

**FACULDADES INTEGRADAS DO BRASIL – UNIBRASIL  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

**JOÃO VITOR PASSUELLO SMANIOTTO**

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MEDIDA AMBIVALENTE:  
VIABILIZAR O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E OFERECER  
CONDIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO.**

**CURITIBA**

**2010**

**JOÃO VITOR PASSUELLO SMANIOTTO**

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MEDIDA AMBIVALENTE:  
VIABILIZAR O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E OFERECER  
CONDIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO.**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito, Faculdades Integradas do Brasil - UniBrasil.**

**Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho  
Co-orientador: Prof. Dr. Célio Host  
Waldruff**

**CURITIBA**

**2010**

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais  
Vitor e Miriam*

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todos que contribuíram para que este trabalho se tornasse possível.

À minha família, que forneceu o suporte indispensável para a dedicação necessária ao estudo.

À minha companheira Camila, que suportou minha indisponibilidade para desfrutar momentos em conjunto, além de ter corrigido diversas vezes esta pesquisa.

Ao meu orientador Wilson Ramos Filho, sempre presente, que contribuiu de maneira decisiva para o resultado do trabalho.

Ao meu co-orientador Célio Host Waldraff, pelas sugestões de bibliografia, auxiliando no desenvolvimento da dissertação.

Ao amigo Marco Aurélio Marrafon, por todo incentivo e ajuda despendida ao longo do curso de mestrado.

À Andrea Roloff, pela revisão do texto e sua adequação às normas técnicas.

## EPÍGRAFE

*"Para todo problema complexo, existe  
uma solução clara, simples e errada."  
(George Bernard Shaw)*

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1. TRANSFORMAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM DINHEIRO</b> .....	4
1.1. A CRIAÇÃO DO CAPITAL .....	4
1.1.1. A Produção da Mercadoria .....	8
1.1.2. O Valor da Força de Trabalho.....	11
1.1.3. Compra e Venda da Força de Trabalho.....	13
1.1.4. O Dinheiro que se Transforma em Capital.....	15
1.2. A PRODUÇÃO DA MAIS-VALIA.....	18
1.2.1. O que é a Mais-Valia .....	19
1.2.2. Mais-Valia Absoluta .....	22
1.2.3. Mais-Valia Relativa .....	24
1.3. O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	26
1.3.1. Breve Análise Acerca da Curva do Trabalho na História .....	26
1.3.2. Tempo de Trabalho Social Agregado ao Longo da Vida do Operário.....	28
1.3.3. Tempo de Trabalho como Fator Estruturante da Vida Social .....	30
<b>2. A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL</b> .....	32
2.1. LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO .....	32
2.1.1. Origem e História da Duração do Trabalho no Brasil.....	32
2.1.2. A “Conquista” da Jornada de 44 Horas.....	40
2.1.3. Atividade Legislativa sobre a Redução da Jornada após 1988.....	42
2.2. JORNADA ORDINÁRIA DE TRABALHO.....	43
2.2.1. Conceitos Correlatos ao Tempo de Trabalho .....	44
2.2.2. Composição da Jornada de Trabalho .....	46
2.2.3. Jornadas não Controladas pelo Empregador.....	53
2.3. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO.....	56
2.3.1. Acordo de Prorrogação .....	59
2.3.2. Regime de Compensação.....	61
2.3.3. Força Maior, Serviços Inadiáveis e Paralisações Empresariais.....	65
2.4. TEMPO DE REPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO .....	68
2.4.1. Intervalo Diário.....	69
2.4.2. Descanso Semanal e Feriados.....	71
2.4.3. Férias Anuais .....	77

<b>3.</b>	<b>REDUÇÃO E LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	83
3.1.	A ATUAL SITUAÇÃO DO OPERARIADO BRASILEIRO .....	84
3.1.1.	O Desemprego no Brasil e a População Redundante .....	85
3.1.2.	O Real Tempo Dedicado ao Trabalho .....	87
3.1.3.	As “Ordinárias Horas Extras” .....	90
3.1.4.	A Intensificação do Trabalho.....	94
3.2.	PRECARIZAÇÃO DA NORMA SOBRE O TEMPO DE TRABALHO .....	98
3.2.1.	Natureza das Normas Trabalhistas Relativas à Duração do Trabalho .....	102
3.2.2.	Precarização sob o Pseudônimo da Flexibilização .....	107
3.2.3.	Banco de Horas: Afronto à Constituição .....	112
3.3.	CUSTO DA SOBREJORNADA E REFLEXOS DE SUA REDUÇÃO .....	114
3.3.1.	A Produtividade ao Longo de um Dia de Trabalho .....	115
3.3.2.	Prejuízo ao Sistema pela Exploração Desmedida .....	117
3.3.3.	Benefícios Sociais Trazidos pela Redução da Jornada .....	122
3.3.4.	Aumento Produtivo com a Diminuição da Jornada .....	125
3.4.	O CARATER AMBIVALENTE DO DIREITO AO TRABALHO.....	129
3.4.1.	A Redução/Limitação da Jornada como Fomento ao Emprego.....	130
3.4.2.	A Manutenção da Funcionalidade do Sistema Capitalista .....	133
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	137
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	140

## RESUMO

Depois de uma incursão marxista sobre a transformação do tempo de trabalho em dinheiro, no qual se procurou explicar através do valor da mercadoria “força de trabalho” como ocorre a criação do lucro - seja por meio da quantificação ou qualificação do tempo dedicado -, além de discorrer sobre o tempo de trabalho na contemporaneidade, abordando este como fator estruturante da vida social, a presente pesquisa objetiva, com base na análise legislativa, doutrinária e jurisprudencial, identificar na composição da jornada de trabalho e nas diversas maneiras desta ser alargada, as barreiras que inviabilizam a concretização do direito fundamental ao trabalho. Ao final, discorrendo sobre a atual situação do operariado brasileiro e do real tempo dedicado ao trabalho, bem como sobre o custo que o labor extraordinário representa ao sistema e à sociedade, apresentar a redução da jornada e a limitação das horas extras como política pública eficaz e necessária, configurando-a com uma “saída” diante da atual situação econômica e social. Assim, pretende-se configurar o caráter ambivalente da medida sugerida, eis que o resultado esperado reflete na criação de novos postos de trabalho, mas também oferece condições para a contínua funcionalidade do sistema capitalista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Duração do trabalho; Redução e limitação da jornada; Horas extraordinárias; Lucro; Força de trabalho; Desemprego; Criação de empregos.

## ABSTRACT

After a Marxism incursion about a transformation of labor time in money, in which tried to explain through of the value of goods "workforce" how occurs the creation of profit - either through of quantification or qualification of the dedicated time -, beyond to talk about the labor time in the contemporaneity, relating this as factor structuring social life, the objective of this research is, based on an analysis of legislation, doctrine and jurisprudence, to identify within the composition of the labor journey, and in the several ways this is extended, the barriers that prevent the realization of the fundamental right to work. In addition it will discuss the current situations of the Brazilian worker and the actual time devoted to work, as well as the cost of the overtime represents to the system and to the society, show the reduction of the journey and the limitation of the overtime as a effective and necessary public politic, configuring it as a solution of the current economic and social situation. Thus, intend to configure the ambivalent nature of the suggested measure, it is expected the result reflects not only the creation of new jobs, but also offers conditions for the continuous functionality of the capitalist system.

**KEYWORDS:** Work time; Reduction and limitation of the journey; Overtime; Profit; Workforce; Unemployment; Labor creation.

## INTRODUÇÃO

A sociedade presenciou, na primeira década do século XXI, uma crise econômica por muitos comparável ao *crash* de 1929. Esta crise, assim como a anterior, eclodiu no centro do capitalismo mundial - os Estados Unidos da América -, mas devido à forte globalização econômica, disseminou rapidamente aos “quatro cantos” do mundo.

Após a crise de 2008, líderes políticos de centro-direita na Europa passaram a defender uma reforma moral do capitalismo com forte intervenção estatal. Os Estados Unidos, da mesma forma, reconheceram a necessidade dos países passarem a intervir de modo mais decisivo na regulamentação do mercado, insurgindo contra o próprio dogma neoliberal.

Mais uma vez a “mão invisível” do mercado não deu a sustentação necessária para a sociedade conseguir restabelecer-se, o que levou o Estado a ter que interferir para salvar a economia global. O G20 (grupo que reúne os países mais ricos do mundo e alguns países emergentes, incluindo o Brasil) liberou 1,1 trilhões de dólares como medida para socorrer a economia global.

A crise de 2008, como pano de fundo, e as políticas econômicas governamentais assegurando a manutenção da sociedade capitalista moderna, constituem os elementos que provocaram a realização da presente pesquisa. O autor tem a pretensão de, após compreender melhor a relação entre os agentes do capitalismo, defender, como política pública, a redução da jornada de trabalho e sua limitação como medida que viabilize aos indivíduos o direito ao trabalho, assegurando a paz social, e como consequência, oferecendo as condições necessárias para o desenvolvimento e a manutenção do sistema capitalista.

Para alcançar o objetivo, no primeiro capítulo buscar-se-á a compreensão da criação do capital e de como este tem relação com o tempo de trabalho que o empregado vende para o empregador, explicando a produção da mercadoria e o valor da força de trabalho. Ainda, caberá a explicação de criação da mais-valia (lucro), assim como suas formas (mais-valia absoluta e relativa). Ao fim deste capítulo pretender-se-á demonstrar a influência do tempo de trabalho na contemporaneidade como fator estruturante da vida social.

O entendimento sobre os conceitos abordados inicialmente, sob o ponto de vista acadêmico, são relevantes, uma vez que delineiam o foco que se pretende dar a respeito da compra e venda da força de trabalho, bem como a relação do “tempo” como quantificador desta mercadoria. A escolha do referencial teórico crítico tem o intuito de evidenciar a essencialidade do trabalhador como criador e mantenedor do sistema capitalista.

No capítulo seguinte abordar-se-á dogmaticamente a questão do tempo de trabalho no Brasil, na doutrina, na legislação e na jurisprudência. Iniciar-se-á pela origem e evolução da duração do trabalho. Segue-se com uma análise crítica a “conquista” da jornada de 44 horas, estabelecida pela vigente Constituição Federal, e a forma pela qual esta foi decidida durante o período constituinte que antecedeu 1988. Por fim, apresentar-se-ão os diversos projetos de lei que tramitaram nas casas legislativas brasileiras para reduzir a jornada de trabalho.

Feito isso, passa-se a discorrer sobre a composição da jornada ordinária de trabalho e das possíveis maneiras de ser majorada, uma vez que a legislação, apesar de fixá-la em oito horas, conferiu autorização para o excesso nos casos de serviço suplementar, compensação de jornada e necessidade imperiosa ou serviço cuja inexecução causa prejuízo manifesto ao empregador (perspectiva de natureza econômica), bem como exigências ditadas pela ocorrência de eventos naturais.

Na seqüência, o sistema completa-se com a obrigatoriedade de concessão de tempos de descanso (diário, semanal e anual), período no qual o operário encontra-se repondo sua força de trabalho para continuar a vendê-la continuamente.

A análise dogmática da duração do tempo de trabalho torna-se imprescindível para entender o conjunto legislativo, doutrinário e jurisprudencial que fundamenta a relação de compra e venda da força de trabalho. Ressalta-se que, para obter o resultado esperado, utilizar-se-á a doutrina dominante, uma vez que é notória sua tendência protetiva para com o sistema.

No último capítulo apresentar-se-á a redução e limitação da jornada como política pública necessária para viabilizar o direito ao trabalho, configurando-se como uma “saída” diante da atual situação econômica e social, pós-crise. Vive-se um momento de profunda insegurança nas relações de trabalho, trazidas principalmente pelos novos métodos de gestão de produção, avanços tecnológicos, intensificação do trabalho, difusão do discurso que tenta apresentar a empresa como centro das

preocupações relativas ao trabalho, bem como propostas diárias de precarização das normas trabalhistas.

O direito ao trabalho, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso IV da CF/88) que se encontra elencado no catálogo de direitos fundamentais (art. 6º), fundamento da ordem econômica (art. 170) e base da ordem social (art. 193) vem tornando-se elemento pouco abundante na sociedade brasileira. Com esta pesquisa busca-se repensar a duração do tempo de trabalho, sugerindo, como maneira de viabilizá-lo, uma necessária redução, acompanhada de uma ação limitadora de jornada.

Uma política pública de redução/limitação de jornada, além de possibilitar que o homem cumpra seu dever perante a sociedade, oferece as condições necessárias para o desenvolvimento do sistema capitalista, mantendo-se assim o *status quo* social.

O presente trabalho monográfico tem como base fundante a obra de Karl MARX - O Capital -, bem como demais obras que possuem o mesmo marco teórico marxista. O método utilizado na pesquisa é o dedutivo, partindo-se da análise da doutrina e da evolução da história da legislação. Recorre-se ao processo metodológico do estudo histórico, interpretando os acontecimentos e a legislação do passado, visando aproveitar para a concretização da investigação científica do presente e sua posterior aplicação no futuro.

## 1. A TRANSFORMAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM DINHEIRO

Muito sumariamente o sistema capitalista caracteriza-se pelo pertencimento dos meios de produção à propriedade privada e pela permanente acumulação de capital e geração de riqueza. As empresas, em geral, pertencem às pessoas, e não ao Estado. Estas pessoas são conhecidas como capitalistas e fazem parte da classe burguesa. São as possuidoras dos meios de produção.

Contraopondo-se a esta classe existe o operariado. São os assalariados, empregados, ou os que estão em busca de um trabalho que, segundo Wilson RAMOS FILHO significa “toda atividade essencialmente humana que, como fator de produção de riqueza, hierarquiza a sociedade e organiza a distribuição de renda, de direitos, de proteções sociais e de papéis a serem desempenhados no convívio social em cada sociedade historicamente considerada.”<sup>1</sup> São os possuidores da força de trabalho.

O capitalista compra a força de trabalho do operário durante determinado tempo (dia/semana/mês) para produzir bens a serem vendidos por um valor que lhe permita recuperar o capital investido e obter um excedente, ou melhor, um lucro.

Este primeiro capítulo terá como objetivo explicar a relação entre a venda do tempo de trabalho pelo assalariado e a quantificação do lucro que o capitalista obtém. Para isso faz-se necessário entender alguns conceitos, tais como, mercadoria, capital, força de trabalho, mais-valia (lucro), dentre outros. Conforme se ponderou na introdução do presente trabalho, os conceitos serão explicados e exemplificados com fundamento na ideologia marxista, utilizando a obra “O Capital”, de Karl MARX, como marco teórico.

### 1.1. A CRIAÇÃO DO CAPITAL

A criação do capital é o ponto de partida para que se compreenda o sistema capitalista. Assim, torna-se necessária a explicação de como surge o capital.

A circulação de mercadoria pode ser explicada da seguinte forma: mercadoria – dinheiro – mercadoria (M – D – M). A mercadoria produzida

---

<sup>1</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. No prelo.

transforma-se em dinheiro através do ato da venda, que por sua vez transforma-se em mercadoria pelo ato da compra. Esta circulação ocorre com o intuito de vender para comprar. Todavia existe uma circulação diferente desta apresentada, na qual se converte o dinheiro que já existe em mercadoria, reconvertendo esta em dinheiro: dinheiro – mercadoria – dinheiro (D – M – D). Esta circulação ocorre com o intuito de comprar para vender. O dinheiro transformando-se em capital.

Todo o capital surge no mercado sob a forma de dinheiro. Na criação do capital, D – M – D, o dinheiro compra a mercadoria, e esta reconvertete-se em dinheiro. O resultado final pretendido ocorreu: converter dinheiro por dinheiro. Agora, esta circulação não teria se o indivíduo comprasse determinado produto por dez reais e revendesse-o pelo mesmo valor, pois nada seria criado. Os dez reais gastos na obtenção do produto foram retomados na sua venda.

A criação de capital ocorre quando determinado produto é adquirido por um valor e repassado por um valor superior. Ou seja, troca-se dinheiro por dinheiro, mas cria-se um valor maior ao existente anteriormente. Na circulação M – D – M, a mercadoria é ponto de início e de fim da transação, que tem como objetivo final o consumo, satisfação de necessidade. Já quanto à circulação D – M – D, o dinheiro representa o ponto de início e de fim da transação, que tem como objetivo final o retorno do dinheiro.

Conforme ensina MARX:

Na circulação M – D – M, o dinheiro vira mercadoria, que serve de valor-de-uso. O dinheiro é gasto de uma vez por todas, Na forma inversa D – M – D, o comprador gasta dinheiro, para fazer dinheiro como vendedor. Com a compra, lança dinheiro em circulação, para retirá-lo dela depois com a venda da mesma mercadoria. Solta o dinheiro com a segunda intenção de apoderar-se dele de novo. Por isso, apenas adianta dinheiro.

Na forma M – D – M, a mesma peça de moeda muda de lugar duas vezes. O vendedor recebe-a do comprador e a passa para outro vendedor. Todo o processo se inicia com a obtenção de dinheiro em troca de mercadorias e acaba com a entrega de dinheiro contra mercadoria. O inverso ocorre na forma D – M – D. Não é a mesma peça de dinheiro que muda de lugar duas vezes, e sim a mesma mercadoria; o comprador recebe esta das mãos do vendedor e a transfere para as mãos de outro comprador. Na circulação simples das mercadorias, a dupla mudança de lugar da mesma peça de dinheiro ocasiona uma transferência definitiva de uma mão para outra; já na circulação D – M – D, a dupla mudança da mesma mercadoria ocasiona a volta do dinheiro a seu ponto de partida.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> MARX, Karl. **O capital**: crítica a economia política. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. v. 1. p. 179.

Conforme já destacado, não há lógica em trocar “um punhado de dinheiro por outro punhado de dinheiro” se estes representarem o mesmo valor. Uma soma de dinheiro só diferencia-se de outra por sua quantidade. O processo  $D - M - D$  não apresentou nenhuma diferença qualitativa entre seus extremos, pois ambos são dinheiro.

O sistema  $D - M - D$  será razoável apenas se o dinheiro final representar quantidade maior que o dinheiro inicial. Ou seja, a forma completa desse sistema deve ser representada da seguinte maneira:  $D - M - D'$ , em que  $D'$  é igual à soma de dinheiro originariamente adiantada mais um acréscimo. Esse acréscimo ao valor primitivo é “marxianamente” chamado de mais-valia ou valor excedente, e representa, juntamente com o valor primitivo, o capital.

Entendeu-se, portanto, o conceito de capital, mas ainda não sua criação. Para compreender seu surgimento, antes se desmistifica o senso comum.

Comprar uma mercadoria e vendê-la com um sobre valor não representa a criação do capital. Veja-se o exemplo: Pedro compra um cacho de banana por um real e vende-o para Antônio por dois reais. Acabou de ser criado o valor excedente de um real. Pedro encontra Luiz que lhe vende um saco de batata (comprado por um real) por dois reais. O valor excedente gerado acabou perdendo-se na nova negociação. Repassa-se esse “um real” de mão em mão, em um círculo vicioso, até que em determinada negociação alguém compra algum produto do vendedor Antônio (o primeiro comprador deste exemplo) e para este retorna o valor excedente gerado.

O primeiro vendedor apossou-se de um valor excedente de 100%, porém, por também ser um comprador (que ao se deparar com um vendedor que também usufrui do privilégio de vender sua mercadoria 100% mais cara), acaba perdendo o lucro que havia adquirido ao vender seu produto.

Da mesma forma, o inverso não representa a criação do capital. Se todo comprador tivesse o privilégio de adquirir mercadoria abaixo do preço para poder vendê-la e obter o valor excedente, ainda assim não se criaria o capital, pois todo o comprador torna-se vendedor. Como comprador obteve um sobre valor, mas o perdê-lo-á ao tornar-se vendedor. Nada se alterou.

Neste sentido, a transformação do dinheiro em capital não pode ser explicada pela venda das mercadorias acima do valor nem pela compra abaixo do

valor. Nenhum vendedor poderá aumentar habitualmente o preço de suas mercadorias sem ter também de pagar mais caro pelas mercadorias dos outros vendedores.

Os representantes conseqüentes da ilusão de que o valor excedente (mais-valia) decorre de um acréscimo nominal de preço, ou do privilégio de vendedor de vender caro a mercadoria, pressupõem, por isso, a existência de uma classe que apenas compra sem vender, e, por conseguinte, só consome sem produzir. Até o ponto em que chegamos em nossos estudos, o da circulação simples, a existência dessa classe ainda é inexplicável. Mas antecipemo-nos. O dinheiro com que essa classe compra continuamente deve chegar às suas mãos continuamente, sem troca, de graça, saindo dos bolsos dos possuidores de mercadorias, em virtude de um privilégio ou do direito de força. Vender mercadorias a essa classe acima do valor significa apenas recuperar em parte, por meios fraudulentos, o dinheiro dado a ela gratuitamente. As cidades da Ásia Menor pagavam um tributo em dinheiro à antiga Roma. Com esse dinheiro, Roma comprava deles mercadorias, e comprava caro. Os asiáticos enganavam os romanos surrupiando-lhes uma parte dos tributos por meio do comércio. Mas, apesar disso, os logrados eram os asiáticos. Suas mercadorias eram pagas, de qualquer modo, com seu próprio dinheiro. Isso não é meio de enriquecimento ou de formação de um valor excedente (mais-valia).<sup>3</sup>

Portanto, não é exemplo de criação da mais-valia a negociação feita por comerciantes espertos que tiram vantagem de seus compradores. Alguém que vende (no caso, permuta) por quarenta reais a saca de trigo e recebe como pagamento cinquenta reais em vinho não gerou capital. Apesar de o vendedor esperto ter trocado quarenta reais por cinquenta, o valor global continua sendo de noventa reais. De um lado aparece o valor excedente de dez reais, mas de outro lado aparece a perda do mesmo valor. Nada se criou. A circulação ou a troca de mercadorias não cria valor.

O produtor de mercadorias não consegue transformar dinheiro em capital sem entrar em contato com outros possuidores de mercadoria. Porém, a circulação de mercadorias não explica a criação do capital.

Para MARX:

A transformação do dinheiro em capital tem de ser explicada à base das leis imanentes da troca de mercadorias, e, desse modo, a troca de equivalentes serve de ponto de partida. Nosso possuidor de dinheiro, que, no momento, prefigura o capitalista, tem de comprar a mercadoria pelo seu valor, vendê-la pelo seu valor e, apesar disso, colher, no fim do processo, mais valor do que nele lançou. Sua metamorfose em capitalista deve ocorrer dentro da esfera da circulação e, ao mesmo tempo, fora dela.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid., p. 192 - 193.

<sup>4</sup> Ibid., p. 197.

Com os exemplos citados mostrou-se que o lucro não se origina da circulação de mercadorias, nem fora da circulação, pois neste caso o possuidor só mantém relações com suas próprias mercadorias. Para explicar a criação do capital faz-se necessário, antes, entender alguns conceitos primários da teoria marxista, tais como, mercadoria, valor-de-uso, valor-de-troca e força de trabalho, para que, então, consiga-se explicar o “milagre” da criação do capital.

### 1.1.1. A Produção da Mercadoria

Antes de se analisar a maneira como a mercadoria é produzida, impende explicar seu conceito. Mercadoria, segundo Karl MARX, é a forma elementar da riqueza capitalista; coisa que satisfaz as necessidades humanas, sejam de natureza física ou mental.<sup>5</sup>

Na essência, a mercadoria deve ser algo útil, para ser trocada. Caso contrário ninguém se interessaria em obtê-la. Também, ela deve ter valor-de-troca e valor-de-uso. A utilidade de determinado bem concede a ele um valor-de-uso. A mercadoria é um valor-de-uso que somente se realiza com a utilização ou o consumo. O valor-de-uso é o veículo material do valor-de-troca, que se revela na relação quantitativa entre valores-de-uso de espécies diferentes, na proporção em que se trocam.

Assim, o valor-de-troca ocorre nas mais diferentes proporções, eis que qualquer mercadoria pode ser trocada por outra, dependendo apenas da quantidade: Um número de alimento “A” troca-se por um número de produtos de limpeza “B”. Desta maneira um produto será tão bom quanto outro se o valor-de-troca for o mesmo. Não há diferença ou distinção entre coisas de igual valor-de-troca.

O valor-de-uso representa o valor que uma mercadoria possui, considerando sua utilidade para quem a obtém. Entrementes, o ponto nevrálgico sobre valor-de-uso diz respeito à sua composição. As mercadorias são conjunções de dois fatores: matéria fornecida pela natureza (também conhecida como matéria-prima) e trabalho.

---

<sup>5</sup> Ibid., p. 57.

A partir deste panorama começa a surgir um caminho na busca do valor de cada mercadoria. Se a mercadoria fosse composta apenas pela matéria fornecida pela natureza não existiria mistério algum. Seu valor seria o mesmo que o gasto na obtenção das matérias primas. Porém, com a conjunção do fator “trabalho” o valor do bem passa a englobar o custo do labor.

Um valor-de-uso ou um bem só possui, portanto, valor, porque nele está corporificado, materializado, trabalho humano abstrato. Como medir a grandeza de seu valor? Por meio da quantidade da “substância criadora de valor” nele contida, o trabalho. A quantidade de trabalho, por sua vez, mede-se pelo tempo de sua duração, e o tempo de trabalho, por frações do tempo, como hora, dia, etc.<sup>6</sup>

Complementando MARX com o próprio MARX:

Uma mercadoria tem um valor porque constitui uma cristalização de trabalho social. A grandeza do seu valor, ou valor relativo, depende da maior ou menor quantidade dessa substância social que contém, ou seja, da quantidade relativa de trabalho necessário para a sua produção. Os valores relativos das mercadorias são portanto determinados pelas quantidades ou somas respectivas de trabalho empregadas, realizadas, fixadas nelas. As quantidades de mercadorias correspondente, que se podem produzir no mesmo tempo de trabalho, são de valor igual. Ou, ainda, o valor de uma mercadoria está para o valor de outra assim como a quantidade de trabalho representada numa está para a quantidade de trabalho representada na outra.<sup>7</sup>

Repisando: o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho gasto durante sua produção, considerando o trabalho humano homogêneo necessário. Ou seja, o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho incorporado nela, sob certas condições sociais médias de produção e admitindo uma intensidade e capacidade social média. Esse tempo é chamado de trabalho socialmente necessário.

O tempo de trabalho socialmente necessário é “o tempo de trabalho requerido para produzir-se um valor-de-uso qualquer, nas condições de produção socialmente normais existentes e com o grau social médio de destreza e intensidade do trabalho.”<sup>8</sup>

Marilena CHAUI traz um completo e detalhado conceito para tempo de trabalho socialmente necessário:

---

<sup>6</sup> Ibid., p. 60.

<sup>7</sup> MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Global, 1987. p. 44

<sup>8</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 61.

O conceito de tempo de trabalho socialmente necessário significa que o custo de produção de uma mercadoria inclui todos os trabalhos que foram necessários para chegar ao produto final. É o custo social de sua produção, Nesse custo, não estão apenas os custos da extração da matéria-prima e do seu transporte, nem apenas o custo dos instrumentos e das máquinas com que tais matérias são extraídas, transportadas e fabricadas, mas inclui também o salário dos trabalhadores que produzem a mercadoria (desde os que extraíram a matéria-prima e fabricaram instrumentos e máquinas para sua extração e para seu transporte até os que realizam a fabricação do produto final, incluindo os que fabricaram instrumentos e máquinas para a produção final e os meios para sua distribuição). Em outras palavras, o tempo de trabalho socialmente necessário é o conjunto de todos os tempos de trabalho de cada trabalhador individual e do conjunto de todos os trabalhadores. É esse conceito que nos permite compreender por que os trabalhadores formam uma classe social.<sup>9</sup>

Destaca-se que se o valor da mercadoria fosse baseado no tempo de trabalho individualizado, os produtos feitos pelos trabalhadores menos qualificados possuiriam valor maior, uma vez que levariam mais tempo para serem produzidos, enquanto os trabalhadores mais ágeis produziriam bens de valor inferior.

Retomando, a grandeza do valor de uma mercadoria determina-se pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção. Assim, quanto maior a produtividade do trabalho menor será o tempo de trabalho necessário para produzir determinado valor-de-uso, e quanto menor a quantidade de trabalho menor será o seu valor. Em outras palavras, o valor de uma mercadoria é diretamente proporcional à quantidade de trabalho gasto, e inversamente proporcional à produtividade do trabalho que nela se aplica. A substância do valor representa-se pelo trabalho e a medida da magnitude do valor pelo tempo de trabalho.

Agora, para produzir a mercadoria não basta apenas produzir valor-de-uso. Cria-se a mercadoria quando se produz valor-de-uso para os outros, originando o valor-de-uso social. Para o produto transformar-se em mercadoria deverá ser transferido a quem vai servir como valor-de-uso.

No processo de trabalho, a atividade do homem opera uma transformação, subordinada a um determinado fim, no objeto sobre que atua por meio do instrumento do trabalho. O processo extingue-se ao concluir-se o produto. O produto é um valor-de-uso, um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança de forma. O trabalho está incorporado ao objeto sobre que atuou.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> CHAUI, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Tradução de Teixeira de Coelho. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2000. p. 40.

<sup>10</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 214.

Cabe ainda lembrar, como bem destacou MARX, que o preço da mercadoria é a expressão do valor em dinheiro, enquanto o valor é o trabalho humano médio cristalizado na mercadoria: o trabalho social nela armazenado.<sup>11</sup>

Sintetizando o pensamento explanado, a mercadoria representa algo (não necessariamente um objeto) que satisfaz necessidades e desejos humanos cuja composição forma-se através de matérias extraídas da natureza e do trabalho realizado. Tem seu valor calculado pelo tempo socialmente necessário gasto na sua produção.

### 1.1.2. O Valor da Força de Trabalho

O valor de uma mercadoria será composto pelo custo da matéria-prima gasta mais o custo da mão-de-obra (força de trabalho), além de gastos como infraestrutura, equipamentos, ferramentas, etc., que não foram abordados anteriormente. Desta sorte resta explicar a composição do valor da mercadoria “força de trabalho”.

Primeiramente vale ressaltar que a força de trabalho também representa uma mercadoria. Para SANDRONI, entre todas as mercadorias existentes na produção capitalista “a mais importante é a força de trabalho que seu proprietário, o trabalhador, é obrigado a vender ao capitalista em troca de um salário.”<sup>12</sup> Isso porque a sua utilização permite criar um valor superior, permite criar algo a mais.

Seguindo uma conceituação marxiana, a “força de trabalho é o conjunto de faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie.”<sup>13</sup> Como uma mercadoria qualquer, seu valor deve ser composto da mesma forma que as outras, respeitando suas peculiaridades.

Karl MARX determina o valor da força de trabalho da seguinte forma:

Exatamente como o de todas as outras mercadorias, o seu valor determinado pela quantidade de trabalho necessária para a sua produção. A força de trabalho de um homem consiste apenas na sua individualidade viva. Para se poder desenvolver e sustentar a vida, tem de consumir uma quantidade determinada de meios de subsistência. Mas o indivíduo, à semelhança da máquina, gasta-se e tem de ser substituído por outro. Além da quantidade de artigos de necessidade corrente de que carece para a sua própria subsistência, precisa

---

<sup>11</sup> MARX, Karl. **Salário ...**, p. 13.

<sup>12</sup> SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1985. p. 35.

<sup>13</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 197.

de uma outra quantidade desses mesmos gêneros de primeira necessidade para criar um certo número de filhos que o possam substituir no mercado de trabalho e perpetuar a raça dos trabalhadores. Além disso, para desenvolvimento de sua força de trabalho e aquisição de uma certa perícia, tem de gastar outra soma de valores.<sup>14</sup>

Desta sorte, para o autor o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos artigos de primeira necessidade indispensáveis para produzir, desenvolver, conservar e perpetuar a força de trabalho. Além dos gastos para manter e renovar, dia-a-dia, suas forças, o trabalhador também precisa procriar-se, uma vez que a força de trabalho é mortal e não interessa ao capitalista que esta mercadoria acabe. Os trabalhadores retirados do mercado por desgaste ou morte têm de ser substituídos.

Coadunando com o mesmo entendimento, Josué PEREIRA DA SILVA complementa a necessidade da (pro)criação desta mercadoria: “O operário produz aquilo que lhe é revertido na forma de salário, e que deve ser suficiente para reproduzi-lo como força de trabalho, o que inclui a sua família porque esta última é a garantia de que o suprimento da mão-de-obra para o capital não será interrompido com a morte por envelhecimento do operário.”<sup>15</sup>

Portanto, incluem-se como elemento necessário à produção da força de trabalho também os meios de subsistência dos substitutos dos trabalhadores: os seus filhos, para que se perpetue no mercado esse grupo peculiar de possuidores de mercadorias.

Destes elementos puramente fisiológicos que compõem o valor da força de trabalho, deve-se considerar que o valor também é determinado em cada país por um padrão de vida tradicional, que consiste não apenas na existência física, mas na satisfação de determinadas necessidades resultantes das condições sociais em que os homens são criados. Assim, estabelece-se que a mercadoria “força de trabalho”, também conhecida como mão-de-obra, possui como custo mínimo para seu comprador a soma dos artigos de primeira necessidade indispensáveis. No Brasil este valor deve ser capaz de atender, segundo a Constituição Federal (art. 7º, inc. IV), as necessidades vitais básicas do trabalhador e as de sua família, como

---

<sup>14</sup> MARX, Karl. **Salário ...**, p. 55.

<sup>15</sup> SILVA, Josué Pereira da. **Três discursos, uma sentença: tempo e trabalho em São Paulo (1906 a 1932)**. São Paulo: ANNABLUME, 1996. p. 36.

moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

### 1.1.3. Compra e Venda da Força de Trabalho

Para que o trabalhador possa vender sua força de trabalho torna-se imprescindível, primeiramente, que ele possa dispor dela, que seja proprietário livre de sua capacidade de trabalho. Este possuidor da força de trabalho vende seu valor-de-uso para o possuidor do dinheiro por tempo determinado, pois se a vender de uma vez por todas, acabará por vender-se a si mesmo, transformando-se na própria mercadoria.

Para MARX, o operário “tem sempre de manter sua força de trabalho como sua propriedade, sua própria mercadoria, o que só consegue se a ceder ao comprador apenas provisoriamente, por determinado prazo, alienando-a sem renunciar à sua propriedade sobre ela.”<sup>16</sup>

Além de poder dispor da força de trabalho, também é necessário que as partes deste negócio possam quantificar a mercadoria através de um “dosador”. Neste desiderato surge o “tempo” como um medidor quantitativo da força de trabalho vendida.

As mudanças na representação do tempo não se restringiam apenas às imediatas relações de trabalho, mas faziam parte de um contexto que envolvia todas as estruturas sociais, como a mudança de mentalidade com o surgimento dos novos valores capitalistas, bem como transformações técnicas que possibilitaram inventos como o relógio.

Conforme entende Wilson RAMOS FILHO:

O principal instrumento de desenvolvimento do capitalismo, ao contrario do que normalmente se apregoa, não foi exclusivamente a invenção da máquina a vapor, já que a disseminação dos relógios adquire protagonismo neste processo, na medida em que o controle do tempo a ser dedicado ao trabalho alienado é constitutivo do conjunto ideológico que sustenta a organização social no modo de produção capitalista. Nos modos de produção anteriores, os relógios eram considerados como curiosidades, como brinquedos, como enfeites ou como adornos. No capitalismo, cumprem funcionalidade social.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 198.

<sup>17</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

Quando o tempo tornou-se o “dosador” desta mercadoria à venda, o relógio passou a ser um equipamento meticuloso nesta negociação. Analisando desta forma, Josué PEREIRA DA SILVA faz a seguinte observação: “O relógio transformou o tempo, de um processo natural em uma mercadoria que pode ser comprada, vendida e medida. O tempo tornou-se elemento fundamental de todas as relações econômicas e sociais. Ele mesmo tornou-se uma mercadoria específica.”<sup>18</sup>

Nesta nova sociedade capitalista, complementa RAMOS FILHO, as pessoas não comem quando tem fome, mas quando chega a “hora de comer”, e assim conclui: “Em certa medida, o relógio e as relações de produção que o controle parcelar do tempo possibilita se converteram em um novo escravizador social. Símbolo deste poder de controlar o próprio tempo e o tempo alheio, o relógio passa a figurar como novo hierarquizador social.”<sup>19</sup>

Como mercadoria o tempo passa a exigir do capitalista certa economia. Uma economia de tempo que, aplicada ao trabalho, transforma-se na busca pela redução cada vez maior do tempo na execução de determinadas tarefas. Nessa relação entre tempo e trabalho se desenvolve a noção de tempo útil expressa na clássica fórmula encontrada na obra de Max WEBER, citado por Benjamin FRANKLIN: “tempo é dinheiro”.<sup>20</sup> O capitalismo passa a imprimir velocidade nas relações de produção, permitindo o surgimento da economia do tempo, atribuindo maior importância às suas frações.

A mercadoria “força de trabalho” passa a ser quantificada em tempo e para ser vendida faz-se necessária sua disponibilidade pelo possuidor. O capitalista, ao contratar o operário por um determinado salário, para trabalhar durante um dado período, compra a mercadoria e não o valor de seu trabalho.

Para MARX:

O que o operário vende não é diretamente o seu trabalho, mas a sua força de trabalho, cedendo temporariamente ao capitalista o direito de dispor dela. Isto é tão verdadeiro, que a lei (...) fixa o máximo de tempo durante o qual um homem tem o direito de vender a sua força de trabalho. Se lhe fosse permitido fazê-lo por um período indefinido, a escravidão seria imediatamente restabelecida. Se, por exemplo, uma venda desse gênero

---

<sup>18</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 28.

<sup>19</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

<sup>20</sup> WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Tradução: Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2002. p. 42.

compreendesse toda a vida do operário, torná-lo-ia imediatamente escravo perpétuo do patrão.<sup>21</sup>

O trabalhador acaba vendendo sua força de trabalho ao capitalista – possuidor das condições econômicas para adquiri-la e dos meios de produção para explorá-la. O capital aparece quando o possuidor de meios de produção encontra o possuidor de força de trabalho livre no mercado vendendo sua força, caracterizando o sistema capitalista: a força de trabalho adquire forma de mercadoria, o trabalho adquire forma de trabalho assalariado.

#### 1.1.4. O Dinheiro que se Transforma em Capital

O dinheiro que se transforma em capital origina-se da forma de circulação dinheiro – mercadoria – dinheiro (D – M – D), na qual o dinheiro compra mercadoria para revendê-la, objetivando a obtenção de um valor excedente. A criação do valor excedente, juntamente com o valor primitivo, representa o capital.

Contudo, resta saber qual mercadoria pode ser comprada por determinado valor e revendida por outro maior. Oportunamente lembra-se que não se está aqui discorrendo sobre o valor agregado que o vendedor arbitrariamente implementa ao seu produto na revenda, pois em uma circulação complexa de produtos o valor acrescido é devolvido numa negociação futura.

