



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
Campus Jacarezinho

SUELYN TOSAWA

**A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: DESAFIOS
JURÍDICOS DIANTE DA ESSENCIALIDADE DOS DIREITOS
SOCIOTRABALHISTAS**

JACAREZINHO-PR

2016

SUELYN TOSAWA

**A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: DESAFIOS
JURÍDICOS DIANTE DA ESSENCIALIDADE DOS DIREITOS
SOCIOTRABALHISTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, sob a orientação do Professor Doutor Ilton Garcia da Costa.

JACAREZINHO-PR

2016

T 713 r TOSAWA, SUELYN.

A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS DIANTE DA ESSENCIALIDADE SOCIOTRABALHISTA. / SUELYN TOSAWA. – Jacarezinho, 2016.

152 f.: il

Orientadora: Professor Doutor Ilton Garcia Costa.
Coordenador:

Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) – Centro de Ciências Jurídicas – Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas.

Inclui bibliografia

SUELYN TOSAWA

**A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: DESAFIOS
JURÍDICOS DIANTE DA ESSENCIALIDADE DOS DIREITOS
SOCIOTRABALHISTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, sob a orientação do Professor Doutor Ilton Garcia da Costa.

COMISSÃO EXAMINADORA

Dr. Ilton Garcia da Costa

Dr. Jaime Domingues Brito

Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Junior

Jacarezinho/PR, 08 de abril de 2016.

*Dedico este trabalho ao meu pai, eterna fonte de inspiração (in memoriam).
À todos que, diariamente, labutam honestamente para ter o que comer.*

AGRADECIMENTOS

Espaços como estes sempre se mostram limitados quando equiparados ao apoio que uma pesquisa como esta demanda. Embora difícil a tarefa de nomear todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para esta caminhada, é fundamental a tentativa, mesmo que sem sucesso. Afinal, contei com o carinho, a colaboração e a solidariedade de muitas pessoas que, de maneiras diferentes, me ajudaram a pensar, a escrever e a concluir esta dissertação.

À Deus, que é uma fonte interminável de esperança e fé em meu coração, me fortalecendo e impulsionando a sempre perseverar em meio aos obstáculos da vida.

À minha família, por me lembrar sempre que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente; e por serem meus cúmplices na vida, justificando de forma alentadora minhas ausências.

Ao meu orientador, Professor Ilton Garcia da Costa, pela confiança em mim depositada e pelos brilhantes ensinamentos, tanto acadêmicos quanto pessoais. O Sr. é uma pessoa ímpar, que me inspira a ser um agente transformador da minha realidade.

Aos colegas da 2ª Vara Cível de Campo Mourão/PR, os quais considero minha segunda família. Obrigada pela compreensão e pela ajuda nos momentos de ansiedade e estresse, vocês são presentes divinos.

Aos amigos, pois sem vocês o mundo seria sem cor, em especial à Ludmila e à Selley, que me auxiliaram na revisão do trabalho.

Ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da UENP, por me proporcionar a oportunidade de crescer profissionalmente, momento no qual estendo meus agradecimentos ao corpo docente do programa, que agregou em minha formação de modo tão brilhante; e à Maria Natalina por sempre prestar o suporte necessário para que tudo isso fosse possível.

Aos meus colegas da Turma XI, por compartilhar tantos momentos enriquecedores e por terem tornado esses momentos ainda mais especiais. Tenho um carinho enorme por todos.

Finalmente, às demais pessoas a quem eu deveria agradecer, mas a memória não permite, o coração agradece.

À todos vocês, meu muito obrigada!

*“Seria tudo o que vejo natural, e estaria eu doente, ao
desejar remover o irremovível?
Li canções dos egípcios, dos homens que construíram as
pirâmides.
Queixavam-se do seu fardo e perguntavam
Quando terminaria a opressão. Isso há quatro mil anos.”
(Bertolt Brecht)*

A aprovação do presente trabalho não significará o endosso do conteúdo por parte do Professor Orientador, da Banca Examinadora, ou da Universidade Estadual do Norte do Paraná à ideologia que o fundamenta ou em que nele é exposta.

