacidades, sem aproveitar o máximo de seu potencial. Tudo isso faz com que o trabalho aos poucos vá se esvaindo em seu sentido, e acabe tornando-se um simples meio de obter salário, sem qualquer relação mais significativa com o sujeito que o exerce.²³⁴

Segundo Marx, com o processo capitalista de divisão social do trabalho, este “transfigura-se de atividade consciente em atividade alienada, pois é só o mesmo que gera riqueza e justamente quem a produz não tem a ela direito.”²³⁵ Assim, o homem torna-se infeliz, pois aliena sua força de trabalho para gerar riqueza alheia. Não desenvolve, portanto, sua potencialidade, “sentindo-se fora de si mesmo e só se sentindo ele próprio, quando muito, fora do trabalho.”²³⁶

Diante da alienação, o único benefício que o trabalhador consegue visualizar no seu trabalho é seu salário, assim, a única preocupação desse sujeito é a obtenção e garantia de uma renda que seja suficiente para seu sustento e de sua família.

A insatisfação com a atividade laboral é cada vez maior e a saída encontrada foi a busca por maior tempo de lazer. Criou-se, assim, a indústria do entretenimento, que deveria oferecer mecanismos de fuga à alienação e ao estado opressor do regime de produção capitalista²³⁷. Entretanto, esse entretenimento acaba por, simplesmente, pacificar as massas, oferecendo diversões fúteis, que lhe causem distração e de certa forma aceitação da exploração inerente ao sistema capitalista.

Contudo, esta indústria de divertimento, que está aliada à indústria cultural, não deixa de estar atrelada ideologicamente aos ditames do capitalismo, e participa

²³³ SILVA, V. L.; TORRES, L. C. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 145.

²³⁴ *Ibidem*, p. 144.

²³⁵ MANÃS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 32.

²³⁶ *Ibidem*, p. 32/33.

²³⁷ *Ibidem*, p.146.

com ela do processo de alienação. Seu papel é oferecer, contra a vacuidade do trabalho, o vazio dos divertimentos passivos e desprovidos de função criadora, contribuindo desse modo para a perpetuação do ciclo vicioso entre trabalho alienante e entretenimento fútil (...) ²³⁸.

Smaniotto ressalta ainda outra questão que envolve o lazer, qual seja, seu custo. Segundo o autor, quando a mercadoria lazer torna-se muito cara, o trabalhador afasta-se desse consumo e decide trabalhar mais para aumentar sua renda, realizando, muitas vezes, horas extras ²³⁹.

Percebe-se, portanto, que o simples aumento do tempo de lazer não livra o operário da condição alienante que o trabalho assalariado lhe impõe. A procura por lazer, apenas acentua a insatisfação com suas atividades rotineiras. “Assim, a monotonia permanece, tornando ainda mais claro o vazio das atividades do homem contemporâneo” ²⁴⁰.

Diante desse contexto, Berthand Russel pensa em uma nova organização social, não mais sustentada no trabalho, mas sim no ócio e no lazer. Russel defende um maior tempo livre não apenas para as classes mais abastadas, mas também para todas as pessoas que já produzem o suficiente para sua subsistência. O autor explica que, com um número reduzido de horas de trabalho, as pessoas não estarão cansadas nas horas de folga, deixando de buscar diversões exclusivamente passivas e monótonas ²⁴¹, ademais, exerceriam atividades não-utilitárias, mas sim criativas. ²⁴²

Quando sugiro a redução da jornada de trabalho para quatro horas, não quero com isto dizer que o tempo remanescente deveria necessariamente ser gasto em frivolidades. Quero dizer que quatro horas diárias de trabalho deveriam ser suficientes para dar às pessoas o direito de satisfazer as necessidades básicas e os confortos elementares da vida, e que o resto de seu tempo deveria ser usado da maneira que lhes parecesse mais adequada. Uma condição fundamental de um tal sistema social é que a educação ultrapasse as suas atuais fronteiras e adote como parte de seus objetivos o cultivo de aptidões que capacitem as pessoas a usar seu lazer de maneira inteligente. E não estou aqui

²³⁸ Idem.