Tendo em vista que a criação do capital não ocorrerá no valor final do dinheiro (M – D), uma vez que este apenas realiza o preço da mercadoria; e também não se dará no ato de circulação, na revenda da mercadoria, a mudança terá de ocorrer com a mercadoria comprada no primeiro ato (D – M), mas não em seu valor (pois se ocorrer troca de equivalentes as mercadorias serão pagas pelo seu valor). Se as mercadorias são compradas e vendidas por seu valor, só será possível lucrar produzindo mercadorias se existir uma que tenha a propriedade de criar o valor. Esta mercadoria capaz de criar valor, conforme destaca Karl MARX, encontra-se abundante na sociedade capitalista:

Para extrair valor do consumo de uma mercadoria, nosso possuidor de dinheiro deve ter a felicidade de descobrir, dentro da esfera da circulação, no mercado, uma mercadoria cujo

---

<sup>21</sup> MARX, Karl. **Salário ...**, p. 54.

valor-de-uso possua a propriedade peculiar de ser fonte de valor, de modo que consumi-la seja realmente encarnar trabalho, criar valor, portanto. E o possuidor de dinheiro encontra no mercado essa mercadoria especial: é a capacidade de trabalho ou a força de trabalho.<sup>22</sup>

Segue-se o seguinte raciocínio: um capitalista, possuidor de meios de produção, ou, neste momento, de dinheiro, pisa o cenário do mundo dos negócios como comprador. Este comprador, possuidor de dinheiro (D), tem o objetivo de “sair de cena” com uma quantidade maior de dinheiro (D’). O capitalista dará o primeiro passo utilizando o dinheiro para comprar mercadoria: D – M. O valor que ele antes possuía na forma de dinheiro, “como um camaleão ao sol, ganha apenas outra roupagem e aparece na mesma magnitude”<sup>23</sup>, encarnado na mercadoria.

De forma contrária, o vendedor de força de trabalho põe à venda sua “mercadoria” e a transforma em dinheiro: M – D. Com o dinheiro obtido compra artigos de primeira necessidade (mercadorias) para repor a força de trabalho consumida para tornar a vendê-la. O ciclo seria então M – D – M. Como o valor de M inicial equivale ao D, que por sua vez equivale ao M final, este ciclo pode repetir-se até a morte do trabalhador sem que ele extraia diferença alguma a seu favor.

Se o trabalho cria valor, a fonte de valor, ou, de lucro, encontra-se no trabalho. Resta explicar, então, qual mecanismo permite que se arranque do trabalhador mais valor que o contido em sua força de trabalho.

O capitalista compra a mercadoria (força de trabalho) pelo que ela vale. Como qualquer outra mercadoria seu valor determina-se pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la e reproduzi-la. O valor será aquele capaz de possibilitar que o empregado consiga comer, vestir-se, morar e reproduzir.

O capitalista não está comprando o produto originado da força de trabalho do empregado, mas apenas a força de trabalho. Segundo Paulo SANDRONI “uma coisa é a força de trabalho ou a capacidade de trabalho, uma mercadoria que como todas as demais tem o seu valor determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para ser produzida e reproduzida; outra coisa é o resultado dessa força de trabalho posta em ação, ou o produto dessa força de trabalho.”<sup>24</sup>

Aqui está a explicação: o valor que a mercadoria vendida produz equivale a um valor maior ao que ela contém. Isso porque se leva em conta, na hora de

---

<sup>22</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 197.

<sup>23</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 44.

<sup>24</sup> Ibid., p. 64.

calcular seu valor (o valor do salário), o tempo socialmente necessário na produção desta mercadoria, e não a quantidade de trabalho necessário. Esse tempo determina a maneira peculiar como realiza-se a exploração da força de trabalho e explica o “milagre” da criação do capital: A abundante quantidade de força de trabalho leva seu possuidor a ofertá-la por um preço muito inferior ao trabalho que realiza, empobrecendo à medida que produz riqueza.

Para melhor entender veja-se o seguinte exemplo<sup>25</sup>:

Uma empresa, para produzir 10 chapéus de palha, necessita, em tese, de um quilo de palha, que custa cinco reais. Nestes cinco reais já está incorporado o custo do trabalho para desbastar o taquaruçu (palha do coqueiro), cortá-lo em tiras, fervê-lo e deixar secá-lo debaixo de muita luz natural e trançar suas fibras.

O tempo de trabalho exigido para a produção da palha está contido no valor do chapéu. Assim, sabe-se que parte do valor do chapéu é formada pelo trabalho gasto na produção da palha. Nota-se que o trabalho do produtor da palha (desbastar, cortar, ferver, secar e trançar) transformou as folhas do taquaruçu em valor-de-uso, que têm um valor-de-troca, qual seja, cinco reais por quilo de palha.

Feito isso, passa-se a analisar a atividade da empresa produtora de chapéus que transforma a palha em outro valor-de-uso, agregando trabalho. No processo de trabalho uma quantidade desta mercadoria incorpora-se a palha.

A empresa tem um gasto de cinco reais por quilo de palha mais doze reais por dia pelo trabalho social necessário de cada um de seus funcionários (neste exemplo desconsiderar-se-ão quaisquer outras despesas que venham a existir) Portanto, a empresa desembolsou dezessete reais para produzir 10 chapéus, ou seja, cada unidade custou um real e setenta centavos. Ao vender cada chapéu de palha por este valor o capitalista nada criou, uma vez que a soma de um quilo de palha mais o trabalho social necessário do empregado é igual ao preço pelo qual foram vendidos os dez chapéus produzidos.

Contudo, a produção dos dez chapéus representa a quantidade de trabalho de quatro horas. O operário que trança a palha e cria o chapéu recebe doze reais pelo trabalho social necessário. O capitalista, insatisfeito pela não criação de valor,

---

<sup>25</sup> Os valores expressos no exemplo não representam a realidade fática das empresas produtoras de chapéus. Pela desnecessidade informativa, nenhuma pesquisa fora realizada na obtenção destes. Os números foram escolhidos arbitrariamente pelo autor do presente trabalho com o intuito meramente exemplificativo.

passa a exigir que seu empregado se submeta a jornada de trabalho de 8 horas diárias, já que comprou a jornada inteira de trabalho, pagando o mesmo valor, este suficiente para a manutenção e reprodução da força de trabalho.

O possuidor do dinheiro pagou o valor diário da força de trabalho; pertence-lhe, portanto, o uso dela durante o dia, o trabalho de uma jornada inteira. A manutenção quotidiana de força de trabalho custa apenas meia jornada, apesar de a força de trabalho poder operar, trabalhar, uma jornada inteira, e o valor que sua utilização cria num dia é o dobro do próprio valor-de-troca. Isto é uma grande felicidade para o comprador, sem constituir injustiça contra o vendedor.<sup>26</sup>

O capitalista, prevendo esta situação, adquire dois quilos de palha, pois sabe que o empregado ainda trabalhará para ele mais quatro horas. Desta sorte, a empresa gastou dez reais para adquirir dois quilos de palha, pagou ao trabalhador doze reais pela sua jornada diária de trabalho, ou seja, oito horas, tempo suficiente para produzir vinte chapéus. Vende cada unidade pelo mesmo um real e setenta centavos, ou seja, nenhum centavo acima ou abaixo de seu valor, obtendo uma receita de trinta e quatro reais. Deste modo, vinte e dois reais transformaram-se em trinta e quatro. Criou-se uma mais-valia de doze reais, o dinheiro transformou-se em capital.

A empresa não violou as leis que regem a troca de mercadoria, apenas fez o que qualquer outro comprador faz: consumiu seu valor-de-uso (a jornada inteira que comprou do vendedor da força de trabalho). Utilizando a mercadoria inteira e pagando por ela o valor correspondente à sua produção (tempo de trabalho socialmente necessário), o capitalista consegue criar valor e, conseqüentemente, criar o capital.

## 1.2. A PRODUÇÃO DA MAIS-VALIA

O capital divide-se em dinheiro primitivo e lucro, também conhecido como mais-valia ou valor excedente. O possuidor dos bens de produção, também conhecido como capitalista, busca sempre aumentar seu capital, produzindo valor excedente. Resta, portanto, entender como dá-se o processo de criação.

---

<sup>26</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 227.

### 1.2.1. O que é a Mais-Valia

A expressão mais-valia, encontrada nas obras marxistas, representa todo o valor excedente àquele gasto na produção da mercadoria. É o valor excedente obtido após a venda do produto produzido.

A produção de mercadoria tem dois objetivos: (i) produzir um valor-de-uso que seja destinado à venda, que tenha um valor-de-troca; e (ii) que esta mercadoria tenha um valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la.

O capitalista compra com seu dinheiro primitivo mercadorias (entre elas força de trabalho) para produção de outras mercadorias. Durante essa produção existem os gastos com matéria prima, infra-estrutura, aluguel de imóveis, máquinas e ferramentas, material de escritório, de limpeza, despesas com luz, água, segurança, telefone, dentre outros inúmeros produtos e serviços que determinadas empresas necessitam.

A mercadoria gerada ao final passa a ser vendida por determinado valor. Como a criação de valor excedente representa o objetivo do capitalista, a soma do valor de todas as mercadorias produzidas deverá ser superior às despesas necessárias à sua produção (aquelas citadas no parágrafo anterior). A mais-valia será representada pela diferença pecuniária entre as despesas e a receita gerada.

A título de exemplo, uma pequena fábrica de bicicletas produz cem unidades por mês, vendidas cada uma a um valor de duzentos reais. A receita bruta da empresa será de vinte mil reais. Mas para produzir as cem unidades foi necessário gastar, entre matéria prima, mão-de-obra, infra-estrutura, e todas as demais despesas, quinze mil reais. Assim, a mais-valia representa a monta de cinco mil reais.<sup>27</sup>

Contudo, o exemplo dos “chapéus de palha” é a senda para descobrir, além do conceito prático de “mais-valia”, o nível ou a taxa de exploração existente na relação de compra e venda da força de trabalho.

---

<sup>27</sup> Bem como o exemplo dos chapéus, estas informações deste também não representam a realidade fática das empresas produtoras de bicicletas. Assim, os números também foram escolhidos arbitrariamente pelo autor do presente trabalho com o intuito meramente exemplificativo.

O processo de produção da mais-valia origina-se de um excedente quantitativo de trabalho, no caso, as quatro horas a mais que o “chapeleiro” é obrigado a trabalhar. O objetivo principal do capitalista, portanto, é corolário da quantidade de mercadoria que o trabalhador está apto a vender. Retomando a estrutura de produção de mercadoria, o dinheiro primitivo que possui o capitalista será gasto com meios de produção (matéria prima, máquinas, ferramentas, etc.) e força de trabalho.

MARX assim explica:

A parte do capital, portanto, que se converte em meios de produção, isto é, em matéria-prima, materiais acessórios e meios de trabalho não muda a magnitude de seu valor no processo de produção. Chamo-a, por isso, parte constante do capital, ou simplesmente capital constante.

A parte do capital convertida em força de trabalho, ao contrário, muda de valor no processo. Reproduz o próprio equivalente e, além disso, proporciona um excedente, a mais-valia, que pode variar, ser maior ou menor. Essa parte do capital transforma-se continuamente de magnitude constante em magnitude variável. Por isso, chamo-a parte variável do capital, ou simplesmente capital variável.<sup>28</sup>

Compreende-se que o dinheiro primitivo, ou também chamado de capital inicial (C), decompõe-se em duas partes: dinheiro gasto com os meios de produção (c) – capital constante – e dinheiro gasto com força de trabalho (v) – capital variável. Ou seja:  $C = c + v$ .

Como no exemplo dos “chapéus de palha”, ao invés das quatro horas suficientes para produzir o trabalho social necessário, a jornada durou oito horas, produzindo, além de seu próprio valor, também um valor excedente. O trabalho continua além do ponto que se produz o equivalente do valor da força de trabalho.

Vinte e dois reais (C) representam a soma do valor gasto com as despesas de 2 kg de palha (c), que custam dez reais, mais doze reais com a força de trabalho (v). No final do processo surgem os 20 chapéus de palha pelo preço de trinta e quatro reais, portanto, complementando a fórmula acima:  $C = (c + v) + m$ , em que “m” representa o lucro obtido, ou a mais-valia. Visto de uma forma estrutural:

$$R\$22,00 = (R\$10,00 + R\$12,00) + R\$12,00 = R\$34,00$$

---

<sup>28</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 244.

Esta fórmula demonstra como C converte-se em C', ou como vinte e dois reais converteram-se em trinta e quatro.

O valor gerado no processo não é  $(c + v) + m$ , ou (dez reais + doze reais) + doze reais. Apenas  $v + m$  (ou doze reais + doze reais), pois "c" é capital constante. Os dez reais gastos com a palha estão incorporados nos trinta e quatro reais. Se o valor do quilo da palha aumentar para oito reais, haverá o repasse desta diferença para o preço do produto, ficando  $C = \text{oito reais}(m) + \text{doze reais}(v)$ . Consequentemente o custo do chapéu subirá para dois reais.<sup>29</sup>

Voltando ao exemplo em que o quilo da palha vale cinco reais, o valor gerado  $(v + m)$  foi de vinte e quatro reais, sendo doze reais de capital variável (força de trabalho) e doze reais de mais-valia.

Segundo a concepção marxista de mais-valia, a magnitude relativa (proporção em que aumenta o valor do capital variável) é determinada pela relação entre a mais-valia e a força de trabalho, expressando-se pela fórmula  $m/v$ .<sup>30</sup> No exemplo acima ela é  $12/12 = 100\%$ . Essa é a taxa da mais-valia, ou expressão exata do grau de exploração da força de trabalho.

Na criação da mais-valia a jornada de trabalho fragmenta-se em dois períodos: (i) o tempo de trabalho necessário (aquele que corresponde ao salário) e (ii) o tempo de trabalho que ocorre após o necessário, o tempo de trabalho excedente (aquele que constitui a mais-valia). Embora constitua dispêndio de força de trabalho, não representa nenhum valor para o trabalhador, apenas para o capitalista, que vê a criação do capital.

Para calcular a taxa de mais-valia também se pode utilizar a relação entre o tempo excedente (t.e.) e o tempo necessário (t.n.), na qual esta taxa será obtida pela fórmula  $t.e./t.n.$ .<sup>31</sup>

Considerando o exemplo dos chapéus de palha, a taxa de mais-valia obtida através da fórmula  $m/v$  é  $12/12 = 100\%$  de exploração. Utilizando a relação de

---

<sup>29</sup> Ao produzir 20 mercadorias, a receita será de quarenta reais. Diminuído as despesas com matéria-prima (2 kg de palha a oito reais o quilo) e força de trabalho, o valor excedente continua os mesmos doze reais. Assim, se subtraindo o dinheiro primitivo da receita final obtém-se a mais valia: quarenta reais menos vinte e oito (novamente considerando o quilo da palha a oito reais) resulta no mesmo valor excedente de doze reais.

<sup>30</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 252.

<sup>31</sup> Ibid., p. 254.

tempo (t.e./t.n.) também surgirá o índice de 100% de exploração. O trabalhador laborou metade do dia para si e a outra metade para o capitalista.

Ainda, pode-se representar a jornada de trabalho da seguinte forma:

$$A\text{---}B\text{---}C,$$

em que AB representa o trabalho necessário, BC o trabalho excedente e AC toda a jornada de trabalho.<sup>32</sup>

Prestimosa, nesta ocasião, a opinião de Paulo SANDRONI a cerca da atuação prática do capitalista com relação à taxa de exploração dos trabalhadores. Para o autor:

Quer aumentando a parcela da mais-valia através da ampliação da jornada de trabalho ou da intensificação do mesmo, quer reduzindo o tempo de trabalho necessário para que o trabalhador crie um valor equivalente ao de sua força de trabalho, ou inclusive pagando ao trabalhador um salário inferior ao valor de sua força de trabalho, o objetivo é sempre o mesmo: ganhar mais às custas do trabalhador.<sup>33</sup>

Pretendeu-se demonstrar, com a taxa de mais-valia, a relação diretamente proporcional do tempo de trabalho com o lucro que o capitalista almeja obter. A forma mais simples, portanto, de aumentar a taxa de mais-valia é afastar ao máximo “B” de “C”, e com isso aumentar o tempo excedente da jornada de trabalho.

### 1.2.2. Mais-Valia Absoluta

Está comprovado que o lucro do capitalista cresce com o aumento do trabalho excedente. Portanto, o aumento da mais-valia pode ser obtido através da extensão da jornada de trabalho.

O fabricante de chapéu utilizou 4 horas da jornada de seu funcionário para pagar o trabalho necessário, e das 4 horas restantes da jornada produziu mais-valia com uma taxa de 100%. Isso significa que se a jornada for aumentada para 12 horas, sem aumentar o salário, a taxa de exploração será de 200%. Portanto, como

---

<sup>32</sup> Analisa-se sobre outra perspectiva: para produzir um automóvel o trabalhador labora uma jornada de trabalho AC, em que o tempo de trabalho necessário possui 6 horas e o tempo de trabalho excedente 2 horas. Desta forma obtém-se: A-----B--C, com uma taxa de exploração de 33%.

<sup>33</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 68.

estratégia para aumentar a taxa de lucro basta estender a duração da jornada de trabalho ao máximo, sem aumentar o salário, de modo que, depois de ter produzido o valor necessário para recompor sua força de trabalho, o operário possa continuar trabalhando mais tempo.

Esta majoração do tempo de trabalho representa uma conveniente forma de aumento de valor excedente ao capitalista porque ele não aumenta seus gastos (nem de valor constante, nem de valor variável). No começo do capitalismo utilizou-se essencialmente o alargamento da jornada de trabalho para aumentar a mais-valia. Contudo, com o início das tensões e conflitos oriundos da insatisfação da classe trabalhadora, o Estado vê-se obrigado a limitar a exploração da força de trabalho para garantir o bem estar social, condição essencial para o desenvolvimento do capitalismo.

MARX analisa da seguinte maneira a duração do tempo de exploração:

Se fazemos a linha prolongada BC ou o trabalho excedente = 0, obtemos, por certo, um limite mínimo, isto é a parte da jornada em que o trabalhador tem necessariamente de trabalhar para viver. Mas, no modo de produção capitalista, o trabalho necessário só pode constituir uma parte da jornada de trabalho, e a jornada de trabalho, portanto, nunca pode reduzir-se a esse mínimo. Em compensação, possui a jornada de trabalho um limite máximo. Não pode ser prolongada além de certo ponto. Esse limite máximo é determinado duplamente. Há, primeiro, o limite físico da força de trabalho. Durante o dia natural de 24 horas, só pode um homem despendar determinada quantidade de força de trabalho. Do mesmo modo, um cavalo só pode trabalhar, todos os dias, dentro de um limite de 8 horas. Durante uma parte do dia, o trabalhador deve descansar, dormir; durante outra, tem de satisfazer necessidades físicas, alimentar-se, lavar-se, vestir-se etc. Além de encontrar esse limite puramente físico, o prolongamento da jornada de trabalho esbarra em fronteiras morais. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais cujo número e extensão são determinados pelo nível geral de civilização.<sup>34</sup>

Coadunando com o pensamento marxiano, Josué PEREIRA DA SILVA entende que a jornada de trabalho não pode ser determinada apenas pelo tempo socialmente necessário, eis que a existência do modo de produção capitalista está fundada sobre a apropriação do trabalho excedente. Entrementes, há também uma jornada máxima, determinada pelas limitações da força de trabalho.

Uma pessoa não pode dedicar todas as 24 horas do dia ao trabalho, porque durante esse período ela tem outras necessidades físicas a satisfazer. O trabalhador precisa, além de trabalhar, alimentar-se, limpar-se, vestir-se, repousar, dormir, etc., de forma que somente uma parte destas 24 horas pode ser gasta com trabalho. Em segundo lugar, há também limites morais para que a jornada de trabalho não ultrapasse um determinado limite máximo:

---

<sup>34</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 270 - 271.

o trabalhador precisa de tempo para satisfazer às necessidades espirituais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura.<sup>35</sup>

Desta sorte, o movimento dos trabalhadores por melhores condições de trabalho obrigou o Estado a ditar medidas mínimas de limitação da exploração da força de trabalho, impossibilitando o empregador de acumular “mais e mais” o vil metal. Se por um lado o trabalhador passou a usufruir de uma melhor condição de vida, por outro possibilitou a contínua exploração da força de trabalho pelo sistema capitalista. Neste momento começa a materializar-se o caráter ambivalente da jornada de trabalho limitada.

### 1.2.3. Mais-Valia Relativa

Frente a inúmeras insurgências do movimento operário, o Estado aceita limitar o tempo de trabalho, impossibilitando, em tese, a obtenção de valor excedente através do alargamento da jornada. Diante destas restrições, para o capitalismo continuar a aumentar a mais valia, torna-se necessário desenvolver novos meios de prolongar o tempo de trabalho excedente.

Se a quantidade de mercadoria foi fixada, ou seja, se a jornada A—B—C teve seu extremo engessado, a única maneira de aumentar a taxa de mais-valia seria através da diminuição do tempo necessário (A—B). Assim, o tempo de trabalho excedente (B—C) prolongar-se-á sem alterar o tempo total de trabalho.

Utiliza-se novamente o exemplo do produtor de chapéus de palha para explicar o que se pretende. Aquela fábrica, que produzia vinte chapéus de palha por dia, sendo que a metade representava o tempo de trabalho necessário e o restante trabalho excedente, adquire uma máquina que dobra a produção de chapéus. Portanto, a produtividade do trabalho cresce, uma vez que no mesmo tempo serão feitos quarenta chapéus

Como para subsistir o trabalhador continua precisando dos mesmos dez chapéus (que representam o tempo socialmente necessário), essa quantidade pode ser produzida em apenas duas horas, ou seja, o trabalho necessário foi reduzido pela metade, enquanto o tempo excedente aumentou de quatro para seis horas.

---

<sup>35</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 37.

Com a inserção de técnicas mais avançadas na produção da mercadoria, a taxa de mais valia aumenta, segundo o exemplo, de 100% (4/4) para 300% (6/2). Isso acontecerá sem alterar o tempo total da jornada de trabalho.

Impende destacar que não é apenas o aumento direto da produção daquela determinada empresa que faz com que o tempo de trabalho necessário contraia e o excedente aumente. Também é possível fazer o trabalho necessário diminuir, reduzindo o custo de vida da classe operária.

O trabalhador submetido à jornada de oito horas, das quais seis representam o tempo necessário e as últimas duas tempo excedente, recebe como valor do salário médio diário dez reais. Para aumentar a taxa de mais-valia o capitalista reduz esse salário para nove reais. Por óbvio que os meios de subsistência do possuidor da força de trabalho diminuiriam em 10%, reproduzindo de maneira atrofiada sua mercadoria de troca. Ou como acentua MARX “o trabalho excedente estaria aí prolongando com a violação de seus limites normais, usurpando parte do tempo de trabalho necessário.”<sup>36</sup>

Portanto, este embuste não é uma forma de produção de mais-valia relativa. A outra forma de reduzir o tempo de trabalho necessário para aumentar o tempo excedente é diminuir o custo das necessidades do trabalhador através do barateamento de mercadorias que compõem os artigos de primeira necessidade.

O mesmo acontece quando o aumento da produtividade ocorre na maioria dos produtos agropecuários. Quando o arroz e o feijão, que constituem os alimentos de base do povo brasileiro, por alguma razão (e não é necessário procurar muito) aumentam drasticamente de preço, os capitalistas pressionam o governo para “baratear” estes produtos, importando o que for necessário e vendendo-os a preços mais acessíveis. Caso contrário, cedo ou tarde os trabalhadores pedirão reajustes salariais para enfrentar a carestia.<sup>37</sup>

Quem sai ganhando com a redução dos produtos essenciais é quem compra força de trabalho cujo preço para produção foi barateado. MARX assim já previa: “Se um capitalista, individualmente, barateia camisas, elevando a força produtiva de trabalho, não tem ele necessariamente em mira reduzir em determinada percentagem o valor da força de trabalho e, conseqüentemente, o tempo de trabalho

---

<sup>36</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 364 - 365.

<sup>37</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 79.

necessário, mas, na medida em que, por fim, contribui para esse resultado, concorre para elevar a taxa geral da mais-valia.”<sup>38</sup>

Conclui-se, portanto, que o desenvolvimento da produtividade e a redução de preços dos artigos de primeira necessidade têm por objetivo contrair a parte da jornada de trabalho que o operário trabalha para si, aumentando a outra parte na qual trabalha gratuitamente para o capitalista.

### 1.3. O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

A mentalidade de considerar a superioridade da modernidade sobre quaisquer outros momentos históricos conduz à fantasia de que hoje trabalhar-se-ia menos horas durante a vida do que outrora. Contudo, a quantidade de trabalho não depende exclusivamente dos avanços tecnológicos, oscilar dependendo da intensidade de acumulação intrínseca ao modo de produção.

#### 1.3.1. Breve Análise Acerca da Curva do Trabalho na História

De acordo com estimativas levantadas por Sadi DAL ROSSO, a jornada normal de trabalho na Inglaterra, nos séculos XIV e XV, variava entre 2.500 a 3.000 horas anuais, sendo que próximo ao ano de 1495 já compreendia 3.200 horas. Ao final do século XVIII e ao começo do XIX a prática de exploração foi aprofundada, chegando a duração do trabalho até o limite da capacidade humana.

Não há dúvida de que as horas de trabalho aumentaram enormemente durante o primeiro quartel do século XIX... Em Manchester, em 1825, as horas de trabalho nas fábricas e nas minas variavam de 12 horas e meia a 14 e o trabalho era executado de dia e de noite... para homens adultos. Para mulheres e crianças as condições eram piores... Os meninos empregados em fábricas e minas trabalhavam entre 18 e 20 horas ao dia.<sup>39</sup>

As estimativas, segue o autor, indicam que a jornada média anual até a Revolução Industrial variava entre 3.500 a 3.750 horas, em alguns casos até 4.000 horas, representando jornada diária de 11 a 13 horas e semanal de 67 a 77 horas de trabalho. Estas jornadas atingiram o auge da expansão, ponto além do qual não

---

<sup>38</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 367.

<sup>39</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade: O castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996. p. 80.

pode avançar sob pena de conduzir os trabalhadores à morte por excesso de trabalho.

“O desenvolvimento capitalista sem regulação estatal ou social fez com que o número de horas anuais aumentasse consideravelmente até chegar a 4500 horas em comparação com as menos de 2000 horas anuais de antes da chegada da burguesia ao poder.”<sup>40</sup>

Após atingir o ápice, a jornada de trabalho começou a ser reduzida. Observa Alexandre Agra BELMONTE que a partir de 1950 até o fim dos anos setenta a redução da duração anual persistiu direta (diminuição nominal) e indiretamente (aumento dos períodos de descanso). Em 1979 a jornada anual estava situada entre 1.600 a 1.800 horas de trabalho.<sup>41</sup>

As colisões sindicais foram imprescindíveis na conquista de melhores condições de trabalho, mas o crescimento econômico e o aumento da produtividade foram os fatores realmente decisivos. O Estado agia com o intuito de manter a paz social e o desenvolvimento do sistema.

Contudo, o cenário internacional das últimas décadas não continuou favorecendo a busca da contínua redução. O avanço de políticas neoliberais, o enfraquecimento do movimento sindical, bem como a competitividade oriunda da globalização econômica são elementos que apontaram para uma forte retomada de aumento de tempo de trabalho, principalmente em países tecnologicamente atrasados, que buscam compensar a baixa produtividade (entenda-se mais-valia relativa) impondo longas jornadas de trabalho (mais-valia absoluta).

Países da Ásia, da América Latina e da África, bem como países ex-comunistas, seguem a mesma tendência de impor mais trabalho a seus cidadãos. Isso porque, menos aparelhados de condições tecnológicas de produção de bens e serviços, e sua classe dominante aguçada pela avareza de acumular o vil metal, uma das saídas que lhes resta para acelerar o crescimento econômico é impor mais trabalho.<sup>42</sup>

Assim, nos países onde a exploração da força de trabalho ocorre de maneira rude, um dos sacrifícios pedidos (pelos capitalistas) à classe trabalhadora para subir

---

<sup>40</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Crise Capitalista, Duração do Trabalho e Gestão Empresarial. **Revista do Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS**. Porto Alegre, n.6, 2009. p. 180.

<sup>41</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da Jornada de Trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 68, n. 2, p. 165-172, fev./ 2004, p. 165.

<sup>42</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 110.

de *status* é que abracem a causa para conseguir o que “todos” desejam, conduzindo à idéia exposta por Cássio Mesquita BARROS de “sacrifícios necessários” para o restabelecimento dos grandes equilíbrios econômicos.<sup>43</sup>

Considerando que aumentar a jornada não é uma tarefa fácil de conseguir-se através do consenso, alguns países recorrem aos regimes extremistas, silenciando sindicatos, apagando oposições, restringindo serviços de fiscalização, precarizando a legislação trabalhista, permitindo exploração de sobretrabalho, dentre outras práticas corriqueiras que objetivam aumentar o processo de acumulação de capital.

As crises econômicas também são utilizadas como embuste para criar condições propícias ao aumento da duração do trabalho. A permanência indefinida da crise de acumulação pode conduzir ao rebaixamento das condições gerais de vida da população. Desta forma, mais facilmente convence-se quem desfrutava de boa vida a mantê-la, ainda que para isso tenha que trabalhar mais.

E assim desenha-se a curva do tempo de trabalho, aumentando a partir do início do capitalismo até atingir o ápice da Revolução Industrial. Começa a reduzir através dos conflitos sociais, estagnando nas últimas décadas.

### 1.3.2. Tempo de Trabalho Social Agregado ao Longo da Vida do Operário

Mesmo sobre a égide de uma jornada de trabalho menor, o operário tem trabalhado ao longo de sua vida ativa por mais tempo. Também tem produzido como nunca antes o fez. É notório que o trabalhador tem “saído” cada vez mais tarde do mercado de trabalho.

Há de se observar que a tendência demográfica aponta para um constante aumento da expectativa de vida da população, o que gera um prolongamento na vida e elastecimento do tempo de trabalho despendido ao longo da vida.

Importante ressaltar que o ingresso na vida ativa também vem sendo retardado. A partir da generalização da educação, formas avançadas de treinamento passaram a ser requeridas para o trabalho, prolongando o tempo de escolarização e

---

<sup>43</sup> BARROS, Cássio Mesquita. A Redução da Jornada de Trabalho como Estímulo à Ampliação dos Empregos. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 67, n.5, p. 536-544, maio/2003. p. 536.

profissionalização. Outrossim, a falta de empregos leva o indivíduo a especializar-se cada vez mais para diferenciar-se.

Com as mudanças ocorridas no sistema previdenciário ao longo dos anos ampliou-se o tempo de vida ativa das pessoas. Isso significa que se está invertendo, na substância, a tendência histórica da diminuição da jornada.

Observe-se uma pequena simulação com dados. Um trabalhador (homem) subordinado à jornada de trabalho anterior à Constituição de 1988, ou seja, 48 horas semanais, estava submetido à legislação previdenciária que lhe permitia aposentar-se com 30 anos de contribuição. Considerando que o ano possui 52 semanas, este homem teria trabalhado ao longo de sua vida ativa 74.880 horas. Imagine que seu filho, quando começou a trabalhar, o fez sob a nova jornada de trabalho de 44 horas semanais, mas também sob as novas regras da previdência, alteradas pela Emenda Constitucional n. 20, de 1998, que determina a aposentadoria com 35 anos de contribuição. Neste caso, seu filho, mesmo submetido a uma jornada semanal inferior, trabalhará ao longo de sua vida ativa 80.080 horas. Serão 5.200 horas trabalhadas a mais que seu pai.

Para DAL ROSSO:

A diminuição do tempo de trabalho sob uma medida, às vezes, não passa de um grande embuste sob outra. Em muitos casos, está ocorrendo efetivo aumento de trabalho, sob o disfarce da redução da jornada diária ou semanal. Este é o paradoxo da tendência invertida, quando o menos tempo de trabalho se transforma em mais. Ocorre uma redistribuição de menos horas de trabalho ao ano por um período mais longo de anos, cujo efeito é aumentar a jornada vital de trabalho.<sup>44</sup>

A duração do trabalho ao longo da vida de uma pessoa é pouco comum nos estudos sobre tempo de trabalho. Aparece mais em análises prospectivas que preestabelecem cenários ou que discutem o planejamento social futuro. Contudo, sua análise permite demonstrar que o operário tem trabalhado cada vez mais, permitindo um aumento da produção de bens e riquezas.

Ainda, sob esse mesmo panorama de quantidade de trabalho, consentânea é a análise referente ao aumento do trabalho social agregado. A diminuição da jornada de trabalho mensal individualizada não implica necessariamente em redução do volume de trabalho social. Os trabalhadores podem trabalhar algumas horas a

---

<sup>44</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 54.

menos por semana do que seus pares mais antigos, entretanto, somado o esforço da coletividade, o conjunto do trabalho social vem aumentando, uma vez que é sabido que o número de pessoas assalariadas continua crescendo.

### 1.3.3. Tempo de Trabalho como Fator Estruturante da Vida Social

As sociedades constroem-se por meio do trabalho e organizam-se em torno dele. O trabalho prove o sustento individual e a acumulação de riquezas. Também fornece um fator de estruturação para a vida coletiva, as instituições, as relações sociais e as ideologias.

Sadi DAL ROSSO destaca que “a determinação dos lugares e dos papéis sociais, a organização das classes sociais, o estabelecimento e a divisão dos poderes na sociedade, a ordem e a mudança contêm vínculos estreitos com o sistema de trabalho organizado na sociedade.”<sup>45</sup>

O trabalho, como elemento gerador dessas identidades e como estruturador da vida social, pode exercer influência maior ou menor. Numa sociedade de não acumulação, seu lugar é mais restrito, enquanto que se estiver organizada em torno da acumulação de capital, mais tenderá a crescer o papel do trabalho como elemento catalisador.

#### Segundo Wilson RAMOS FILHO

O *caráter orgânico* da temporalidade capitalista radica em sua função de coerção e coesão social, eis que o controle do tempo está necessariamente incluído no processo de formação de uma determinada vontade coletiva para um determinado fim político. Ao fixar o tempo para o trabalho e o tempo para o não trabalho, e em seguida, ao transformar o tempo de não trabalho em tempo de consumo, resta estabelecido um modo de vida.<sup>46</sup>

Ainda, destaca o autor, no sistema capitalista o tempo converteu-se em ponto de referência de toda racionalidade econômica, pois relaciona todas as categorias ao resultado econômico. Por exemplo: taxa de lucro, horas de trabalho, aluguel, etc. Esta relação tem o intuito de disciplinar os trabalhadores, permitindo significativos ganhos de produtividade, algumas vezes apresentados como se fossem frutos da racionalidade aplicada à produção.

---

<sup>45</sup> Ibid., p. 60.

<sup>46</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

O homem, através de seu trabalho, busca sua realização, seu *status* social, seu conforto e lazer. E quando se fala em lazer, para usufruto daquilo que o trabalho gerou, logo vem à mente a duração do trabalho. O descanso à noite consome um terço, em média, das vinte e quatro horas do dia. Ainda, há outras necessidades fisiológicas que demandam tempo. A limitação do horário de trabalho, desde o início, tornou-se um problema de organização social e mesmo de conflitos. O trabalho modela o homem, que, por ele, se auto-organiza e o usa para também organizar sua vida social.<sup>47</sup>

Assim, visto a importância que o tempo de trabalho possui na vida do indivíduo e da sociedade, o segundo capítulo analisará dogmaticamente a legislação trabalhista brasileira no que diz respeito ao tempo de trabalho, de sobretrabalho e de reposição da força de trabalho.

---

<sup>47</sup> SILVA, Ciro Pereira da. **Jornada Flexível de Trabalho**: Ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997. p. 18.

## 2. A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Federal brasileira determina, no seu art. 7º, inciso XIII, que o trabalho normal terá duração não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Contudo, mais adiante, no inciso XVI, condiciona um adicional pecuniário quando a jornada for superior à normal.

### 2.1. LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Depois do fim da 1ª Grande Guerra, que resultou no Tratado de Versalhes e, após, na Conferência de Washington, realizados, respectivamente, em junho e outubro de 1919, as atitudes em relação à duração do trabalho no Brasil evoluíram seguindo a referência das oito horas.

Contudo, antes da jornada de oito horas, o operário brasileiro também foi vítima da contumaz exploração capitalista que se refletia em longas horas de trabalho sem descanso. Este será o ponto de partida do segundo capítulo.

#### 2.1.1. Origem e História da Duração do Trabalho no Brasil

Antes de qualquer regulamentação normativa sobre a jornada de trabalho, estudos históricos sobre as primeiras fábricas instaladas no Brasil propiciaram elementos valiosos para a compreensão da duração do tempo de trabalho.<sup>48</sup>

Sadi DAL ROSSO comenta em sua obra que na fábrica Irmãos Mascarenhas Ltda., situada em Minas Gerais, a jornada de trabalho no final do século XIX correspondia a doze horas diárias, além das horas extraordinárias. No Rio de Janeiro e em São Paulo a situação não era diferente. De acordo com

---

<sup>48</sup> Digno de nota em qualquer trabalho que remonte a história da jornada de trabalho são os fatos ocorridos em 1886, na industrializada cidade de Chicago. No dia 1º de maio daquele ano, 500 mil trabalhadores saíram às ruas exigindo a redução da jornada para oito horas de trabalho. A polícia reprimiu a manifestação, dispersando a concentração, depois de ferir e matar dezenas de operários. Os trabalhadores não se deixaram abater, quatro dias depois da reivindicação de Chicago, os operários voltaram às ruas e foram novamente reprimidos: 8 líderes presos, 4 trabalhadores executados e 3 condenados a prisão perpétua. Em 1889 o Congresso Operário Internacional, reunido em Paris, decretou o 1º de Maio, como o Dia Internacional dos Trabalhadores, um dia de luto e de luta. Sobre os fatos ocorridos em 1º de maio de 1886, ver CARDOSO, Alcina de Lara. ARAUJO, Sílvia Pereira de. **1. de maio, cem anos de solidariedade e luta 1886-1986**. Curitiba: Beija Flor, 1986.

inquéritos apresentados em 1912, os operários eram submetidos a jornadas de 10 ou 11 horas, que oficialmente iniciava por volta das cinco e meia da manhã e terminava próximo às seis da tarde.<sup>49</sup>

Segue o autor discorrendo que a determinação do tempo de trabalho era resolução exclusiva da administração da empresa, que poderia, por uma simples comunicação, alterar (entenda-se aumentar) a jornada de acordo com as necessidades da produção, sem o necessário aumento salarial ou pagamento de horas extraordinárias, chegando a estimar que a duração da jornada de trabalho no início da industrialização brasileira condizia, no mínimo, a 12 horas diárias, excluídas as horas em sobre jornada. Esse número conduz a um patamar superior a 3.600 horas anuais, números parecidos ao laborado durante a Revolução Industrial na Inglaterra.