TOSAWA, Suelyn. **A redução do tempo de trabalho: desafios jurídicos diante da essencialidade dos direitos sociotrabalhistas**. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica – área de Concentração: “Teorias da Justiça e Exclusão”, linha de pesquisa: “Estado e Responsabilidade: Questões Críticas” – da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP: Jacarezinho, 2016.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo apresentar a redução da duração do trabalho como alternativa ao desemprego e à precarização das relações laborais. Em virtude do intenso ritmo de produção imposto pela lógica do capital, é perceptível a exploração da classe trabalhadora, que se vê, não raras vezes, beirando condições degradantes e desumanas de labor. Diante dessa realidade, o Estado busca equilibrar a relação entre os trabalhadores e as empresas, com a implementação de legislação que assegure os direitos da parte hipossuficiente. No entanto, a flexibilização de tais normas atua como ferramenta para contornar os empecilhos encontrados pelo capital na manutenção da competitividade das empresas no mercado internacional. O desemprego entra em pauta, como consequência do progresso tecnológico e da automação da produção. Em contraponto, verifica-se que as inovações tecnológicas tornam a implementação da redução da duração do trabalho algo ainda mais viável. Há exemplos de diversos países ao redor do mundo que demonstram ser possível a melhoria nas condições de trabalho, ressaltando a dignidade dos trabalhadores, sem prejuízo para o mercado de capital. Por isso, a resistência à redução da duração do trabalho deve ser superada, para que se alcance a emancipação do trabalho, tendo os trabalhadores domínio de seu tempo livre para aproveitá-lo da maneira que entenderem melhor. O método aqui utilizado foi o dedutivo, indutivo e comparativo, seguido de uma pesquisa bibliográfica atualizada o mais possível. A doutrina, jurisprudência, legislação, notícias e artigos veiculados em meios eletrônicos compõem as fontes de pesquisa. Essa dissertação é resultado dos estudos realizados na linha de pesquisa “Estado e Responsabilidade: Questões Críticas” do mestrado da Universidade Estadual do Norte do Paraná.

PALAVRAS-CHAVE: Redução. Duração do Trabalho. Precarização. Flexibilização. Emancipação.

TOSAWA, Suelyn. **The reduction of working time: legal challenges before the essentiality of social and labor rights.** Dissertation submitted to the Master's Program in Legal Science - Area of Concentration: "Theories of Justice and Exclusion", line of research: "State and Accountability: Critical Issues" - the State University of Northern Paraná - UENP: Jacarezinho, 2016.

ABSTRACT

This study aims to present the reduction of working hours as an alternative to unemployment and the precariousness of labor relations. Because of the intense pace of production imposed by the logic of capital, exploration of the working class is perceptible, you see, often, bordering on exploitative conditions of work. Given this reality, the state seeks to balance the relationship between workers and companies with the implementation of legislation to ensure the rights of a disadvantage. However, the flexibilization of such rules acts as a tool to overcome the obstacles encountered by capital in maintaining competitiveness in the international market. Unemployment goes in question as a result of technological progress and production automation. In contrast, it is clear that technological innovations make the implementation of the reduction of working time something even more feasible. There are examples of many countries around the world that show it is possible to improve working conditions, emphasizing the dignity of workers, without prejudice to the capital market. Therefore, resistance to reduction of working hours must be overcome for achieving the emancipation of labor, with the field workers of their free time to enjoy it the way they see fit better. The method used herein was the deductive, inductive, comparative, followed by an updated literature as possible. The doctrine, jurisprudence, legislation, news and articles published in electronic media make up the sources of research. This dissertation is the result of studies carried out in the line of research "State Responsibility: Critical Issues" the master of the State University of Northern Paraná.

KEYWORDS: Reduction. Work Duration. Precarization. Flexibilization. Emancipating.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 A EVOLUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA: A LUTA DE CLASSES E A REDUÇÃO DA JORNADA.....	16
1.1 O controle do tempo de trabalho e o acúmulo de capital.....	16
1.2 O desenvolvimento dos paradigmas de produção e sua relação com a duração do trabalho	22
1.3 A nova morfologia do trabalho.....	40
2 ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES DA DURAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES	59
2.1 Flexibilização da duração do trabalho.....	60
2.2 Sobre a duração de trabalho e suas possibilidades.....	66
2.3 A experiência francesa	84
3 BALANÇOS E PERSPECTIVAS DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO E SUA EMANCIPAÇÃO	102
3.1 A evolução da duração laboral no Brasil: previsão legal na constituição federal e leis ordinárias.....	102
3.2 Redução e seus reflexos: argumentos para o debate	117
3.3 A emancipação do trabalho por meio da alteração na duração laboral	140
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	150
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	152

INTRODUÇÃO

A redução da duração do trabalho é um assunto polêmico em todo o mundo, pois tem influência direta nas condições socioeconômicas de um país. Ademais, é de se levar em consideração qual o modelo de produção e o papel do Estado em análise diante da atual conjuntura global para que possa se identificar um posicionamento favorável ou não a limitação do tempo de trabalho.

Nesta pesquisa serão abordados os principais aspectos envolvendo a duração do trabalho enquanto protagonista na emancipação do trabalho e suas principais influências no comportamento dos detentores do capital. O posicionamento das empresas firmando, muitas vezes, uma oposição ferrenha à redução sem analisar seus pontos positivos e negativos de forma clara, evita que se enxergue como esta pode ser vantajosa para as empresas se manterem competitivas globalmente.