²³⁹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 102.

²⁴⁰ SILVA, V. L.; TORRES, L. C. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 147.

²⁴¹ RUSSEL, Bertrand. *O Elogio ao ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002. p. 35.

²⁴² Ibidem, p. 34.

pensando apenas em atividades supostamente 'intelectualizadas'. As danças camponesas desapareceram, salvo nas áreas rurais mais remotas, mas ainda devem existir na natureza humana os impulsos que as fizeram florescer. Os prazeres das populações urbanas se tornaram fundamentalmente passivos: ver filmes, assistir partidas de futebol, ouvir rádio e assim por diante. Isto ocorre porque as energias ativas da população estão totalmente absorvidas pelo trabalho. Se as pessoas tivessem mais lazer, voltariam a desfrutar prazeres em que participassem ativamente²⁴³.

O tempo livre é extremamente importante para que as pessoas possam se dedicar a atividades que lhe tragam prazer e realizações, ou que simplesmente utilizem para descansarem, além de servir para a emancipação e conscientização da classe trabalhadora. Maíra Fonseca apresenta em seu livro um conceito de lazer:

O lazer deve ser entendido, sociologicamente, como o complexo de atividades eleitas livremente pelo indivíduo, as quais se prestarão a promover sua interação social voluntária e sua singular capacidade criadora. O tempo de lazer, destarte, serve tanto para o descanso, quanto ao divertimento e ao desenvolvimento em geral.²⁴⁴

Devido a sua relevância, o direito social ao lazer, foi assegurado no art. 6º da Constituição Federal de 1988 e previsto no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que dispõe que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive, a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Segundo Dal Rosso, reduzir o tempo de trabalho e aumentar o tempo de lazer é um dos grandes anseios humanos. Para o autor, o trabalho é essencial para a preservação da vida e desenvolvimento da sociedade, entretanto, a ideia de viver ultrapassa o simples fato de trabalhar. Por isso, “o objetivo social de produzir cada vez mais espaços de não trabalho, nos quais os indivíduos não sejam coagidos ao trabalho pelo aguilhão da necessidade material de reproduzir a vida, nem pela coerção da acumulação dos capitais, está entre as ambições humanas mais justificadas (...)”. Deve-se defender o lema *menos trabalho, mais tempo livre!*²⁴⁵

²⁴³ RUSSEL, Bertrand. *O Elogio ao ócio*, p. 33.

²⁴⁴ FONSECA, M. S. M. da. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 186.

²⁴⁵ DAL ROSSO, S. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 15.

Embora seja necessário o tempo livre, não se pode olvidar da importância do trabalho para a realização e emancipação do ser social. Segundo Ricardo Antunes, o direito do trabalho deve ser reivindicado não porque se preze o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado - que seria eliminado com o fim do capital – mas porque estar fora do trabalho, no capitalismo vigente, que não assegura o mínimo de direitos sociais e de seguridade²⁴⁶, condiciona o sujeito a uma brutalização, desefetivação e desrealização maiores do que as já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho²⁴⁷. O autor acrescenta, entretanto, que “se por um lado necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social”²⁴⁸.

Tal é o seu valor que na Constituição de 1988 o trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV); é um direito fundamental (art. 6º); fundamento da ordem econômica (art. 170); e base da ordem social (art. 193)²⁴⁹. Sendo a Constituição de um país a lei fundamental, o documento supremo de organização do Estado e da sociedade civil, ocupando uma posição de supremacia axiológica, ontológica e normativa em relação ao ordenamento jurídico como um todo, percebe-se que o trabalho é um dos bens mais valorizados pelo Estado brasileiro.