Segundo Cássio Mesquita BARROS, em 1913 um brasileiro médio trabalhava 3.016 horas anualmente, o que significava jornadas muito extensas, ou 377 dias em jornadas de 8 horas.<sup>50</sup>

A fixação legal de uma jornada de trabalho começa a se desenvolver, primeiramente, pela regulamentação do trabalho de crianças e adolescentes. Antes de 1930 somente o decreto n. 1.313, de 17.01.1891, limitava a jornada de trabalho. Ele fixava em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino. Esse decreto tinha o seu campo de incidência restrito ao então Distrito Federal, jamais sendo aplicado, uma vez que não havia quem fiscalizasse.<sup>51</sup>

Após a proclamação da República, já em 1891, foi instituído mecanismo, por decreto, que previa Inspeção por parte do Estado para garantir o cumprimento da norma que limitava nove horas a jornada de trabalho dos meninos de 14 e 15 anos (as crianças de 12 a 14 tinham o teto de sete horas diárias o labor). Todos os demais trabalhadores, a partir dos 16 anos, cumpriam jornadas superiores, geralmente de doze horas diárias, fixadas livremente, sem qualquer limitação, guardando coerência com o Estado Liberal, fundado no contrato e na autonomia da vontade.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A jornada ...**, p 231.

<sup>50</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Op. cit., p. 536.

<sup>51</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos S.A., 1950. p. 32 e SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 111.

<sup>52</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Crise ...**, p. 182.

No início do século XX os grupos assalariados começaram a se fortalecer. Em 1906, já constituídos como grupos socialmente expressivos, inspirados nas lutas dos movimentos operários dos Estados Unidos e dos países avançados da Europa, passaram a perseguir uma jornada de trabalho de oito horas. A luta pela limitação da jornada foi o elemento central da greve deflagrada em 1907, conhecida como “a greve pelas oito horas de trabalho”, que teve seu centro em São Paulo, irradiando-se pelo interior paulista e pelo Rio de Janeiro.<sup>53</sup>

Participaram da greve ampla gama de profissionais, tomando o movimento um caráter quase geral, isto é, acima de um setor específico da divisão social da indústria. A diversidade das categorias em greve indica como a gestão do tempo de trabalho era uma reivindicação que sobrepassava a divisão do trabalho e como transformou-se numa questão geral para todos os assalariados.

A greve foi bem sucedida. Algumas categorias conseguiram avanços maiores que outras, uma vez que as tratativas ocorreram descentralizadas em cada ramo de negócio.

(...) especialmente nos pequenos negócios, nas pequenas empresas, as oito horas ao dia foram mais facilmente conquistadas do que nas grandes empresas, que continuaram com jornadas de 10 e 11 horas por dia de trabalho. Mesmo nestes casos em que a jornada ficou estabelecida com duração de 10 ou 11 horas diárias, ainda assim a greve resultou em vitória, já que o tempo de trabalho era consideravelmente mais extenso. Os carvoeiros da cidade do Rio de Janeiro, participantes ativos da greve, trabalhavam até 14 horas ao dia.<sup>54</sup>

A greve de 1907 constituiu o primeiro movimento de expressão geral. A partir desse momento a bandeira das oito horas diárias, quarenta e oito horas semanais, passou a integrar a pauta de reivindicações dos movimentos grevistas. Prova disso foi o movimento subsequente, de 1912, em que operários sapateiros e têxteis da região de São Paulo obtiveram a jornada de oito horas e trinta minutos.<sup>55</sup>

Josué PEREIRA DA SILVA comenta que um ano antes do movimento de 1912 o tema da duração do trabalho foi introduzido na Câmara dos Deputados através de um projeto de lei do deputado Nicanor Nascimento, visando à regulamentação da jornada de trabalho no comércio da capital da República.

---

<sup>53</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A jornada ...**, p 231.

<sup>54</sup> Id.

<sup>55</sup> Ibid., p. 234.

Nascimento propunha a fixação da jornada de trabalho no comércio da capital federal em doze horas diárias, e não em oito, como desejavam os trabalhadores, alegando que a natureza do trabalho no comércio impunha uma duração do trabalho diferente daquela considerada ideal para o trabalho fabril.<sup>56</sup>

Entre os anos de 1911 e 1912 os deputados Figueiredo Rocha e Rogério Miranda apresentaram projeto de lei ao Congresso Nacional, fixando a jornada em oito horas diárias. A proposta foi considerada tão avançada aos olhos da burguesia e da aristocracia dominante que o projeto foi considerado anárquico, subversivo e imoral, sequer chegando a ser apreciado formalmente, morrendo nos arquivos de uma das Comissões do Congresso Nacional.<sup>57</sup>

Mesmo com algumas classes operárias conseguindo a redução da jornada, é importante destacar que continuavam as longas jornadas a vigorar através da prática das horas extras. Por tais motivos, em 1917, nova greve foi deflagrada em São Paulo. Trouxe, entre suas reivindicações, a jornada de oito horas e o acréscimo de 50% nas horas extraordinárias. Característica peculiar deste movimento foi o forte apoio popular, isso porque os grevistas defendiam, também, redução dos preços dos aluguéis e barateamento dos gêneros da primeira necessidade. Por causa do alto enfrentamento com a polícia criou-se uma prática secular no Brasil de que “greve é caso de polícia”.<sup>58</sup>

Ainda, em 1917 e 1918, o deputado Maximiliano de Figueiredo, como relator da matéria na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos deputados, aceitando a indicação de Maurício de Lacerda, elaborou projeto de Código do Trabalho, considerado como o primeiro bom trabalho legislativo apresentado no Brasil sobre o assunto. O projeto fixava jornada de oito horas diárias, estipulava intervalo diário e descanso semanal. Novamente a discussão é engavetada.<sup>59</sup>

Até o ano de 1917 não existia nenhuma lei no país que limitava a jornada de trabalho em oito horas. Os limites conquistados só ocorreriam, na prática, por meio dos movimentos sindicais.

A primeira legislação a ser votada pela Assembléia Legislativa e sancionada pelo governador ocorreu na Bahia. Premido pelos efeitos da grande greve local de

---

<sup>56</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 111.

<sup>57</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 33.

<sup>58</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A jornada ...**, p. 235.

<sup>59</sup> Ibid., p. 236.

1917, o governo fixa em lei, naquele mesmo ano, a duração da jornada de oito horas de trabalho diário nos estabelecimentos industriais.<sup>60</sup>

O fim da Primeira Grande Guerra teve como fruto o Tratado de Versalhes, no qual as Nações contratantes se obrigaram a adotar a jornada de oito horas diárias ou a semana de quarenta e oito horas, bem como o descanso hebdomadário (art. 427), com o objetivo de restaurar a dignidade do operário como pessoa humana. Assim, para tornar realidade a universalização dos princípios de proteção ao trabalhador, resolveu a conferência criar a OIT – Organização Internacional do Trabalho –, com a função precípua de manutenção da paz mediante o caminho da realização da justiça social e equilíbrio entre os Estados concorrentes.<sup>61</sup>

Na verdade, o real objetivo que se esperava com a criação da OIT era propiciar condições mínimas ao operariado para que este pudesse retomar a produção em escala fordista, reconstruindo a sociedade capitalista. Assim, sabendo que a diminuição do tempo de trabalho representava a principal luta da classe trabalhadora, a primeira convenção realizada pela OIT, em outubro de 1919, tratou de fixar a jornada de trabalho em oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais.<sup>62</sup>

Após o final da Primeira Grande Guerra o ideário liberal até então dominante, cuja concepção de sociedade estava fundada no individualismo e no rechaço da possibilidade de intervenção estatal no âmbito contratual e social, começa a ruir.

Em 21 de outubro de 1927, através do Decreto n. 17.934-A, foi instituído o Código de Menores, que introduziu medidas de assistência e proteção aos menores de 18 anos, limitando em 6 horas o trabalho dos menores aprendizes em certos estabelecimentos.<sup>63</sup>

A etapa até 1930 foi considerada como pré-história do direito do trabalho no Brasil:

Neste período já existiam relações capitalistas de produção, um contratante já subordinava o outro; os empregadores já se apropriavam da mais valia produzida pelos empregados; o

---

<sup>60</sup> Id.

<sup>61</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 35.

<sup>62</sup> **O Brasil até hoje não ratificou a convenção n.1 da OIT.** Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframes.htm>, acesso em 16 de outubro de 2009.

<sup>63</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 236.

Estado já organizava a sociedade no sentido de permitir a acumulação de capital nas classes empresariais; as classes populares já eram disciplinadas, dentro e fora dos locais de trabalho, para produzirem cada vez mais e melhor; em síntese, já existiam relações capitalistas de trabalho. Todavia, ao contrário do que já se vislumbrava em alguns países europeus, no Brasil ainda não existiam leis específicas, de amplitude geral, para regular a compra e venda da força de trabalho ou mesmo para impor limites ao poder patronal de regulamentar a forma de realização deste negócio jurídico.<sup>64</sup>

No início da Era Vargas, com a vitória da Revolução de 30, o novo presidente cumpriu o que havia prometido, expedindo entre as leis de proteção ao trabalho diversos diplomas atinentes à limitação da jornada. Em 1932 assinou os Decretos n. 21.186 e n. 21.364, dispondo, respectivamente, sobre a duração do trabalho no comércio e na indústria.

Em 4 de maio de 1932, o decreto número 21.364, do governo federal, regulamentou a duração do trabalho na indústria, estabelecendo em seu artigo primeiro que “o horário normal e legal diurno das fábricas será de 8 horas diárias ou 48 horas semanais”. Porém, o mesmo decreto determinava em seu artigo número cinco que “o trabalho poderá ser feito até 10 horas por dia ou 60 horas por semana”; e acrescentava mais adiante, no artigo sexto, que “a duração normal do trabalho poderá ser excepcionalmente elevada até 12 horas por dia”.<sup>65</sup>

No mesmo período também foram expedidos diversos outros decretos limitando a jornada do trabalhador: nas farmácias (decreto n. 23.084, de 1933), nas casas de diversão (decreto n. 23.152, de 1933), nas casas de penhores (decreto n. 23.316, de 1933), nos transportes terrestres (decreto n. 23.766, de 1934) e nos hotéis (decreto n. 24.696, de 1934).<sup>66</sup>

A Constituição de 1934, influenciada pelo constitucionalismo social, tornou-se a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho.

Ampliou, extraordinariamente, o Governo Federal a sua ação, no campo das atividades econômicas. A Constituição de 1934 não é mais liberal-democrática, porém social-democrática. Instituiu Justiça do Trabalho, salário mínimo, limitação de lucros, nacionalização de empresas, direta intervenção do Estado para normalizar, utilizar ou orientar as forças produtoras, organização sindical. O direito de propriedade impôs um limite: o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determina.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

<sup>65</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 212.

<sup>66</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 43 - 44.

<sup>67</sup> CALMON, Pedro. **Curso de Direito Constitucional Brasileiro**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1937. p. 15.

Determinava, no seu art. 121, parágrafo 1º, alínea “c”, que a legislação do trabalho deveria observar diversos preceitos, dentre os quais “trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”.

Durante sua vigência foi expedido o Decreto n. 279, de 7.8.1935, regulando a duração do trabalho no serviço ferroviário e promulgada a Lei n. 264, de 5.10.1936, dispondo sobre a duração do trabalho nas empresas de serviços públicos.<sup>68</sup>

A Constituição subsequente (1937), outorgada através de um golpe de Estado que dissolveu o Congresso, pouco inovou na matéria, mantendo a duração da jornada em oito horas diárias. Determinava em seu art. 137, alínea “i”, o dia de trabalho de oito horas, que poderia ser reduzido, mas somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei.

Durante sua vigência foram expedidos o Decreto-Lei n. 910, de 30.11.1938, fixando a jornada de cinco horas para os jornalistas profissionais, e o Decreto-Lei n. 2.028, de 22.2.1940, estatuinto que o professor não poderia dar mais que seis aulas por dia no mesmo estabelecimento.<sup>69</sup>

Em 1940 deu-se a unificação da jornada de trabalho de oito horas diárias, com o Decreto-Lei n. 2.308, posteriormente incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho. O Decreto-Lei n. 5.422, expedido no dia do trabalhador do ano de 1943, que aprovou a CLT, nasceu da necessidade de padronizar e unificar a legislação trabalhista esparsa. As jornadas diferenciadas dos regimes especiais, estabelecidas anteriormente, continuaram a vigorar.<sup>70</sup> O art. 58 da CLT determina “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Conforme destaca Cássio Mesquita BARROS, “embora prevista na Constituição de 1934, a jornada diária de 8 horas só seria disciplinada em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho”.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 44.

<sup>69</sup> Id.

<sup>70</sup> NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **Flexibilização do Horário de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 29.

<sup>71</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Op. cit., p. 536.

A Constituição de 1946 elevou à categoria de direitos constitucionalmente tutelados alguns direitos previstos na CLT relativos à duração do trabalho. Promulgada em meio a novo golpe de Estado, mantinha, em seu art. 157, inciso V, a determinação da “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei”.

A Constituição de 1967, outorgada frente a uma revolução militar, determinava a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, que se estabelecia com base na ordem econômica e que tinha por finalidade realizar a justiça social. Seu art. 158, inciso VI, assegurava aos trabalhadores “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos”.

A nova redação dada pela Constituição de 1967 à limitação da jornada de trabalho assumiu aspecto que deu motivo a controvérsias, uma vez que estabeleceu taxativamente a expressão “com intervalo para repouso”. Ou seja, dava a entender que dentro destas oito horas estava inserido o intervalo para repouso.

A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, alterou apenas o número do artigo em que se localizava a limitação da jornada diária de trabalho (passou ao art. 165, inciso VI), mantendo a mesma redação “confusa” do art. 158 da Constituição de 1967.

Após meio século submetidas à duração de 48 horas semanais, as entidades sindicais, inicialmente os sindicatos de São Bernardo do Campo e Diadema, depois os trabalhadores metalúrgicos da capital paulista, retomaram a luta pela mudança da mentalidade a respeito do trabalho. Chamada de “greve pelas 40 horas” iniciou-se em 11 de abril de 1985 e encerrou-se 54 dias após, em 4 de junho.

A greve foi muito difícil. A duração de 50 dias atesta nesse sentido. Estava em disputa não apenas uma reivindicação salarial. A diminuição do tempo de trabalho envolvia muito mais do que salário. Implicava a vida, a saúde dos trabalhadores, a liberdade de dispor de algum tempo para cada um fazer dele o que bem entendesse. Mais do que uma circunstância fortuita e passageira, a reivindicação de 40 horas de trabalho abrangia uma estrutura e uma mentalidade. Estruturalmente, o processo de trabalho se organizava sobre longas jornadas. Não consistia num processo em que o aumento da produtividade devesse ceder espaço para menos horas de trabalho. A ordem do raciocínio era inversa: muito tempo de trabalho e, quem sabe, ganhos de produtividade. Enquanto cultura e mentalidade, a reivindicação de quarenta horas de trabalho introduzia um elemento completamente novo na equação de

trabalhadores e empregadores: menos horas de trabalho com o mesmo salário. Essas razões mostram porque a greve foi difícil, pesada e seus resultados marcaram época.<sup>72</sup>

O tempo de trabalho não foi reduzido de maneira uniforme para todos os trabalhadores. Os acordos realizados levaram ganhos diferenciados. A maioria dos trabalhadores obteve a diminuição para jornada de 44 horas semanais. Apenas 5% conseguiram a jornada de 40 horas.

O principal resultado da greve de 1985, conseqüência de um avassalador movimento contra a jornada de 10 horas diárias (uma vez que as horas extraordinárias eram constantes), foi, na prática, a obtenção de uma redução na jornada semanal de 60 horas (48 horas da jornada legal mais 12 horas extras permitidas por lei) para 50 horas. Assim, observa-se que a sobrejornada continuou a ser utilizada largamente.<sup>73</sup>

O período entre a greve de 1985 até a Constituição de 1988 foi marcado por implementação prática aos acordos firmados durante a greve. Em 1988, ao ser promulgada a Constituição, a alteração da jornada semanal em 44 horas inovou para a maioria dos trabalhadores fora dos estados da região sudeste. Contudo para os trabalhadores desta região pouco alterou, uma vez que já estava disseminada a jornada inferior às 48 horas.

### 2.1.2. A “Conquista” da Jornada de 44 Horas

A bibliografia brasileira sempre exaltou a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais como um triunfo da sociedade na busca de melhores condições de trabalho. Porém, o que pouco se comenta é que esta “conquista” representou uma grande derrota, enfeitada em discursos distorcidos para parecer um avanço.

Conforme bem se destacou, o ano de 1985 foi um marco na trajetória do tempo de trabalho no Brasil. A greve de 1985 rompeu com a prática de meio século de uma jornada legal de 48 horas, representando uma grande reviravolta na história brasileira. Como conseqüência muitos trabalhadores tiveram suas jornadas de

---

<sup>72</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 264 e 265.

<sup>73</sup> Ibid., p. 269.

trabalho reduzidas. Assim, a jornada de 44 horas não representou uma grande conquista, eis que já era, para muitos, consequência da greve citada.

Na prática consumara-se não uma conquista, mas uma derrota para os trabalhadores brasileiros. A jornada de trabalho havia sido mantida no mesmo nível em que já se comportava. A proposta de 40 horas, que vinha sendo sustentada em todos os fóruns anteriores do debate constitucional, sofreu uma brusca quebra, emergindo então a semana de 44 horas semanais.

Sadi DAL ROSSO, em estudo minucioso sobre o período que antecedeu a Constituição Federal de 1988, apresentou como ocorreu a reviravolta e a consequente aprovação da jornada de 44 horas semanais. Contudo, este trabalho apresentará, de forma sucinta, os principais acontecimentos.

No período pré-constituente a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos não precisou nem de votação para aprovar a proposta de 40 horas semanais. O debate entre os constituintes na Comissão da Ordem Social foi mais disputado, mas o resultado final foi a aprovação também do projeto das 40 horas semanais.<sup>74</sup>

Na Comissão de Sistematização operou-se a grande ruptura. O empresariado exerceu forte pressão e, apesar de ter sido sustentada a jornada de 40 horas em todos os fóruns anteriores do debate constitucional, desta nova comissão emergiu a proposta de 44 horas.

Eram quatro possíveis propostas a serem analisadas: 48, 44, 42 e 40 horas. Faltaram apenas sete votos para a aprovação da proposta de 40 horas (votos da liderança do PMDB tidos como certos, dentre estes do futuro presidente FHC). O que derrubou a proposta de 40 horas não foi apenas a pressão do empresariado, mas lançam-se suspeitas de que as entidades sindicais não estavam unidas no Congresso Constituinte.<sup>75</sup>

A proposta de 42 horas foi eliminada por questões formais, tendo inúmeros constituintes se manifestado contra a forma de eliminação do voto da emenda. Assim, descartada as emendas de 40 e 42 horas, o caminho ficou aberto para a aprovação da jornada de 44 horas.

---

<sup>74</sup> Ibid., p. 276 - 278.

<sup>75</sup> Ibid., p. 281.

A decisão sobre a redução da jornada para todo o brasileiro não resultou de um processo tranqüilo. Muito pelo contrário. Aconteceram idas e vindas. Propostas se contrapuseram. Negociações de bastidores foram freqüentes. Acordos ocultos e não revelados ocorreram. Propostas foram mudadas no meio do caminho. Nas etapas iniciais do Congresso Constituinte prevaleceu a proposta de uma jornada semanal de 40 horas. Mas na fase da sistematização final do projeto de constituição – quando se articulou o agrupamento de parlamentares denominado “Centrão” –, a proposta foi abandonada em favor da jornada de 44 horas.<sup>76</sup>

Por esta razão a conquista da jornada de 44 horas representou uma grande derrota. A emenda das 40 horas aportou no texto constitucional, mas na última hora operou-se uma virada histórica, não permitindo que a lei fundamental brasileira atingisse um patamar comparável aos padrões internacionais.

### 2.1.3. Atividade Legislativa sobre a Redução da Jornada após 1988

Após a promulgação da Constituição brasileira que instituiu a jornada de 44 horas semanais, a busca pela maior redução continuou nas casas legislativas. Foram diversos projetos de lei que objetivavam limitar a jornada de trabalho abaixo da que dispunha a Constituição Federal. Contudo, todas as tentativas restaram infrutíferas.

Diversos foram os projetos a respeito da redução da jornada de trabalho. No Senado Federal destacaram-se dois projetos de redução:

O primeiro projeto foi proposto pelo Senador Geraldo Cândido, no ano 2000, (projeto de lei n. 8), que objetivava reduzir a jornada para 7 horas diárias e 35 horas semanais. O foco principal era o combate ao desemprego. Foi arquivado em 2003.<sup>77</sup>

Também importante foi o projeto de lei n. 254 de 2005, de autoria do Senador Paulo Paim, que propunha reduzir a jornada de trabalho das atuais 44 horas semanais para 36 horas, sem redução de salários, em regime de seis horas por dia, ou da forma ajustada entre empregadores e empregados, com o objetivo de promover o pleno emprego em curto prazo.

O projeto tinha a peculiaridade de não instituir a jornada proposta à totalidade dos trabalhadores, mas apenas às empresas que aderissem ao projeto PEPE (Pacto Empresaria para o Pleno Emprego) com duração de 5 anos, sendo

---

<sup>76</sup> Ibid., p. 271.

<sup>77</sup> Disponível em <http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/proplegis.xml> e [http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=43098](http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=43098), acesso em 17 de outubro de 2009.

que, após este período, a empresa poderia retornar ao *status quo* sem pagar qualquer compensação ao funcionário. Como incentivo a empresa contaria com benefícios tributários. Atualmente encontra-se na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) aguardando parecer dos relatores.<sup>78</sup>

Contudo, o mais importante movimento legislativo que objetiva a redução do tempo de trabalho está em tramite na Câmara dos Deputados. É a proposta de emenda constitucional (PEC) n. 231-A de 1995, de autoria dos parlamentares Inácio Arruda, Paulo Paim, Luiz Carlos Buzato, entre outros, no qual se propõe a redução da jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais e aumento para 75% a remuneração de serviço extraordinário. Após tramitar por 14 anos, em 2009 a PEC foi aprovada por unanimidade por uma comissão especial destinada a proferir parecer.<sup>79</sup>

Entre as propostas de redução da jornada de trabalho, todas têm o mesmo objetivo: combater um dos piores problemas sociais da atualidade, que castiga e “castra” milhares de cidadãos brasileiros: o desemprego.

## 2.2. JORNADA ORDINÁRIA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho foi fixada pela Constituição Federal de 1988 em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.<sup>80</sup> Esta é a quantidade ordinária de força de trabalho que o possuidor pode vender por dia/semana, bem como o máximo que o comprador pode exigir, sem contar a prestação de serviços extraordinários.

Uma vez que a imperatividade da norma constitucional concerne um limite máximo para a duração normal do trabalho, poderá ser adotado limite inferior, através de lei, para atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado, através de contrato individual ou regulamento da empresa. Também, a

---

<sup>78</sup> Disponível em [http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/Detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=74551](http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/Detalhes.asp?p_cod_mate=74551), acesso em 17 de outubro de 2009.

<sup>79</sup> Disponível em [http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=14582](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=14582), acesso em 17 de outubro de 2009.

<sup>80</sup> BRASIL – Constituição Federal de 1988 – Art. 7º, inc. 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;”

negociação coletiva poderá estabelecer limites inferiores ou ajustar a compensação de jornada de trabalho.

O limite legal, com efeito, não tem o caráter de um limite mínimo; e, ao contrário, um limite máximo. O Direito do Trabalho, como se sabe, não impõe medidas restritivas impeditivas de o empregador conceder maior benefício do que o deferido em tese pela lei. Pactuada a prestação para durar um tempo inferior ao estabelecido como limite máximo inviolável, nesse instante cessa qualquer razão de intervenção da autoridade pública. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes em tudo quanto não contravenham às disposições de proteção ao trabalho.<sup>81</sup>

Portanto válidas e prevalentes – independente da hierarquia dos correspondentes atos jurídicos – são as leis especiais que estabeleçam limites menores para a duração do trabalho dos integrantes de determinadas categorias profissionais.

A Consolidação das Leis de Trabalho de 1943 determinava que a jornada ordinária de trabalho seria não superior a oito horas diárias<sup>82</sup>, conseqüentemente 48 semanais. Esta disposição foi derogada pela Constituição Federal ao ser determinado o limite semanal de 44 horas. Segue análise sobre alguns conceitos relativos ao tempo de trabalho, bem como à composição da jornada de trabalho.

### 2.2.1. Conceitos Correlatos ao Tempo de Trabalho

O tempo de trabalho em que o empregado disponibiliza ao seu empregador possui três distinções relevantes. Trata-se de duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

A duração do trabalho, segundo Maurício Godinho DELGADO “abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).”<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 289.

<sup>82</sup> BRASIL – CLT – 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.”

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 813.

Apesar da palavra “jornada” ser mais utilizada como referência ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em relação ao contrato de trabalho, a expressão “duração do trabalho” é a que abrange os diferentes módulos temporais de dedicação do empregado à empresa em decorrência do contrato firmado.

O termo “jornada” compreende o tempo diário que o empregado disponibiliza perante seu empregador. É o limite que o capitalista pode dispor da mercadoria comprada em um dia delimitado.

Etimologicamente, jornada deriva do latim *dies* (dia) e de seus complementos *diurnos* e *diurnalis*. Em francês encontramos a expressão *journalée*, que procede de *jour* (dia) e remota à mesma raiz latina *dies*. Em italiano, temos *giorno* e *giornata*, ambos manifestando claramente o débito à raiz latina *dies*. De maneira semelhante, no espanhol e nas demais línguas latinas. No inglês é conhecido o termo *journey*. Em princípio, os derivados da raiz latina *dies* que aparecem nas línguas modernas não contêm o sentido de tempo de trabalho mas apenas a idéia de tempo em geral. Vale reafirmar, mais uma vez, que jornada com o sentido de medida de tempo de trabalho é uma particularidade da língua portuguesa.<sup>84</sup>

Alguns doutrinadores mantêm-se fiéis à origem etimológica da expressão, conforme se pode observar. Para Délio MARANHÃO, jornada quer dizer duração de trabalho diário, ou, ainda, a medida diária de quantidade de trabalho a que se obriga o empregado a ficar à disposição do empregador.<sup>85</sup>

Na mesma linha, Alice de Monteiro de BARROS entende que jornada de trabalho é o período, durante um dia, em que o empregado fica à disposição de seu empregador, trabalhando ou simplesmente aguardando ordens.<sup>86</sup>

Considerando as particularidades da língua portuguesa, jornada de trabalho é a mensuração do tempo gasto no trabalho. É o trabalho efetuado, quantificado pelo “dosador” obtido através do critério do tempo. Ou seja, conforme ensina Karl MARX, é o tempo “durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou.”<sup>87</sup>

Apesar da expressão “jornada” referir-se ao lapso temporal diário, tem-se comumente conferido maior amplitude a esta expressão, de modo a abranger lapsos temporais mais amplos. Pode ser encontrada na Constituição Federal referindo-se

---

<sup>84</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 44.

<sup>85</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977. p. 87 - 89.

<sup>86</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paula: LTr, 2008. p. 655.

<sup>87</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 271.

tanto a trabalho diário<sup>88</sup> quanto semanal<sup>89</sup>. Na legislação infraconstitucional também não segue a linha etimológica.<sup>90</sup>

Já a expressão “horário de trabalho” compreende, segundo Délio MARANHÃO, “o espaço entre o termo inicial e o final da jornada de trabalho.”<sup>91</sup>

Para Alice Monteiro de BARROS, a expressão acima mencionada significa o período que vai do início ao término da jornada, bem como os intervalos que existem durante o seu cumprimento.<sup>92</sup>

Esta mesma expressão também abrange a medição semanal de trabalho (horário semanal), que corresponde ao lapso inicial e final do tempo trabalhado, com respectivos dias semanais e correspondentes intervalos intrajornadas.

### 2.2.2. Composição da Jornada de Trabalho

A jornada ordinária de trabalho é composta pela soma de diversos tempos: do tempo efetivamente laborado, do tempo à disposição no centro de trabalho e do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência. Ainda, há dois outros critérios especiais, aventados por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras: o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso.

O tempo efetivamente trabalhado é aquele em que há direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador. Neste cálculo exclui-se todo e qualquer lapso temporal que não consista em produção. É o sonho de todo empregador pagar apenas pelo tempo efetivamente trabalhado. Conforme se observará, um dos objetivos das políticas neoliberais é diminuir ao máximo as porosidades e “tempos mortos” durante a jornada de trabalho, para aumentar o

---

<sup>88</sup> BRASIL – Constituição Federal de 1988 – Art. 7º, inc. XIV – “Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

<sup>89</sup> BRASIL – Constituição Federal de 1988 – Art. 7º, inc. 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;”

<sup>90</sup> BRASIL – CLT – Art. 59, §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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”

<sup>91</sup> MARANHÃO, Délio. Op. cit., p. 89.

<sup>92</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 655.

tempo no qual o trabalhador está gerando mais-valia, conseqüentemente diminuindo o tempo em que o operário não está produzindo.

Neste caso, objetiva-se remunerar apenas o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado ao extremo significaria que toda vez que o trabalhador deixar de produzir, mesmo estando no local de trabalho, não estaria correndo a jornada.<sup>93</sup>

É evidente que tal critério opera uma necessária assunção, pelo obreiro, de parte significativa do risco empresarial, uma vez que o salário somente seria pago em direta proporção ao real trabalho prestado. Por essa razão é que semelhante critério tende a ser rejeitado pelas modernas ordens justralhistas. No Brasil, o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “à disposição de empregador, aguardando... ordens” (art. 4º) demonstra a rejeição, pela ordem justralhista brasileira, do critério do tempo efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.<sup>94</sup>

Esta rejeição não é absoluta. A CLT possibilita o sistema de cálculo salarial estritamente por peça – respeitando o salário mínimo legal disposto no texto constitucional<sup>95</sup> – em que se computa o valor do salário segundo o total da produção efetivada pelo trabalhador.<sup>96</sup> Esse sistema salarial provoca uma relação proporcional muito estreita entre o tempo de trabalho efetivo e o salário pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente laborado.

Nestes casos há uma mudança da ideologia marxista quanto à mercadoria “força de trabalho”. O trabalhador passa a vender o “trabalho” ao capitalista, e não mais a “força de trabalho”. Contudo, a realidade mostra que o valor pago é normalmente abaixo ao socialmente necessário, o que obriga o empregado a trabalhar muito para conseguir repor sua mercadoria gasta.

O tempo à disposição, lapso temporal em que o trabalhador está à disposição do empregador no local do trabalho, independente de ocorrer efetiva

---

<sup>93</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo, Saraivo, 2008. p. 627.

<sup>94</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 816.

<sup>95</sup> BRASIL – Constituição Federal de 1988 – Art. 7º, inc. VII – “Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;”

<sup>96</sup> BRASIL – CLT – Art. 78 da CLT – “Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.”

prestação de serviços, também é considerado como componente da jornada.<sup>97</sup> É quando o empregado está sendo remunerado sem agregar à produção força de trabalho, ou não está gerando nenhuma das espécies de mais-valia.

O capitalista, como bem destaca MARX, “apóia-se na lei da troca de mercadorias. Como qualquer outro comprador procura extrair o maior proveito possível do valor-de-uso de sua mercadoria.”<sup>98</sup> Ocorre que em determinados momentos acaba pagando pela mercadoria “força de trabalho” sem utilizá-la.

O critério do tempo à disposição fundamenta-se na natureza do trabalho, isto é, na subordinação contratual. O empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador. Vende sua força por determinado tempo. Durante este tempo o empregador utiliza-a da forma que bem entender, claro, respeitando os limites legais.

Assim como o tempo efetivamente trabalhado e o tempo à disposição, o tempo despendido pelo trabalhador no deslocamento de sua residência até o trabalho, bem como o caminho inverso, é considerado, em alguns casos, componente da jornada de trabalho. A situação mais comum é a chamada horas *in itinere*.

Através de uma leitura alargada do art. 4º da CLT, a jurisprudência trabalhista passou a admitir uma hipótese atípica de utilização do critério de tempo de deslocamento.<sup>99</sup> O legislador incorporou, em diploma normativo (Lei n. 10.243/2001), as horas *in itinere*, mediante inserção do §2º no art. 58 da CLT, que assim passou a dispor: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”. A partir deste critério passou-se a integrar na jornada laborativa o período que o trabalhador depende no deslocamento casa – trabalho – casa.

Para integrar à jornada o tempo de deslocamento é necessário, primeiramente (primeiro requisito), que o trabalhador seja transportado por condução

---

<sup>97</sup> BRASIL – CLT – Art. 4º – “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

<sup>98</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 271 - 272.

<sup>99</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso** ..., p. 818.

fornecida pela empresa.<sup>100</sup> Além disso, (segundo requisito) é necessário que exista, alternativamente, uma das seguintes situações: ou que o local seja de difícil acesso<sup>101</sup> ou que o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular.<sup>102</sup>

A interpretação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho ao art. 4º da CLT é criticada por Arnaldo SÜSSEKIND, que considera o valor do transporte fornecido gratuitamente pela empresa, em qualquer situação, como salário-utilidade. Contudo, como tempo de serviço, componente da jornada de trabalho, deveria ser conceituado apenas o correspondente ao deslocamento do empregado dentro da área relativa ao estabelecimento onde trabalha ou deste local para outro do mesmo empregador. Destaca que a jurisprudência consolidada pelo TST ampliou demasiadamente a expressão “à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, uma vez que, como bem destaca em sua obra, citando Eduardo Gabriel SAAD, não é crível que o empregador esteja transmitindo

---

<sup>100</sup> “É óbvio que não elide o requisito em exame a circunstância de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que está provendo ou fornecendo. Aqui também não importa que o transporte seja ofertado pela empresa tomadora de serviço, em casos de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre as duas entidades empresariais.” Id.

<sup>101</sup> “A jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que sítios estritamente urbanos (espaços situados em cidades, portanto) não tendem a configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional. Por essa razão, a primeira alternativa do segundo requisito da ordem jurídica (art. 58, §2ª, CLT e Enunciado 90) tende-se a configurar-se, predominantemente, no meio rural (embora, é claro, boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir este requisito). Percebe-se, em decorrência de exposto, que a prática jurisprudencial tem formulado duas presunções concorrentes, que afetam, é claro, a distribuição do ônus da prova entre as partes processuais: presume-se de fácil acesso local de trabalho situado em espaço urbano; em contrapartida, presume-se de difícil acesso local de trabalho situado em regiões rurais (presunções *juris tantum*, é claro).” Ibid., p. 819.

<sup>102</sup> “a expressão regular (transporte regular público), existente apenas na súmula, mas não na lei, sempre ensejou polêmica interpretativa. Assim, dissentia a jurisprudência sobre os efeitos da insuficiência e também da incompatibilidade de transporte público existente no tocante ao cumprimento (ou não) do presente requisito. O Enunciado 324 buscou pôr termo a parte das divergências, assentando que a insuficiência do transporte público não autorizaria o deferimento da regra das horas *in itinere*. Contudo, há orientação jurisprudencial da SDI/TST (50) informando que a incompatibilidade de horários no tocante ao referido transporte público atenderia, sim, ao requisito mencionado no Enunciado 90. Nessa linha interpretativa, portanto, deve-se compreender que a mera insuficiência do transporte público não forma o requisito das horas itinerantes. Contudo, caso se verifique que real incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pela jurisprudência (evidentemente que se a incompatibilidade ocorrer apenas em parte do dia ou noite, apenas neste período é que se apresentará o requisito mencionado).” Id.

instruções ao empregado no trajeto que compreende o embarque e a portaria da empresa.<sup>103</sup>

Contudo há de se rebater a crítica feita por SÜSSEKIND, uma vez que a justificativa utilizada não está completamente correta. Quando o empregado está em deslocamento para o trabalho (em condução fornecida pela empresa) está cumprindo a instrução de “deslocar-se ao trabalho”. Em analogia ao tempo de prontidão e de sobreaviso (que será estudado mais a frente), o empregador não está transmitindo diretas instruções ao seu empregado (exceto de permanecer na empresa ou em casa, dependendo da situação), mas está limitando sua liberdade. Permanecer em casa, no trabalho (sem laborar) ou em deslocamento até a empresa (bem como retorno) é período em que o trabalhador tem restringida sua liberdade, além de estar cumprindo ordens de seu empregador.

Ainda mais alargada e protetiva está a legislação previdenciária:

O critério de tempo de deslocamento tem sido acolhido, na qualidade de regra geral, pela legislação acidentária do trabalho: “Equiparam-se ao acidente do trabalho (...) o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local de trabalho (...) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive de veículo de propriedade do segurado” (art. 21, IV, “d”, Lei n. 8.213/91).<sup>104</sup>

Assim, os acidentes ocorridos no trajeto casa – trabalho – casa são considerados como acidentes de trabalho, possibilitando que o empregado possa dispor dos respectivos benefícios previdenciários.

Por fim, há de se destacar como componentes da jornada de trabalho o tempo de disposição, de sobreaviso e tempos residuais.

O tempo de prontidão originou-se da norma jurídica dos ferroviários<sup>105</sup> e compreende o período tido como integrante do contrato de trabalho e do tempo de serviço em que o empregado permanece nas dependências da empresa ou via férrea respectiva aguardando ordens.

---

<sup>103</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. 2.v. p. 800.

<sup>104</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 817.

<sup>105</sup> BRASIL – CLT – Art. 244, § 3º da CLT – “Considera-se de “prontidão” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.”

Percebe-se que a lei cria noção intermediária entre o tempo laborado ou à disposição e o tempo extracontratual: o obreiro tem sua disponibilidade pessoal significativamente restringida (afinal, está nas dependências do estabelecimento empresarial ou suas cercanias, fora de sua residência), razão por que o Direito dá consequência contratual a este período. Porém, o trabalhador não está efetivamente laborando, o que faz com que a consequência contratual não seja plena. Note-se que a ordem jurídica não considera também que esta situação se iguale à do tempo à disposição no centro do trabalho, conferindo-lhe menor peso jurídico.<sup>106</sup>

Conforme se observa na íntegra do artigo 224 da CLT, a escala de prontidão não poderá ultrapassar doze horas. Sua integração contratual será, para todos os efeitos, contada à razão de 2/3 (dois terço) do salário-hora normal.