Outro ponto importante a ser evidenciado ao longo da pesquisa é qual seria a participação do Estado na limitação e fiscalização de tais medidas, pois a prática de jornadas pautadas em condições salutaras de trabalho reduz os acidentes de trabalho, aliviando os gastos da previdência social, além dos demais aspectos favoráveis que serão a seguir apresentados.

A escolha do tema se deu em virtude da preocupação com as condições de vida da classe trabalhadora ante a lógica predatória do capital, em que o que vale é o aumento da produtividade e do lucro a qualquer custo. Acredita-se que é possível encontrar um meio termo que traga benefícios para ambas as partes da relação trabalhista. Para isso, o trabalho foi dividido em três partes.

A primeira seção trará a migração dos trabalhadores do campo para a cidade, o que culminou na Revolução Industrial, modificando as condições de labor até então experimentadas pela força de trabalho. Ocorreu o surgimento da classe operária, a qual foi levada a condições degradantes de trabalho por ausência de regulamentação, experimentando um momento bastante desumano no processo de produção.

A partir de então, os trabalhadores começaram a se organizar e a criar uma consciência de classe que os conduziram a lutar pelos seus direitos. Esse ponto foi fundamental para que houvesse uma fixação da jornada de trabalho, definindo seus limites máximos. O Estado teve que intervir, limitando a jornada ao período em que entendia ser saudável o labor. Em meio a isso, ocorreu a Revolução Industrial, fortalecendo o patronato e seu foco na busca incessante pelo aumento da produção. Esse também foi o momento em que o capital entendeu

que os trabalhadores deveriam ter condições mínimas de vida para serem indivíduos mais produtivos, os transformando em consumidores.

Com o advento do maquinário e das inovações tecnológicas, notou-se o desenvolvimento do sistema capitalista, o qual reestruturou o processo produtivo. Isso pode ser observado com o surgimento do taylorismo, e depois do fordismo e por fim do toyotismo. Referidos modelos de produção organizam a cadeia produtiva para otimizar o tempo, diminuir o custo e aumentar o lucro.

Com a economia globalizada, a parcela dos trabalhadores que abdicam de seus direitos e garantias é muito grande. Eles são tomados pelo medo e pela insegurança, pois estão conscientes que a demanda de trabalho formal diminuiu. Além disso, sabem que provavelmente não conseguirão se reinserirem no mercado de trabalho formal caso sejam dispensados. Afinal de contas, para os desempregados resta apenas o trabalho informal e precarizado. Isso acarretou ainda mais em condições precárias e desumanas de labor. Os trabalhadores são induzidos a aceitar trabalhos informais em condições degradantes para evitar o desemprego.

Afinal, a necessidade de subsistência e o medo da miséria são as molas propulsoras da força de trabalho. Uma das ferramentas utilizadas para tornar a precarização possível foi a flexibilização, a qual dá início a segunda seção da pesquisa. Ela amolece a rigidez legislativa, melhor adaptando as disposições legais ao interesse das empresas. A flexibilização em si não passa a ideia de uma ferramenta de precarização. No entanto, na maioria das vezes, o capital se utiliza dela para suprimir direitos e garantias trabalhistas.

Importa esclarecer que o objetivo da flexibilização não é a supressão de direitos adquiridos, mas sim fazer a interpretação das normas vigentes de acordo com o caso concreto, a fim de possibilitar as relações dentro do contexto globalizado que se apresenta.

Alguns dos exemplos mais relevantes para enriquecer referida pesquisa são citados como a jornada de tempo parcial de trabalho ou as horas extraordinárias, além da compensação de horas. Por outro lado, é possível salientar outras alternativas de duração do tempo de trabalho como as férias e o descanso semanal remunerado, que são inseridas na relação laboral para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Tem-se então uma análise superficial da jornada de trabalho e suas alternativas, bem como da luta pela sua redução. Por isso, a França foi pesquisada de forma bastante detalhada por se tratar do primeiro país a regulamentar a redução da jornada. Ela trouxe as Leis *Aubry* I e II como sendo uma das maiores representantes atuais da luta pela redução da jornada, tendo em vista o combate ao desemprego.

A França implementou uma restrição progressiva das horas de trabalho, criando normas específicas para diminuir o limite máximo. A primeira Lei Aubry tentou inserir as 35 horas como limite máximo da jornada, sendo esta facultativa, a partir de 2000. As empresas que aderissem gozavam de compensações fiscais, devendo a redução se dar em no mínimo 10% dos empregados da empresa.

A segunda Lei Aubry, por sua vez, veio instituir as 35 horas como a jornada semanal da França. Ela ofereceu ajuda financeira a todas as empresas, independente do cumprimento das regras ou não. Ela incluiu a contagem do tempo para alimentação, pausas e vestuário como trabalho efetivo.