Manãs afirma que, enquanto existir o capitalismo, existirá o trabalho, ainda que em menor quantidade, pois este é base de sustentação e pressuposto de existência daquele.²⁵⁰ Segundo o autor:

(...) é impossível negar as dificuldades de recuperar as condições de emprego, diante de uma crise sistêmica de ordem global, o que acena para a desproteção, fragilização e precarização da condição do trabalhador, o qual tende a perder a sua identidade à medida em que o capitalismo torna-se mais desenvolvido. Porém, isso não impede – por mais utópico que pareça – que se resgate o valor trabalho como eixo central da sociedade.²⁵¹

²⁴⁶ MANÃS, Christian Marcello. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*, p. 41.

²⁴⁷ ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. p. 114.

²⁴⁸ ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.*, p. 14.

²⁴⁹ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 136.

²⁵⁰ MANÃS, Christian Marcello. Obra citada. p. 47.

²⁵¹ Idem.

É preciso, portanto, defender uma mudança que não implique na negação do trabalho, através da defesa de uma sociedade voltada apenas para o lazer e o ócio, tendo em vista o papel emancipador do trabalho para o ser social. Deve-se, sim, buscar a defesa de um verdadeiro sentido do trabalho, de um verdadeiro “direito humano e fundamental ao trabalho”. Nesse aspecto, importante a distinção entre os conceitos marxistas de trabalho abstrato e trabalho concreto. Este, é o trabalho como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, indispensável à existência do homem. “É necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana.”²⁵² Trabalho abstrato, por sua vez, é o dispêndio da força humana para criar o valor das mercadorias.²⁵³

O conceito de trabalho abstrato é uma referência importante na atualidade para explicar as diversas formas pelas quais o trabalho manifesta-se, frente aos avanços tecnológicos e científicos, que proclamam pela maior produtividade aliada à permanente redução dos custos operacionais. Por isso, quanto mais uma sociedade capitalista desenvolve-se, mais o trabalho abstrato se sobrepõe ao concreto. Todavia, é justamente na perspectiva de resgatar o trabalho concreto frente ao avanço do capitalismo, que se pugna por sua centralização, porque é ele quem possibilita as relações interpessoais, bem como produz valores-de-uso necessários à vida humana.²⁵⁴

Dessa forma, é preciso conciliar o trabalho com o lazer. Não o trabalho abstrato, desrealizador ou apenas meio de subsistência, mas sim a atividade que se relaciona com a corporalidade humana, atuando como mediação fundamental para a realização das necessidades humanas e reconhecimento pessoal do sujeito²⁵⁵. Nesse sentido, Leonardo Wandelli afirma que o trabalho possui múltiplos sentidos para o desenvolvimento da subjetividade, em termos de construção da identidade, autoconfiança, autorespeito e autoestima, relacionando-se, ainda, com as necessidades e o reconhecimento²⁵⁶.

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, o trabalho é simultânea e

²⁵² MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*, vol.1, p. 65.

²⁵³ *Ibidem*, p. 68.

²⁵⁴ MANÁS, C. M. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. p. 48.

²⁵⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*, p. 29.

²⁵⁶ *Ibidem*, p. 31.

dialeticamente fator de risco e de valorização dos impulsos psicossociais e merece urgente atenção de todos. O autor afirma a existência de uma “dimensão libertadora dignificante e essencial do trabalho para a própria auto-afirmação da pessoa humana, eis que o fruto dele advindo afirma todos os impulsos vitais da saúde psíquica, física e moral.”²⁵⁷

Para concluir esse capítulo, faz-se importante a transcrição do pensamento de Victor Leandro da Silva e Iraídes Caldas Torres:

Assim, a mensagem do texto de Russell parece clara. Ou mudam-se os paradigmas, ou a humanidade caminhará para um profundo vazio. Se não for possível dar ao ócio uma importância maior na contemporaneidade, então que o trabalho seja restituído em seu significado. Porém, deve-se lembrar que ambos os modelos não são necessariamente excludentes, e uma solução conciliadora entre eles pode ser encontrada. Neste caso, o que importa é que as atividades fujam à ordem nociva do capitalismo, que transforma ambos os paradigmas em atividades passivas, mecanizadas, desprovidas de qualquer função criadora. Desse modo, a satisfação dos trabalhadores com seu ofício estaria garantida, bem como as diversas criações que só são possíveis mediante a boa utilização do tempo livre.²⁵⁸

A redução da jornada de trabalho, portanto, não busca a negação do trabalho, como atividade realizadora do ser social, mas apresenta-se como uma alternativa imediata para a atenuação dos efeitos gerados pelo trabalho alienado, além de possibilitar a efetivação do direito ao lazer e do direito ao trabalho decente.