Da mesma forma, o tempo de sobreaviso se originou também da norma jurídica dos ferroviários<sup>107</sup> e compreende o período tido como integrante do contrato de trabalho e do tempo de serviço em que o ferroviário permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Aqui a lei cria outra noção intermediária entre o tempo laborado ou à disposição e o tempo extracontratual: o obreiro tem sua disponibilidade pessoal relativamente restringida (afinal, tem de permanecer em sua residência, aguardando o chamado para o serviço), razão por que o Direito, mais uma vez, confere consequência contratual a este período. Contudo, o trabalhador não está efetivamente laborando, o que faz com que a consequência contratual não seja também plena.<sup>108</sup>

A ordem jurídica não considera esta situação igual ao tempo à disposição no centro do trabalho, nem mesmo quanto ao tempo de prontidão, eis que o trabalhador não permanece na empresa, por isso confere menor peso jurídico. A integração contratual do tempo de sobreaviso é contada à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Para Arnaldo SÜSSEKIND, configura-se sobreaviso quando o empregado tiver que permanecer em local ajustado com o seu empregador para eventuais convocações, visando à execução de determinados serviços. Assim, para este autor é fundamental a permanência em local determinado.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 820.

<sup>107</sup> BRASIL – CLT – Art. 244, § 2º da CLT – Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal."

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 821.

<sup>109</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições...**, p. 800.

Ocorre que com o desenvolvimento da tecnologia, principalmente a invenção do telefone celular, o trabalhador não precisa mais permanecer em sua residência aguardando o chamado da empresa, não restringindo sua liberdade de locomoção. Vale destacar que o dispositivo legal que regulamenta o sobreaviso, da década de 40, utiliza a expressão “permanecer em sua própria casa”, pois era a única forma conhecida da pessoa ser localizada, caso fosse preciso.

A justiça do trabalho pacificou o entendimento de que o uso de tecnologias móveis pelo trabalhador descaracteriza o regime de sobreaviso, justificando que o empregado não permanece em sua residência aguardando a convocação para o serviço.<sup>110</sup> Uma parte da jurisprudência brasileira tem entendido que o indivíduo que precisa permanecer com o telefone celular ligado não tem plena condição de liberdade, vale dizer, o arbítrio de ir e vir é limitado sensivelmente, posto que, a *priori*, permanece em estado de alerta para qualquer chamada a qualquer tempo. Ou seja, o simples fato de estar em posse de aparelho celular não é motivo para excluir a incidência do sobreaviso. Da forma bem destacada acima, a liberdade de ir e vir fica tolhida pelo permanente estado de alerta ou, simplesmente, pela ausência de autonomia plena sobre seus atos.

Desta sorte, o entendimento consolidado da mais alta corte da justiça do trabalho, com relação à descaracterização do sobreaviso pelo uso de tecnologias, carece de fundamentação. É mais do que visível que aparelhos celulares e outras tecnologias não eliminam a restrição à liberdade imposta pelo empregador durante o tempo de sobreaviso.

Por fim, existe o tempo residual à disposição da empresa.<sup>111</sup> Diz respeito a pequenos períodos de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, no momento inicial e final à efetiva prestação de serviço, quando o empregado aguarda a marcação do ponto, cumprimenta seus colegas, já ingressando na planta empresarial, ou deixando-a. Isso significa que pequenas variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observando o limite máximo de

---

<sup>110</sup> BRASIL – Orientação Jurisprudencial n. 49 da SDI-1 do TST – HORAS EXTRAS. USO DO BIP. NÃO CARACTERIZADO O "SOBREAVISO". O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

<sup>111</sup> BRASIL – CLT – Art. 58, §1º – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

dez minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária.

Estas pequenas variações de tempo não remuneradas já fazem parte do sistema capitalista de longa data. “A esses pequenos furtos de tempo destinado às refeições e ao descanso do trabalhador chamam os inspetores de “surrupiar minutos”, “escamotear minutos”, ou, na expressão apropriada dos trabalhadores, “beliscar e mordiscar o tempo das refeições””.<sup>112</sup>

O tempo de trabalho extra obtido no curso do dia através de múltiplos pequenos furtos, continua MARX, dificilmente deixa margem aos inspetores para fazerem prova do delito. Exemplifica que se for permitido ultrapassar diariamente o tempo normal de trabalho em 10 minutos, ao final de um ano de trabalho o empregador terá usurpado mil libras esterlinas, ou, conforme a legislação brasileira, cinquenta e duas horas de trabalho. Por fim conclui: “Átomos de tempo são os elementos do lucro.”<sup>113</sup>

Estes lapsos temporais não remunerados, multiplicados pelo número de trabalhadores existentes nas empresas que prestam o labor em caráter contínuo, acarretam desonesta apropriação da mercadoria “força de trabalho” comprada.

### 2.2.3. Jornadas não Controladas pelo Empregador

A empresa é responsável por fixar a jornada de trabalho do seu empregado, sempre respeitando os critérios legais e contratuais. Em diversos municípios vigoram disposições sobre a hora de abertura e fechamento dos estabelecimentos comerciais, motivo que condiciona a vontade do empregador aos limites estatuídos em tais dispositivos.<sup>114</sup>

Pela legislação celetista<sup>115</sup>, existem normas concernentes à publicidade do horário de trabalho na comunidade laborativa, estipulando a fixação, em lugar

---

<sup>112</sup> MARX, Karl. **O capital...**, p. 281 - 282.

<sup>113</sup> Ibid., p. 282.

<sup>114</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições...**, p. 810.

<sup>115</sup> BRASIL – CLT – Art. 74 – “O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma – § 1º – O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados – § 2º – Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de

visível, no âmbito do estabelecimento, do horário de trabalho dos obreiros ali situados. O horário de trabalho deverá ser anotado em registro de empregados com a indicação de normas coletivas negociadas, porventura celebradas a respeito. Já nos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, de seus funcionários, devendo ainda ser assinalados os intervalos para repouso.

O registro de permanência dos empregados tem por finalidade a comprovação do tempo que aqueles ficaram à disposição do empregador. Se o empregador não tiver tais livros estará infringindo norma legal de ordem pública, estando sujeito à penalidade administrativa, além de dificultar a prova de eventuais prestações de trabalho extraordinário.<sup>116</sup>

Desta sorte, a obrigatoriedade do livro de controle visa proteger o empregado contra as políticas patronais de aumento da mais valia absoluta, conforme já observado na obra de MARX, produzida pelo prolongamento do dia de trabalho.

A Corte Maior Trabalhista consolidou sua jurisprudência<sup>117</sup> determinando que a omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário importaria em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado. Nota-se que o TST, ao determinar a presunção relativa, permite a produção de outras provas para o empregador demonstrar que houve cumprimento das determinações relativas a tempo de trabalho.

Diferente da jornada de trabalho controlada, com horário de trabalho definido, sujeito a controle pelo empregador, existe a forma excepcional de jornada

---

entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”

<sup>116</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 812.

<sup>117</sup> BRASIL – Súmula n. 338 do TST – “JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA – I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário – II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário – III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.”

sem efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador <sup>118</sup> e jornadas não tipificadas, caso específico do empregado doméstico, sem jornada padrão fixada por norma jurídica (art. 7º, a, CLT; Lei n. 5.859/72; art. 7º, parágrafo único, CF/88).

As normas que dispõem sobre duração da jornada de trabalho não são aplicáveis aos empregados que exerçam atividades externas incompatível com a fixação de horário de trabalho, bem como os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Para Jorge Luiz SOUTO MAIOR os trabalhadores ocupantes de cargos de chefia têm sido vítimas de jornadas de trabalho excessivas, permanecendo conectados ao trabalho muito além do período permitido mediante a utilização de modernos meios de comunicação, como celulares, *paggers* e *notebooks*. <sup>119</sup>

Conforme assinala Segadas VIANA, quando Diretor-Geral do DNT, a exceção do referido inciso I do art. 62 somente tem aplicação aos empregados que, executando serviços externos em razão da natureza da função (vendedores ou viajantes), não podem estar submetidos a horários. Se o trabalho é executado fora da sede empresarial, mas vigora condições que, indiretamente, lhe impõe um horário, afigura-se que não poderá prosperar a exceção em foco. <sup>120</sup> É o caso, por exemplo, do *office-boy*, que apesar de prestar serviço fora da empresa, está submetido ao horário de funcionamento do comércio, dos bancos, lhe impondo um horário de trabalho.

A principal crítica a este dispositivo celetista se constrói na permissão velada da legislação quanto à exploração ilimitada da força de trabalho, sempre que o empregador não puder exercer o controle. Como já se observou o posicionamento de MARX, o comprador procura extrair o maior proveito possível do valor-de-uso de sua mercadoria. É notório o fato de que, desprotegidos pelo dispositivo em comento, motoristas são obrigados a trabalhar muito além de suas capacidades físicas, sobrevivendo à base de drogas que lhes possibilitam permanecer trabalhando

---

<sup>118</sup> BRASIL – CLT – Art. 62 – “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo – I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados – II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.”

<sup>119</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Justiça do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 238, out./2003, p. 10.

<sup>120</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 793.

durante jornadas exercidas no século XIX, colocando em risco não só a sua vida como a de todos que trafegam nas rodovias.

### 2.3. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

A jornada de trabalho extraordinária é o lapso temporal de trabalho efetivo ou à disposição do empregador que ultrapassa a jornada ordinária. É aquela jornada cumprida extrapolando a jornada padrão.<sup>121</sup>

Sucintamente, como prefere Délio MARANHÃO, são as horas que excedem a jornada normal.<sup>122</sup>

Orlando GOMES ensina que “trabalho extraordinário é todo aquele prestado com ultrapassamento da duração fixada pela lei, como pela extralimitação da duração fixada pelo contrato individual ou convenção coletiva.”<sup>123</sup>

Para Arnaldo SÜSSEKIND, haverá trabalho extraordinário “toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento de negociação coletiva, seja nos casos previstos em lei, por determinações do empregador, ressalvada a hipótese de compensação de jornadas.”<sup>124</sup>

Seguindo o marco teórico marxista, a extrapolação da jornada ordinária é a maneira mais simples de aumentar-se o lucro. É a forma com a qual se produz a mais-valia absoluta.

Impende destacar que para o trabalho ser configurado como extraordinário, não necessariamente o trabalhador terá que laborar além do limite da oitava hora diária ou quadragésima quarta semanal, uma vez que se houver sido estipulado pelos contratantes uma jornada inferior, por exemplo, sete horas por dia, a partir da sétima hora o tempo trabalhado será contado como extraordinário.

Dispondo sobre o assunto das horas extraordinárias, estatuiu a primeira Convenção da OIT, de 1919, que as legislações poderiam facultar derrogações temporárias dos limites imperativos atinentes à duração do trabalho, a fim de permitir às empresas fazer frente a excessos de trabalhos extraordinários, devendo, porém,

---

<sup>121</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 827.

<sup>122</sup> MARANHÃO, Délio. Op. cit., p. 98.

<sup>123</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 290.

<sup>124</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições...**, p. 814.

as horas suplementares serem remuneradas com um adicional de 25% sobre o salário normal.<sup>125</sup>

O legislador, que determinou uma jornada máxima de trabalho, sucumbiu às pressões patronais, permitindo o labor acima do que havia previsto a lei. Assim, permitiu que o empregador pudesse extrair “mais um pouco” da mercadoria que havia comprado.

Muitas são as expressões vinculadas à noção de sobrejornada: jornada extraordinária, jornada suplementar, sobrejornada, sobretempo, horas extras, etc. Tornou-se inevitável essa identificação de vocábulos ao mesmo conceito porque, após 1988, os efeitos jurídicos tornaram-se essencialmente os mesmos.

Percebe-se que o modelo celetista distinguia as noções de jornada suplementar extraordinária e jornada meramente suplementar, sendo que a primeira equivaleria àquela caracterizada como excepcional, rara (aventadas no art. 61 da CLT), vinculada ao *jus variandi* empresarial. Já a segunda equivaleria àquela caracterizada como regular, rotineira, pactuada no contexto do contrato, que poderia corresponder a duas modalidades de prorrogação: a sobrejornada por acordo bilateral escrito ou instrumento coletivo (art. 59 da CLT); e a sobrejornada por acordo compensatório (art. 59, §2 da CLT).<sup>126</sup>

Dito isso, observa-se que a legislação brasileira não atendeu às restrições impostas ao trabalho extraordinário pela mencionada convenção da OIT, possibilitando que o empregado trabalhe permanentemente em horas suplementares, não superiores a duas, desde que “concorde” expressamente e receba majorado o salário.

Quanto ao acordo de compensação, a Constituição Federal passou a exigir que fosse composto através de negociação coletiva (art. 7º, inciso XIII), excluindo o simples acordo bilateral escrito.

Desde a promulgação da vigente Constituição, ficou estabelecida a remuneração do serviço extraordinário em, no mínimo, 50% superior a hora normal de trabalho, sendo que se outro dispositivo legal ou convencional determinar um adicional maior, este será o válido (princípio laboral da norma mais benéfica ao trabalhador).

---

<sup>125</sup> Ibid., p. 815.

<sup>126</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 867.

Tratando-se de empregado sujeito a horário de trabalho, o sobre-salário correspondente ao adicional de trabalho extraordinário será devido qualquer que seja a forma de remuneração, inclusive quando o serviço for remunerado à base de comissão ou por tarefa. Mas o empregado que executa serviço externo, remunerado apenas à base de comissão (por exemplo, o vendedor praticista), não faz jus ao pagamento de horas extras, porque o empregador não pode controlar o tempo gasto na prestação dos serviços.<sup>127</sup>

Quanto ao cálculo do valor das horas extraordinárias habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido de observar o número de horas efetivamente prestadas, aplicando o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.<sup>128</sup>

Ainda, o empregado remunerado por produção tem direito somente ao adicional referente ao labor extraordinário, eis que o seu salário já cobre a jornada suplementar. Já o empregado que exerce cargo de confiança, como já citado, não está submetido à limitação da jornada de trabalho, portanto não faz jus à remuneração de horas extras.

Para Arnaldo SÜSSEKIND:

O trabalho suplementar deve sempre ser considerado como exceção e, sob esse prisma, interpretadas as normas que o regem. Por isso, sempre nos insurgimos contra algumas decisões da Justiça do Trabalho no sentido de que, após a prestação de serviços extraordinários por mais de dois anos seguidos ou desde o início do contrato, o empregador não poderia suspender o trabalho suplementar e, se o fizesse, teria de assegurar ao empregado a correspondente remuneração. Essa criticável orientação acabou se convertendo no Enunciado n. 76 do TST, em boa hora modificado pela mais alta Corte trabalhista. Conforme escrevemos na 10ª edição destas "Instituições", essa jurisprudência predominante estava transformando o trabalho extraordinário em ordinário, apesar de ter sido a jornada de oito horas a primeira grande reivindicação dos trabalhadores, traduzida nas lutas sindicais do século passado e consagrada na Convenção n. 1, de 1919, da Conferencia Internacional do Trabalho.<sup>129</sup>

Válida é a observação a respeito do percentual sobre a hora normal (preceituado no art. 7º, inc. XVI da CF/88). Por mais que o adicional represente um sobrecusto na hora de trabalho, ainda assim é vantajoso seu pagamento à nova contratação, o que vai contra às políticas públicas de criação de emprego.

---

<sup>127</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 818.

<sup>128</sup> BRASIL – Súmula n. 347 do TST – HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA – O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

<sup>129</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 819.

A lei brasileira permite horas suplementares em cinco casos: acordo de prorrogação, regime de compensação, força maior, atendimentos a serviços inadiáveis e reposição de paralisações empresariais.

### 2.3.1. Acordo de Prorrogação

O acordo de prorrogação previsto na CLT<sup>130</sup> estipula que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número que não exceda a duas horas, mediante simples pacto bilateral escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

A legislação não se limitou a autorizar prorrogações apenas em virtude de necessidade imperiosa. Permite o trabalho extraordinário sempre que houver acordo escrito, desde que o número de horas não exceda a duas diárias e que sejam pagas com o acréscimo legal. Significa que, “de comum acordo”, empregado e empregador podem prorrogar a jornada diária de trabalho. Em outras palavras, fica ao arredo do empregador determinar quando vai querer que o empregado trabalhe mais tempo. Quando vai querer aumentar o acúmulo de riqueza.

Debate importante diz respeito à compatibilidade dessa modalidade de prorrogação com os dispositivos constitucionais.

Há interpretações substanciais insistindo que a Carta de 1988 teria autorizado apenas dois tipos de prorrogação de jornada: aquela resultante do regime de compensação (jornada meramente suplementar: art. 7º, XIII, CF/88) e aquela vinculada a fatores efetivamente excepcionais (jornada suplementar tipicamente extraordinária: art. 7º, XVI, CF/88). Teria a Constituição, portanto, rejeitado, por omissão, a possibilidade de prorrogação lícita de jornada meramente suplementar, aventada pelo texto celetista mencionado. (...)

Outro debate importante vivenciado nos últimos anos diz respeito à compatibilidade (ou não) do acordo bilateral escrito mencionado no *caput* do art. 59 do CLT com o texto constitucional regente do tema jornada: há posições interpretativas que insistem na existência de determinação pelo inciso XIII do art. 7º da Constituição de exclusividade de título jurídico coletivo para autorização de prorrogações de jornadas. Estas posições recebem também o apoio daquelas que compreendem que a Carta de 1988 apenas preservou a possibilidade de pacto bilateral entre empregado e empregador para a instituição do clássico regime compensatório de jornada, por ser figura também favorável ao obreiro. À medida que a simples prestação de horas suplementares não é procedimento favorável ao trabalhador (por agredir, inclusive, qualquer política eficaz de infortunística do trabalho: art. 7, XXII, CF/88), o uso de instrumento bilateral não seria assimilável à orientação normativa da Carta Magna. Isso significa que mesmo aqueles que vislumbravam

---

<sup>130</sup> BRASIL – CLT – 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.

a viabilidade de ser o regime compensatório pactuado apenas bilateralmente, ao fundamento de ser ele favorável, não se podem valer, definitivamente, deste fundamento quanto à pura e simples prorrogação, com compensação.<sup>131</sup>

O preceito legal contido no referido artigo ordinário tem ampla dimensão, permitindo que horas extraordinárias sejam habituais. O acordo de prorrogação previsto na legislação celetista é um obstáculo à criação de novos empregos.

Para SÜSSEKIND, o acordo escrito para a prorrogação da jornada normal de trabalho não poderá estipular que o trabalho extraordinário seja exigível apenas nos dias em que convier ao empregador. A continuidade do trabalho suplementar é um corolário das prorrogações previsíveis e pactuadas a que alude o referido artigo celetista.<sup>132</sup>

Ou seja, o autor entende que durante a vigência do acordo bilateral de prorrogação, o empregado fará jus à remuneração pertinente às horas extras nele previstas, ainda que o empregador o dispense após o fim da jornada ordinária. Como é sabido que nenhum empregador pagará por uma mercadoria sem a utilizar, o entendimento de SÜSSEKIND redundará na grave conseqüência de transformar o horário extraordinário em contumaz, habitual.

Quanto à prorrogação de jornada em atividades consideradas insalubres, o art. 60 da CLT determina que só poderá ser acordada mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Digno de nota é o panorama indicado pelas Súmulas do TST (a exemplo, Súmula 76<sup>133</sup> e 291<sup>134</sup>) que dizem respeito às habituais horas extraordinárias que se

---

<sup>131</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 871.

<sup>132</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 820.

<sup>133</sup> BRASIL – Súmula n. 76 do TST – “HORAS EXTRAS (cancelada) - O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 (dois) anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais.”

<sup>134</sup> BRASIL – Súmula n. 291 do TST – “HORAS EXTRAS – A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”

delongam indefinitivamente nos contratos de trabalho. Estas formas de decisões pacificadas refletem a exorbitância de ações trabalhistas ajuizadas, demonstrando a prática patronal adotada no Brasil: trabalhadores que cumprem por muitos anos horas além da jornada ordinária.

### 2.3.2. Regime de Compensação

O regime de compensação é o ajuste firmado entre empregado e empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em determinado dia e em número de horas inferior ao normal em outros dias, sem que o empregador precise pagar o adicional de horas extras.

Para Bernadete Edith de Rosa PINTO, a jornada compensatória semanal tradicional é aquela que o trabalhador, através de acordo individual ou coletivo, aproveita o excesso de horas em um dia para diminuir a jornada em outro dia.<sup>135</sup>

Segundo Amauri Mascaro do NASCIMENTO, o sistema de compensação consiste na distribuição de horas de um dia pelos demais dias da semana. Desta maneira, o trabalhador não labuta no sábado, cumprindo essas horas durante a semana.<sup>136</sup>

Este regime, previsto no texto original da CLT, determinava que poderia ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo<sup>137</sup>, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (§2º do art. 59).

Da redação do citado dispositivo surgia o questionamento se a expressão “acordo” referia-se a individual ou coletivo (ressalta-se que a época em destaque é antes da promulgação da Constituição de 1988, portanto, não há discussão quanto ao disposto no art. 7º, inciso XIII).

Em 1980 o TST consolidou o entendimento de que a compensação de horário semanal poderia ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em

---

<sup>135</sup> PINTO, Bernadete Edith de Rosa. **A Flexibilidade das Relações de Trabalho: A precariedade do contrato a prazo determinado da Lei n. 9.601, de 1998.** São Paulo: LTr, 2001. p. 98.

<sup>136</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 635.

<sup>137</sup> “Contrato coletivo” era a expressão utilizada em 1943, vindo a ser substituída por “acordo ou convenção coletiva” em 1967, através do Decreto-Lei n. 229 que deu nova redação aos artigos 611 a 625 da CLT.

acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher (Súmula 108 do TST).<sup>138</sup>

Em 1988 o legislador constituinte trouxe ao ordenamento máximo brasileiro a flexibilização da jornada de trabalho. A Constituição Federal (art. 7º, inciso XIII) facultou a compensação de horários e a redução da jornada, contudo somente a flexibilização ocorreria mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

É sabido que o motivo do regime de compensação, previsto na Constituição, tinha o intuito de eliminar o trabalho aos sábados. Sua utilização era corriqueira. As horas deste dia, por óbvia conveniência ao trabalhador, eram compensadas durante a semana, evitando que o obreiro tivesse que se deslocar até a empresa apenas para trabalhar meio turno (estipulavam-se jornadas, por exemplo, de oito horas e quarenta e oito minutos, de segunda a sexta-feira, ou nove horas de segunda a quinta-feira e oito na sexta), eliminando o labor aos sábados.

A medida representava grande vantagem ao trabalhador, já que poderia gozar de mais um dia integral de descanso, podendo dedicar-se a sua família, ao lazer, dispondo de seu tempo da forma que melhor lhe convinha.<sup>139</sup>

Com as mudanças que foram ocorrendo no contexto social, foi sancionada, em 21 de janeiro de 1998, a Lei 9.601, dispondo sobre outra possibilidade de contrato por prazo limitado<sup>140</sup>. Este novo diploma legal tinha como função precípua a implementação das modalidades de contrato de trabalho a termo.<sup>141</sup> Seu artigo 6º trouxe relevante modificação ao §2º do artigo 59 da CLT, alterando o sistema de compensação de horas extras para toda legislação trabalhista, instituindo, assim, o banco de horas.

---

<sup>138</sup> A exceção referida às mulheres era devida ao art. 374 da CLT, uma vez que este dispositivo determinava que as trabalhadoras somente poderiam fazer a compensação da jornada de trabalho mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Este artigo foi revogado pela Lei 7.855, de 1989.

<sup>139</sup> O regime de compensação para eliminação do labor aos sábados é conhecido como “semana inglesa”, que ocorre quando as horas laboradas a mais são compensadas na mesma semana. Assim, trabalha-se segunda a sexta-feira para compensar o trabalho no sábado desta mesma semana. VALERIANO, Sebastião Saulo. **Relações Especiais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. p. 75.

<sup>140</sup> Outra porque a CLT, em seu art. 443, já dispunha sobre o contrato a termo, que assim considerava o contrato de trabalho cuja vigência dependesse de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Para ser válido o contrato precisava tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; ou ainda de contrato de experiência.

<sup>141</sup> Sobre a Lei 9.601/98, no que dispõe de contrato a termo, ver DELGADO, Mauricio Godinho. **O Novo Contrato por Prazo Determinado**: Lei n. 9.601/98. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

A nova lei alterou a CLT nos seguintes termos: “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”. Assim, a compensação de jornadas, antes restrita à semana propiciadora da extinção do labor aos sábados, foi elasticada a um período de cento e vinte dias.

Não satisfeito com o prazo de cento e vinte dias, o Poder Executivo editou diversas medidas provisórias, a contar da MP 1.709, ampliando para doze meses o período dentro do qual poder-se-ia operar a compensação de jornadas.<sup>142</sup> As modificações determinadas pelas medidas provisórias instituíram no Brasil o regime compensatório anual, também conhecido como banco de horas.

Conforme Bernadete Edith da Rosa PINTO:

(..) o banco de horas consiste em uma jornada flexível, onde o trabalhador, mediante convenção ou acordo coletivo, cumpre jornada inferior à normal quando houver menor produção. Tal adoção tem por fim evitar dispensas ou prejuízos salariais ao laborador. Contudo, em épocas de maior produção (consideradas de pico), o empregado deve prestar serviços em horas suplementares, compensando o período de baixa produção. O empregador livra-se de pagar o adicional de horas extras, bem como sua inclusão em repouso remunerado, salário, 13º salário, férias e FGTS, diminuindo, em decorrência, o custo social.<sup>143</sup>

O novo regime de compensação consolidou-se sob a seguinte redação: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva, o excesso de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias” (art. 59, §2º da CLT).

Em consequência, os requisitos necessários ao regime de compensação previstos no dispositivo em destaque eram: (i) necessidade de acordo ou convenção coletiva; (ii) limite máximo diário de dez horas; e, (iii) a soma da jornada anual não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

---

<sup>142</sup> Atualmente vigora a redação dada pela Medida Provisória 2.164-41, de 2001.

<sup>143</sup> PINTO, Bernadete Edith de Rosa. Op. cit., p. 125.

Exercendo poder legiferante, e não hermenêutico, o Judiciário, representado pela mais alta Corte da Justiça Trabalhista – o Tribunal Superior do Trabalho –, passou a admitir a compensação de jornada de trabalho ajustada, não só por acordo ou convenção coletiva do trabalho, conforme estabelece a Constituição (art. 7º, inciso XIII), mas também por acordo individual escrito.<sup>144</sup>

A interpretação sumulada é fruto de uma análise comparativa dos próprios termos do art. 7º da Constituição. O inciso IV usa o termo “negociação coletiva” para referenciar-se à “convenção e acordo coletivo”. Já o inciso XXVI utiliza “convenções e acordos coletivos”. Assim, se o constituinte utilizou a expressão “acordo ou convenção coletiva”, demonstrou desejar que o acordo fosse individual, caso contrário teria utilizado a frase invertida: “convenção ou acordo coletivo”. Contudo, esta interpretação não é aceitável.

O adjetivo “coletiva” diz respeito à convenção e ao acordo, inclusive em razão da conjunção “ou” empregada no texto, que mostra a alternatividade entre convenção e acordo. É sabido que o adjetivo deve concordar com a anterior, se esta for feminina.

Para SÜSSEKIND é desarrazoada a jurisprudência consolidada pelo TST ao entender que o acordo individual para a compensação de horas é válido. O art. 59 da CLT, na sua versão original, derogado pelo dispositivo constitucional, mencionava “acordo escrito entre empregador e empregado”, que não deveria ser confundido com “acordo ou convenção coletiva de trabalho” de que se refere o comando constitucional vigente.<sup>145</sup>

A flexibilização (ou precarização) da jornada de trabalho pelo regime de compensação estipulou novos parâmetros, possibilitando, inclusive, jornada ordinária de dez horas diárias, ato que condiz com um claro retrocesso social.

Complementando o regime de compensação, impende ressaltar que vigora a redação original da Lei 9.601 no que tange à hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem ter havido a compensação integral das horas extras laboradas. Neste caso, o §3º do art. 59 da CLT (alterado pela referida lei) garante o óbvio, o

---

<sup>144</sup> BRASIL - Súmula n. 85 do TST – “COMPENSAÇÃO DE JORNADA – I – A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. – II – O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.”

<sup>145</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 797.

incontestável, já que não se aceitaria outra postura: o trabalhador fará jus ao pagamento das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, bem como o adicional de horas extras mais benéfico.

Podendo haver compensação de horário de trabalho, dentro de período relativamente longo, cento e vinte dias, um ano conforme MP 1.709/98, o legislador, para evitar controvérsias futuras, incluiu o §3º ao artigo 59 da CLT, dando o direito ao empregado de receber como extras as horas trabalhadas não compensadas, ou seja, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (artigo 7º, XVI da Constituição Federal). Como não se admite redução salarial, o valor da hora de trabalho, na data da rescisão, não poderá ser inferior ao valor da hora em datas anteriores, então o cálculo do adicional deve ser feito sobre o valor da hora de trabalho na data da rescisão contratual, como determina a parte final do §3º do artigo 59 da CLT.<sup>146</sup>

Qualquer que seja o motivo da rescisão do contrato de trabalho (com justa causa, sem justa causa, pedido de demissão, culpa recíproca, dentre outras), é direito do trabalhador receber as horas extras que não obedeceram ao sistema de compensação. A causa por que se pôs fim ao contrato de trabalho não influencia o referido pagamento, apenas se foram ou não cumpridas as compensações estipuladas.

A falta das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional, conforme decisão do TST (Súmula n. 85).

Também, a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

### 2.3.3. Força Maior, Serviços Inadiáveis e Paralisações Empresariais

A prorrogação de jornada para atendimento à necessidade imperiosa derivada de motivo de força maior está prevista no art. 61, §2º da CLT. Estipula que

---

<sup>146</sup> VALERIANO, Sebastião Saulo. Op. cit., p. 77 - 78.

nos casos de excesso de horário por força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal.

Apesar do referido artigo não ter previsto o adicional de horas extras para o trabalho realizado em decorrência de força maior, o art. 7º, inciso XVI da Constituição Federal assegura o adicional mínimo de 50%, uma vez o dispositivo constitucional não prevê exceção.

O art. 501 da CLT determina como força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Exemplo: incêndio, inundações, etc.

A jurisprudência já pacificou o entendimento de que alterações da política econômica governamental não se enquadram no conceito de força maior. Tais fatores inscrevem-se no risco normal do empreendimento, a ser suportado pelo empregador, por serem componentes comuns à dinâmica do mercado econômico.<sup>147</sup>

Segundo a CLT<sup>148</sup>, a prorrogação da jornada poderá resultar de ato unilateral do empregador, pois tratando-se de prorrogação efetivamente extraordinária, resultante de fatores objetivos, sem culpa do empregador, a decisão sobre a necessidade de sua incidência mantém-se no âmbito do *jus variandi* empresarial.

Embora o texto consolidado não preveja limite expresso de horas de trabalho exigível, entende Alice Monteiro de BARROS que, quando do evento da força maior, este seria de, no máximo, 12 horas, visto que entre duas jornadas devem existir 11 horas de intervalo para o sono e, após cada seis horas de trabalho, uma hora de refeição.<sup>149</sup>

Já para Mauricio Godinho DELGADO

... a aparente falta de limites não pode, é claro, conduzir a absurdos: nenhum valor econômico suplanta a dignidade da pessoa humana, princípio máximo da ordem jurídica do país. Assim, a sobrejornada não pode extremar-se, atingindo aquilo que resulte em desrespeito à sensatez, à racionalidade, à razoabilidade e proporcionalidade, além do próprio respeito à higidez física e mental do prestador de serviços. Há limites, portanto, a

---

<sup>147</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 874.

<sup>148</sup> BRASIL – CLT – Art. 61, § 1º – “O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.”

<sup>149</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 656.

esse tipo de sobretrabalho, conferidos por uma conjugação lógica de princípios gerais do Direito, inclusive, da Constituição.<sup>150</sup>

Todos os argumentos utilizados baseiam-se em normas que têm o intuito de limitar a quantidade de força de trabalho que o empregador compra do empregado. Tal limitação tem fundamento na própria manutenção do sistema capitalista, ao regular a quantidade de mercadoria que se pode extrair do possuidor da força de trabalho, sem acarretar na extinção da fonte, ou seja, permitir que o trabalhador possa continuar a vender sua mercadoria.

Já a prorrogação de jornada para atendimento à necessidade imperiosa está vinculada à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.<sup>151</sup>

Serviços inadiáveis são aqueles que devem ser concluídos na mesma jornada de trabalho, sob pena de trazer prejuízo ao empregador. São, assim, serviços emergenciais, que por sua natureza não podem ser postergados. Exemplo: manipulação de produtos perecíveis; reparos em aparelhos condicionadores essenciais; etc.

Assim como a prorrogação por força maior, esta forma de sobrejornada também ocorre excepcionalmente, e também é remunerada com o adicional constitucional ou normativo mais favorável. A prorrogação poderá ser resultado unilateral do empregador, com base no *jus variandi* empresarial.

Por fim, o alargamento da jornada para reposição de paralisações empresariais está prevista no art. 61, §3º da CLT, e possibilita a prorrogação da jornada de trabalho quando ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização.

Diferente dos dois últimos casos, o artigo, expressamente, limita a prorrogação da jornada em duas horas por dia, em período não superior a quarenta

---

<sup>150</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 876.

<sup>151</sup> BRASIL – CLT – Art. 61 – “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto – § 2º – Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.”

e cindo dias por ano. Também sujeita essa prorrogação à prévia autorização da autoridade competente.

Quanto à necessidade de pagamento sobre essas horas trabalhadas, entende-se que devem ser pagas, uma vez que o serviço é prestado. Já as horas em que o empregado estava parado são pagas porque estava à disposição do empregador, não se podendo falar em dupla remuneração.<sup>152</sup>

Sobre a incidência de adicional de hora extra, a Constituição revogou o preceito celetista que não previa adicional às horas extras necessárias para reposição de paralisações empresariais (§3º do art. 61, CLT), devendo este ser remunerado com o adicional constitucional ou normativo mais favorável.

#### 2.4. TEMPO DE REPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Conforme destaca Orlando GOMES: “No curso da jornada, normalmente, faz-se mister interrompê-la, dosando o trabalho efetivo com pausas cientificamente aplicadas no interesse imediato do empregado e, eventualmente, do empregador e da produção.”<sup>153</sup>

Assim, o estudo sobre a duração do trabalho remete necessariamente ao exame dos períodos em que o trabalhador tem direito a repor a força de trabalho despendida, ou o direito a se desconectar do trabalho.

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.<sup>154</sup>

Não resta dúvida, nesta quadra da história, que os intervalos de descanso têm o objetivo claro de possibilitar ao trabalhador a reposição de suas energias gastas ao longo do tempo, para que possa desempenhar melhor suas funções frente ao sistema capitalista, produzindo com maior eficiência, gerando mais lucro para o empregador. Quanto às suas inserções familiar, comunitária e política, da mesma forma, servem para manter a funcionalidade do sistema, procriando e consumindo.

---

<sup>152</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **O Novo ...**, p. 638.

<sup>153</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 284.

<sup>154</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p.894.

Estes objetivos citados fazem parte do que Wilson RAMOS FILHO chama de “edifício corporativo” que, assegurando a paz social, permite o desenvolvimento do capitalismo.<sup>155</sup>

Contudo, é preciso lembrar que os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isso, descanso é pausa no trabalho e, então, somente será cumprido quando houver desvinculação plena do trabalho. “Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.”<sup>156</sup>

Estes lapsos temporais abrangem o descanso diário (intervalos intrajornada e intervalo entrejornadas), semanal (repouso semanal, bem como feriados) e anual (as férias).

#### 2.4.1. Intervalo Diário

O intervalo diário é o lapso temporal que cada trabalhador possui para recuperar sua força de trabalho ao longo de um dia. Foi constituído com o objetivo de possibilitar ao empregado uma margem quotidiana que lhe permita atender à própria família, às necessidades pessoais e à restauração parcial de energia.<sup>157</sup>

Durante um dia normal de trabalho o operário possui dois tipos de intervalos: aquele entre os turnos de uma mesma jornada (intra-jornada); e aquele entre duas jornadas (inter-jornada).

Os intervalos intra-jornada, nas palavras do Maurício Godinho DELGADO, são os “lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviço e sua disponibilidade perante o empregador.”<sup>158</sup>

O art. 71 da CLT determina que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou

---

<sup>155</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

<sup>156</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 20.

<sup>157</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 285.

<sup>158</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 901.

contrato coletivo em contrário, não poderá exceder a duas horas. Caso o trabalho não exceda seis horas, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.<sup>159</sup>

O § 3º do artigo 71 da CLT preceitua que se for verificado que o estabelecimento atende todas as exigências quanto à organização dos refeitórios, e os empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares, poderá o limite mínimo de 1 hora para repouso ou refeição ser reduzido pelo Ministro do Trabalho, desde que ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho.<sup>160</sup>

O empregador que não conceder o intervalo ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo passa a implicar no pagamento total do período correspondente, mantendo o acréscimo citado.

Em virtude do curto período temporal, o objetivo deste intervalo concentra-se em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento de preservação da higidez física e mental do empregado ao longo da prestação diária de labor.<sup>161</sup>

Determina o § 2º do art. 71 da CLT, que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, uma vez que constituem lapsos temporais não remunerados, haja vista que o trabalhador não está labutando, nem mesmo à disposição do empregador. Desse modo, apenas quando a ordem jurídica

---

<sup>159</sup> Destaca-se o intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados em serviços permanentes de mecanografia (datilografia, digitação, escrituração ou cálculo (Art. 72 da CLT e Súmula 346 do TST), bem como 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor em minhas de subsolo (art. 298 da CLT). Para os empregados sujeitos a horários variáveis, 20 minutos para descanso sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 horas (ar. 229 da CLT). Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo (art. 253 da CLT).

<sup>160</sup> Neste sentido o Ministério do Trabalho, através da Portaria n. 3.116/89, concedeu aos Delegados Regionais do Trabalho a competência para analisar os pedidos de redução do intervalo. Para tanto, são exigidos alguns requisitos, quais sejam: justificativa técnica; acordo coletivo de trabalho ou aceitação expressa dos empregados; manutenção da jornada de trabalho para que não haja regime de trabalho prorrogado a horas suplementares; manutenção de refeitório que atenda as normas do Ministério do Trabalho; garantia de alimentação gratuita ou a preços baixos aos trabalhadores, acompanhada por nutricionista; programa médico especial de acompanhamento dos trabalhadores e laudo de avaliação ambiental.

<sup>161</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso ...**, p. 901 e 902.

inequivocamente determinar a integração do intervalo na jornada é que passarão a produzir o efeito remuneratório, como no caso dos trabalhadores em câmaras frigoríficas (art. 253 da CLT).

Quando o empregador conceder intervalos não previstos em lei, os mesmos serão tempo à disposição da empresa.

Os intervalos voluntariamente concedidos pela empresa a seus empregados, se aumentarem o tempo em que estes terão de permanecer no estabelecimento ao final da jornada em decorrência desses intervalos não previstos em lei e não computadas na jornada, são considerados, pelo que implicarem o excesso do tempo de permanência acima indicado, tempo à disposição da empresa e remunerado inclusive como horas extras com o respectivo acréscimo, por força do disposto na S. TST n. 118.<sup>162</sup>

A segunda espécie de intervalo diário é conhecida como intervalo interjornada. A CLT, em seu art. 66, fixou a necessidade de um descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

Da mesma forma que o intervalo intrajornada, este também tem por objetivo preservar a saúde, higiene e segurança do trabalhador, porém, por ser mais elástico, possibilita uma maior inserção no contexto familiar e comunitário.