Apesar de recentes, a experiência francesa já acumula algumas críticas, que serão analisadas no decorrer da pesquisa. É interessante que não há consenso em classificá-la como benéfica ou não. Todavia não há de ser ignorada a melhoria empregada nas condições de trabalho e a criação de mais empregos, sem ser a França excluída do cenário econômico mundial.

Por fim, a terceira e última seção abarcará como o Brasil lida com a duração do tempo de trabalho e quais foram suas apostas ao longo da história para a criação de um ordenamento trabalhista relacionado ao tema. Para tanto, inicia-se uma análise do momento em que a classe trabalhadora e o Estado entenderam que precisavam de uma legislação protetiva para combater à lógica do capital, que priorizava os abusos das empresas, ao menos no que se refere às condições de trabalho.

A resistência do empresariado fica bem clara durante a evolução legislativa brasileira com a discussão acerca da previsão de uma jornada de 44 horas semanais prevista na Constituição Federal de 1988. A proposta inicial era de 40 horas semanais, tentando a força de trabalho implementá-la desde então, sem sucesso.

A mais recente alternativa apresentada pelo Estado brasileiro para preservar os empregos diante da crise econômica foi a Medida Provisória nº 680 de 2015. Ela, que foi convertida na Lei 13.189 de 19 de novembro de 2015, traz uma redução temporária da jornada nas empresas em situação de dificuldade, juntamente com a redução proporcional dos salários dos trabalhadores, o que foi intitulado Programa de Proteção ao Emprego (PPE). A justificativa para a sua implementação, seria a diminuição das demissões nas empresas que enfrentam dificuldades financeiras temporárias, mantendo assim os empregos.

A partir daí, passa-se a analisar os reflexos da redução da duração do trabalho, utilizando-se como fundamento tudo até aqui exposto. Ela objetiva melhorar o tempo livre fora do trabalho para que o indivíduo possa gozar de seu direito ao lazer, à saúde, ao convívio social

e familiar, assim como com educação e qualificação profissional. Isso tudo levando em conta a manutenção do salário, sob a justificativa de que o trabalhador produz mais quando mais satisfeito, além de aumentar a massa consumerista. Caso contrário, a redução não aconteceria de fato, sendo apenas outro mecanismo de precarização das relações de trabalho.

Além disso, tem-se o aspecto econômico, que coloca os direitos e garantias da força de trabalho em segundo plano. A discussão nesse ponto é voltada para o custo da redução, bem como se esta deve se dar com a manutenção salarial ou não.

Por fim, tem-se a emancipação do trabalho como sendo uma das apostas para a efetivação da duração de trabalho de modo a beneficiar ambas as partes da relação trabalhista. Isso porque a redução da duração de trabalho vinculada à lógica do capital acaba por ter seu real efeito boicotado, qual seja, melhorar as condições de labor dos trabalhadores. Caso superada tal resistência, o sistema produtivo também extrai vantagens como o aumento da produção e do consumo.

Ressalta-se então o papel do Estado como incentivador de tal mudança, já que ele possui condições de incentivar as empresas por meio de compensações com os gastos referentes ao custo do trabalhador. Sua intervenção para equilibrar essa relação deve ir além da criação de leis protetivas para a classe trabalhadora.

Portanto, frisa-se que essa pesquisa foi motivada pelo interesse na discussão da flexibilização das normas trabalhistas como meio para alcançar melhores condições de labor. Seu desafio é encontrar o equilíbrio entre as exigências mercadológicas de baixo custo e aumento de lucro em contraposição ao desemprego e a precarização das condições de trabalho, tendo a redução da duração do trabalho um papel muito importante na efetivação desse objetivo.

Para a confecção desta pesquisa foi usado o método indutivo, dedutivo, comparativo, seguidos por uma pesquisa bibliográfica atualizada o mais possível. As fontes utilizadas para a realização da mesma foram doutrina, jurisprudência, legislação, notícias e artigos veiculados nos meios eletrônicos. A presente pesquisa é resultado dos estudos elaborados durante o Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná.

1 A EVOLUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA: A LUTA DE CLASSES E A REDUÇÃO DA JORNADA

A discussão acerca da duração do trabalho exige uma atenção para com o sistema capitalista no qual está inserido. Isso porque a luta de classes afeta diretamente a questão da redução da duração de trabalho ao redor do mundo.

É importante salientar que, no decorrer da história, foi a necessidade de produção desenfreada que levou à exploração desumana da mão de obra. Eles eram explorados até sua exaustão, se submetendo a condições degradantes de labor, sem ter, em um primeiro momento, suporte do Estado para tentar balancear tal situação. Isso acarretou a necessidade de intervenção estatal por meio da fixação de jornadas de trabalho para os indivíduos.