²⁵⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho no Paraná*, v. 2, p. 32-56, 2011, p. 54.

²⁵⁸ SILVA, V. L.; TORRES, L. C. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 151.

5 CONCLUSÃO

As condições de trabalho vivenciadas pela classe operária nos levam à necessidade de reflexões acerca do trabalho, no que tange ao seu significado hoje e o que é preciso mudar para que ele adquira um novo sentido. Faz-se necessário reafirmar o papel emancipador e de realização que o trabalho, na sociedade tal qual organizamos, representa. Enquanto isso não se realiza, devido às manobras implementadas pelo capital, a redução da jornada apresenta-se como o mais eficaz instrumento para a diminuição ou atenuação da exploração capitalista. Assim, pensar em um projeto de redução da jornada de trabalho e na valorização de atividades de lazer, apresenta-se como uma alternativa diante “da lógica escravista do capital”²⁵⁹. Segundo Smaniotto, é uma “saída” diante da atual situação econômica e social pós-crise²⁶⁰.

Tentou-se, ao longo da pesquisa, demonstrar os benefícios que uma tal medida poderia acarretar. Em relação à saúde do trabalhador é incontroverso, tendo em vista as diversas pesquisas e estudos que demonstram que uma jornada muito extensa contribui para o adoecimento do obreiro. No que tange ao aspecto social, o tempo que seria destinado para a convivência familiar, lazer e aprendizado também acarreta benefícios não só para o sujeito, mas para a sociedade como um todo. Em relação à economia, percebe-se que a redução da jornada de trabalho é um instrumento eficaz no combate ao desemprego, promovendo a distribuição mais igualitária dos resultados dos avanços científicos e tecnológicos.

Ricardo Antunes destaca um ponto interessante ao aduzir que a luta pela redução da jornada de trabalho atua tanto contra formas de opressão e exploração do trabalho, como contra as formas de estranhamento da sociedade atual, fora do mundo produtivo, “na esfera do consumo material e simbólico, no espaço reprodutivo fora do trabalho produtivo. Pode-se, assim, articular a ação contra o controle opressivo no tempo de trabalho e contra o controle opressivo no tempo de vida”²⁶¹.

²⁵⁹ SILVA, V. L.; TORRES, L. C. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*, p. 151.

²⁶⁰ SMANIOTTO, J. V. P. *Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais*, p. 16.

²⁶¹ ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.*, p. 111.

Com isso entramos em outro ponto que entendemos crucial: uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa.²⁶²

A redução da jornada de trabalho, portanto, possui fins emancipatórios do ser social. “Meio de criação de tempos de liberdade, a retração da duração do trabalho, ao oportunizar vivências genuínas e autônomas, insinua-se como facilitadora do desenvolvimento pessoal e do coletivo”, fundamentais para a conscientização da classe trabalhadora quanto à importância de sua mobilização na transformação da sociedade²⁶³.

Enfim, há determinados caminhos que podem ser seguidos para a melhoria nas condições de vida do sujeito trabalhador. Um deles é a redução da jornada. Não apenas a redução, pura e simples, do tempo de trabalho, mas também a diminuição do trabalho dentro da jornada reduzida, sem redução salarial, todavia. Seja qual for a proposta de redução, como a defesa da diminuição para 40 horas semanais ou, muito mais radical, para quatro horas diárias, a ampliação do tempo livre acarreta benefícios imediatos e mediatos. Aliada à ideia de emancipação e valorização do trabalho, pode-se afirmar que está delineado o caminho para uma sociedade mais justa, na qual os trabalhadores possam se realizar no e pelo trabalho, além de usufruírem de um maior tempo livre para se dedicarem a atividades criadoras e prazerosas.