#### 2.4.2. Descanso Semanal e Feriados

O descanso semanal constitui tradição de índole religiosa que vem sendo observada desde os tempos imemoriais. É uma idéia que pertence à história. O repouso hebdomadário, como também é conhecido o repouso semanal, foi inscrito na lei de Moisés como o terceiro mandamento do Decálogo. Os hebreus e primeiros cristãos costumavam descansar nos sábados, proveniente da voz hebraica *sabbath*, que significa descanso. A Igreja Católica substituiu o descanso aos sábados pelo descanso aos domingos, do latim *dies domini*, que quer dizer celebrar o dia do Senhor. Na Idade Média a influência da Igreja Católica generalizou o costume do repouso aos domingos.<sup>163</sup>

O primeiro preceito civil que reconheceu o descanso dominical proveio do Imperador Constantino, no ano de 321, ao proibir qualquer trabalho aos domingos. O Concílio do Laodicéia, reunido na metade final do século IV, determinou que os

---

<sup>162</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 916.

<sup>163</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 46.

cristãos deveriam trabalhar aos sábados e descansar aos domingos. E assim, de origem religiosa, o costume foi sancionado pela legislação.<sup>164</sup>

Em razão da eclosão da Revolução Industrial, gerando a febre da grande produção e dos lucros fáceis baseada na máxima exploração do trabalhador, as piores condições de trabalho tiveram que ser aceitas, dentre as quais a supressão dos dias de repouso. Até o domingo passou a ser considerado como dia comum, retirando o trabalhador do contato com o mundo.

No Antigo Regime, as leis da Igreja garantiam ao trabalhador noventa dias de descanso (52 domingo e 38 feriados), durante os quais era estritamente proibido trabalhar. Foi o grande crime do catolicismo a causa principal da arreligiosidade da burguesia industrial e comerciante. Sob a Revolução, desde que se viu no poder, ela aboliu os feriados e substituiu a semana de sete dias pela de dez. Libertou os operários do jugo da Igreja para melhor subjugar-los ao trabalho.<sup>165</sup>

Devido às estafantes jornadas de trabalho, o repouso semanal passou a ser encarado como instrumento indispensável ao combate à fadiga física e mental do obreiro, bem como condição imprescindível à vida da sua família e da comunidade da qual fazia parte. Assim, em todas as lutas e reivindicações que ocorreram ao longo do século XIX, o descanso semanal foi pleiteado como corolário da limitação da jornada. Importante é a ressalva de que o combate à fadiga do obreiro tinha o escopo de possibilitar a restauração da energia do operário, para que esse voltasse a ter o mesmo rendimento que antes.

Tal foi o retrocesso ocasionado pela ambição do lucro, durante o primado do individualismo liberal, relativamente ao repouso semanal dos operários, que a Aliança Evangélica convocou, em 1870, um Congresso Internacional com o único objetivo de estudar o problema e pedir as mais urgentes providências tendentes a solucioná-lo. Realizado em Genebra, dele participaram numerosos países da Europa, além dos Estados Unidos e representantes de associação filantrópicas. Resultou desse conclave a fundação da Federação Internacional de Fomento ao Descanso Dominical, que, de 1870 a 1915, celebrou diversas conferências e divulgou inúmeras publicações.<sup>166</sup>

No Tratado de Versalhes foram consagrados os preceitos do descanso semanal, recomendando que este lapso temporal deveria ser de, no mínimo, vinte e quatro horas e preferencialmente aos domingos. A convenção 1ª da OIT, de 1919, ao dispor que a duração do trabalho não poderia exceder a oito horas por dia ou

---

<sup>164</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 644.

<sup>165</sup> LAFARGUE, Paul. Op. cit., p. 88.

<sup>166</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 49.

quarenta e oito por semana, implicitamente assegurava aos operários o repouso de um dia por semana. Todavia, foi na Convenção 14, ocorrida em 1921, que a OIT abordou expressamente o assunto, resultando a aprovação do repouso semanal nos estabelecimentos industriais.<sup>167</sup>

O art. 2º desta Convenção dispunha que todo empregado, no curso de cada período de sete dias desfrutaria de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas. Também, este descanso deveria ser concedido ao mesmo tempo, sempre que possível, a todo pessoal de cada empresa, coincidindo com os dias consagrados pela tradição ou costumes do país ou da religião.

Muito embora o Brasil tenha imposto, desde cedo, os costumes religiosos com relação ao repouso semanal aos domingos, somente em 1932 foi tal observância determinada em lei – Decreto n. 21.186, de março de 1932 – e passou a ser garantido pela Constituição de 1934.<sup>168</sup> O art. 121, §1º, alínea “e” da Constituição de 34 assegurava o “repouso hebdomadário, de preferência aos domingos.”

A Constituição de 1937, em seu art. 137, alínea “d”, dispunha que o operário teria “direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

A CLT, em 1943, prévia o descanso semanal de vinte e quatro horas a todo empregado, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deveria coincidir com o domingo (art. 67).

Após a obtenção do direito ao repouso durante a semana e nos dias de festas civis e religiosas, a classe trabalhadora começa a pleitear o direito a remuneração nestes dias, sob o argumento que não seria sensato ordenar ao operário que descanse quando neste período lhe seria negado o salário.

Como o objetivo do descanso hebdomadário era, exclusivamente, preservar a capacidade produtiva do empregado, verdadeira ferramenta de trabalho, não poderia sequer ser analisada a idéia de descanso remunerado.

A Constituição de 1946 inovou na questão do descanso semanal, estabelecendo a diretriz para a legislação futura no sentido de prever a remuneração nas interrupções. A Assembléia Constituinte, eleita em dezembro de 1945, sob o

---

<sup>167</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 644.

<sup>168</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 714.

influxo da tendência que se generalizou entres os países da America Latina, consagrou no texto constitucional o preceito que impôs a obrigatoriedade da remuneração dos dias de repouso semanal e dos feriados civis e religiosos. O anteprojeto da Constituição previa apenas o descanso hebdomadário, preferencialmente aos domingos. Contudo, foram oferecidas duas emendas com o intuito de acrescentar a palavra “remunerado” ao corpo do dispositivo. Justificando sua emenda, salientou o deputado Baeta Neves:

Não tenho dúvida de votar a proposta do Sr. Deputado Arruda Câmara, desde que o descanso seja remunerado. Foi por isso que apresentei mina emenda. Processa-se uma fraude desde que a lei não prevê o descanso remunerado. Assim, vêem-se transformados, gradativamente, os trabalhadores mensalistas em diaristas, para se fugir à remuneração do descanso. Essa, uma das razões da minha emenda. Outra, é que de certo modo beneficia a produção. Nosso operário, como sabemos, dado seu pequeno salário, trabalho de dia, durante a semana, para comer à noite, e, na ocasião de descanso, ao invés de repousar, vai procurar biscate pra complemento de sua alimentação. A emenda, a meu ver, não será rejeitada pela Grande Comissão, diante das razões que apresenta.<sup>169</sup>

Assim, o art. 157, inciso VI, da Constituição de 1946 passou a assegurar o “repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

O direito a remuneração dos domingos e feriados somente ocorreu em 1949, com a edição da Lei n. 605/49 que previa o direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas a todos os empregados, preferencialmente aos domingos (art. 1º da referida lei), com o detalhe importante da extensão deste direito aos trabalhadores rurais (art. 2º).

Conforme Wilson RAMOS FILHO:

De modo mais do que evidente, a remuneração do intervalo de vinte e quatro horas entre uma semana e outra, preferencialmente aos domingos, se inscreve dentre as “compensações” previstas pela Doutrina fordista, para que o empregado admita, de modo docilizado o direito a subordinar instituído pelo direito capitalista do trabalho. Por tal razão a instituição deste direito ainda em 1949 foi tomada como paradigmática deste processo de melhoria das condições de trabalho como contrapartida pelo aumento na lucratividade propiciado pela introdução de novas tecnologias, inclusive de gestão, com o taylorismo e o fayolismo, e pela produção em massa, característica do Industrialismo desenvolvimentista do período de vigência do hibridismo constitucional de 1946.<sup>170</sup>

---

<sup>169</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ....**, p. 322.

<sup>170</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

Completando as disposições legais sobre o descanso hebdomadário, agora remunerado, a Constituição de 1967 e a Emenda de 1969 o mantiveram, e assim determinavam: “repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local” (art. 158, inciso VII).

Por fim, a vigente Constituição Federal assegurou no catálogo dos direitos fundamentais do trabalhador (art. 7º, inciso XV)<sup>171</sup> o direito ao descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

A respeito da remuneração, esta deve corresponder, segundo o art. 7º da Lei 605/49, a um dia de serviço a todos que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês. Aos que trabalham por hora, à sua jornada norma de trabalho. Aos que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador. Por fim, aos empregados em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por seis da importância total da sua produção na semana.

Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical. Ao cálculo da remuneração dos repousos são computados todos os pagamentos de natureza salarial, inclusive adicionais e horas extras laboradas habitualmente.

Houve época em que se discutiu na doutrina a natureza do pagamento feito durante o repouso semanal. Hoje, no entanto, é pacífico o entendimento de que se trata de uma prestação de natureza salarial. Esta natureza salarial do descanso semanal é mais uma comprovação, redundante, que é dever do trabalhador usufruir do repouso para recuperar as energias despendidas e voltar a gastar na produção da mais-valia.

A Corte Maior Trabalhista determinou (Súmula 146) que o trabalho prestado aos domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao próprio repouso. Este posicionamento do TST coaduna com o que acabou de ser comentado sobre o dever de descansar, “punindo” pecuniariamente o empregador que desrespeitar esta obrigação.

---

<sup>171</sup> BRASIL – Constituição Federal de 1988 – Art. 7º, inc. XV – “Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.”

A lei não permite a conversão do repouso em pagamento, uma vez que é direito do empregado, senão obrigação, gozar a folga, no domingo ou em outro dia. A lei só permite a conversão dos feriados, nos termos dispostos no art. 9º da lei 605/49: “Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.”

Diante da prática patronal que obriga o trabalhador a labutar no seu “sagrado” dia de descanso, a jurisprudência fixou-se no sentido de ressarcir o trabalho com o mesmo critério dos feriados.<sup>172</sup>

Incumbe observar que o empregado que não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, ou seja, tiver faltado algum dia sem motivo justificado<sup>173</sup>, ou não tiver comparecido ao trabalho com pontualidade, não terá direito ao recebimento da remuneração ao repouso semanal (art. 6º da Lei 605/49). Nota-se que a falta elide a remuneração, haja vista que o direito ao descanso continua garantido.

Conforme se observou, o descanso semanal deverá ocorrer preferencialmente aos domingos. Contudo, circunstâncias previstas na lei (art. 1º e 8º da Lei. 605/49) permitem o trabalho aos domingos, desde que se reserve outro dia de folga na semana. É importante para a manutenção da sociedade que o trabalhador descanse no mesmo dia de sua esposa, filhos e parentes, contribuindo para a sustentação do já citado “edifício corporativo”, responsável por assegurar a paz social.

Ademais, segundo o art. 67 da CLT, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização. O trabalho em domingo será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.<sup>174</sup>

---

<sup>172</sup> BRASIL – Súmula n. 146 do TST – “TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO – O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

<sup>173</sup> A justificativa para ausência ao trabalho encontra-se nos artigos 6º da Lei 605/49 e art. 473 da CLT.

<sup>174</sup> BRASIL – CLT – Art. 68, § único – “A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam

Impende, ainda, diferenciar do regular repouso semanal o repouso em feriados, esporádico, regulamentado pela legislação federal, regional ou local. São definidos como “lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.”<sup>175</sup>

Ambos os repousos têm como objetivo possibilitar que o trabalhador recupere as energias despendidas durante a semana. Contudo, os feriados possuem a peculiaridade de satisfazer exigências cívicas e religiosas tradicionais e profundamente radicadas na consciência popular e, ao mesmo tempo, interessar ao empregado pela sociabilidade e vida familiar.<sup>176</sup>

É vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, salvo o disposto nos artigos 68 e 69 da CLT, já abordados devidamente. A regulamentação dos feriados é, basicamente, a mesma que se aplica à figura do repouso semanal remunerado, todavia, também dá-e através de outros diplomas legais: federal, regional ou local.

#### 2.4.3. Férias Anuais

O conjunto dos descansos trabalhistas completa-se com a figura das férias, que se define, segundo Mauricio Godinho DELGADO, como “lapso temporal remunerado, de freqüência anual, constituído de diversos dias seqüenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.”<sup>177</sup>

Mozart Victor RUSSOMANO define as férias como sendo “um período de repouso continuado a que tem direito, anualmente, o trabalhador, sem prejuízo de

---

especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.”

<sup>175</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 914.

<sup>176</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 285.

<sup>177</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 952.

sua remuneração habitual, de conformidade com a lei em vigor, as convenções coletivas e as normas trabalhistas que sejam aplicáveis.”<sup>178</sup>

Para Alice Monteiro de BARROS, representam “um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e após cumpridas certas exigências, entre elas assiduidade.”<sup>179</sup>

Esta forma de reposição da força de trabalho trata-se de um período de repouso, historicamente festivo, uma vez que seu vocábulo deriva de *féria*, ou seja, dia de festa. Tal repouso prolongado sempre teve vinculação às datas ou épocas festivas de cada nação.<sup>180</sup>

Na legislação mosaica do povo de Israel, os anos sabáticos e os anos de jubileu se vinculavam, muito estreitamente, aos princípios e às festividades religiosas. Em Roma, a distinção ente dias fastos e nefastos tinha sentido profundamente místico. No Código de Manu, havia norma que reservava a noite para o descanso. Na Idade Média, o repouso do trabalhador se distribuía nos dias festivos, tão numerosos que, segundo se registra em certa época, os domingos e feriados, cada ano, chegavam a cento e cinquenta.<sup>181</sup>

Tais exemplos históricos, no entanto, não possuem relação com as férias hoje conhecidas. Com o advento do liberalismo da Revolução Industrial, da liberdade absoluta de contratar, da abusiva utilização da máquina, da necessidade de grande produção e da sede desenfreada pelo lucro, o costume dos descansos anuais foi abandonado. Berço da Revolução Industrial, coube à Inglaterra, em 1872, promulgar a primeira lei sobre férias para os operários das indústrias.<sup>182</sup>

O descanso anual com o intuito de recuperar as forças de trabalho surgiu com o desenvolvimento da indústria e dos centros urbanos, que criaram um tipo de vida antinatural.

O organismo humano precisava alijar dos músculos e do cérebro todos os resíduos da combustão, e, com eles, a fadiga. Um período de descanso assaz curto não produzia o efeito desejado, porque ficavam “restos de fadiga” das tarefas anteriores, que iriam diminuir a capacidade de trabalho e rendimento do empregado durante as tarefas seguintes. Os restos da combustão orgânica iriam somar-se com os novos processos quando do reinício do trabalho, anulando os benéficos efeitos dos pequenos descansos intermediários.

---

<sup>178</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2003, p. 332.

<sup>179</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 727.

<sup>180</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit., p. 331.

<sup>181</sup> Ibid., p. 332.

<sup>182</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 653.

Impunha-se, assim, um descanso mais longo, mais restaurador, que pudesse eliminar do organismo humano todas as toxinas da fadiga remanescentes do trabalho anual.<sup>183</sup>

A partir do Tratado de Versalhes e da atuação da Organização Internacional do Trabalho, as férias constituíram um dos direitos subjetivos elementares do trabalhador moderno, independentemente da sua produtividade individual.<sup>184</sup>

Em 24 de dezembro de 1925, com o advento da Lei 4.582, o Brasil foi o sexto país a conceder ao trabalhador o direito a férias, que representavam 15 dias de descanso, sem prejuízo dos respectivos vencimentos. Antes desta data, porém, já se havia determinado a concessão de férias anuais remuneradas a determinado grupo de trabalhadores.<sup>185</sup> Segundo SÜSSEKIND, as férias anuais foram sendo observadas por algumas empresas apenas “como medida excepcional, oriunda de liberdade patronal ou de concessão de reivindicações de operários organizados.”<sup>186</sup>

Após a organização dos serviços administrativos do Estado, os empregados mais antigos e os que ocupavam cargos superiores foram sendo beneficiados com descansos anuais. Na fase contemporânea da história, os operários puderam gozar do direito de férias apenas após o Tratado de Versalhes, quando a legislação trabalhista assumiu progressão incomum.

O decreto legislativo 4.982, em 1925, deu início ao direito às férias, sendo regulado pelo decreto 17.496, de 1926, que assegurava aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e benemerência, bem como aos empregados de qualquer secção de empresas jornalísticas, o gozo de 15 dias de férias após 12 meses de trabalhos ininterruptos para o mesmo empregador, sem perda dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações. Comenta Wilson RAMOS FILHO:

Segundo pesquisa de Luiz Werneck VIANNA no relatório elaborado pelas associações empresariais paulistas e enviado ao Conselho Nacional do Trabalho ao ensejo da Lei de Férias, ainda no final do ano de 1926, que iniciava com a epígrafe de uma frase atribuída a Henry Ford (“não podereis fazer maior mal a um homem do que permitir que folgue nas

<sup>183</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 282.

<sup>184</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit., p. 332.

<sup>185</sup> O Brasil concedeu o direito a férias remuneradas de 15 dias a todos os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, em 18 de dezembro de 1889, as quais foram declaradas extensivas aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, em 17 de janeiro de 1890. Mais sobre a evolução legal das férias no Brasil, ver SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1950. p. 73 e ss.

<sup>186</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 67.

horas de trabalho”) os trabalhadores brasileiros eram assim descritos pelo empresariado: “essa classe jamais se congregou em torno de ideais avançados e nunca teve veleidades de esposar a grande cópia (sic) de reivindicações que por vezes chegam a inquietar a sociedade dos velhos países industriais do estrangeiro. A única finalidade do proletário brasileiro é o trabalho bem remunerado e a sua alma simples ainda não foi perturbada por doutrinas dissolventes que correm mundo e que, sem cessar, vem provocando dissídios irremediáveis entre duas forças que, bem orientadas, não se repelem, antes se completam em íntima entrosagem: o capital e o trabalho”. No mesmo documento, os empresários se insurgem contra a Lei que estabelecia o direito a férias argumentando que se tratava de indevida e perigosa intromissão do Estado, e que não atenderia aos interesses dos próprios trabalhadores e as suas reivindicações, e que as greves que haviam ocorrido nos últimos anos teriam sido “provocadas por questões de salário e todas elas solucionadas por sucessivas elevações de salário”.<sup>187</sup>

Além das críticas do empresariado, a lei de férias também teve seus dissidentes pela classe trabalhadora. Segundo Dainis KAREPOVS o Bloco Operário do Rio de Janeiro, entidade que agregava os setores socialistas e comunistas, declarava que “as leis que beneficiavam a classe operária eram, na verdade, instrumentos utilizados pelos liberais para manter os trabalhadores em ‘escravidão eterna’, evitando, também, que estes se revoltassem contra o ‘jugo capitalista’.”<sup>188</sup>

Mesmo com toda a resistência patronal a lei que instituía o direito às férias não foi revogada. Ela tornou-se importante, pois alterou a percepção que se passava a ter a respeito do papel do Estado na economia e na sociedade.

A Constituição de 1934 tratou por primeiro do tema “férias”. Seu art. 121, §1º, alínea “f”, assegurava férias anuais remuneradas aos trabalhadores. A Constituição de 1937 trouxe uma redação mais complexa. O art. 137, alínea “e” especificava que “depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada.” A Constituição de 1946, em seu art. 157, inciso VII, passou a garantir férias anuais remuneradas. Já a Constituição de 1967 dispunha sobre o tema no art. 158, inciso VIII. A Constituição Federal de 1988 inovou quanto às férias anuais. O art. 7º, inciso XVII, estabeleceu o direito a férias remuneradas acrescidas de um terço do salário normal.

Apesar de ser defendido pela doutrina dominante como um direito de repouso, da mesma forma que os outros intervalos, o descanso anual também tem um caráter obrigacional. Esta afirmação facilmente é demonstrada através da

---

<sup>187</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ...**

<sup>188</sup> KAREPOVS, Dainis. **A classe operária vai ao parlamento: o bloco operário e camponês do Brasil, 1924-1930.** São Paulo: Alameda, 2006. p. 65.

própria legislação que proíbe sua conversão total em pecúnia, sendo permitida apenas a conversão de um terço do período em abono.<sup>189</sup> Isso porque o objetivo primordial dos descansos é repor as forças de trabalho do empregado, bem como preservar sua saúde e segurança laborativa. Também, uma vez que possui o maior dos tempos de intervalo, tem como finalidade promover a reinserção familiar e comunitária do trabalhador.

As férias, entretanto, são direito laboral que se constrói em derivação não somente de exclusivo interesse do próprio trabalhador. Elas, como visto, indubitavelmente também têm fundamento em considerações e metas relacionadas à política de saúde pública, bem-estar coletivo e respeito à própria construção da cidadania. Se os demais descansos trabalhistas (principalmente os intervalos interjornadas e os dias de repouso) são instrumentos essenciais à reinserção familiar, social e política do trabalhador, as férias surgem como mecanismo complementar de grande relevância nesse processo de reinserção da pessoa do empregado, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de *ser familiar*, ser social e ser político. Tais fundamentos – que se somam ao interesse obreiro na estruturação do direito às férias – é que condizem o legislador a determinar que o empregado não tem apenas o direito de gozar as férias mas também, concomitantemente, o dever de as fruir, abstendo-se de “... prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele” (art. 138, CLT; art. 13, Convenção 132, OIT).<sup>190</sup>

Portanto, as férias são consideradas mais que um direito, mas um dever, tendo em vista que o empregado está proibido de trabalhar durante seu gozo. Dito de outro modo, as férias são irrenunciáveis, um direito indisponível de caráter imperativo.

O repouso anual funda-se na necessidade de restaurar o desgaste provocado pelo trabalho permanente, bem como possibilitar que o trabalhador desfrute de um período ininterrupto de descanso mais extenso, como forma de recuperar suas energias. Desta forma, as férias concedidas acarretam em ganhos também para a empresa, uma vez que ao retornar de tal repouso o empregado, recuperado física e psicologicamente, produz mais e está mais preparado para executar suas atividades.<sup>191</sup>

De fato, as férias fazem parte de uma estratégia para solucionar os problemas relativos à saúde e à segurança do trabalho. Após longo período de

---

<sup>189</sup> BRASIL – CLT – Art. 143 – É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes

<sup>190</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso ...**, p. 953.

<sup>191</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit., p. 333.

trabalho, são utilizadas como medida em que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado, consumidas e não de todo restauradas, ao longo do dia ou da semana.

O ordenamento do descanso anual remunerado (art. 130 da CLT) consiste na extensão de 30 dias após um período de doze meses de trabalho (ou menos, proporcional ao tempo de trabalho), a serem usufruídos integralmente em um só período<sup>192</sup> nos doze meses subseqüentes, conforme estabelece o art. 134 do mesmo diploma legal.

A legislação ordinária (art. 136 da CLT) determina que o período de descanso será escolhido pelo empregador, que deverá informar por escrito ao empregado com 30 dias de antecedência (art. 135), devendo realizar o pagamento em até 2 dias antes de seu início (art. 145).

O legislador, “preocupado” com a obrigatoriedade de o trabalhador descansar, determinou que em caso do descanso usufruído fora do período legalmente estipulado (período aquele destinado a recuperação das forças), o empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração (art. 137).

Analisada a legislação trabalhista brasileira sobre o tempo de trabalho, de sobretrabalho e de reposição das energias, passa-se, então, ao terceiro capítulo, no qual se destacará a situação da relação de compra e venda da força de trabalho nos moldes atuais, concluindo sobre a necessidade de uma política pública de fomento ao emprego para que o sistema de produção capitalista possa continuar desenvolvendo-se.

---

<sup>192</sup> Em casos especiais poderá ser bipartida (art. 134, §1º da CLT), exceto para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos, que deverão ser sempre concedidas integralmente (§2º).

### 3. REDUÇÃO E LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O terceiro capítulo começa com uma idéia extraída do livro ainda não publicado de Wilson RAMOS FILHO, que fundamenta o objetivo da parte final deste trabalho: O trabalho tornou-se uma das principais maneiras de existir, no sentido de que trabalhar é uma das modalidades necessárias da existência social.<sup>193</sup>

Ao longo da história da atividade humana, o mundo do trabalho tem sido vital para a conquista da dignidade e da felicidade social. Sendo uma realização essencialmente humana, é no trabalho que os indivíduos distinguiram-se das formas de vida dos animais. Neste sentido, o trabalho converteu-se em um momento de mediação sócio-metabólica entre a humanidade e a natureza, ponto de partida para a constituição do ser social.<sup>194</sup>

Se por um lado o trabalho tornou-se fundamental para a vida humana, por outro a sociedade capitalista transformou-o em trabalho assalariado, alienado. O que era uma finalidade central do ser social converteu-se em meio de subsistência.

O espírito capitalista, conforme Max WEBER, impõe o dever moral de trabalhar. O protestantismo criou uma ética inteiramente nova: a ética do trabalho, em que o ganho do dinheiro, quando feito legalmente, é o resultado e a expressão da virtude e da eficiência em certo caminho. E assim reverbera:

A economia capitalista moderna é um imenso cosmos no qual o indivíduo nasce, e que se lhe afigura, ao menos como indivíduo, como uma ordem de coisas inalterável, na qual ele tem de viver. Ela força o indivíduo, a medida que esse esteja envolvido no sistema de relações de mercado, a se conformar às regras de comportamento capitalistas. O fabricante que se opuser por longo tempo a essas normas será inevitavelmente eliminado do cenário econômico, tanto quanto um trabalhador que não possa ou não queira se adaptar às regras, que será jogado na rua, sem emprego.<sup>195</sup>

WEBER demonstrou que o “espírito capitalista” possibilitou aos protestantes do final do século XIX enriquecer rapidamente usando uma nova racionalidade e determinação para ganhar dinheiro e acumular recursos. Para RAMOS FILHO, o espírito do capitalismo foi muito além do mero acúmulo monetário, exigiu,

---

<sup>193</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ...**

<sup>194</sup> ANTUNES, Ricardo. A Nova Era da Precarização Estrutural do Trabalho. In: DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (coord). **Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI**. Brasília: Épocca, 2008. p. 13.

<sup>195</sup> WEBER, Max. Op. cit., p. 48.

principalmente, que houvesse uma predisposição para negócios na sociedade, com indivíduos disciplinados, austeros e econômicos. “Para que o capitalismo se tornasse hegemônico foi necessária a existência de “trabalhadores conscientizados” a produzir cada vez mais, visando “melhorar de vida”, ao contrário do que caracterizava o modo de produção anterior e da ideologia religiosa que lhe dava sustentação, o catolicismo.”<sup>196</sup>

Se o trabalho tornou-se uma das principais maneiras de existir e a ética imposta pelo espírito capitalista impõe o dever moral de trabalhar, o resultado desta “equação” é o trabalho como condição precípua para a existência humana e manutenção do capitalismo, o qual “hierarquiza a sociedade e organiza a distribuição de renda, de direitos, de proteção social e de papéis a serem desempenhados no convívio social em cada sociedade.”<sup>197</sup> Dito de outra maneira, todos os homens têm o direito de trabalhar para manterem a condição de *homo social*.

A consequência de não se ter respeitado esse direito traz uma condição de negatividade ao indivíduo. Sem acesso ao trabalho e à remuneração, a pessoa fica enfraquecida nos outros direitos individuais. A luta social de milhões de trabalhadores no curso da história foi responsável pela redução da jornada de trabalho. No intervalo de um século a jornada de trabalho oscilou significativamente, ultrapassando o limite superior da capacidade humana, hoje encurtada pela metade nos principais países capitalistas industrializados.

### 3.1. A ATUAL SITUAÇÃO DO OPERARIADO BRASILEIRO

A sociedade brasileira continua apresentando um forte desequilíbrio social. É constatação certa que a racionalidade capitalista não opera com o conceito de divisão equitativa do trabalho necessário, uma vez que este vem sendo desempenhado por um grupo de assalariados, deixando um crescente contingente de desempregados sem o direito de trabalhar, criando assim um verdadeiro *apartheid* social. Essa parcela populacional, muito mais que fazer parte de um contingente de reserva, fica à margem da sociedade desempenhando um papel

---

<sup>196</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Crise ..., p. 185.

<sup>197</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito....**

redundante, sobrevivendo à custa de programas assistenciais ou impelidos a procurar outra forma de ascensão social.

Este grupo marginalizado da população – conhecida como “excluídos” – contrariando o que seu próprio nome diz, não se encontra fora do mercado de trabalho. Dele fazem parte e cumprem uma importante função social: representam a ameaça aos que ainda não foram excluídos.

Não bastasse a atual situação, a sociedade direciona-se a uma situação ainda mais calamitosa, eis que a admirável façanha de elevar a produtividade, e com isso diminuir o trabalho necessário, colide com a racionalidade do capital que impede a redistribuição equitativa do trabalho poupado. A consequência é o aumento da população excluída do direito ao trabalho, implicando numa direta privação de direitos sociais.

### 3.1.1. O Desemprego no Brasil e a População Redundante

O desemprego, clássico produto do capitalismo, é o mecanismo de controle do mercado, inerente aos modos de produção que operam com liberdade de compra e venda da força de trabalho. É o tempo que a pessoa não consegue vender sua mercadoria, ficando sem salário. É um tempo de não trabalho carregado de negatividade em termos pessoais e sociais e que, apesar de ser tempo sem ocupação, não é livre, porque o indivíduo não tem recursos para usufruí-lo.<sup>198</sup>

É produto essencial do sistema capitalista, pois uma quantidade de desempregados é imprescindível para que o capitalismo funcione satisfatoriamente. Isto é, conforme ensina Paulo SANDRONI, “para que a exploração de mais-valia não

---

<sup>198</sup> O desemprego configura-se quando o indivíduo se encontra numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho. Também, representa o trabalhador que exerce atividade irregular com desejo de mudança. Essas pessoas são desagregadas em três tipos de desemprego: (i) o desemprego aberto (pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum tipo de atividade nos 7 últimos dias); (ii) desemprego oculto pelo trabalho precário (pessoas que, para sobreviver, exerceram algum trabalho, de auto-ocupação, de forma descontínua e irregular, ainda que não remunerado em negócios de parentes e, além disso, tomaram providências concretas, nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou até 12 meses atrás, para conseguir um trabalho diferente deste); e (iii) desemprego oculto pelo desalento e outros (pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses). Disponível em <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.xml>, acesso em 10 de fevereiro de 2010.

sofra turbulências originadas pela indisciplina ou pelas “exageradas reivindicações” dos assalariados.”<sup>199</sup>

Assim, esse exército representa uma válvula de segurança, pois o sistema capitalista, ressalta Christian Marcello MAÑAS, “impõe uma taxa média de desemprego, decorrente do impacto tecnológico, das crises econômicas e da explosão demográfica, com a finalidade de manter o valor da força de trabalho em níveis vantajosos para os empresários.”<sup>200</sup>

A existência de um exército de reserva é uma das condições essenciais para que o salário não invada a mais-valia, bem como para que os trabalhadores se mantenham calmos e controlados. De fato, conforme destaca RAMOS FILHO, “a existência de outros trabalhadores dispostos a trabalhar pelo mesmo salário desestimula reivindicações obreiras, razão pela qual o desemprego é necessário para o capitalismo.”<sup>201</sup>

Contudo, o equilíbrio aqui também é essencial. Se para a funcionalidade do sistema capitalista é necessário que haja consumo, tautologicamente é fundamental que existam consumidores, pessoas com capacidade econômica de gasto. Assim como a lei Áurea não é fruto de bondade alguma, novamente precisa-se de uma grande população economicamente ativa para consumir a alta produção fabril.

Há uma peculiar parcela da população que sofre cada vez mais com o desemprego. Denominada população redundante, é marcada pela desigualdade econômica e social resultante da corrida tecnológica a que a concorrência capitalista submete as empresas.

É sabido que dentre as diversas causas do desemprego, uma está associada às inovações tecnológicas, na medida em que representam uma racionalização da produtividade sem necessária contrapartida em termos de incremento na oferta de trabalho. Também conhecido como desemprego estrutural, que gera a população redundante.

Ensina DAL ROSSO que:

---

<sup>199</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 91 e 92.

<sup>200</sup> MAÑAS, Christian Marcello. A Redução da Jornada de Trabalho e sua (In)viabilidade no Combate ao Desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre, v. 33, n. 35, p. 165-171, jan./dez. 2001. p. 167.

<sup>201</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

O fenômeno da redundância carrega um sinal exclusivo da contemporaneidade. Ela tem suas raízes no princípio de que o processo de acumulação gera constantes excedentes de mão-de-obra. Mas é uma forma contemporânea porque aparece quando o desenvolvimento capitalista atinge um estágio tal que o emprego de uma parcela apenas da população ativa é suficiente para gerar a produção que o mercado tem condições de absorver. Como o mercado consumidor dos bens e dos serviços possui um limite de absorção, que é dado pelo nível de renda e sua distribuição, e como o sistema de produção opera em níveis de crescente elevação da produtividade, impõe-se também um limite ao volume da mão-de-obra necessária para o trabalho. Além dele, a mão-de-obra se torna redundante.<sup>202</sup>

A redundância difere do desemprego em geral, uma vez que enquanto para este supõe-se que, no tempo, a população possa ser re-ocupada, para aquela, não há futuro no mercado de trabalho. Quando passa a fazer parte da população redundante a pessoa não tem mais chance de arrumar emprego devido à condição estrutural do mercado, que não necessita mais de sua mão-de-obra para funcionar. Dito de outra forma, o desenvolvimento econômico pode seguir sua senda prescindindo de uma parcela cada vez maior de força de trabalho. A redundância introduz o não trabalho pleno nas vidas das pessoas, conseqüentemente privando-as do acesso ao salário.

Conforme citado no texto de Cássio Mesquita BARROS, é o desemprego estrutural que atinge os mais diversos quadrantes do globo e não o desemprego conjuntural, provocado pela gestão da política econômica.<sup>203</sup>

Grande problema trazido pelo desemprego e pela redundância consiste em o que fazer com o tempo sem ocupação. Como visto, não é um tempo livre, pois o agente não dispõe de recursos para utilizá-lo, ou seja, não tem acesso a atividades esportivas, culturais, artísticas ou atividades edificantes. Constitui, sim, uma grande ameaça para a sociedade contemporânea, cuja crescente produtividade aumenta esta parcela da população desocupada.

### 3.1.2. O Real Tempo Dedicado ao Trabalho

Engano comete quem é adepto da ideologia depreciativa de que o brasileiro é acomodado e preguiçoso. O brasileiro trabalha muito. É um escravo do trabalho. Posiciona-se entre o primeiro pelotão mundial dos que mais trabalham e gastam a maior e melhor parte da vida no labor.

---

<sup>202</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 30.

<sup>203</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Op. cit., p. 537.

A transformação das horas semanais em horas anuais possibilita equilibrar a real duração da jornada brasileira.<sup>204</sup> Em 1907, data da primeira grande greve em busca de uma jornada menor, laborava-se em torno de 12 horas diárias / 72 horas semanais. O trabalhador chegava a labutar em torno de 3.744 horas. Próximo a segunda grande greve que buscava nova redução do tempo de trabalho (greve das 40 horas ocorrida na década de 80), a jornada estabelecida pela Constituição de 1934, de 48 horas semanais além das horas extraordinárias laboradas comumente, levavam a uma jornada anual entre 2.500 horas (48 horas semanais) e 3.100 horas (60 horas semanais). Após a redução da jornada para 44 horas o trabalhador ficou submetido à jornada anual entre 2.300 horas e 3.000 horas, considerando as contumazes horas extraordinárias laboradas.

Comparando-se com outros países o brasileiro trabalha muito. Por exemplo, a jornada de trabalho semanal brasileira é maior que da Alemanha (41,5 horas), Canadá (31,9 horas), Espanha (35,7), Estados Unidos, (40,5), França (38,3), Itália (38,2), Reino Unido (39,6) e Suíça (35,6).<sup>205</sup>

Outra comparação pode ser feita através da média de todas as jornadas de trabalho (agricultura, pecuária, comércio, instituições financeiras, hotéis, serviços públicos, etc.) obtidas das mais diferentes categorias profissionais. Ainda assim o brasileiro destaca-se como um povo trabalhador. Por exemplo, enquanto a média da jornada semanal interna, no ano de 2007, ficou em 41,3 horas, nos demais países foi muito inferior: Austrália (34,6), Canadá (30,5), Espanha (34,7), Estados Unidos (33,9), França (34,9), Itália (34,8), Portugal (35,2).<sup>206</sup>

Todos os países da atual União Européia promovem reduções legais das cargas horárias normais para quarenta horas semanais considerando o Estado de bem-estar social naquele continente. No continente africano, o mais pobre, menos desenvolvido, e menos industrializado, da mesma forma, quase metade dos países adota carga horária semanal de quarenta horas ou menos. No Oriente Médio e na Ásia, considerados em conjunto, é significativo o número de países que adota limites menores que os praticados no Brasil: cerca de um terço dos países do Oriente Médio pratica carga horária de quarenta horas

---

<sup>204</sup> A jornada anual é obtida através da simples multiplicação da jornada semanal pelo número de semanas anuais, no caso, 52 semanas. Há de se destacar que alguns autores, como, por exemplo, Sadi Dal ROSSO, que utilizam a jornada anual de 47 semanas, obtida pela exclusão dos dias de férias, além de feriados. Contudo, vale lembrar que o intuito da presente conversão é fazer apenas uma comparação, o que para os fins desejados não há necessidade de maior complexidade.

<sup>205</sup> Disponível em [http://64.233.163.132/custom?q=cache:kPazlqIq0s8J:www.dieese.org.br/esp/cartilha\\_reducaojornada.pdf+jornada+de+trabalho+no+mundo&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk](http://64.233.163.132/custom?q=cache:kPazlqIq0s8J:www.dieese.org.br/esp/cartilha_reducaojornada.pdf+jornada+de+trabalho+no+mundo&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk), acesso em 24 de outubro de 2009.

<sup>206</sup> Disponível em <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>, acesso em 25 de outubro de 2009.

semanais e na Ásia quase 40% estabelecem esta carga horária semanal em suas legislações.<sup>207</sup>

Estes dados ilustram que o brasileiro trabalha bastante. Entretanto, mais que comprovar o que todo trabalhador já sabe, serve para fundamentar a necessidade de reverem-se os limites laborais. O tempo de trabalho é tempo empregado em trabalho. Muito mais do que representado no tempo em que o operário está à disposição do seu empregador, é todo o tempo em que está de alguma forma gastando com seu trabalho, com a preservação da sua sobrevivência.