Por isso, referida pesquisa toma como ponto de partida a Revolução Industrial e suas consequências socioeconômicas, como a migração do campo para cidade, bem como o surgimento do proletariado, das indústrias e da consciência de classe. A vida dos trabalhadores sofre influência direta do capital, que persegue o lucro a qualquer custo. Por isso, nota-se que a partir desse momento histórico, é possível se deparar com a luta de classes ante o desequilíbrio nas relações de labor.

1.1 O controle do tempo de trabalho e o acúmulo de capital

Com o surgimento das cidades e da produção industrial, houve a necessidade de se criar normas para gerir as relações de trabalho daí advindas. Isso se deu a partir do momento em que o acúmulo de capital passou a ser prioridade, o que ocorreu após a migração dos trabalhadores rurais para a cidade, levando a um aumento considerável do mercado.

A questão referente à limitação da jornada de trabalho sofreu influência do capital, que estimulou jornadas abusivas e condições degradantes de trabalho para a classe operária. Isso afetou a saúde e as condições de vida dos trabalhadores, que começaram a se organizar para reivindicar seus direitos, pois perceberam que a produtividade e o lucro eram as prioridades do patronato, mas não as suas.

Diante desse contexto, o desenvolvimento do capitalismo se deu a partir do momento em que a percepção social do tempo sofreu uma mudança paradigmática. O conjunto ideológico da organização social no modo de produção capitalista foi constituído pelo controle

do tempo dedicado ao trabalho alienado, proporcionando uma disseminação dos relógios como protagonistas, retirando os créditos até então dados à invenção da máquina. O capitalismo dá ao relógio uma funcionalidade social, removendo a ideia de algo curioso, que servia como brinquedo, enfeite ou adorno. As novas relações de produção são cronometradas, cadenciando o tempo de trabalho e o de não trabalho (RAMOS FILHO, 2012, p. 20).

Desse modo, é de se observar que as relações capitalistas de trabalho buscam reter uma parte não remunerada da força de trabalho, de onde auferem seu lucro ou resultado econômico, o que seria a mais-valia. Sua obtenção se relaciona com o número de horas que o trabalhador renuncia à sua liberdade e autonomia em prol do patronato. Isto é, a mais-valia faz com que o obreiro labore durante uma parte da jornada para produzir uma quantidade de bens ou serviços na proporção do que efetivamente receberia. A partir daí ele trabalha para produzir o sobretrabalho. A parte em que há o pagamento de salário seria chamada de “trabalho necessário” e a outra seria o “trabalho excedente”. Em ambas, o trabalhador é um ser produtivo, mas apenas na primeira recebe pelo seu labor. A segunda parte corresponde à mais-valia, uma vez que o trabalho do indivíduo sofre apropriação pelo empregador (RAMOS FILHO, 2012, p. 15-16).

O trabalho necessário constitui uma parte da jornada de trabalho impossível de ser reduzida, enquanto que o limite máximo de referida jornada deve respeitar também sua limitação. Tal limite esbarra na questão física que envolve a força de trabalho, visto que o trabalhador tem certa quantidade de força vital. Nas 24 horas diárias, o indivíduo precisa separar uma parcela de seu tempo para exercer outras atividades como descansar, comer, dormir, satisfazer suas necessidades físicas, dentre outros. Além disso, o trabalhador precisa dispender outra parcela de seu tempo para satisfação de suas necessidades intelectuais e sociais. A jornada é muito flexível, estando sujeita a diversas variações, como as jornadas de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas (MARX, 2013, p. 306).

O quanto de mais-valia a ser expropriada na relação de trabalho depende do número de horas de subordinação e do valor salarial pago. O modo de produção capitalista se pauta na existência dessa apropriação do excedente de trabalho. A redução da jornada não pode ser reduzida a ponto de suprir a parte referente ao trabalho necessário, pois inviabilizaria o sistema capitalista: *“Ou seja, o trabalho excedente realizado pelo empregado, sem que lhe seja remunerado, constitui a mais-valia, e o trabalho excedente, não remunerado e acumulado, consistirá o capital”* (RAMOS FILHO, 2012, p. 16).

Ocorre que o trabalhador vendeu sua força de trabalho ao capitalismo por um valor diário, o que o vincula ao trabalho, devendo respeitar a jornada imposta pelo empregador. O problema se dá porque o capitalista enxerga o trabalhador como capital personificado:

[...] Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo disponível para si mesmo, ele furta o capitalista. (MARX, 2013, p. 306-307)

Até então não há regulamentação das atividades laborais, nem limites à jornada de trabalho. Logo, não há nenhuma limitação. Se depender do capitalista, a jornada de trabalho se prolonga e multiplica-se ao máximo possível. Em contrapartida, o trabalhador se vale de seu direito para limitar a jornada de trabalho a uma duração normal determinada. Isso faz com que surja um direito em detrimento de outro, sendo que ambos estão de acordo com a lei da troca de mercadorias, o que leva a uma decisão pautada na força. A regulamentação da jornada de trabalho, então, se apresenta como uma luta entre a indústria detentora do capital e os trabalhadores (MARX, 2013, p. 309).