A pesquisa, portanto, demonstrou que é viável a redução da jornada de trabalho, em face do desenvolvimento tecnológico e científico, verificado nas últimas décadas no Brasil. Evidenciou-se, também, ao longo do texto, que as conquistas obtidas envolvem, muitas vezes, o resultado das disputas políticas entre os partidos, os trabalhadores e o patronato.

Assim, o objetivo da pesquisa foi, a partir de uma premissa, propor uma solução, apontando a viabilidade da tese exposta. A premissa é a constatação das atuais condições de vida e de trabalho dos obreiros. O modo de produção Toyotista teria

²⁶² Ibidem, p. 112.

²⁶³ FONSECA, M. S. M. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*, p. 164.

tornado o trabalho tenso e intenso, no sentido de acúmulo de funções e envolvimento do trabalhador. Cada vez mais o obreiro se envolve nas suas atividades laborais, angariando todas as suas energias físicas e intelectuais em prol do sucesso do empreendimento.

Uma das soluções diante desse contexto é a redução da jornada de trabalho, que representa uma tentativa de atenuação da situação de exploração, ao passo que possibilita a efetividade do direito ao trabalho e do direito ao tempo de não-trabalho. Isso porque a esfera do trabalho e do não-trabalho produzem efeitos recíprocos uma na outra, portanto, um direito ao tempo livre só será verdadeiramente livre quando o tempo de trabalho for delimitado e voltado para um trabalho realizador, e não utilitário. Vários foram os argumentos apresentados para demonstrar a viabilidade e os benefícios da redução do tempo de trabalho, tais como o combate ao desemprego, a valorização da saúde e dignidade dos trabalhadores, o direito ao tempo livre e ao lazer, dentre outros.

Assim, embora haja autores que defendam o fim da sociedade capitalista como único meio de atenuação ou fim da exploração do trabalhador, tal objetivo, diante da situação atual, de enfraquecimento das classes sociais e obreira, dificilmente será alcançado. Portanto, precisamos compreender as relações entre capital e trabalho no atual momento de desenvolvimento do capitalismo, e buscar instrumentos que amenizem a situação de exploração e precariedade trabalhistas. Nessa pesquisa a medida proposta foi a redução da jornada de trabalho, com todos os benefícios que ela poderia acarretar para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho*. Bauru: Canal 6, 2013.

_____. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. *Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

_____. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34, 2010.

CABRAL, Monara Michely de Oliveira. *Relação jornada de trabalho e trabalho decente: entre a eficácia econômica e o retrocesso social*. Disponível em: <<http://www.ccj.ufpb.br/pos/wp-content/uploads/2013/07/Monara-Michelly-de-O.-Cabral-Jornada-de-Trabalho-e-Trabalho-Decente.pdf>>. Acesso: 15 de julho.

CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. *Participação nos lucros e resultados: subordinação e gestão da subjetividade*. São Paulo: LTr, 2009.

CARDOSO, Ana Claudia M. *Tempos de trabalho e tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume, 2009.

CARVALHO, Luiz. *Centrais aproveitarão ano eleitoral para aprofundar luta pela redução da jornada de trabalho: Projetos sobre correção permanente do imposto de renda e igualdade de gênero também estão na pauta de prioridades*. Publicado em 11/06/2014. Disponível em <<http://www.cut.org.br/destaques/24457/centrais-aproveitarao-ano-eleitoral-para-aprofundar-luta-pela-reducao-da-jornada-de-trabalho>> Acesso: 15 de julho de 2014.

COUTINHO, Aldacy; BALESTRA, Oriana. Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Edição 23 – Meio Ambiente do Trabalho*, p. 9 – 22, Outubro/2013.