Paulo SANDRONI entende que o empregado despense seu tempo com o trabalho muito mais do que consta expresso nos cartões-ponto. Para o autor:

A jornada de trabalho não é apenas o tempo que o trabalhador passa dentro da fábrica, mas também o tempo gasto quando se transporta até ela. Se um trabalhador se amarrota durante quatro horas ou mais por dia dentro de um trem, ônibus etc. para ir e voltar do trabalho, e se cansa, se enerva, se aporrinha (e se envergonha ou se revolta contra os insultos e as bolinações quando mulher), sua jornada não será apenas 8 horas, mas, doze, treze ou mais.<sup>208</sup>

Assim, se o dia é dividido em oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de sono, como desde a mitologia grega, através do desenho de Grandjouan<sup>209</sup>, defendeu-se, resta saber em qual dessas modalidades encaixa-se o tempo despendido no trajeto até o trabalho e na volta para casa. Com certeza, embasado na descrição feita acima por SANDRONI, não se encaixa em tempo de lazer. Também não se figura como tempo de sono, por mais que se observem alguns operários dormindo nos transportes públicos no fim do expediente.

Com certeza é tempo gasto também com trabalho, integrando, inclusive, se observados alguns requisitos destacados no capítulo anterior, a própria jornada de trabalho. Ou seja, o tempo que se gasta trabalhando é muito maior do que aquele

---

<sup>207</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Crise ..., p. 198.

<sup>208</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p.17.

<sup>209</sup> A origem da divisão do dia em oito horas de trabalho, oito horas de sono e oito horas de lazer encontra elementos na mitologia grega, conforme se observa através do desenho de Grandjouan, no qual aparecem três belas jovens, representado as horas, tendo cada uma delas uma flor ou uma planta nas mãos: A primeira, que serve de emblema para as oito horas de trabalho, tem um aspecto viril, masculinizado. Na cabeça traz um pano vermelho, semelhante a um gorro de operário, e não mão direita uma picareta, seu instrumento de trabalho; a segunda, uma loura descontraída, com olhar distante e cabelos esvoaçantes, simboliza as oito horas de lazer; é por último a moça que representa o sono, com cabelos pretos e olhos fechado. SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 21.

estipulado na Constituição. Ele é composto daquelas oito horas diárias, mais as horas extraordinárias que, como se verá a seguir, constitui-se prática constante. Ainda, soma-se o tempo de deslocamento que obrigatoriamente o trabalhador é submetido, dia após dia. Também há de se destacar o tempo gasto com os cursos de qualificação, línguas, informática, dentre outros chamados de “reciclagem”, obrigatórios para os que buscam se manter empregáveis, além dos cursos exigidos pelas próprias empresas.

### 3.1.3. As “Ordinárias Horas Extras”

A jornada extraordinária faz parte da vida de qualquer trabalhador. Trata-se de uma prática que interfere na saúde destes e na ampliação da oferta de empregos. Enquanto a Constituição Federal vigente limita a jornada em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, também possibilita as horas extraordinárias. Como visto no capítulo anterior, a lei admite tantas formas de prorrogar-se a jornada de trabalho que ficou vazia de conteúdo a limitação constitucional.

É sabido que a palavra “extraordinária” significa algo que é ou está fora do comum, ou que está fora do previsto ou estabelecido. Também pode ser algo extremo, excessivo, em elevado grau. Acontecimento inesperado ou imprevisto. Tudo o que não é incluído no usual ou de obrigação. Extraordinário significa imprevisível, incomum, contrapondo-se diretamente ao ordinário, normal. Portanto, um ato que ocorre de forma contumaz não pode ser classificado como extraordinário.

O trabalhador brasileiro é obrigado a prestar sobrelabor de forma contumaz. Pesquisas realizadas pelo DIEESE indicam que nos últimos onze anos (1998 a 2008) em média 42% dos ocupados trabalharam acima de 44 horas por semana.<sup>210</sup>

---

<sup>210</sup> Os dados foram colhidos nas cidades de Belo Horizonte, Porto Alegre, São Paulo, Recife, Salvador e Distrito Federal. Foram consultados os indivíduos que, nos sete dias anteriores ao da entrevista, possuem trabalho remunerado exercido regularmente, com ou sem procura de trabalho; ou que, neste período, possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, desde que não tenham procurado trabalho diferente do atual; ou possuem trabalho não-remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie/benefício, sem procura de trabalho. Disponível em <http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=16>, acesso em 28 de outubro de 2009.

A jornada constitucional, para um grande contingente de trabalhadores, pertence apenas ao mundo da imaginação.

Como bem destaca Jorge Luiz SOUTO MAIOR: “Quando as horas extras se tornam 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.”<sup>211</sup>

Durante a Constituinte de 1946 o Partido Comunista propôs a emenda n. 3.193, assinada por João Amazonas, Luiz Carlos Prestes, dentre outros, a qual defendia que a jornada de trabalho deveria ficar limitada ao “trabalho diário não excedente a oito horas” . Esta tese era defendida pelos parlamentares comunistas baseada na constatação de que a manutenção do texto da Constituição de 1934 possibilitava a prática normal de jornadas de 10 a 12 horas diárias. Os argumentos apresentados pela bancada comunista foram insuficientes para a maioria conservadora na Assembléia.<sup>212</sup>

Houve, inclusive, continua o autor, situações hilariantes no debate sobre o tempo de trabalho, inclusive argumentos contra a importação desenfreada de pseudo-padrões culturais de outros países, inconvenientes para os padrões brasileiros de trabalho escravo.

O trabalhador tornou-se um homem livre. Não é mais um escravo sem liberdade, nem está amarrado às normas das corporações de ofício, podendo supor que o trabalhador moderno define suas preferências racionalmente. Assim, para justificar a escolha feita pelo empregado de laborar em sobrejornada o pressuposto da utilidade oferece a resposta.

Jeremy BENTHAM, o filósofo do utilitarismo, ensina que utilidade é a qualidade abstrata que torna um objeto apropriado para os devidos fins. Tudo o que é capaz de gerar prazer ou evitar sofrimento pode possuir utilidade.<sup>213</sup>

Essas idéias são aplicadas à alocação do tempo de trabalho. O trabalho é, em geral, um sofrimento. Contudo, é a forma mais conhecida de obter renda. Desta sorte, com base na teoria de BENTHAM, suporta-se o trabalho em função do prazer (ou, no caso do trabalhador, da ausência de sofrimento) que espera derivar. Na

---

<sup>211</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 18.

<sup>212</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada...** p. 250.

<sup>213</sup> Ibid., p. 139.

perspectiva de um aumento de renda, os trabalhadores substituem lazer por trabalho. Agora, quando o trabalho é um mal pior do que o que ele evita não há motivos para continuar trabalhando. Portanto, o trabalho cessa justamente no ponto em que o sofrimento se torna igual ao prazer correspondente obtido.

O custo do lazer varia não só pelo seu preço direto, como também em relação ao custo da oportunidade perdida. Se o consumo da mercadoria “lazer” for muito alto, devido ao custo da oportunidade perdida (quer dizer: se o preço pago pelo trabalho realizado for alto), este fato leva o trabalhador a afastar-se do consumo deste “*commodity*”, levando-o a aproveitar a oportunidade e aumentar sua jornada. Nas palavras de DAL ROSSO: “o consumidor ao realizar a sua escolha entre trabalhar mais ou menos, olharia não só a oportunidade de ganhos diretos que tem pela frente como também o que perderia e quanto perderia se deixasse de trabalhar.”<sup>214</sup>

Diante da teoria utilitarista, quanto mais baixo for o custo do tempo de lazer mais seria incentivada essa troca de renda por lazer. Se para o lazer a despesa for muito elevada, a decisão dos consumidores seria na direção de trabalhar mais. Se considerar que o trabalhador age autonomamente, ainda que com uma racionalidade utilitarista, mas ainda assim com liberdade, uma forma de eliminar o sobretrabalho seria desonerando o empregador de pagar pelas horas extraordinárias, ficando menos atraente trabalhar mais. Aí aparece quem quer “esculhambar” esse pressuposto autonomista: a relação de trabalho.

A relação de trabalho sempre coloca frente a frente o possuidor dos bens de produção e o possuidor da mão-de-obra. O pressuposto autonomista confere ao trabalhador uma capacidade de decisão que não existe. Não existe formalmente, conforme se viu no capítulo 2, eis que a legislação permite a sobrejornada por conveniência das partes (entenda-se do empregador).

DAL ROSSO assim ressalta:

É condição necessária para a escolha que os cidadãos sejam livres para poderem optar. Portanto, as livres escolhas e as livres manifestações das preferências só podem acontecer em sociedades livres, na sociedade moderna. Um trabalhador livre (...) decide racionalmente, de acordo com a maximização da utilidade e com a minimização dos custos. Em sociedade escravocratas, aquelas em que os homens não são livres para escolher, não pode vigir a teoria das escolhas racionais, melhor dizendo, das escolhas utilitárias. Só pode

---

<sup>214</sup> DAL ROSSO, *Ibid.*, p. 145.

haver escolha, em condições sociais em que a escolha seja possível. (...) Fora disso não há escolha e nem preferências.<sup>215</sup>

Dito de outro modo, a conclusão de desonerar o custo do trabalho excedente só teria aplicação em um mundo perfeito. A falta de liberdade material, continua o autor, não anula a liberdade jurídico-formal. Entretanto, na ausência de liberdade material, o peso da necessidade cresce frente à livre escolha. A teoria das escolhas é apenas uma “virtualidade”, uma abstração, uma formalidade que não consegue se enquadrar no mundo real. A situação de desemprego, que faz parte do modo de produção capitalista, retira do trabalhador a chance da escolha.

Tudo isso para se dizer que a forma de acabar com a sobrejornada é onerando-a ao extremo, tornando-a nada atraente àquele que tem o poder de decisão, seja através do aumento violento do adicional de horas extras<sup>216</sup>, bem como aumentando a fiscalização sobre as mesmas e, conseqüentemente, aplicando penalidades aos empregadores que “permitirem” a venda superior da força de trabalho àquela legalmente estipulada, extinguindo a *cultura* da hora extra. A inviabilidade econômica da hora extraordinária figurará como corolário da sua eliminação; pelo menos daquelas licitamente remuneradas.

Válida a reflexão de Jorge Luiz 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 forma.<sup>217</sup>

Da mesma forma explana Ciro Pereira da SILVA:

---

<sup>215</sup> Ibid., p. 148 - 149.

<sup>216</sup> Vale citar que a Seção de Dissídios Coletivos do TST editou precedente normativo fixando o adicional de horas extras em 100%, todavia este precedente foi cancelado em 1998, frustrando a tentativa de reduzir, senão eliminar, a jornada extraordinária. BRASIL – Precedente Normativo n.43. HORAS EXTRAS. ADICIONAL - (cancelado pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 81/1998, DJ 20.08.1998). As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%.

<sup>217</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 14.

Os adicionais estipulados em acordos e convenções coletivas de trabalho vêm tornando as horas extraordinárias onerosas e desvantajosas. É objetivo claro dos sindicatos combater ou, senão eliminar, ao menos limitar as horas extraordinárias. Através de pressões sobre as empresas, ou seja, por meio da conscientização dos empregados, a realidade demonstra que se torna a cada dia mais difícil o trabalho produtivo em horas extraordinárias. O grande argumento dos sindicatos, para quem a transitoriedade da execução de horas extraordinárias não tem peso, é de que essas horas usurpam um número significativo de novos empregos.<sup>218</sup>

Do ponto de vista macroeconômico, as horas extras representam uma “desfuncionalidade” para o sistema capitalista, pois “roubam” de milhares de pessoas a possibilidade de trabalhar, ter um salário, consumir, enfim, fazer parte da “casta” dos incluídos. Além disso, a força de trabalho em sobrejornada possui um valor social necessário menor ao seu custo, haja vista que os adicionais normativos já existentes sobrevaloram-na, o que acaba por resultar na subtração do valor excedente para pagar os adicionais, diminuindo diretamente a mais-valia.

Por fim, além de pagar-se a mais pela força de trabalho, esta é de qualidade inferior, uma vez que, conforme se verá adiante, a mercadoria comprada pelo capitalista tende a depreciar-se ao longo do dia, diminuindo gradualmente. O empregador paga a mais por uma mercadoria inferior, conflitando com o princípio fundante do capitalismo de acúmulo de capital.

#### 3.1.4. A Intensificação do Trabalho

Outro destaque de grande relevância faz-se necessário no que diz respeito ao tempo de trabalho: a intensificação do labor. Já ensinava MARX que “aumentando a intensidade do trabalho, um homem pode despender tanta força vital numa hora como antes em duas.”<sup>219</sup>

Antes de adentrar o campo da intensidade de trabalho, cumpre diferenciar intensidade de produtividade. Segundo Sadi DAL ROSSO, intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar. Ela refere-se ao grau de dispêndio de energia realizado pelo trabalhador. E assim ressalta:

A compreensão da noção de intensidade supõe ainda que a atenção esteja concentrada sobre a pessoa do trabalhado, sobre o coletivo dos trabalhadores, e não sobre outros

---

<sup>218</sup> SILVA, Ciro Pereira da. Op. cit., p. 82.

<sup>219</sup> MARX, Karl. **Salário** ..., p. 75.

componentes do processo de trabalho que têm capacidade de alterar os resultados, tais como as condições tecnológicas. Sempre que falamos em intensidade do trabalho partimos da análise de quem trabalha, isto é, do trabalhador. Dele é exigido algo a mais, um empenho maior, seja físico, seja intelectual, seja psiquicamente, ou alguma combinação desses três elementos.<sup>220</sup>

Portanto, a intensificação do trabalho representa os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior desgasta das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do indivíduo com o objetivo de aumentar ou melhorar os resultados.

Diferente de intensidade, a produtividade oscila em consequência de situações diversas. As mudanças de produtividade do trabalho refletem a influência, por exemplo, das mudanças em capital, insumos intermediários, avanços tecnológicos, melhoria organizacional, eficiência dentro e entre as empresas, políticas econômicas, dentre outros. Há resultados que decorrem de avanços nos meios materiais com os quais o trabalho é realizado.<sup>221</sup>

A contemporaneidade mudou a forma com que o trabalhador se relaciona com seu trabalho. Sua participação intensa significa o envolvimento total do trabalhador, tanto em capacidade física e mental, quanto sentimental, moral e ética. Participação, movimento que se opõe à divisão entre concepção e execução, é um bom termo para designar a *práxis* social em gestão. É uma ideologia que as empresas tentam difundir. É um mecanismo importantíssimo na competição desenfreada da atualidade, já que uma maior participação do operário, e aqui entenda também intensificação do trabalho, realiza a função de aumentar o produto sem alterar a duração. A transição do alongamento para a intensificação da jornada aumenta a possibilidade de acumulação de mais-valia.

### Segundo MARX

O prolongamento desmesurado da jornada de trabalho, que a maquinaria nas mãos do capital produziu, acabou por desencadear uma reação da sociedade ameaçada nos seus fundamentos vitais, reação que conduziu ela mesma a uma limitação da jornada normal de trabalho, fixada por lei. Desenvolve-se sob essa base um fenômeno que nós já encontramos antes e que já toma uma importância decisiva: a intensificação do trabalho.<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho!:** A intensificação do Labor na Sociedade Contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 20.

<sup>221</sup> Ibid., p. 27.

<sup>222</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 459.

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.

Para melhor entender o conceito de intensidade, MARX valeu-se da idéia de porosidade, em que o trabalho é representado por uma esponja porosa, onde há espaços ocupados pela matéria e espaços vazios, que podem ser completados. Esses espaços vazios, tidos também como “tempos mortos”, são tempos compreendidos dentro da jornada, mas nos quais o trabalhador não está envolvido na produção da mais-valia.

Para DAL ROSSO, “dentro do horário de trabalho, sempre existem tempos mortos, tempo vazios sob a ótica da produção do valor. Assim como a porosidade do material, os tempos mortos também podem ser eliminados de dentro dos horários de trabalho num movimento em que os limites do trabalho ativo confundem-se com os confins da jornada.”<sup>223</sup>

Assim, a metáfora da porosidade permite compreender como o trabalho pode ficar mais denso, mais concentrado, no mesmo intervalo de tempo, ou seja, sem aumentar o “tamanho da esponja”, ou melhor, a duração da jornada.

A intensificação do trabalho foi obtida através da fiscalização de capatazes, que tinham a função de fazer o trabalhador “não perder tempo”. Além disso, o movimento das máquinas impunha um ritmo cadenciado e sempre acelerado de trabalho. Tanto o controle do capataz quanto o ritmo das máquinas representam controle externo de intensidade de trabalho. A intensificação fez sua entrada na história quando não foi mais possível alongar a duração da jornada de trabalho, quando o meio de aumentar a mais-valia absoluta foi impedido por lei.

Hodiernamente percebe-se uma mudança nesse sistema de controle, que deixa de ser externo e passa a ser interno. O empregado age com rapidez não porque é vigiado, mas por um impulso interior. Essa mudança é operada mediante uma intensa ação dos sistemas gerais de formação, sendo que esse conceito de

---

<sup>223</sup> DAL ROSSO, Sadi. Intensificação do Trabalho – Teoria e método. In: DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (coord). Op. cit. p. 23.

participação teve tamanha difusão que passou a ser ponto central em qualquer análise da gestão contemporânea do trabalho.

A intensificação do trabalho na contemporaneidade assume algumas formas antes desconhecidas. Por exemplo, a nova ética do trabalho envolve a idéia básica de participação. Participar é a palavra de ordem. São grupos de trabalho, trabalho em equipe, planejamento em equipe, avaliação em equipe. O envolvimento do novo trabalhador no processo de trabalho é tal que ele é o responsável pela melhora do desempenho da empresa, pela detecção e solução de possíveis erros e falhas, pelo invento de novas idéias, alternativas de produtos ou processos. Enfim, a automação das capacidades cerebrais exige do trabalhador o envolvimento emotivo e psíquico, das energias mentais, de sua intuição, de sua capacidade imaginativa, de sua inventividade, de sua perspicácia na detecção de problemas, de antevisão de falhas. À automação das funções cerebrais corresponde o envolvimento total do trabalhador. Corpo, mente e alma. Tudo a serviço da reprodução do capital.<sup>224</sup>

No aumento da intensidade do trabalho, “é como se uma jornada de 10 ou 12 horas fosse condensada em uma de 8 horas.”<sup>225</sup> Destaca-se que o valor de uma mercadoria constitui-se pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção.

Na *práxis* social brasileira a intensidade não substitui as longas jornadas, resultantes das horas normais mais as excedentes. As inovações ocorridas no campo da racionalização da gestão científica do trabalho, desenvolvida no país ou importada pelos empresários, vem sendo acrescentada à jornada. Nos países de capitalismo precoce as inovações implantadas nas fábricas acarretam uma redução do tempo de trabalho. No Brasil o implemento no processo fabril não reflete em diminuição da jornada de trabalho.

Vale destacar que, segundo Sadi DAL ROSSO, no Brasil não são levados a efeito levantamentos oficiais sobre o grau de intensidade do trabalho. Esse vazio de informações não se deve supor que seja resultado da novidade do fenômeno, haja vista que o tema não representa nenhuma novidade na história da sociologia do trabalho. Para o autor é plausível que existam razões políticas dificultando o mapeamento do fenômeno.<sup>226</sup>

A intensificação do trabalho combinada com longas jornadas acarreta um processo de alta acumulação. O real tempo de trabalho é transformado em mais-valia absoluta. Além disso, com a intensificação do labor o tempo de trabalho

<sup>224</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 187.

<sup>225</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 73.

<sup>226</sup> DAL ROSSO, Sadi. *Intensificação ...*, p. 34.

necessário é reduzido em relação ao tempo excedente, gerando mais-valia relativa. O capitalista extrai força de trabalho de ambas as formas.

Se um trabalhador, executando uma quantidade razoável de trabalho, dura em média 30 anos, o valor da força de trabalho, que me pagas por dia, é de  $1/(365 \times 30)$  ou  $1/10.950$  de seu valor global. Se a consumes em 10 anos, pagas-me diariamente  $1/10.950$ , e não  $1/3650$  de seu valor global, portanto, apenas  $1/3$  de seu valor diário, e furtas-me assim diariamente  $2/3$  do valor da minha mercadoria. Pagas-me a força de trabalho de um dia, quando empregas a de três dias. Isto fere nosso contrato e a lei da troca de mercadorias. Exijo, por isso, uma jornada de trabalho de duração normal, e sem fazer apelo a teu coração, pois, quando se trata de dinheiro, não há lugar para bondade.<sup>227</sup>

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*. *Workaholics* 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.

### 3.2. PRECARIZAÇÃO DA NORMA SOBRE O TEMPO DE TRABALHO

O mercado mundial tem vivido inúmeras transições resultantes de novas revoluções tecnológicas. A informática, a telemática e a robótica têm profunda e ampla repercussão intra e extra-empresa, configurando a chamada época pós-industrial. A liberação e a mundialização da economia incrementaram a concorrência entre os países, impondo-lhes a necessidade de produzir mais e melhor. Alguns países implantaram sistemas e instrumentos da modernidade tecnológica, outros, porém, precarizaram as condições de trabalho para concorrer no mercado internacional, figurando um visível retorno ao início do século XIX.

A revolução tecnológica possibilitou a globalização da economia e intensa campanha em prol da liberalização do comércio mundial. Também conhecido como

---

<sup>227</sup> MARX, Karl. **O capital** ..., p. 272.

neoliberalismo, tem favorecido os países economicamente mais desenvolvidos, muitos dos quais opõem barreiras à importação de produtos capazes de concorrer vantajosamente com os similares locais. Essa ardua concorrência acarretou inovações no campo da estruturação empresarial e no das relações do trabalho, tudo para aumentar a produtividade empresarial, melhorar a qualidade dos produtos e reduzir os custos.

O neoliberalismo, que nas palavras de Jorge Luiz SOUTO MAIOR funda-se na idéia do desmanche do *Welfare State* e no abandono da rede de segurança proporcionada pelo mundo do trabalho, abolindo as política de caráter assistencialista,<sup>228</sup> criou um monumental desemprego que atinge a humanidade que trabalha em escala globalizada. A competitividade gerada por esse mercado sem fronteiras acaba por aumentar as taxas de precarização, exclusão e desemprego. Com o agravamento do desemprego os defensores de políticas neoliberais difundem idéias flexibilizatórias como forma de fomentar o número de empregos. Justificam que a supressão de encargos sociais e das obrigações com os empregados é a única maneira de ampliar a oferta de emprego.

Segundo Maria Margareth Garcia VIEIRA, esta política flexibilizadora tem o intuito de “atender as determinações de um processo globalizador que promete conseqüências benéficas e prosperidade, permite que os países participem das grandes inovações tecnológicas, abre as fronteiras para os investimentos, para os financiamentos, para o comércio internacional em troca do afastamento do Estado das questões trabalhistas e sociais.”<sup>229</sup>

Entretantes, a flexibilização das questões trabalhistas e sociais deve ser frontalmente afastada sempre que mascarar possível precarização das relações de trabalho. O Brasil teve, durante o governo neoliberal de FHC, exemplo de precarização das leis trabalhistas, com a edição da lei 9.601/98 que trouxe outra forma de trabalho parcial e instituiu o banco de horas.

O intuito real da lei em comento objetivou exclusivamente aumentar a taxa de lucro e acumulação de capital. Observou-se a substituição das jornadas plenas

---

<sup>228</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 8.

<sup>229</sup> VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as Relações de Trabalho: A lei de contrato a prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego.** Curitiba: Juruá, 2000. p. 63.

pelas jornadas parciais, as quais assumiram as tarefas que eram feitas em tempo integral, acarretando um prejuízo ao trabalhador.

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade:

A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.<sup>230</sup>

A história já vastamente demonstrou que deixar a “mão invisível” regular o mercado, ou permitir que o Estado se ausente das políticas econômicas e sociais, acaba desequilibrando as relações de trabalho, e a consequência é o fortalecimento da exploração pelo mais forte, possuidor dos bens de produção.

Desnecessário fazer-se aqui a crítica dos efeitos que a ideologia neoliberal causou em todo o mundo. Basta recordar como se posicionaram líderes políticos de centro-direita na Europa<sup>231</sup>, pregando uma reforma moral do capitalismo com forte intervenção estatal, e o posicionamento no mesmo sentido do presidente dos EUA, Barak Obama<sup>232</sup>, reconhecendo que os Estados têm a obrigação econômica e moral

---

<sup>230</sup> ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p. 16.

<sup>231</sup> *“Speaking at a conference in Paris on the future of capitalism, the leaders of the EU's powerhouse member states agreed on the need to make long-term changes to the old financial order, which Sarkozy said had been “perverted” by an “amoral” form of unbridled finance capitalism. Hailing the “return of the state”, the right-wing market liberal said he hoped a more responsible model of global finance would emerge from the wreckage of the current crisis. Merkel, also a centre-right conservative, said she would “react very strongly” if attempts were made to block tighter regulation. “Once everything is going better, the financial markets will tell us, you politicians don’t need to get involved because everything is working again,” she said. “I will stay firm, we must not repeat the mistakes of the past.”* Falando em uma conferência em Paris sobre o futuro do capitalismo, os líderes dos Estados-Membros da UE concordaram sobre a necessidade de fazer mudanças a longo prazo na velha ordem financeira, a qual Sarkozy disse ter sido “pervertida” por uma “forma” amoral do desenfreado capitalismo financeiro. Saudando a “retorno do Estado”, este mesmo político liberal ainda disse que espera um modelo mais responsável nas finanças globais que emergem dos escombros da atual crise. Merkel, também uma conservadora de centro-direita, disse que “reagirá fortemente”, se foram bloqueadas as tentativas de uma regulamentação mais rigorosa. “Quando tudo estiver indo melhor, os mercados financeiros nos dirão, você políticos não precisam se envolver porque tudo está funcionando novamente”, disse ela. “Vou ficar firme, não devemos repetir os erros do passado.” (T.A.) Disponível em <http://www.guardian.co.uk/business/2009/jan/08/europe-financial-regulation>, acesso em 10 de fevereiro de 2009.

<sup>232</sup> *A time for a global action: “No one can deny the urgency of action. A crisis in credit and confidence has swept across borders, with consequences for every corner of the world. For the first*

de intervir de modo decisivo para regular o mercado, deixando fora boa parte dos dogmas neoliberais que caracterizaram o período anterior.

Assim, como bem destaca Sebastião Geraldo de OLIVEIRA, “o direito do trabalho cresceu como reação ao liberalismo, quando o Estado percebeu a necessidade de intervenção nos contratos de trabalho, de modo a impedir que o tomador dos serviços sufocasse o trabalhador, parte mais débil dessa relação jurídica.”<sup>233</sup>

Em tempos tumultuados como os atuais, torna-se ainda mais importante a imperatividade do direito laboral que, com a condição de indisponibilidade, corresponde ao nível de proteção abaixo do qual não se pode admitir o trabalho. Desta forma, quando o trabalhador precisa o Estado assume a função de amortecedor para absorver os “choques” da economia mundial. Como bem determina o art. 1º da Constituição Federal, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana.

É sabido que a velha CLT precisa ser modernizada, com atualização de vários de seus arcaicos e inaplicáveis dispositivos. Mas ignorar e rechaçar as garantias fundamentais é humilhar e escravizar a dignidade do trabalhador, é

---

*time in a generation, the global economy is contracting and trade is shrinking. Trillions of dollars have been lost, banks have stopped lending, and tens of millions will lose their jobs across the globe. The prosperity of every nation has been endangered, along with the stability of governments and the survival of people in the most vulnerable parts of the world. Once and for all, we have learned that the success of the American economy is inextricably linked to the global economy. There is no line between action that restores growth within our borders and action that supports it beyond. If people in other countries cannot spend, markets dry up -- already we've seen the biggest drop in American exports in nearly four decades, which has led directly to American job losses. And if we continue to let financial institutions around the world act recklessly and irresponsibly, we will remain trapped in a cycle of bubble and bust".* Um momento para uma ação global: "Ninguém pode negar a urgência da ação. A crise do crédito e a confiança se propagaram para além das fronteiras, com conseqüências para todos os cantos do mundo. Pela primeira vez em uma geração, a economia global está se contraindo e o comércio está encolhendo. Trilhões de dólares foram perdidos, bancos pararam de emprestar e dezenas de milhões de pessoas perderão seus empregos em todo o globo. A prosperidade de cada nação foi posta em perigo, juntamente com a estabilidade dos governos e a sobrevivência dos povos nas partes mais vulneráveis do mundo. Uma vez por todas, nós aprendemos que o sucesso da economia americana está indissolúvelmente ligado à economia global. Não existe uma linha entre a ação que restaura o crescimento dentro de nossas fronteiras e a ação que o suporta mais. Se as pessoas em outros países não podem gastar, os mercados enxugam - já vimos a maior queda das exportações americanas em quase quatro décadas, o que levou diretamente à perda de empregos americanos. E se continuarmos a deixar que as instituições financeiras ao redor do mundo agirem de forma imprudente e irresponsável, continuaremos presos num ciclo de constantes crises. (T. A.) Disponível em [http://www.huffingtonpost.com/2009/03/24/obamas-global-ed-a-tim\\_n\\_178331.html](http://www.huffingtonpost.com/2009/03/24/obamas-global-ed-a-tim_n_178331.html), acesso em 25 de março de 2009.

<sup>233</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do Emprego: Relação de trabalho:diagnóstico e prognóstico. **Boletim de Doutrina e Jurisprudência do TRT 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 17, n.4, p. 473-488, out./dez. 1996. p. 474.

precarizar as conquistas sociais do próprio cidadão. Assim, antes de demonstrar a precarização que as normas relativas ao tempo de trabalho vêm sofrendo, faz-se necessário abordar primeiramente a natureza destas.

### 3.2.1. Natureza das Normas Trabalhistas Relativas à Duração do Trabalho

As normas relativas ao tempo de trabalho são bastante variadas. De um lado as normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um padrão normativo geral. Do outro lado um leque diversificado de regras incidentes sobre situações ou categorias específicas. Complementando este quadro existe um espaço à criatividade autônoma coletiva privada. Neste confronto entre regras gerais e especiais discute-se sobre a natureza das regras jurídicas que tratam sobre o tempo de trabalho.

Com o objetivo de amparar o trabalhador e fazer prevalecer os princípios da justiça social, mediante a limitação da autonomia da vontade, o Direito do Trabalho constitui-se basicamente de preceitos de ordem pública.

Clóvis BEVILÁQUA, ensina que:

Leis de ordem pública são aquelas que, em um Estado, estabelece os princípios, cuja manutenção se considera indispensável à organização da vida social, segundo os preceitos do direito, ou, segundo uma decisão celebre da côrte de Veneza: "são as que concernem, directamente, á protecção da organização do Estado, considerado sob o ponto de vista político, econômico e moral." <sup>234</sup>

Para Evaristo de MORAES FILHO as normas de ordem pública são imperativas, inderrogáveis pelos pactos particulares, que não podem ser renunciadas por livre manifestação de vontade dos interessados. E assim conclui: "a ordem pública consiste na observação exata dos grandes princípios nos quais repousa a organização da sociedade; a ordem pública existe quando há harmonia entre os atos humanos e os princípios; é violada quando esta conformidade não existe." <sup>235</sup> Neste sentido, ordem pública é o que o Estado julga imprescindível e

---

<sup>234</sup> BEVILAQUA, Clóvis. **Princípios Elementares de Direito Internacional Privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1938. p. 108.

<sup>235</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito de Trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000. p. 121.

essencial para a sobrevivência da própria sociedade, do bem comum e do interesse geral.

Na verdade, o que se pretende defender com a intangibilidade destas normas são os alicerces do sistema de produção capitalista, do bem comum e interesse do capital que, fundamentado em alguns pilares, regulam a sociedade através do direito.

Breve nota cabe a respeito deste direito que regula a sociedade:

O direito, a cada momento histórico, concretiza uma relação de forças existentes em dada sociedade. Assim, o direito não é um instrumento do bem comum como prega boa parte dos professores de direito. Tampouco é um instrumento de opressão das classes dominantes sobre as classes exploradas, como já pregou um certo marxismo simplificador. O direito sempre foi uma síntese de múltiplos interesses, concretizados nas legislações de modo a permitir, por um lado, a dominação política, e, por outro, o desenvolvimento das relações de produção, segundo os interesses da classe hegemônica em cada momento histórico determinado.<sup>236</sup>

Neste diapasão encontra-se o posicionamento de Ivan ALEMÃO:

Regras de proteção do trabalhador existem, acima de tudo, porque, caso contrário, seria o próprio caos social, o que chega, em alguns casos, a ser considerado de interesse público, tal sua importância. A proteção do trabalhador, dialeticamente, também é a proteção do sistema capitalista, pois o caos não lhe serve. Se o direito do trabalho fosse consequência de pressão dos trabalhadores, suas condições de vida teriam melhorado substancialmente, o que não ocorreu na maioria dos países.<sup>237</sup>

Autores mais radicais entendem que a noção de ordem pública está de tal forma vinculada ao Direito do Trabalho que é classificada como direito imperativo, composto de preceitos de índole cogente, ou seja, cuja aplicação não pode depender da vontade das partes, sob o fundamento de que não representaria um mínimo de garantias, nem desempenharia sua função, se a observância destes preceitos dependesse das partes. Neste sentido é a opinião de Mario de LA CUEVA, citado por Américo PLÁ RODRIGUES:

Facilmente se compreende a inclusão do Direito do Trabalho no direito imperativo. A existência das relações entre o capital e o trabalho não depende da vontade de trabalhadores e patrões, mas tem um caráter de necessidade. O liberalismo considerou que

---

<sup>236</sup> RAMOS FILHO, Wilson. A Globalização dos Direitos Humanos, In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba, Edibej, 1998. p. 172.

<sup>237</sup> ALEMÃO, Ivan. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 43.

sua regulamentação deveria ser deixada à vontade de cada trabalhador e patrão e por isso consignou no Código Napoleônico o princípio da autonomia da vontade. A injustiça e desigualdade social que esta pretensa autonomia da vontade produziu fizeram com que o Estado interviesse para garantir aos trabalhadores um mínimo de vida.

Assim, iniciou-se a transformação do direito do trabalho, *jus dispositivum* no Código Napoleônico, para o Direito do Trabalho como *jus cogens* e, com o transcurso do tempo, ao elevar-se o mínimo de garantias sociais, completou-se sua transformação, pois as garantias, tanto as individuais quanto as sociais, têm por função essencial assegurar a intervenção do Estado para que em toda relação jurídica se respeitem seus imperativos. Donde se deduz que o Estado deve intervir em cada relação de trabalho, como intervém a respeito da garantia da liberdade pessoal, para impor aos patrões, coativamente se necessário, o cumprimento das obrigações impostas pelas garantias sociais.

O Direito do Trabalho, como direito imperativo e garantia constitucional, ao regular as relações entre o capital e o trabalho, se dirige, por um lado, a cada patrão e a cada trabalhador, por ocasião do estabelecimento das relações e, por outro, ao Estado, enquanto o obriga a zelar para que as relações se constituam na forma dos princípios contidos na lei e nas normas que a suprem, e sejam por elas governados.

Sem este caráter imperativo manifesto nessa dupla direção da norma, não seria o Direito do Trabalho um mínimo de garantias, nem preencheria sua função; pois se a idéia de garantia, seja individual ou social, faz referência àquelas normas cuja observância se considera essencial para a realização da justiça, deixá-las subordinadas à vontade de trabalhadores e patrões equivale a destruir seu conceito, como princípio de cuja observância é o Estado o encarregado.<sup>238</sup>

Em contrapartida, para Ernesto KROTOSCHIN a distinção entre as regras de caráter cogente e as de índole dispositiva decorrem do objeto do direito e do interesse protegido.

Tratándose de normas de orden público, o frente a una disposición expresa de la ley que declare inderogable, por la voluntad de las partes, el articulado de aquélla, sólo se admiten, generalmente, excepciones al principio del carácter forzoso e irrenunciable cuando la misma norma en cuestión da franquicia para ello, o cuando se quiere reemplazar la norma imperativa por otra más favorable al trabajador. Las leyes del trabajo establecen, por lo general, sólo garantías mínimas que es ordinariamente posible mejorar mediante convenios directos de las partes, a menos que la norma legal fuera rígida al no permitir modificación voluntaria alguna, en ningún sentido. Va de suyo que las normas laborales, en cuanto *jus dispositivum*, sólo rigen de modo subsidiario y son renunciables, igual que cualquier otra norma dispositiva de derecho. Lo mismo, las partes están libres para ponerse de acuerdo sobre todos los puntos no comprendidos en las normas imperativas como así también para dejar sin efectuales cláusulas adicionales que pueden obedecer a la necesidad o conveniencia de una adaptación individual de las normas generales.<sup>239</sup>

Neste sentido, prevalece a norma dispositiva quando se tem em vista um interesse individual. Todavia, impõe-se de modo imperativo quando o interesse amparado é o da sociedade.

---

<sup>238</sup> LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano Del trabajo**. México, 1943 t. 1. p. 222 apud PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. p. 149.

<sup>239</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico de Derecho Del Trabajo**. 2. ed. rev. atual. Buenos Aires: Depalma, 1962. 1.v. p. 20.

Egon Felix GOTTSCHALK considera exagerada a posição que ressalta a prevalência das normas de caráter cogente do Direito do Trabalho. Para este autor, partindo da divisão entre *jus cogens* e *jus dispositivum*<sup>240</sup>, não se justifica a generalização a respeito da totalidade do Direito do Trabalho ao *jus cogens*. Fundamenta que “se o direito do trabalho visa proteger a personalidade humana, óbvio é a impossibilidade de suprimir a livre manifestação de uma das supremas qualidades desta personalidade: a sua vontade.”

Desta maneira, as regras imperativas concernentes ao Direito do Trabalho podem ser classificadas pela sua índole impositiva/proibitiva (*jus cogens*) ou complementar (*jus dispositivum*). As primeiras devem ser observadas conforme estatuídas (exemplos: obrigação de anotar o contrato de trabalho em Carteira de Trabalho e Previdência Social, proibição do trabalho do menos de 18 anos em atividades insalubres, etc.). Já as de índole complementar estabelecem limites, abaixo ou acima dos quais não poderá prevalecer o ajuste das partes interessadas.<sup>241</sup>

As normas jurídicas que regem a estrutura da duração e jornada de trabalho são normas imperativas de índole complementar, possuindo obrigatoriedade de cumprimento conforme os limites legalmente estipulados. A renúncia, pelo trabalhador, a alguma situação resultante de normas referentes à jornada é absolutamente inválida quando extrapolar os limites legais.