Na Inglaterra, durante grande parte do século XVIII até a época da grande indústria, com exceção dos trabalhadores agrícolas, o capital não havia se apossado da semana inteira do trabalhador. Os trabalhadores viviam uma semana com o salário de quatro dias de labor, o que era motivo suficiente para não quererem trabalhar mais dois dias para o capital, gerando divergências (MARX, 2013, p. 346).

Isso se dava pelo fato de que a classe operária gozava de uma certa autonomia, podendo impor suas vontades. Não havia mão de obra excedente em grandes quantidades como atualmente.

O caráter subversivo da ordem liberal demonstrava que as elites locais defendiam uma concepção de Estado e de Direito que não admitia a fixação, por lei, de limites na jornada de trabalho. O liberalismo, em vigor à época, entendia que o trabalhador deveria ser livre para dispor, da maneira como quisesse, de sua capacidade laborativa. Uma minoria no parlamento divergia, defendendo a saúde do trabalhador como motivo suficiente para a regulação estatal. No entanto, a maioria entendia que o problema estaria na intervenção do

Estado nas relações privadas, não chegando a refletir sobre a limitação da jornada ou outras peculiaridades inerentes à relação entre patrões e empregados (RAMOS FILHO, 2012, p. 61).

O liberalismo clássico disseminou a ideia de igualdade nas relações de trabalho, fazendo com que a sociedade reagisse contra o sistema de castas medieval. Ele impedia a burguesia de se desenvolver plenamente, atingindo seu potencial econômico e concretizando seus desejos de mobilidade social e política. A burguesia se aproveitou da igualdade formal garantida pela legislação, a qual suprimiu as distinções legais até então estabelecidas, para afastar os fatores que denotavam preferências, como nascimento ou *status* social. Diante de tal contexto, a autonomia de isenção de intervenção estatal foi assegurada, mesmo com a desconfiança da classe social ascendente, diante de sua histórica relação com a aristocracia (RAMOS FILHO, 2012, p.15).

Insta salientar que a história das lutas pela redução da jornada converge com a da própria classe operária, em seu confronto com a classe dos proprietários dos meios de produção, a partir do século XIX. A finalidade era de frear a apropriação do trabalho excedente, sendo minimizado, pela redução da jornada, o desemprego advindo dos avanços tecnológicos. Os progressos conquistados só foram possíveis quando a correlação de força estava favorecendo a classe operária, contrapondo-se diretamente à lógica do capital. Tais conquistas sempre precediam de embates duríssimos (DE GRAZIA, 2007, p. 18-19).

É salutar demonstrar que as leis fabris de 1833, 1844 e 1847 estavam em vigor, mas nenhuma delas restringia a jornada do operário masculino maior de 18 anos. Desde 1833, sua jornada legal era das 5 e meia da manhã às 8 e meia da noite, contabilizando um período de 15 horas (MARX, 2013, p. 357-358).

Observa-se inúmeras *Factory Acts*¹, como em 1833, 1844, 1847, 1850 e 1853, em torno da regulação da jornada, como principais formas de confronto de batalhas jurídicas e legislativas. Em que pese a resistência dos industriais, após diversos recuos e avanços, bem como manobras parlamentares dos conservadores para favorecer a regulação - em reprimenda às medidas de livre-comércio impostas pelos liberais - o decreto de dez horas (*Bill*) foi adotado. Tal aprovação não implicou necessariamente na sua aplicação efetiva, uma vez que os capitalistas se utilizaram de subterfúgios para tentar contornar as leis (LOWY, 2012, p. 212).

É importante destacar que:

¹ Conjunto de leis trabalhistas aprovadas pelo Parlamento do Reino Unido para regular as condições dos trabalhadores da indústria.

O *Factory Act* de 1850, ainda hoje (1867) em vigor, estabelece para os dias de semana uma jornada de trabalho média de 10 horas, isto é, 12 horas para cada um dos primeiros 5 dias da semana, das 6 horas da manhã às 6 da tarde, descontando-se, por lei, ½ hora para o café da manhã e 1 hora para o almoço, de modo que restam 10 ½ horas de trabalho; aos sábados, 8 horas de trabalho, das 6 da manhã às 2 da tarde, descontando-se ½ hora para o café da manhã. Sobram 60 horas de trabalho, 10 ½ para os primeiros 5 dias da semana, 7 ½ para o último dia. São nomeados os guardiões dessa lei, os inspetores de fábrica, diretamente subordinados ao Ministério do Interior e cujos relatórios são publicados semestralmente por ordem do Parlamento. Tais relatórios fornecem uma estatística contínua e oficial da avidez capitalista por mais-trabalho. (MARX, 2013, p. 313-314)

A *Court of Exchequer*, um dos quatro tribunais superiores da Inglaterra, revogou a “Lei das 10 Horas” em 8 de fevereiro de 1850. Sua justificativa foi a de que os industriais estavam contrariando o disposto na lei de 1844, alterando o sentido do texto de lei. Tais contradições serviram de brecha, proporcionando aos fabricantes instalar um sistema de revezamento de adolescentes e trabalhadoras na jornada de trabalho (MARX, 2013, p. 363).