CUT Nacional. *Movimento pela redução da jornada de trabalho realiza ato em Brasília nesta quarta (4): CUT e outras entidades pedem aprovação da PEC 231/95, que estipula a diminuição da jornada semanal de 44 para 40 horas sem redução salarial*. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/acontece/24440/movimento-pela-reducao-da-jornada-de-trabalho-realiza-ato-em-brasilia-nesta-quarta-4>> Publicado em 04/06/2014.

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

_____. *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

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

DEJOURS. Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. São Paulo, SP : Cortez : Obore, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIEESE. *Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!: o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota à imprensa*. São Paulo, 11 fev 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatécnica/notaImprensaJornada0209.pff>> Acesso em: 02 de março de 2014.

DIEESE. *Redução da Jornada de Trabalho: uma luta do passado, presente e futuro*. Abril de 2010. Nota técnica 87. Disponível em: http://www.google.com/cse?cx=001142025415398459194%3Arsbq1_npocy&q=+redu%+E7%E3o+da+jornada+de+trabalho#gsc.tab=0&gsc.q=redu%C3%A7%C3%A3o%20da%20jornada%20de%20trabalho&gsc.page=1. Acesso em 15 de agosto de 2014.

ENDOMARKETING.. Disponível em: <http://www.endomarketing.com/endomarketing.html>). Acesso em 20 de outubro de 2013.

FONSECA, Máira S. Marques da. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*. São Paulo: LTr, 2012.

FONSECA, Máira S. Marques da; RAMOS FILHO, Wilson. Redução na duração do trabalho: socialização dos ganhos de produtividade. *Revista do Ministério Público do Trabalho no Paraná*, v. 2, p. 11-31, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho no Paraná*, v. 2, p. 32-56, 2011.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Mato. *Flexibilização Trabalhista*. 2. Ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1993.

JINKINGS, Nise. O trabalho bancário em face da finança mundial desregulada. In: SOUSA, Antônia de Abreu; ARRAIS NETO, Enéas de Araújo; FELIZARDO, Jean Mari; CARDOZO, Maria José Pires; BEZERRA, Tânia Serra Azul Machado. In: *Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores*. Fortaleza: Editora Senac Ceará; Edições UFC, 2008 (p. 143 – 160).

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. *Introdução à filosofia de Marx*. 2. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

LINHART, Daniele. *As empresas e o engajamento total dos empregados*. Disponível em: <http://www.asah09.dsl.pipex.com/ifuonline24april06.pdf>. Acesso em 25 de agosto de 2013.

MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009.

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

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Tradução e Reginaldo Sant'Anna. 27 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de Justiça Social*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2000.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição na produção capitalista: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e a subordinação no contexto da mundialização*. 2001, 566 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Barcelona.

MOTA, Daniel Pestana. Direito, trabalho e saúde: uma equação possível? In: *Trabalho e saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. ALVES, Giovanni; MOTA, Daniel Pestana; Vizzaccaro-Amaral, André Luiz (Org.). São Paulo: Ltr, 2011.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36 ed. São Paulo: Ltr, 2011

NEVES, Sylvia Malatesta das. Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo – desafios do direito do trabalho. In: *Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia*. RAMOS FILHO, Wilson. (coord.). Belo Horizonte: Fórum, 2012.

PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no direito do trabalho*. Revista LTr, vol. 65, nº 3, p. 279 a 291, março de 2001.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2012.

RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa; BORSOI FERREIRA, Izabel Cristina. *Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas*

fábricas de calçados no Ceará. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 35, p. 217 a 228, 2010.

RUSSEL, Bertrand. *O elogio ao ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2012.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *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.

SILVA, Victor Leandro da; TORRES, Iraildes Caldas. *A conquista do trabalho e o direito ao ócio*. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/somanlu/article/view/496>>. Acesso: 10 de agosto de 2014.

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

SÓLIO, Marlene Branco. *Colaborador: conceito e preconceito*. Disponível em: http://www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pdf. Acesso em 17 de outubro de 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo..et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16ª ed. Volume 2 São Paulo: Ltr, 1996, p. 774.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012.