A CLT<sup>242</sup> deixa claro que qualquer alteração do contrato individual de trabalho, mesmo quando bilateral, será nula de pleno direito quando vislumbrar-se

---

<sup>240</sup> “A distinção entre *jus cogens* e *jus dispositivum* assenta no valor que a ordem jurídica atribui à vontade do sujeito de Direito para intervir na elaboração da norma jurídica tanto de seu conteúdo como de seus efeitos. Ao disciplinar a conduta humana, a ordem jurídica pode estabelecer normas de caráter absoluto, impondo-se à vontade do sujeito de Direito com forças incondicional, ou limitar-se a editar normas, com a mesma validade e coercibilidade, mas passíveis de modificação, derrogação ou substituição pela vontade privada. Se, portanto, a ordem jurídica não confere ao sujeito de Direito a faculdade de regulamentar livremente as suas relações jurídicas, mas determina a sua conduta de modo absoluto, soberano, incondicional, o Direito é cogente. É dispositivo, porém, o Direito, quando a mesma ordem jurídica delega ao sujeito de Direito o poder de editar a sua própria norma de conduta, condicionando a validade da norma legal ao não uso desta faculdade.” GOTTSCHALK, Egon Felix. **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva & Cia, 1944. p. 192 e 193.

<sup>241</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p.200 e 201.

<sup>242</sup> BRASIL – CLT – Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação – Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes – Art. 468 – Nos

prejuízo, direto ou indireto, ao trabalhador, ou sobre os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos de proteção ao trabalho.

Merece especial cuidado a análise dos prejuízos que podem decorrer da alteração bilateral da duração normal do trabalho. A expressão “prejuízo” não tem um sentido exclusivamente econômico. A apuração de acordos ou convenções que acarretem prejuízo para o empregado não pode obedecer nem a um sistema objetivo, nem a outro subjetivo, sob o risco de serem encontradas soluções radicais pouco aconselháveis. Um sistema misto atende à natureza especial do assunto, orientando no sentido de apurar a intenção real das partes e os conseqüentes resultados. Desta forma, nada obsta que o empregado concorde em reduzir sua jornada e, conseqüentemente, o salário, se essa alteração lhe ensejar possibilidade de atingir um fim desejado, que lhe é benéfico, como ingressar em uma faculdade.

De nada valerá a estipulação de uma jornada de trabalho acima do número de horas legalmente estabelecido, uma vez que a regra imperativa correspondente terá plena eficácia, independente do ajuste que a infringiu. De igual forma, se no curso do contrato de trabalho nova estipulação imperativa iniciar sua vigência, operar-se-á imediatamente, alterando as condições pactuadas que não atendam às suas disposições. As regras imperativas do Direito do Trabalho têm aplicação automática às relações de trabalho que se iniciam ou que estejam em curso, independente da vontade das partes e ainda contra essa vontade, salvo condições contratuais mais favoráveis ao trabalhador.<sup>243</sup>

A imperatividade das normas trabalhistas também encontra destaque na principiologia laboral através do princípio da irrenunciabilidade. Segundo Américo PLÁ RODRIGUES este princípio deve ser entendido como “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”<sup>244</sup> Ao contrário do que ocorre no direito comum, regido pelo princípio da renunciabilidade, no direito laboral ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

---

contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>243</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições ...**, p. 201.

<sup>244</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., p. 141.

O princípio da irrenunciabilidade fundamenta-se em outro princípio mais profundo e transcendente: o princípio da indisponibilidade. Segundo Francesco Santoro PASSARELLI: “A livre disposição dos direitos do trabalhador é limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento realizasse, imperativamente, com as disciplinas legislativa e coletiva, a tutela do empregado, contratante economicamente fraco e necessitado, e, após, deixasse seus direitos sujeitos a seu próprio poder ou ao alcance dos credores.”<sup>245</sup> Neste caso a indisponibilidade assume as formas do princípio da irrenunciabilidade.

Ainda, a fim de que a indisponibilidade não se limite à irrenunciabilidade, mas estenda-se à intransigibilidade, entende o mesmo autor que a lei proíbe ao empregado não somente a renúncia (sacrifício sem correspondência), mas também os eventuais sacrifícios que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior do que o devido. Ressalta-se que as alterações que estejam situadas dentro do *jus variandi* do empregador são válidas, bem como as cláusulas contratuais que não correspondam a preceitos de índole cogente.

Enquanto no direito comum a nulidade da cláusula ajustada com infração da lei de caráter imperativo tem como consequência a inexistência de ato jurídico respectivo, no Direito do Trabalho o vazio que normalmente deixa a nulidade é preenchido pelas normas estabelecidas a respeito. Sua finalidade é evitar o abuso da autonomia da vontade, fazendo com que os indivíduos dela desfrutem na medida em que o seu uso seja compatível com o interesse social. Também, à legislação interessa a conservação da relação de empregado, desde que observadas as normas impostas pela ordem pública, justificando o motivo pelo qual a nulidade de uma cláusula não deve determinar a nulidade do contrato, nem impor o fim da relação laboral, se esta puder ser evitada.

### 3.2.2. Precarização sob o Pseudônimo da Flexibilização

Pseudônimos são utilizados quando o verdadeiro nome não soa bem ao ouvido da platéia, quando se tem a intenção de ocultar este verdadeiro nome. Este é

---

<sup>245</sup> PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. Trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973. p. 198.

o intuito da difundida expressão “flexibilização das normas trabalhistas”: mascarar o real objetivo, qual seja, precarizar os direitos do trabalhador.

A precarização das normas trabalhistas constitui-se, conforme Wilson RAMOS FILHO bem destacou, “em estratégia organizacional cujo objetivo é, sobretudo, político no sentido de que visa um incremento na dominação, por intermédio de duas novas técnicas, complementares entre si, de organização do trabalho, a *qualidade total* e a *avaliação individual* de desempenho, ambas voltadas para o aumento da produtividade e da lucratividade.”<sup>246</sup>

Embora tais metamorfoses no modo de gestão das empresas tenham ocasionado o aumento da pobreza no mundo, não se pode negar que foram eficientes, pois permitiram a ampliação nas taxas de produtividade e de lucratividade, ainda que tais resultados tenham sido obtidos à custa da redução dos direitos sociais.

Neste sentido, a flexibilização das normas trabalhistas significa a precarização da relação salarial, ou seja, maior autonomia no processo de trabalho. A globalização tem sido um importante propulsor da desigualdade de renda, sem contribuir para o fortalecimento da produtividade global e aumento de emprego. A expectativa de que a globalização financeira estimulasse o crescimento econômico e beneficiasse as camadas mais pobres não se consolidou. A globalização não apenas falhou na criação de postos de empregos como também aumentou a instabilidade econômica.

O vocábulo “flexibilização”, como tem sido empregado, indica exatamente supressão de direitos, perda de conquistas dos trabalhadores. A experiência internacional, como bem colocado por Sebastião Geraldo de OLIVEIRA, demonstrou que mesmo reduzindo os encargos ou flexibilizando a legislação, o desemprego continuou crescendo. O único aumento visível foi o aumento dos lucros. Falar em reduzir direitos para criar empregos passou a ser discurso freqüente, esquecendo-se de que o aumento do emprego só ocorre pelo incremento da demanda, aliada ao crescimento econômico.<sup>247</sup>

---

<sup>246</sup> RAMOS FILHO, Wilson. O bem-estar das empresas e o mal-estar laboral. **Revista Jurídica Praedicatio**, v. 1, p. 231-247, 2009. p. 243.

<sup>247</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 481.

Dentre os aspectos ocorridos na sociedade pós-industrial o que mais se destaca é a competitividade global. A partir dos primórdios dos anos 80 as barreiras comerciais começaram a desabar, não só permitindo como também incentivando o livre comércio. As economias dos países passaram a ter como proteção a competitividade de seus produtos e a sua capacidade e competência em evoluir tecnologicamente e qualitativamente. Todos os países, sem exceção, uns antes que outros, foram tragados para a ciranda.

Para fazer frente a esta nova realidade, os dois componentes mais antigos da produção de bens – capital e trabalho – passaram a sofrer influências de todos os lados para promover mudanças em seu relacionamento. Na lógica globalizante o capital procura os locais dos menores custos de produção e desloca o produto até o consumidor em qualquer parte do mundo. Os países com mais regulamentação e encargos sociais perdem investimentos para aqueles que conferem menos direitos aos trabalhadores. Com essa volatilidade dos investimentos na economia global, as empresas buscam formas para continuar a existir.

Com esse novo cenário, segundo José PASTORE, a tendência mundial vai no sentido da flexibilização das normas trabalhistas, pregando o negociado sobre o legislado. Defende que o direito flexível permite às empresas e aos trabalhadores ajustarem suas condições de trabalho diretamente, de acordo com as mudanças nas condições do mercado e da economia. Garante que, quanto maior é o número de proteção e encargos legais, menor é o número de pessoas protegidas, pois estimula o trabalho informal e precário.<sup>248</sup>

Em síntese, PASTORE defende que a busca da eficiência obrigaria as empresas a precarizar direitos no âmbito das relações de emprego. Para sobreviver no mercado globalizado as empresas não poderiam agir de outra maneira. PASTORE, juntamente com a doutrina dominante, defende a busca da eficiência, ainda que gere exclusão.

A tese da flexibilização de direitos trabalhistas vem expandindo-se e representa uma fenda no princípio da irrenunciabilidade, fortalecendo a empresa sob

---

<sup>248</sup> PASTORE, José. **Relações de Trabalho**: flexibilizar para sobreviver. Disponível em [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_067.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_067.htm), acesso em 27 de agosto de 2009.

o argumento de proteger os empregos, colocados em risco pelo “desemprego estrutural”<sup>249</sup>.

A finalidade de reduzir esse desemprego fomentou a utilização de flexibilização do Direito do Trabalho, experimentada ao ensejo dos dois choques petrolíferos dos anos 70 e 80. E sua aceitação vem se generalizando, quer na elaboração das normas legais e convencionais, quer na aplicação das mesmas. Mas outras medidas têm sido adotadas com o mesmo objetivo: extensão do trabalho temporário ou mediante contrato a prazo, trabalho a tempo parcial (objeto da Convenção n. 175/94), jornadas de trabalho reduzidas, bolsas de horas de trabalho, restrição ao trabalho extraordinário etc.<sup>250</sup>

Desta sorte o objetivo principal da flexibilização das relações de trabalho é o de propiciar a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho e evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas.

A flexibilização da jornada de trabalho, ressalta *Ciro Pereira da SILVA*, embora não seja um remédio infalível, seria capaz de atenuar o sofrimento social do desemprego, na medida em que as empresas poderiam praticar jornadas de trabalho diferenciadas a cada semana ou mês, mantendo dentro do ano a média semanal de horas preconizada pela lei ou negociações coletivas. A flexibilização seria uma ferramenta capaz de equilibrar as flutuações de produção, permitindo controle do excesso de mão-de-obra.<sup>251</sup>

Após todo o discurso transcrito acima começa-se a analisar melhor a flexibilização, que se manifesta na história do trabalho de diversas formas. A primeira delas, a flexibilização “não contratada”, oriunda do poder discricionário patronal que aparece nas contumazes horas extraordinárias, sempre prolongando a jornada legal.

Essa flexibilidade discricionária, não contratada, é grandemente vantajosa para o capital por que fornece mais trabalho, às vezes sem acréscimo de salário. Mas, ainda assim, o empresariado não está satisfeito, hoje. Acusa a legislação de rigidez excessiva, enquanto ela não possibilita uma sintonia mais perfeita entre a distribuição do tempo de trabalho e a

---

<sup>249</sup> O desemprego estrutural resulta das mudanças da estrutura da economia, que provocam desajustamentos no emprego da mão-de-obra, assim como alterações na composição da economia associada ao desenvolvimento. Sua principal causa são as novas tecnologias, que estabelecem novas formas de organização do trabalho e produção que reduzem os postos de trabalho, afetando países ricos e pobres, porém mais comum em países desenvolvidos devido à grande mecanização das indústrias. Disponível em <http://dicionario.sensagent.com/desemprego+estrutural/pt-pt/> acesso em 25 de agosto de 2009.

<sup>250</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições ...*, p. 204.

<sup>251</sup> SILVA, *Ciro Pereira da*. Op. cit., p. 88.

necessidade do capital. Os empresários aduzem que, desta forma, não conseguem conjugar a distribuição do trabalho no curso do ano com as flutuações do mercado. Argumentam também que não podem empregar mais sistematicamente seu capital investido, combinando formas diferenciadas de distribuição do tempo de trabalho de seus empregados.<sup>252</sup>

A flexibilização das normas trabalhistas representaria vantagens aos trabalhadores se contemplasse os seus interesses. Por exemplo, a compensação poderia ser um instrumento valioso no arranjo das situações individuais com o trabalho: (i) decidir a hora de entrada e saída no trabalho poderia trazer melhorias na vida doméstica; (ii) mais trabalho em alguns dias da semana, com o alongamento dos finais-de-semana, constituiria um valor positivo para certos grupos. São diversos os casos em que a dessincronização dos horários entre os trabalhadores pode oferecer vantagens aos indivíduos.

Os românticos imaginam que o uso flexível do tempo de trabalho possibilita maior grau de liberdade para todos, para os trabalhadores e para os capitalistas. A aceitação da flexibilidade do tempo de trabalho pelos assalariados possibilita – ainda que sem querer – a manutenção dos empregos. Mas a mesma flexibilização dos horários e dos calendários de trabalho pode introduzir distorções profundas nas vidas das pessoas, infernizando o pouco tempo de não trabalho de que dispõem.<sup>253</sup>

Como já citado neste trabalho, quando o assunto é dinheiro não há espaço para a bondade. O capital volátil migra para onde possa ter mais lucro. Não representa objetivo do empresário a criação de empregos, mas seu propósito é a criação do valor excedente, a mais valia. Assim, a flexibilização pode constituir uma racionalização para a empresa e, ao mesmo tempo, desregular a vida do trabalhador. Inconcebível, socialmente inaceitável e politicamente perigoso, é que o mundo seja impulsionado unicamente pelas leis do mercado.

A OIT tem demonstrado preocupação com a face perversa da globalização da economia, que dividiu o planeta em países globalizantes e globalizados. Em sua revista *Trabajo* n. 36, editada em Genebra, em setembro de 2000, demonstrou que, em cinco anos, o número de pessoas que vivem em extrema pobreza em todo o mundo aumentou em duzentos milhões, sendo um dos principais fatores que

---

<sup>252</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 437.

<sup>253</sup> *Ibid.*, p. 308.

levaram 250 milhões de crianças a ingressar prematuramente no mercado de trabalho.<sup>254</sup>

Na época em que foi realizado este levantamento, o diretor geral da OIT, Juan SOMOVIA, ponderou que “os métodos de trabalho mais flexíveis, o recurso cada vez mais freqüente à subcontratação (terceirização) e ao trabalho em regimes de tempo parcial dificultam a organização dos trabalhadores para defender seus próprios interesses”. Ainda verberou: “As políticas econômicas neoliberais que sobressaem na atual economia globalizada fracassaram na busca do que os povos necessitam: um sentimento básico de segurança.”<sup>255</sup>

As taxas de desemprego pressionam o trabalho. Sob o risco do desemprego a flexibilização (entenda-se precarização) do tempo de trabalho pode levar a atividades de tempo variáveis mal-remuneradas e trabalhos instáveis. O discurso de que com a flexibilização do horário de trabalho o operário vai ter maior controle sobre sua jornada – fim da pontualidade, maior integração social e melhoria no ambiente de trabalho – não passa de um engodo para persuadir o trabalhador, que sempre sonhou com maior autonomia de seu horário de trabalho.

### 3.2.3. Banco de Horas: Afronto à Constituição

A promulgação da Lei 9.601/98 contemplou uma substancial alteração ao art. 59 da CLT, que facultava o acréscimo de até duas horas suplementares, mediante acordo escrito individual ou coletivo, provocando a inclusão dos parágrafos 2º e 3º e criando um novo regime de compensação de horas suplementares.

A redação permite a dispensa do acréscimo salarial disposto no inciso XVI do art. 7º da vigente Constituição se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período mínimo de um ano (conforme alteração dada pela MP 1.709) a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ultrapasse o limite máximo de 10 horas diárias.

Segundo Maurício Godinho DELGADO, a nova lei “estendeu o parâmetro da flexibilização compensatória a tal fronteira longínqua, muito além do mês, portanto,

---

<sup>254</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso ...**, p. 53.

<sup>255</sup> *Ibid.*, p. 53 e 54.

que, sensatamente, não se pode mais falar na existência de uma extensão ponderada no manejo desta figura jurídica.”<sup>256</sup>

Para Bernadete Edith de Rosa PINTO o regime de compensação anual da jornada “se distancia da ponderação contida na Lei Maior, eis que perde o caráter de *plus* salarial, além de agredir a saúde, a higiene, a segurança e o lazer do trabalhador, preceituado no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.”<sup>257</sup> A Lei n. 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.

A lei em foco vem na contramão da história, ultrapassa a fronteira máxima compatível com a Constituição Federal (compensação inter-semanal), 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 constitucional.

Há de se destacar, ainda, o posicionamento de Sebastião Saulo VALERIANO, o qual entende que:

(...) a Constituição admite a compensação de horário, mas não permite a prorrogação de jornada normal mediante compensação, ou seja, se ultrapassar às 8 horas diárias ou 44 semanais o excedente seriam horas extraordinárias, portanto remuneradas com o adicional de horas extras. Isto porque a jornada normal máxima é estabelecida pela Constituição, é facultada a compensação, mas ultrapassada a jornada máxima estabelecida, são horas extraordinárias. Opinamos pela inconstitucionalidade do artigo 59 da CLT que faculta a compensação de horário sem o pagamento do respectivo adicional de horas extras.<sup>258</sup>

O importante é ressaltar que a Lei 9.601/98 não observou os comandos constitucionais presentes, bem como, ao majorar a jornada de trabalho e reduzir a remuneração do trabalhador, uma vez que extinguiu o adicional de horas extras, também não observou o *caput* do art. 7º, pois conflitou com a melhoria na condição social da vida do trabalhador. A Constituição – lei maior de um país – não pode

---

<sup>256</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **O Novo ...**, p. 99.

<sup>257</sup> PINTO, Bernadete Edith de Rosa. Op. cit., p. 100.

<sup>258</sup> VALERIANO, Sebastião Saulo. Op. cit., p. 75.

significar apenas um conjunto de procedimentos legais, mas sim expressar um sistema de valores aos quais pretende-se dar um conteúdo social e político.

A instituição do banco de horas pela lei em comento representou um duro “golpe” às políticas sociais de extinção das intermináveis jornadas que ao longo da história social pretendeu-se eliminar. Ao capitalista foi devolvida a liberalidade perante seus empregados para aumentar a mais-valia absoluta como há cem anos, alongando a duração do tempo de trabalho. Ao trabalhador não restaram nem mais as horas extras como possibilidade de aumentar seu orçamento já tão estrangulado. E por último, a sociedade viu suas políticas públicas afrontadas pela “sede” do lucro.

### 3.3. CUSTO DA SOBREJORNADA E REFLEXOS DE SUA REDUÇÃO

A elevação do número de horas de trabalho tem efeito inversamente proporcional ao número de pessoas necessário para o desenvolvimento da mesma atividade. O cálculo é simples e óbvio: o desempenho de 10 pessoas trabalhando 8 horas por dia, em tese, é o mesmo que o trabalho de 8 pessoas trabalhando 10 horas por dia. Contudo, neste singelo exemplo abstraem-se as situações que se pretendem abordar neste item do estudo.

A primeira destas situações diz respeito à produtividade e à qualidade do trabalho prestado em sobrejornada. O exemplo comparativo entre os dois grupos leva à conclusão matemática de ser igual o desempenho, porém a realidade não é tão exata quanto os cálculos aritméticos.

A segunda situação é consequência das longas jornadas. Diferente de uma máquina o ser humano precisa de tempo de descanso para recompor suas energias, para poder vender sua mercadoria diariamente. Dito de outro modo, se não houver tempo suficiente de recuperação a mercadoria será deficitária. As contumazes sobrejornadas acabam por impossibilitar que a força de trabalho perpetue-se no tempo, diminuindo sua vida ativa.

E, por fim, a terceira situação fica implícita ao exemplo: os dois trabalhadores excluídos do mercado de trabalho sobreviverão à custa do Estado. Em um país que possui os objetivos fundamentais de constituir uma sociedade solidária, erradicar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de

todos (art. 3º da CF/88), o Estado terá de assumir as despesas dos dois novos desempregados.

O objetivo principal nesta parte do trabalho é apresentar os custos econômicos que a sociedade acaba arcando devido a longas jornadas de trabalho e os benefícios que esta mesma sociedade capitalista pode encontrar com a redução/limitação da exploração da força de trabalho. Pretende-se demonstrar que se a redução de jornada, por um lado, trará maior custo na contratação de mão-de-obra, por outro lado, este custo poderá ser compensado com uma maior produtividade, além da redução de outras despesas.

### 3.3.1. A Produtividade ao Longo de um Dia de Trabalho

O trabalhador não funciona como uma máquina que produz constantemente até quebrar. Suas energias vão desgastando-se ao longo de um dia de trabalho, influenciando diretamente sua produção. Quanto mais trabalha, mais gasta energia, mais cansado fica, pior desenvolve seu trabalho. Funciona como um jogador de futebol que no início da partida corre por todos os cantos do campo, mas nos minutos finais já se demonstra cansando, caminha, reduz seu aproveitamento, muitas vezes é até substituído.

Vale a ressalva que o presente tópico não tem a pretensão de ensinar o empregador a produzir mais. Serve apenas para alicerçar a redução da jornada como medida salutar também para as empresas. Ainda, não há nenhuma intenção de trazer argumentos sensibilizatórios a este trabalho.

Não é de hoje que se relacionam os diferentes níveis de produção com as longas jornadas de trabalho. Em 1828 o Rei da Rússia recebeu um informativo oficial do General Von Horn, pelo qual “este denunciava as longas jornadas de trabalho das crianças e alertava para o perigo de esgotamento prematuro do material humano, o que prejudicaria a perpetuação do próprio trabalho industrial futuro.”<sup>259</sup>

A preocupação com o trabalho futuro é um importante ponto para um sistema de produção que pretende se perpetuar, como é o caso do capitalismo. Se é

---

<sup>259</sup> NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. Op. cit., p. 25.

necessário que exista força de trabalho para ser explorada, é também necessário que essa força seja capaz de servir aos seus propósitos.

Outro problema mais incisivo é a produtividade ao longo do dia de trabalho. Hoje já está cientificamente comprovado que o trabalhador desempenha seu trabalho de forma intermitente, tendo picos de produção em determinadas horas do dia, bem como reflexo no dia seguinte quando não possui tempo suficiente para recompor suas energias. Isso era algo que já se sabia em 1950, quando Arnaldo SÜSSEKIND apresentou os seguintes dados:

No regime de dez horas diárias do trabalho a produção do operário decai bastante da quarta para a quinta hora de trabalho; sobe da sexta para a sétima, como consequência do intervalo da jornada; mas na oitava, nona e décima hora decai novamente a produção, cumprindo notar que durante a última hora o trabalho do operário rende menos do que rendeu na quarta hora. Já com o jornada de oito horas, decai um pouco da terceira para a quarta hora, mantendo-se, porém, quase que inalterável após o intervalo que divide o dia de trabalho. Disto se deduz, por conseguinte, que o organismo do trabalhador suporta um máximo de desgaste, além do qual o seu trabalho se torna, pela fadiga, prejudicial e improdutivo, impondo, assim a limitação da jornada e, como corolário, o repouso restaurador das suas energias.<sup>260</sup>

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.

DAL ROSSO aduz que 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. Entretanto, o empresariado pouco ou nenhuma consideração dá a esse fator. Apenas quer saber de mais trabalho.”<sup>261</sup>

A redução na produtividade enfrentada ao final da jornada de trabalho minimiza o objetivo principal do capitalismo de gerar mais-valia. As despesas constantes como energia e matéria prima continuam a ocorrer, mas acabam muitas vezes sendo desperdiçadas devido à má utilização pelo trabalhador já cansado.

---

<sup>260</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 91.

<sup>261</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 321.

Além disso, outro custo que ocorre com relação aos defeitos nas mercadorias produzidas, resultado da baixa atenção que os operários apresentam.

É evidente, portanto, que a energia humana tem um limite que incide na qualidade e quantidade de trabalho. Esse limite, psico-fisiológico, influencia a duração e a intensidade do trabalho, determinado pelo ponto além do qual o organismo humano não pode mais trabalhar de modo econômico.<sup>262</sup>

Outro dado que deve ser observado diz respeito ao dia seguinte à jornada alongada. Devido à não recuperação total de sua energia, o trabalhador já começa o dia debilitado, sendo que seu aproveitamento é inferior à jornada anterior – dia após dia agravando a situação. O trabalhador acaba prejudicado por não poder se recuperar devidamente, correndo o risco, inclusive, de adquirir debilidades permanentes. Outrossim, o capitalista também perde muito, haja vista que comprou uma mercadoria que não lhe dá o rendimento esperado.

### 3.3.2. Prejuízo ao Sistema pela Exploração Desmedida

Não resta mais dúvida que o excesso de jornada de trabalho está diretamente relacionado com a ocorrência de acidentes e doenças de trabalho. Problemas como estresse, depressão, LER (lesão por esforço repetitivo), dentre inúmeros outros, representam consequências diretas de longas e/ou intensas jornadas de labor.

Como bem já discorrido, jornadas extenuantes consistiam práticas corriqueiras no auge da Revolução Industrial, quando vigia o liberalismo, em que o Estado a tudo assistia impassível, com a única função de “garantir a ordem social e política, com a força organizada, os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica.”<sup>263</sup>

Gradualmente as mudanças começaram a acontecer na postura do Estado não-intervencionista. Em 1802, na Inglaterra, surgiu a primeira lei de proteção ao trabalhador, que previa a limitação de jornada em 12 horas diárias e vedação ao

---

<sup>262</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Duração ...*, p. 99.

<sup>263</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições ...*, p. 36.

trabalho noturno, além de tornar obrigatório ao empregador lavar a fábrica duas vezes por ano e adotar medidas relativas à ventilação no local de trabalho.<sup>264</sup>

Segundo Cláudio Mascarenhas BRANDÃO, desde logo passou-se a observar a interligação entre a definição de limites do trabalho diário e a fixação de regras de proteção à saúde do trabalhador, o que demonstra a intrínseca relação entre os dois temas.<sup>265</sup>

Conforme Karl MARX, “a produção capitalista, que essencialmente é produção de mais-valia, absorção de trabalho excedente, ao prolongar o dia de trabalho, não causa apenas a atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho.”<sup>266</sup>

Para Orlando GOMES a fisiologia forneceu os dados para o primeiro fundamento científico da conveniência da limitação da duração do trabalho. A ciência verificou que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas em uma maior proporção.<sup>267</sup>

Continua o autor explicando que se o organismo humano entrega-se a uma atividade sem limites, a fadiga gerada converte-se em fadiga crônica, predispondo o indivíduo às doenças e conduzindo a invalidez e velhice, abreviando a vida humana. Estudos sobre as projeções sociais da fadiga demonstram a sua nociva influência sobre o desenvolvimento do próprio organismo: a mortalidade, os acidentes de trabalho, a tuberculose, e até a fadiga hereditária, como uma das causas mais sérias das perturbações sofridas pelo organismo da mulher, que são transmitidos aos seus descendentes.

Estudos realizados na Universidade do Paraná destacam que dentro de certo limite o esforço físico leva o indivíduo a uma fadiga recuperável por meio do repouso. Contudo, quando este estado de fadiga é ultrapassado com frequência,

---

<sup>264</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso ...**, p. 16.

<sup>265</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de Trabalho e Acidente de Trabalho: Reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n.2, p. 35-53, abr./jun. 2009. p. 36.

<sup>266</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 307.

<sup>267</sup> “Os modernos fisiologistas descrevem, com luxo de pormenores o processo pelo qual a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano quando desenvolve prolongada atividade. A perda de oxigênio do sangue, o aumento de sua taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e do CO<sub>3</sub>H<sub>2</sub> são alguns dos fatores que concorrem para a formação das toxinas da fadiga. A acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar, produzindo os sintomas subjetivos de mal-estar ou dispnéia.” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 281.

acaba levando a uma fadiga crônica, que ocorre quando este indivíduo fatigado continua desempenhando seu labor normalmente, agredindo sua saúde e agravando o problema.<sup>268</sup>

Arnaldo SÜSSEKIND apresenta um interessante estudo realizado na indústria têxtil da São Paulo. Revela que a quantidade de acidentes vai ascendendo durante o curso da semana, atingindo o seu máximo nas sextas-feiras. Nas segundas-feiras o operário está menos sujeito a acidente; sábado, por trabalhar na maioria das fábricas apenas meio período, também não registra número alto. Contudo, as sextas-feiras são mais propícias aos acidentes de trabalho porque o empregado já está cansado cumulativamente, tanto física, quanto mentalmente.<sup>269</sup>

Sob diferente análise, Claudio Mascarenhas BRANDÃO apresenta estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos que comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, chegando ao máximo por volta das onze horas da manhã e caindo por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. A redução da jornada chegou a diminuir em 60% o número de acidentes de trabalho.<sup>270</sup>

Continua o autor trazendo inúmeros outros estudos, dentre estes um envolvendo 900 profissionais (450 homens e 450 mulheres) escolhidos em quatro organizações brasileiras com o objetivo de identificar os agentes estressores. Como resultado, a sobrecarga de trabalho foi identificada em 74% dos homens e 94,3% das mulheres.

Por fim, destaca BRANDÃO

O Brasil vem ocupando posição destacada entre os países onde o estresse ocupacional tem-se manifestado. Destaca pesquisa patrocinada pela Isma – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em FIJI cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Bournou”.<sup>271</sup>

---

<sup>268</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Op. cit., p. 41.

<sup>269</sup> Ainda, ressalta-se que o mesmo ocorre relativamente ao ano de trabalho, como procurou demonstrar Hirosê PIMPÃO em sua tese elaborada sobre o assunto. Ao cabo de doze meses de serviço, sem embargo da limitação da jornada, é inquestionável que já se acumulou no operário um reserva de toxinas não eliminadas convenientemente. Assim, o estudo demonstra que, após o quinto mês de trabalho contínuo, o rendimento começa a cair, sobretudo em se tratando de serviços onde predomine o emprego das funções cerebrais. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração ...**, p. 92 e 93.

<sup>270</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Op. cit., p. 42.

<sup>271</sup> Ibid., p. 43.

Corroborando ao que já foi apresentado, Josué PEREIRA DA SILVA aponta as horas de repouso como “saída” para recuperar as energias gastas e poder continuar vendendo sua mercadoria. “Sem o repouso que possibilitasse a recuperação física do operário, o resultado inevitável seria a mortalidade precoce do trabalhador e o aumento dos acidentes no trabalho” <sup>272</sup>

A breve argumentação apresentada sobre a necessidade de descanso e diminuição do tempo de trabalho poderia não representar argumentos para o sistema capitalista, devido à existência de um exército de desempregados esperando a oportunidade de serem contratados. O capitalista não se interessa pela pessoa do trabalhador, mas apenas pela capacidade de trabalho que comprou. Enquanto o operário estiver disposto a trabalhar, e quando esgotado ou “imprestável” alguém puder substituí-lo, o problema estará resolvido.

Contudo, como bem destaca MARX:

O valor da força de trabalho compreende o valor das mercadorias necessárias para reproduzir o trabalhador, ou seja, para perpetuar a classe trabalhadora. Se o prolongamento da jornada contra as leis naturais (o qual o capital, necessariamente, quer conseguir, em seu impulso desmedido para expandir seu valor) encurta a vida do trabalhador e, com isso, a duração da força de trabalho, torna-se então necessária a mais rápida substituição dos elementos desgastados. Aumentam os custos de desgaste na reprodução da força de trabalho. O mesmo ocorre com uma máquina: quanto mais rápido ela se desgasta, tanto maior a produção do valor a ser reproduzida diariamente. O interesse do próprio capital parece indicar a conveniência da jornada normal de trabalho. <sup>273</sup>

Paulo SANDRONI questiona que o grande problema se desencadeia quando a exploração exagerada deixa o empregado imprestável antes do momento da aposentadoria.

Argumentavam os ideólogos do movimento operário, que a capacidade produtiva do operário é uma quantidade fixa e seu dispêndio deve ser efetivado durante um determinado período de tempo – trinta anos, por exemplo. Mas o desgaste desta capacidade produtiva se fizer em grandes quantidades diárias, como ocorre no caso das longas jornadas, ela em vez de durar trinta anos esgotar-se-á em um tempo menor. <sup>274</sup>

Neste ponto o problema é repassado para a sociedade. Sempre que o capital absorve mais força de trabalho do que é possível, o trabalhador acaba tendo que ser socorrido pelo Estado, mantido através de arrecadações oriundas da

---

<sup>272</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 69.

<sup>273</sup> MARX, Karl. **O capital ...**, p. 307.

<sup>274</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p. 85.

sociedade, principalmente das empresas que geraram o “problema”, caracterizando um círculo vicioso.

Dados extraídos do Instituto Nacional do Seguro Social –(INSS) revelam um cenário trágico, coerente com a situação de guerra civil. Foram registrados 512.232 acidentes no ano de 2006, 659.523 no ano de 2007 e 747.663 no ano de 2008, sendo que neste último ano 2.757 trabalhadores vieram a óbito em consequência de acidentes de trabalho.<sup>275</sup> Este número, que já é alarmante, não inclui os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as empregadas domésticas.

Em 2007 ocorreu cerca de 1 morte a cada 3 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 75 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada 1 hora na jornada diária. Naquele ano observou-se uma média de 31 trabalhadores/dia que não mais retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte.

Ao considerar-se exclusivamente o pagamento dos benefícios devido a acidentes e doenças de trabalho, somado ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais de trabalho, o INSS pagou, em 2008, um valor na ordem de 11,6 bilhões de reais. Se forem adicionadas as despesas como o custo operacional do INSS mais as despesas na área da saúde, o valor alcança a espetacular cifra de 46,4 bilhões de reais.<sup>276</sup>

A dimensão desses valores apresenta a premência na adoção de políticas públicas voltadas à prevenção e proteção contra os riscos relativos às atividades laborais. A quantidade de casos, bem como a gravidade geralmente apresentada como consequência dos acidentes e doenças, ratificam a necessidade emergencial de construção de políticas públicas e implementação de ações para alterar esse cenário. Assegurar de modo efetivo a concessão dos descansos legalmente instituídos, bem como reduzir a jornada, além de constituírem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral também ocasionam redução de despesas. Por essa razão é que as regras jurídicas reguladoras da jornada laborativa obreira não são apenas regras de saúde pública, sendo também, principalmente, regras jurídicas de estrito fundo econômico.

---

<sup>275</sup> Disponível em [http://www.inss.gov.br/arquivos/office/3\\_091125-174455-479.pdf](http://www.inss.gov.br/arquivos/office/3_091125-174455-479.pdf), acesso em 10 de março de 2010.

<sup>276</sup> Disponível em <http://www.inss.gov.br/conteudoDinamico.php?id=39>, acesso em 10 de março de 2010.

### 3.3.3. Benefícios Sociais Trazidos pela Redução da Jornada

A redução do tempo de trabalho pode representar um apanhado de benefícios, tanto para o indivíduo que deixa de laborar, como para toda a sociedade. A vigente Constituição (art. 193) estabelece que a ordem social terá como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

O tempo de não trabalho exprime os momentos da vida das pessoas que não estão sujeitas às atividades necessárias à preservação da sobrevivência. Quanto mais aumentar o tempo de não trabalho, mais as pessoas estarão colocadas frente à escolha do que fazer neste tempo. Estas escolhas envolverão elementos valorativos, tais como dedicar-se a atividades humanas edificantes<sup>277</sup>. Contudo, também podem representar um simples lapso temporal de total ausência de atividade cultural, esportiva, social ou edificante.

Vislumbrar um direito ao não trabalho não representa uma apologia ao ócio. Como bem exposto por Jorge Luiz SOUTO MAIOR, desconectar-se do trabalho é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para ativar-se na luta pela alteração dessa sociedade.<sup>278</sup>

No plano da educação do trabalhador a redução do trabalho também traduz-se em importante medida de favorecimento à sua maior qualificação profissional, além de favorecer a melhoria de sua educação formal genericamente considerada. A abertura de um inteiro dia de disponibilidade pessoal representaria uma oportunidade de novos aprendizados, uma vez que, conforme Mauricio Godinho DELGADO:

O processo educativo não se realiza, conforme se sabe, sem a presença de razoável tempo de disponibilidade pessoal, quer para a transmissão específica do conhecimento, quer para sua internalização e sedimentação pelo educando. Falar-se em política pública de qualificação profissional ou de incremento do nível educacional das pessoas sem que se crie, de maneira geral, maior período de disponibilidade individual para a população que

---

<sup>277</sup> Atividades edificantes representam manifestações da capacidade criativa e solidaria humana. Diferenciam das atividades do trabalho compulsório, da atividade de lazer e da atividade de consumo. Está no campo do fazer não-compulsório, por escolha, por eleição. DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada** ..., p. 33.

<sup>278</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 23.

trabalha, é inviabilizar-se na prática, qualquer sucesso significativo nessa mesma política pública.<sup>279</sup>

Maior tempo de disponibilidade pessoal também representa maior inserção do indivíduo no âmbito familiar. É notória a relevância da dimensão familiar na formação estrutural do indivíduo. Mais claro isso se torna em países como o Brasil, onde é sabido que as estruturas formais educativas são bastante precárias. Assim, maior tempo de não trabalho propiciaria aos progenitores maior tempo de interação e convivência familiar, de transmissão cotidiana de valores, viabilizando o melhor funcionamento de formação e socialização das crianças e jovens, cumprindo, assim, o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, conforme dispõe o art. 229 da vigente Constituição Federal.

Por fim, redução do tempo de trabalho também representa aumento de tempo de consumo, constituindo a máxima fordista de transformar os operários em potenciais consumidores. Para Wilson RAMOS FILHO “o incremento salarial e a redução das jornadas laborais que caracterizam o fordismo teria por fundamento o incremento do consumo de massa das mercadorias estandardizadas que as grandes empresas viriam a produzir.”<sup>280</sup> Neste sentido, aumento do tempo gasto na educação, cultura, recreação familiar, viagens, lazer, esportes, etc., são atos de consumo que aquecem a economia, tanto de produto quanto de serviço.

O tempo de não trabalho – tempo fora da necessidade de reproduzir a sobrevivência – é uma oportunidade, um espaço social para ser construída uma vida digna. O trabalhador tem legitimamente direito a desfrutar uma vida pessoal fora do ambiente profissional. Também tem direito a desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente, participando dos benefícios da cultura e da civilização moderna.

Com a nova concepção, pela qual se procura dissociar as “duas vidas” do empregado, a “pessoal” e a “profissional”, durante tanto tempo confundidas e menosprezadas pela tirania da máquina, surgiu a necessidade de dignificar a “vida pessoal” do empregado, quase abolida e esmagada no curso de um longo sistema de completa sujeição. Não se poderia atingir a este objetivo, sem que antes se concedesse uma trégua à “vida profissional” do indivíduo, permitindo-se, assim, que ele pudesse afastar-se dos labores de rotina, por um tempo razoável, a fim de ter oportunidade de cultivar a inteligência, distrair o espírito das preocupações de cada hora, dedicar-e aos cuidados da família, fortificando os seus liames,

---

<sup>279</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n.2, p. 25-34, abr./jun. 2009, p. 27.