[...] Os trabalhadores foram, às vezes, divididos a categorias que, por sua vez, trocavam constantemente seus componentes. Durante o período de 15 horas da jornada fabril, o capital ocupava o trabalhador ora por 30 minutos, ora por 1 hora, e voltava a dispensá-lo, a fim de emprega-lo na fábrica e depois dispensá-lo novamente, empurrando-o de lá para cá em porções fragmentadas de tempo, sem jamais deixar de tê-lo sob seu domínio até que estivessem completas as 10 horas de trabalho. Como sobre o palco, as mesmas pessoas tinham de atuar alternadamente nas diversas cenas dos diversos atos. Mas assim como um ator pertence ao palco durante toda a duração do drama, também os trabalhadores pertenciam à fábrica durante as 15 horas da jornada de trabalho, sem incluir o tempo de ida e volta. As horas de descanso se transformaram, assim, em horas de ócio forçado, que empurravam os jovens para a taberna e as jovens trabalhadoras para o bordel. A cada novo plano tramado diariamente pelo capitalista para manter sua maquinaria funcionando por 12 ou 15 horas sem aumento de pessoal, o trabalhador se via forçado a engolir sua refeição ora nesse pedaço de tempo não utilizado, ora noutra. À época da agitação das 10 horas, os fabricantes gritavam que a malta dos trabalhadores fazia petições na esperança de receber um salário de 12 horas por 10 horas de trabalho. Agora eles haviam invertido a medalha e pagavam um salário de 10 horas por 12 a 15 horas de disposição sobre as forças de trabalho! Esse era o xis da questão, essa era a versão que os fabricantes apresentavam da Lei das 10 horas! Eram os mesmos melífluos livre-cambistas, exalando amor à humanidade, que por 10 anos inteiros, durante a *anti-corn law agitation* [movimento contra a lei dos cereais], haviam assegurado aos trabalhadores, calculando até o último tostão, que com a livre importação de cereais e com os meios da indústria inglesa apenas 10 horas de trabalho seriam suficientes para enriquecer os capitalistas. (MARX, 2013, p. 362-363)

Passado um tempo, a nova lei fabril adicional, de 5 de agosto de 1850, recebeu o selo parlamentar, tendo os trabalhadores e os donos das fábricas chegado a um ponto em comum, firmando um compromisso. A jornada de trabalho para os jovens e as mulheres passou de 10 horas para 10 horas e meia, nos primeiros cinco dias da semana, sendo diminuída para 7 horas e meia nos sábados. Ela deveria se dar entre as 6 da manhã e as 6 da tarde, com 1 hora e meia de intervalo para refeições, sendo este o mesmo para todos, conforme a legislação de 1844. Isso fez com que acabasse o sistema de revezamento, com exceção do trabalho infantil, para o qual ainda se aplicava a lei de 1844 (MARX, 2013, p. 364).

No início de setembro de 1866, em Genebra, o Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores decidiu declarar 8 horas como o limite legal da jornada de trabalho (MARX, 2013, p. 372-373).

A jornada de oito horas foi fixada por meio de intervenções legais, uma vez que acreditava ser esta responsável pelos impactos produtivos no mercado. Os sindicatos e os empregados militantes ajudaram nas experiências pioneiras, ressaltando a atenção para as consequências sociais de jornadas extensas. Instigou-se pressões políticas em apoio à redução, surgindo então a primeira Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria) de 1919 da OIT, que estabeleceu as oitos horas diárias e 48 horas semanais. Esse fato foi importante para o reconhecimento econômico do lazer. A partir de então, estendeu-se, também, essa jornada aos trabalhadores do comércio e escritórios em 1930, pela Convenção nº 30 sobre as horas de trabalho da OIT (LEE et al, 2009, p. 23-24).

Na década de 1920, diversas indústrias dos Estados Unidos e da Europa introduziram a jornada semanal de 40 horas em detrimento do limite de 48 horas. Com a depressão da década seguinte, a redução de jornada foi visualizada pela primeira vez como forma de geração de empregos. Em decorrência disso, houve a inclusão da Convenção nº 47 da OIT sobre as Quarenta Horas, de 1935, como novo instrumento internacional, a qual faz alusão ao sofrimento decorrente do desemprego generalizado, exigindo medidas de redução da jornada de trabalho.