<sup>280</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

divertir-se. Em suma, recriar a personalidade e elevar o caráter deformado pela brutalidade de um trabalho esgotante e continuado.<sup>281</sup>

É necessário que sejam propiciados ao empregado o tempo e os meios necessários à sua participação ativa nas manifestações da vida social. A alegria de viver representa um corolário da sua dignidade, tornando indispensável, para esse fim, que o trabalhador disponha de tempo, não só para repouso, como para cuidar dos assuntos de seu particular interesse.

A Carta da Filadélfia, aprovada na Conferência Internacional do Trabalho de 1944, repetindo o que determinava o Tratado de Versalhes, proclamava que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, teriam o direito de encontrar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e com iguais oportunidades, devendo a OIT fomentar programas que permitissem alcançar a proteção adequada à vida e à saúde dos trabalhadores, bem como garantir alimentação, habitação e facilidade de recreio e cultura adequadas.<sup>282</sup>

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

Trabalho, recreação e repouso – eis a fórmula ideal para a existência feliz do homem que produz. É que repouso inativo não elimina, por si só, as variadas formas de fadiga resultante do trabalho, nem fortalece a alegria de viver que intimamente deve possuir o trabalhador, como integrante que é da civilização cujo progresso desenvolve nas suas horas de trabalho. Destarte, à recreação cientificamente utilizada cabe restaurar o equilíbrio biológico entre o espírito e o corpo.<sup>283</sup>

Analisando o Estado Moderno, em que se difunde o Estado de Bem-Estar (Welfare State), distinguem-no como “gerador de função social, caracterizada através de ações que, por dever com a sociedade, o Estado execute, respeitando, valorizando e envolvendo seu sujeito, atendendo a seu objetivo e realizando seus

---

<sup>281</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 283.

<sup>282</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração** ..., p. 94.

<sup>283</sup> Ibid., p. 556.

objetivos, visando à prevalência do social, privilegiando os valores fundamentais do ser humano.”<sup>284</sup>

Ainda, para MARX:

O tempo é o campo do desenvolvimento humano. Um homem que não dispõe de qualquer passatempo, cuja vida inteira, à parte as meras interrupções puramente físicas para o sono, alimentação etc., se acha totalmente absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, ainda é menos que uma besta de carga. Constitui uma simples máquina de produzir riqueza para outrem, esmagado fisicamente e embrutecido intelectualmente. E, não obstante, toda a história da indústria moderna revela que o capital, se não se lhe erguem obstáculos, procura sempre, implacavelmente e sem piedade, reduzir toda a classe operária a esse nível da mais baixa degradação.<sup>285</sup>

Por fim, DAL ROSSO ressalta que, se para o capitalista o fator que faz a diferença em ambientes de competição é a capacidade de organizar o trabalho e distribuir os tempos de modo a maximizar a utilização do capital constante, para os trabalhadores é essencial distribuir o tempo de acordo com as condições particulares de cada um, gerando novos tempos de não trabalho, dos quais possam usufruir para o desabrochar pessoal e coletivo.<sup>286</sup>

É necessário repensar uma sociedade organizada também em torno do tempo de não trabalho, do tempo de lazer. Este tempo precisa ser socialmente construído com uma cultura da positividade e das ações humanas edificantes. Desta forma estar-se-á dando a devida efetividade, não só ao direito ao trabalho, mas também ao bem-estar social, objetivo da ordem social.

#### 3.3.4. Aumento Produtivo com a Diminuição da Jornada

A diminuição da jornada de trabalho também pode representar ganhos econômicos diretos. Ela oferece a possibilidade de aumento de produtividade, resultado da dobrada motivação para o trabalho que acompanha as iniciativas de diminuição do labor. Também, produz efeitos sobre o corpo do trabalhador, aumentando o tempo de descanso, que faz com que este renda mais, cometa menos erros e esteja menos exposto aos acidentes de trabalho.

---

<sup>284</sup> STRECK, Lenio Luiz. BOLZAN DE MORAES, José Luiz. **Ciência Política e Teoria Geral do Estado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. p. 69.

<sup>285</sup> MARX, Karl. **Salário ...**, p. 74 - 75.

<sup>286</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 14.

Visto por outro lado, a perda de força de trabalho que se obtém com as jornadas excessivas resulta na direta redução de mais-valia. Os acidentes também redundam em mais perda, seja de material humano que, apesar de ser substituível, sempre causa prejuízo, seja de custo indireto, resultado do necessário aumento de arrecadação pelo Estado para socorrer o incapaz.<sup>287</sup>

Paulo SANDRONI destaca um terceiro prejuízo oriundo de acidentes e imperícias no manuseio das máquinas. A interrupção do processo de criação de valor e de valorização do capital causa diminuição da mais-valia, bem como a destruição antecipada de parte do valor que existia na máquina. O trabalhador, além de criar valor novo, também conserva o valor existente nos meios de produção, transferindo-o pouco a pouco para o produto. E assim o autor assevera: “Embora não fosse possível arrancar de uma máquina mais valor do que ela possuía, era imprescindível evitar que por algum descuido, acidente, imperícia, o trabalhador transferisse menos valor para o produto.”<sup>288</sup>

Conforme destaca Paul LAFARGUE, durante o século XIX, em nome da exploração capitalista, alguns industriais a frente de seu tempo pediam uma limitação legal da jornada de trabalho. Um dos maiores manufatureiros assim declarava:

[que] a jornada de trabalho de doze horas era excessiva e devia ser reduzida a onze horas, [que] se devia suspender o trabalho às catorze horas aos sábados. Aconselho a adoção desta medida, embora ela possa parecer onerosa à primeira vista; há quatro anos nós a pusemos em experiência em nossos estabelecimentos industriais e estamos nos dando muito bem, e a média da produção, em vez de ter diminuído, aumentou.<sup>289</sup>

O governo da Inglaterra, desprezando as considerações dos economistas (que acreditavam que diminuir uma hora de trabalho nas fábricas era decretar a ruína da indústria inglesa), outorgou uma lei proibindo o trabalho além da décima hora diária. Depois de entrar em vigor a lei, a Inglaterra continuou a ser a primeira nação industrial do mundo. A experiência inglesa demonstrou, segundo LAFARGUE,

---

<sup>287</sup> Estudos revelam que mais de 2 milhões e trabalhadores morrem por ano em virtude de acidentes de trabalho. Estes acidentes também ocasionam perda de 4% do PIB mundial relativos aos custos diretos e indiretos, paralisações no trabalho, indenizações aos trabalhadores afetados, interrupção do trabalho e despesas médicas. BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Op. cit., p. 43.

<sup>288</sup> SANDRONI, Paulo. Op. cit., p.53.

<sup>289</sup> LAFARGUE, Paul. Op. cit., p. 100.

que para potencializar a produtividade humana é preciso limitar a exploração da força de trabalho.

O fundamento econômico para a limitação da duração do trabalho é tese amplamente debatida pela doutrina. Não há como negar a vinculação que une o progresso do direito do trabalho no setor da limitação da duração do trabalho e o desenvolvimento da infra-estrutura técnica e econômica. Inquéritos procedidos para apurar os reflexos da implantação da jornada de oito horas diárias demonstraram que esta exerceu uma ação estimulante sobre o processo técnico e sobre o próprio rendimento dos empregados. A produção mundial aumentou, obrigando as empresas a adotarem uma organização mais perfeita, a aperfeiçoarem a técnica e a melhorarem o seu material.<sup>290</sup>

#### Segundo Maurício Godinho DELGADO

A evolução do sistema capitalista nos países desenvolvidos tem demonstrado que as medidas de redução da duração do trabalho tem se mostrado compatíveis e até mesmo funcionais ao avanço do sistema econômico. É que tais medidas tendem a incentivar o conjunto das forças econômicas à busca de maiores investimentos em tecnologia e intensificação de capital, como fórmula para se atenuar o impacto das restrições legais ao uso da força de trabalho. Com isso, o conjunto do sistema vê-se estimulado, do ponto de vista organizacional e tecnológico, ao avanço e aperfeiçoamento quando defrontado com situações de redução do tempo laborativo.<sup>291</sup>

O trabalho limitado e os repousos obrigatórios do trabalhador, além de valorizarem economicamente o homem pela preservação da saúde e pelo aperfeiçoamento das suas finalidades intelectuais, acarretam um rendimento superior na execução do trabalho. Os próprios dirigentes das lutas sociais empreendidas no século XIX, visando à limitação do tempo de trabalho, sempre procuraram focalizar que suas reivindicações não se baseavam apenas em razão de ordem biológica, mas também que a restrição das jornadas atenderia aos próprios interesses das empresas, pela melhoria da qualidade dos produtos e maior rendimento do trabalho de cada operário.<sup>292</sup>

No fim das contas, conclui Josué PEREIRA DA SILVA,

---

<sup>290</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 283.

<sup>291</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Duração ...*, p. 29.

<sup>292</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Duração ...*, p. 95.

a redução da jornada de trabalho será benéfica para todos, patrões e operários, e apenas não concordam com isso os patrões retrógrados, pois estudiosos e industriais esclarecidos são unânimes em concordar que uma jornada de trabalho exorbitante exaure as forças do operário, de forma que em dias seguidos já não produz mais o que produzia nos dias anteriores, sem contar que o trabalho realizado em tais condições é sempre de pior qualidade.<sup>293</sup>

O resultado, aparentemente paradoxal, diz respeito à redução da jornada, sendo esta causa do aumento de produtividade, não apenas consequência. E este movimento, segundo DAL ROSSO, escapa ao crivo de muitos estudiosos que ficam obcecados pela necessidade de um aumento anterior da produtividade, esquecendo que este aumento mais frequentemente acontece em decorrência da diminuição da jornada.

Um menor tempo de trabalho permite que os trabalhadores tenham mais atenção e reduzam também os erros cometidos durante a produção. A diminuição dos erros conduz automaticamente à redução das perdas e à diminuição dos custos. A redução da jornada também possibilita aos trabalhadores o exercício de suas atividades com mais concentração durante período mais longo de trabalho. Ou seja, se podemos afirmar que existe uma curva de produtividade do trabalho durante o dia, esta curva tende a cair à medida que vamos nos aproximando dos horários de final do expediente. Tanto maior será esta queda quanto mais longa for a jornada. Ora, a redução do tempo de trabalho diário terá efeitos positivos sobre a concentração do trabalhador e sobre sua produtividade. De maneira que a redução da jornada pode vir acompanhada com uma elevação da produtividade, durante as horas ativas, efeito que pode contrabalançar e até mesmo superar as consequências negativas supostas com a redução da jornada. Em terceiro lugar, a redução da jornada para quarenta horas significa que os dias de trabalho por semana passam a ser cinco, em vez de seis. O alongamento do prazo de descanso dominical permite ao trabalhador uma melhor recuperação de suas forças e de suas condições de trabalho. Em determinados casos, pode-se até esperar que o trabalhador obtenha durante o fim-de-semana, de dois dias, um efeito positivo sob o ponto de vista psicológico. Esse elemento pode conduzir ao aumento da produtividade, ainda que o trabalhador dedique menos tempo ao trabalho direto.<sup>294</sup>

A redução da jornada representa uma possibilidade de aumentar a produtividade das empresas, tanto através de melhorias na qualidade da mercadoria “força de trabalho”, quanto na diminuição dos custos assistenciais e mecânicos que acabam existindo quando da ocorrência de acidentes de trabalho. O melhor deste aumento produtivo resulta não de maior exploração do trabalhador, mas da promoção do bem-estar social.

---

<sup>293</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 86.

<sup>294</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 326.

### 3.4. O CARATER AMBIVALENTE DO DIREITO AO TRABALHO

Na Constituição de 1988 o trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso IV). É um direito fundamental (art. 6º). Representa um fundamento da ordem econômica (art. 170) e base da ordem social (art. 193). No entanto, mais que reconhecer o *status* fundamental<sup>295</sup> ao trabalho, é preciso torná-lo viável.

O direito ao trabalho é fruto do impacto da industrialização e dos graves problemas sociais e econômicos que ocorreram. Considerados direitos de cunho positivo, cuidam de não mais evitar a intervenção do Estado na esfera da liberdade individual, mas de propiciar um direito de participar do bem-estar social.<sup>296</sup> Caracteriza-se, principalmente, em regular o sistema capitalista, cedendo alguns direitos aos trabalhadores para continuar sua exploração.

A modernização na indústria acarretou uma menor necessidade de força de trabalho humana. Com o intuito de aumentar a mais-valia o possuidor dos bens de produção manteve a mesma dosagem de compra da mercadoria “força de trabalho”, diminuindo, conseqüentemente, a quantidade de postos de trabalho. A máquina apropriou-se de forma quase definitiva do processo da produção material. Na atual situação social existem muito mais pessoas do que emprego, e esse desequilíbrio é acentuado cada vez que os poucos fornecedores de força de trabalho vendem sua mercadoria em maior quantidade.

Para garantir ao cidadão o direito ao trabalho, o direito de existir socialmente, é necessário reequilibrar a balança da oferta e da procura de emprego. Uma das maneiras para que todos tenham trabalho é racionar o consumo da força de trabalho, assim como se raciona água em um navio à deriva.

---

<sup>295</sup> A idéia do termo “direitos fundamentais” aplica-se para os direitos do ser humano, reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional de determinado Estado. Ingo Wolfgang SARLET assegura que os direitos fundamentais são todas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, à luz do direito constitucional positivo, foram integradas ao texto constitucional, ou seja, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos, devido ao seu grau de importância, bem como as que, por seu conteúdo e significado, podem lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, sem possuir necessariamente assento constitucional formal. SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 102.

<sup>296</sup> Ibid., p. 57.

### 3.4.1. A Redução/Limitação da Jornada como Fomento ao Emprego

O trabalho é um direito fundamental do cidadão, base da ordem social. Contudo, mais importante que ser reconhecido assim, é preciso torná-lo viável. O aumento do desemprego estrutural que assombra as sociedades em geral precisa ser combatido com políticas públicas. Esta forma de desemprego, caracterizado pela evolução tecnológica, da robótica e de outros meios de produção, pode ser atenuado com o racionamento dos postos de trabalho já existentes, ou seja, uma redistribuição destes entre os fornecedores de força de trabalho. Se todos trabalharem um pouco menos, todos poderão trabalhar.

Uma revisão profunda da duração do tempo de trabalho é por muitos apontada como a única saída possível em um mundo onde a quantidade de trabalho é cada vez menor, já que no atual contexto da crise e da revolução tecnológica é impossível restabelecer o chamado pleno emprego. Não é o caso de se “amaldiçoar” o avanço tecnológico. Este é inevitável. O desafio é fazer com que a tecnologia esteja ao serviço do homem.

A porta automática, o interfone, a mala direta, a máquina copiadora, os robôs e o computador, hoje em dia com capacidade de ler e enviar correspondência, confeccionar cartões, captar e reproduzir músicas, imprimir texto com qualidade editorial e até de compreender a voz e escrever automaticamente, são apenas alguns exemplos da substituição do homem pela máquina. *Aznar* fala em cédulas sem bancários, em cartas sem carteiro e em encomendas sem vendedor. É o lado perverso da revolução tecnológica da era pós-industrial ou, parafraseando *Jeremy Fifkin* (*The End Of Work*), a substituição dos empregados pelo software. E, acrescente-se, também pelo hardware.<sup>297</sup>

Segundo Josué PEREIRA DA SILVA existem duas formas de gerir a abolição do tempo de trabalho: uma conduzirá a uma sociedade de desempregados; outra a uma sociedade de tempo limitado.<sup>298</sup> Frente a este diagnóstico, já se fala, no campo do direito do trabalho, de um “direito do trabalho de emergência ou de crise” para enfrentar os sobressaltos, cada vez mais freqüente da gestão capitalista.<sup>299</sup>

Neste trabalho já se discorreu acerca do aumento da produtividade e de como isso acabou gerando um círculo de desemprego ou de população redundante.

---

<sup>297</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Op. cit., p. 167.

<sup>298</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 45.

<sup>299</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 7.

Essa força que produz o desemprego e a redundância da força de trabalho também produz as condições para viabilizar a redução da duração do trabalho.

Orlando GOMES destaca que o método apontado – limitação da duração do trabalho – já foi utilizado pelos países mais industrializados durante a recessão econômica dos anos 70. Naquela época os legisladores encararam com maior atenção os reflexos das inovações tecnológicas sobre a duração do trabalho, passando a servir-se de sua redução para diminuir as elevadas taxas de desocupação.<sup>300</sup>

Interessante a ironia apontada por DAL ROSSO: “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.”<sup>301</sup>

Continua-se e exigir a mesma divisão tripartite sugerida há mais de mil anos pelo rei da Inglaterra, bem como regimes de sobrejornada diante de crescimentos sazonais. A alta produtividade acaba não trazendo os benefícios esperados para a qualidade de vida do trabalhador, além de ser responsável por uma massiva taxa de desemprego estrutural.

Por fim, sugere DAL ROSSO:

O trabalho em tempo parcial é preconizado como uma maneira de aumentar o emprego e possibilitar chances para todos terem o direito de acesso ao trabalho. Esta proposta supõe que a fase do pleno emprego está definitivamente sepultada na história ocidental do trabalho, em função dos massivos investimentos em equipamentos poupadores do trabalho e no desenvolvimento da produtividade. Se, pois, não existe horizonte para o pleno emprego do trabalho integral, que se busque o pleno emprego do trabalho em tempo parcial, a divisão de um trabalho mais curto entre aqueles que trabalham, mantidos os níveis salariais.<sup>302</sup>

Outro grande problema que vem impedindo a criação de novos postos de trabalho são as horas extraordinárias. Nos períodos sazonais de crescimento econômico, em vez de contratar mais trabalhadores, as empresas obrigam seus empregados a trabalhar em sobrejornada. A legislação brasileira muito pouco ajuda a evitar a prática que rouba inúmeros novos empregos. Conforme se observou, as

---

<sup>300</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. Op. cit., p. 285.

<sup>301</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 15.

<sup>302</sup> Ibid., p. 204.

possibilidades de o empregador impor o labor extraordinário não encontram limites legais. Ainda, devido aos baixos rendimentos o assalariado tenta “engrossar” sua remuneração trabalhando sempre que possível, mesmo que isso lhe traga prejuízos futuros.

Neste sentido, as empresas acabam utilizando a sobrejornada para contrabalancear as conseqüências da redução de jornada, impossibilitando a criação de novos empregos – objetivo principal do plano. Toda redução da jornada de trabalho fica prejudicada se for permitida a prática paradoxal das horas extras habituais, que tornam o extraordinário ordinário. Assim, para que a medida surta os efeitos pretendidos, é necessária a inviabilização das horas extraordinárias. Seja através de uma supervalorização destas, com adicionais superiores aos que são aplicados, seja através da radical proibição de sua feitura. Impende destacar que diante do panorama apresentado na atual situação social, as horas extraordinárias apresentam uma verdadeira “desfuncionalidade” para o sistema capitalista.

Qualquer proposta de redução de jornada de trabalho, para fins de ampliação do mercado de trabalho, deve ser acompanhada de um razoável controle da carga de trabalho, com previsão em norma coletiva, para que a redução de jornada gere, efetiva e obrigatoriamente, a contratação de outros trabalhadores e não para que se constitua apenas como técnica de redução de custos do trabalho com aumento da tensão no trabalho.<sup>303</sup>

Algumas instituições ousam quantificar o número de postos de trabalho que seriam criados com a redução da jornada de trabalho. Segundo o DIEESE, caso a jornada fosse reduzida para 40 horas semanais (conforme a PEC 231/95), seriam criados 1,8 milhão de novos empregos imediatos.<sup>304</sup> Já as centrais sindicais que encabeçam a luta pela redução da jornada<sup>305</sup> estimam que com a mesma redução seriam criados até 2,2 milhões de novos empregos.<sup>306</sup>

---

<sup>303</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 20.

<sup>304</sup> Disponível em: [http://www.dieese.org.br/esp/cartilha\\_reducaojornada.pdf](http://www.dieese.org.br/esp/cartilha_reducaojornada.pdf), acesso em 28 de outubro de 2009.

<sup>305</sup> Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT).

<sup>306</sup> Disponível em <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2008/02/11/materia.2008-02-11.2508866998/view>, acesso em 28 de outubro de 2009.

O mesmo estudo do DIEESE ainda acrescenta que com o fim da sobrejornada, ou mesmo com a sua limitação, seriam criados mais 1 milhão de novos postos de trabalho.

Os números são de concretude duvidosa, visto que foram obtidos através de simples cálculos aritméticos, não levando em consideração o fato de que algumas profissões vinculadas diretamente ao tempo da jornada, como as secretárias, não redundariam em novos postos de trabalho. Não haveria necessidade de se contratar alguém para trabalhar as 4 horas faltantes, eis que não haveria “expediente” nestas horas.

A medida, embora talvez não tão grande como apregoado por parte de seus defensores, teria impacto nos níveis de empregos.

Embora ainda aqui o objetivo seja a redução do desemprego, percebe-se claramente a intenção de mostrar que a diminuição nas horas de trabalho poderia ser benéfica para o próprio sistema pois contribuía para alimentar o círculo da acumulação através do aumento do consumo. Essa ligação da redução nas horas de trabalho com um maior poder de consumo por parte dos trabalhadores é uma questão bastante antiga e aparece já no início da luta pelas oito horas de trabalho nos Estados Unidos, logo após a Guerra Civil.<sup>307</sup>

A certeza é dada pelo próprio sistema capitalista, pois o círculo virtuoso criado pela geração de novos empregos resultará em um aumento de consumo e, conseqüentemente, necessitar-se-á de um aumento de produção. Há também de se considerar uma possível perda de competitividade em decorrência de eventual diminuição de lucratividade. Este é um ônus que um país necessitado de empregos precisa assumir.

#### 3.4.2. A Manutenção da Funcionalidade do Sistema Capitalista

Na fábrica automática o trabalho vivo, o valor econômico do produto e o poder de compra baseado em salários tendem todos a zero, pois a automação abole os trabalhadores e, ao mesmo tempo, potenciais consumidores.<sup>308</sup> Isso significa que a total automação não é benéfica ao sistema capitalista. Se não mais existirem postos de trabalho, apenas produção, não haverá mais quem explorar e, com isso, extinguir-se-á a criação do capital.

---

<sup>307</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 77.

<sup>308</sup> Ibid., p. 42.

Segundo Cássio Mesquita BARROS, três situações podem decorrer do avanço tecnológico e das novas condições de produção: (i) produção do dobro de mercadorias; (ii) diminuição da jornada de trabalho e produção da mesma quantidade e mercadoria; e (iii) dispensa de metade dos trabalhadores e manutenção do nível de produção.<sup>309</sup> O triunfo de alguma dessas alternativas vai depender das relações de forças sociais e políticas.

O sistema de produção baseado na exploração da mão-de-obra atinge seu fim apenas quando há compra e venda da mercadoria “força de trabalho”. Ocorre que na contemporaneidade a quantidade de empregos já não supre a oferta de trabalho, além do que, vem gradualmente reduzindo devido a novas tecnologias. Então, para manter-se o sistema é necessário viabilizar trabalho para mais pessoas, da maneira apresentada anteriormente: racionando a escassa compra de mercadoria. Portanto, resta saber o porquê de até hoje, com todo o desenvolvimento tecnológico que resultou em um contínuo e espetacular aumento da produtividade do trabalho, a duração deste último continua tão elevada.

Josué PEREIRA DA SILVA tem a seguinte resposta:

Parece, no meu modo de ver, que a manutenção de uma tão elevada duração do trabalho – mito das oito horas – está longe de ser uma necessidade estritamente econômica, sobretudo se se levar em conta as dimensões do desemprego nas mais diversas partes do mundo e a libertação do trabalho humano direto possibilitada pela cada vez maior automatização da produção industrial. Acredito, portanto, que as razões que têm impedido uma contínua e significativa redução na duração do trabalho deve ser buscada além do estrito campo da economia. Devem ser buscadas na própria necessidade de autopreservação dessa civilização, que, por ser fundada no trabalho, impõe que este seja a única razão da existência das pessoas e que ocupe a maior parte do tempo de suas vidas.<sup>310</sup>

O que está em jogo é a conservação dos privilégios de uns poucos contra o direito da maioria, ressalta o autor. Porém, a redução dos privilégios desta pequena classe reverbera como uma possibilidade para que esta continue existindo, e com ela todo o sistema de exploração. O desemprego estrutural e a redundância tendem cada vez mais a aumentar. Esta força desempregada acabará da seguinte forma, aduz DAL ROSSO: “ou é mantida em ociosidade graças aos subsídios estatais, ou bem constitui um potencial de revolta formidável, ou bem operacionaliza-se uma

---

<sup>309</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Op. cit., p. 536.

<sup>310</sup> SILVA, Josué Pereira da. Op. cit., p. 48.

redistribuição do trabalho para que todos possam ter acesso a rendas e a direitos.”<sup>311</sup>

A manutenção através dos programas assistenciais não pode ser vista como uma solução permanente, pois é custo arcado pelo capitalista que não gera retorno, ou seja, lucro. Claro que para uma grande parcela da população redundante esses programas representam a única saída imediata para a conservação do mínimo existencial, isso devido à total ausência de pressupostos materiais de contratação, como o analfabetismo, que só serão corrigidos com políticas públicas mediatas.

A segunda opção é contrária ao sistema capitalista. Revoltas ou revoluções podem desestruturar o sistema baseado na exploração da força de trabalho. Conforme se viu no capítulo segundo, a greve de 1917, que englobou reivindicações trabalhistas (jornada de trabalho e aumento de salário) e outras mudanças de cunho social (baixa nos preços dos alimentos e construção de moradias populares), causou pânico nas elites econômicas e políticas devido à amplitude e à agressividade do movimento, que envolveu fechamento compulsório do comércio, saque ao comércio e às pessoas, impedimento a entrada de mercadorias na cidade de São Paulo, entre outros.<sup>312</sup>

A greve de 1985, que possibilitou a diminuição do tempo de trabalho, deixando marcas profundas, também é outro exemplo de como as revoltas podem acarretar graves prejuízos aos empregadores. Algumas empresas mantinham compromissos de entrega e não podiam ficar paradas por longo tempo. Compromissos não honrados implicavam multas e perda do espaço para concorrentes. Em outras palavras, a greve infligiu efetivas perdas.<sup>313</sup>

Além das medidas reacionárias de busca a melhores condições de trabalho, também há de se destacar que o contingente de desempregados representa séria ameaça à paz social. O noticiário registra diariamente o aumento da violência, assaltos, seqüestros, assassinatos. O desemprego leva o homem para a delinqüência e para o crime, que assim realizam uma distribuição de renda forçada.

A terceira opção é a mais funcional para o capitalismo: redistribuir o trabalho para que todos gerem lucro. Conforme bem exposto por Wilson RAMOS FILHO, os

---

<sup>311</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 190.

<sup>312</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ...**

<sup>313</sup> DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada ...**, p. 323.

direitos conquistados pela classe trabalhadora devem ser entendidos como tentativa do empresariado em melhorar as condições de trabalho, a fim de aprimorar a exploração da força de trabalho, elevando a extração da mais-valia, bem como, diminuir as tensões e conflitos, obtendo-se um ambiente propício à produção.<sup>314</sup>

Sendo assim, complementa o autor, o direito do trabalho, longe da visão idílica que o configura como um direito de proteção ao trabalhador, preenche, pelo menos, uma dupla função: protege a classe operária de uma exploração desenfreada, mas também organiza esta exploração e contribui para justificá-la.

Portanto, a redução da jornada é necessária para que o direito do trabalho continue desempenhando este papel ambivalente de proteção ao trabalhador (contra uma exploração desenfreada), porém permitindo e regulando esta exploração no interesse do capital. O bem-estar gerado para a classe operária e os efeitos positivos na produção fornecerão subsídios para a continuidade do funcionamento do sistema capitalista. É uma saída para viabilizar o direito ao trabalho a todos, fazendo com que a imensa massa chamada de “excluídos” pare de crescer e passe a fazer parte daqueles que vendem seu único bem em troca de um salário.

---

<sup>314</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito ....**

## CONCLUSÃO

É oportuno, na conclusão deste trabalho, afirmar que a redução da jornada de trabalho representa uma medida necessária para viabilizar o direito fundamental ao trabalho, oferecendo condições para o desenvolvimento do capitalismo e a manutenção do *status quo* social. Não se pretende trazer esta concepção como a única válida e possível, mas sim como uma contribuição para o estabelecimento de numa saída para melhorar a atual conjuntura social.

Procurou-se mostrar ao longo desta pesquisa que a criação do capital, mais especificamente do lucro, está de alguma maneira relacionada com a quantidade e qualidade de tempo de trabalho que o empregado vende ao seu empregador. Entrementes, para se fazer esta relação, importante foi descrever o processo de criação do capital, dando relevante atenção à mercadoria capaz de criar valor, comprada por um valor inferior ao que vale – a mercadoria “força de trabalho”.

Assim, ao se compreender que a quantidade (mais valia absoluta) e a qualidade de trabalho (mais valia relativa) influenciam diretamente a criação do capital, absoluta tornou-se a importância do indivíduo, desempenhando o papel de trabalhador, como elemento central da manutenção da sociedade capitalista.

A pesquisa revela ainda que a quantidade diária e semanal de trabalho vendida no Brasil muitas vezes ultrapassa o limite legal estipulado, uma vez que a legislação trabalhista, bem como a doutrina dominante e a jurisprudência consolidada, apesar de limitarem a quantidade de força de trabalho “à venda”, permitem que este limite seja ultrapassado sem muitos empecilhos legais, necessitando apenas que se pague um pouco mais por ela.

Estas primeiras conclusões fomentam a necessidade de se possibilitar que maior quantidade de indivíduos sejam inseridos no mercado de trabalho, viabilizando o direito fundamental ao trabalho, e, por isso mesmo, fundamento da ordem econômica e social.

Uma política pública de redução de jornada de trabalho permitirá que as vagas de trabalho atualmente disponíveis, assim como aquelas já preenchidas, possam ser redistribuídas entre todos, uma vez que a modernização da indústria, o desenvolvimento da robótica e todas as demais novas formas de tecnologia fizeram

com que menos trabalhadores sejam necessários para manter a produção de mercadorias necessárias ao consumo.

Impende destacar o fato desse incremento se realizar de maneira moderada e equanimemente distribuída entre os agentes econômicos e o universo de trabalhadores, não sobrecarregando em especial nenhum segmento da economia em benefício de outro, nem tornando desiguais as condições internas de concorrência interempresarial.

Por outro lado, não se pode perder de vista que qualquer política de redução de jornada que tenha como objetivo o fomento de vagas de trabalho somente trará resultados se preceder também de uma limitação quanto ao trabalho extraordinário. Conforme se procurou demonstrar, enquanto for legalmente permitido o alongamento da jornada além do limite ordinário estipulado, estar-se-á esvaziando de conteúdo a própria limitação estabelecida.

A redução da duração do trabalho também provocaria notável incentivo ao mercado econômico interno, pelo incremento relativo do valor trabalho na economia e na sociedade brasileira, uma vez que incluiria milhares de pessoas no mercado de consumo. Ademais, pode-se observar que a lucratividade tenderia a aumentar, eis que comprovado que a falta de descanso provoca prejuízos diretos e indiretos à empresa.

O combate ao desemprego é um problema mundial e, no Brasil, imperioso. Ele reflete diretamente na economia e na paz social e, por isso, é essencial encontrar meios para solucionar ou atenuar esse mal. A redução da jornada de trabalho constitui-se ferramenta eficaz para garantir o direito fundamental ao trabalho, permitindo um reequilíbrio na balança da oferta e da procura de emprego. Assim, a criação de emprego também representa medida ambivalente, pois permite que o sistema de exploração capitalista continue a desenvolver-se e a gerar cada vez mais lucros aos possuidores dos meios de produção.

De todo modo, conforme destacado neste trabalho, faz-se imprescindível reconhecer racionalmente a necessidade do Brasil assegurar aos seus cidadãos a mesma carga horária semanal de trabalho que já possuem países industrializados como Áustria, Bélgica, Canadá, China, Coreia, Estados Unidos, Espanha, Finlândia, Holanda, Itália, Japão, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Rússia e Suécia e outros nem tanto, como Indonésia, Argélia, Bulgária, Equador, Estônia, Eslováquia,

Eslovênia, Letônia, Lituânia, Romênia, e países pobres, alguns dos quais bastante subdesenvolvidos, como Benin, Burkina Faso, Camarões, Congo, Consta do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Níger, Ruanda, Senegal e Togo.

Neste debate que trata da redução da jornada de trabalho o Brasil terá que fazer a opção entre participar do conjunto de países acima, ou permanecer ao lado de estados que baseiam suas economias em cargas de trabalho excessivas, com reflexo nos níveis de emprego, como Angola, Burundi, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Marrocos, Namíbia, República do Congo, Tanzânia e como a maioria dos países latino-americanos.

Espera-se ter contribuído com esta análise para a elaboração de uma concepção, além de econômica, também humanística a respeito do tempo dedicado ao trabalho, pois nesta quadra da história em que diversos governos, inclusive o brasileiro, procuram rever as concepções sociais, os planos estratégicos não podem pretender apenas resultados financeiros. É mister a visão política, sociológica e jurídica, sem menosprezar a força normativa da realidade. Ignorar as exigências sociais da humanidade é organizar um mundo para a atividade robótica, não para o gênero humano. Urge pôr a economia a serviço da humanidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCÂNTARA, José Eduardo. Redução do Tempo de Trabalho para Combate ao Desemprego e a Redução Proporcional do Salário. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, SC, n. 19, p. 79-85, jan./jun.2004.
- ALEMÃO, Ivan. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- ANDRADE, Darci Guimarães de. A Redução da Jornada de Trabalho e seus Problemas. **JTB Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, v. 18, n. 855, p. 6-7, mar. 2001.
- ANTUNES, Ricardo. A Nova Era da Precarização Estrutural do Trabalho. In: DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá. **Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI**. Brasília: Épocca, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paula: LTr, 2008.
- BARROS, Cássio Mesquita. A Redução da Jornada de Trabalho como Estímulo à Ampliação dos Empregos. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 67, n.5, p. 536-544, maio/2003.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da Jornada de Trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 68, n. 2, p. 165-172, fev./ 2004.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.
- BEVILAQUA, Clóvis. **Princípios Elementares de Direito Internacional Privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1938.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Constituição e Direitos Sociais dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1998.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de Trabalho e Acidente de Trabalho: Reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n.2, p. 35-53, abr./jun. 2009.
- BUEN, Nestor. **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: perspectiva ibero-americana**. São Paulo: LTr, 1996.
- CALMON, Pedro. **Curso de Direito Constitucional Brasileiro**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1937.
- CARDOSO, Alcina de Lara. ARAUJO, Silvia Pereira de. **1. de maio, cem anos de solidariedade e luta 1886-1986**. Curitiba: Beija Flor, 1986.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr, 1998.

DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade**: O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. Intensificação do Trabalho – Teoria e método. In: DAL ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (coord). **Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI**. Brasília: Épocca, 2008.

\_\_\_\_\_. **Mais Trabalho!**: A intensificação do Labor na Sociedade Contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DECCA, Edgar de. 1930: **O Silêncio dos Vencidos**: Memória, história e evolução. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Alterações Contratuais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n.2, p. 25-34, abr./jun. 2009.

\_\_\_\_\_. **O Novo Contrato por Prazo Determinado**: Lei n. 9.601/98. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GOTTSCHALK, Egon Felix. **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva & Cia, 1944.

HARDMAN, Francisco Foot. LEONARDI, Victor. **História da Indústria e do Trabalho no Brasil**: das origens aos anos 20. São Paulo: Ática, 1982.

KAREPOVS, Dainis. **A classe operária vai ao parlamento**: o bloco operário e camponês do Brasil, 1924-1930. São Paulo: Alameda, 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico de Derecho Del Trabajo**. 2. ed. rev. atual. Buenos Aires: Depalma, 1962. 1.v.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Tradução de Teixeira de Coelho. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2000.

MAÑAS, Christian Marcello. A Redução da Jornada de Trabalho e sua (In)viabilidade no Combate ao Desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre, v. 33, n. 35, p. 165-171, jan./ dez. 2001.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os Princípios do Direito do Trabalho, o protecionismo, a flexibilização ou desregulamentação. In: SILVESTRE, Rita Maria. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 165-181.

MARX, Karl. **O Capital: crítica a economia política**. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileiro, 2008. v. 1.

\_\_\_\_\_. **O Capital: crítica a economia política**. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileiro, 2008. v. 2.

\_\_\_\_\_. **Salário, Preço e Lucro**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Global, 1987.

MENDES NETO, Laudelino da Costa. Brasil e Trabalho; ingresso no século XXI. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 3, n. 10, p. 16, out. 1997.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito de Trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo, Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **Flexibilização do Horário de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do Emprego: Relação de trabalho:diagnóstico e prognóstico. **Boletim de Doutrina e Jurisprudência do TRT 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 17, n.4, p. 473-488, out./dez. 1996.

PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de Direito do Trabalho**. Trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

PASTORE, José. **Relações de Trabalho: flexibilizar para sobreviver**. Disponível em <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_067.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_067.htm)> Acesso em 27 de agosto de 2009.

PINTO, Bernadete Edith de Rosa. **A Flexibilidade das Relações de Trabalho: A precariedade do contrato a prazo determinado da Lei n. 9.601, de 1998**. São Paulo: LTr, 2001.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

RAMOS FILHO, Wilson. A Globalização dos Direitos Humanos, In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba, Edibej, 1998.

\_\_\_\_\_. Crise Capitalista, Duração do Trabalho e Gestão Empresarial. **Revista do Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS**. Porto Alegre, n. 6, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito capitalista do trabalho**. No prelo.

\_\_\_\_\_. O bem-estar das empresas e o mal-estar laboral. **Revista Jurídica Praedicatio**, v. 1, p. 231-247, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2003.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

SARLET, Ingo Wolfgang, **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 9. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Ciro Pereira da. **Jornada Flexível de Trabalho**: Ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997

SILVA, Josué Pereira da. **Três discursos, uma sentença**: tempo e trabalho em São Paulo (1906 a 1932). São Paulo: ANNABLUME, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Justiça do Trabalho**. São Paulo, v. 20, n. 238, p. 7-23, out./2003.

STRECK, Lenio Luiz. BOLZAN DE MORAES, José Luiz. **Ciência Política e Teoria Geral do Estado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

\_\_\_\_\_. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1950.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. 1.v.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. 2.v.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Relações Especiais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização e as Relações de Trabalho**: A lei de contrato a prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego. Curitiba: Juruá, 2000.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Tradução: Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2002.