A preocupação da OIT com a delimitação do tempo de trabalho das variadas categorias profissionais era tamanha que até 1939 publicou as Convenções nº 1, 30, 31, 47 e 67 em relação ao tema. Salvo a Convenção nº 47 de 1935, que previa a jornada de 40 horas, as demais fixaram o tempo de trabalho em 8 horas diárias e 48 semanais. Em que pese a Convenção nº 47 ter se instaurado com o intuito de combater o quadro de desemprego, pautado no progresso técnico da indústria como justificativa à redução da jornada, referida Convenção foi ratificada apenas por quatro países (FONSECA, 2012, p. 93).

A preocupação com a limitação da jornada do trabalho vai além da legislação desta seara, visto que o direito a esse limite está inserido nos instrumentos de direitos humanos, emergentes após a Segunda Guerra Mundial. As normas da OIT, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos fazem menção a ela. Esta última inclusive reconhece o direito ao descanso e ao lazer, com base em uma limitação razoável da jornada de trabalho. O Pacto Internacional do Direito Econômico, Social e Cultural também inclui os limites da duração do trabalho como elementos do direito a condições de labor justas e favoráveis. Os instrumentos regionais de direitos humanos mais recentes, como a Carta Social Europeia Revisada de 1996, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia e o Protocolo de San Salvador, incluem os limites da jornada de trabalho em seu conteúdo (LEE et al, 2009, p. 9).

Assim sendo, é importante destacar que foi durante a Revolução Industrial que os trabalhadores perceberam sua condição degradante de trabalho e passaram a exigir uma limitação da jornada de trabalho. A regulamentação só se deu a partir do momento em que os trabalhadores conseguiram se organizar como classe, e passaram a questionar a exploração exercida pelo patronato.

1.2 O desenvolvimento dos paradigmas de produção e sua relação com a duração do trabalho

A Revolução Industrial representou o fortalecimento do patronato diante da sua busca incessante pelo aumento da produção e do lucro. Para isso, ele desenvolveu modelos de produção condizentes com tais objetivos. Não se preocupou, porém, em respeitar os direitos dos trabalhadores, bem como em dar condições dignas de labor para estes, conforme será demonstrado adiante.

Insta salientar que, com a Grande Depressão de 1929, o Estado passou a intervir mais nas relações econômicas. Após a primeira e Segunda Guerras Mundiais, o Estado Liberal foi enfraquecido pelo advento do Estado do Bem-Estar, que teve seu auge entre 1945 e 1970. Tem-se como principal expoente da intervenção estatal e imprescindível à reconstrução do cenário mundial o britânico John Maynard Keynes. Ele incentivou o combate ao desemprego por intermédio da aplicação de programas de obras públicas. O então presidente dos EUA, Roosevelt tentou resgatar a economia americana com o *New Deal* entre 1933 e 1945, lançando um programa governamental baseado nas doutrinas keynesianas. Ele ficou conhecido como

Estado do Bem-Estar Social, mas também pode ser classificado como Estado-Providência ou *Welfare State*.

O *Welfare State* se apresenta como uma alternativa ao capitalismo, no sentido de inserir uma preocupação social maior dentro da estrutura econômica capitalista. Ele valoriza o indivíduo por meio de uma maior proteção social (NASCIMENTO, 2014, p. 90).

Maurício Godinho Delgado (2006, p. 79) ressalta a necessidade de uma política pública intervencionista, que assegure o crescimento e equilíbrio econômico, efetivando o ganho empresarial. Sem deixar, no entanto, de oportunizar a participação dos trabalhadores nos benefícios conquistados pelo sistema econômico. Isso geraria um crescimento e distribuição de renda, à base do emprego, permitindo que houvesse uma retribuição daquilo que lhe foi assegurado.

Ademais, é de se observar que o Estado-Providência traz como um de seus postulados mais relevantes a presença de direitos sociais indissociáveis da existência de todo o cidadão. Nesse sentido:

[...] Usa a política social como meio de obter eficiência econômica. É uma concepção não redutiva ao direito do trabalho e ingressa nos direitos sociais, em sentido amplo, como área de proteção na qual o Estado está obrigado a dispensar a sua tutela, isto é, nas áreas de educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência e assistência social, proteção à maternidade, à infância, aos desamparados, prestando, portanto, muito mais que a tutela do trabalhador como tal, mas como membro da sociedade numa das situações essenciais para que possa ser um cidadão. Daí o destaque que no direito do trabalho atual se dá à expressão *cidadania do trabalhador*.” (NASCIMENTO, 2014, p. 91, grifos dos autores)

Foi diante desse contexto político, que ambas as partes da relação trabalhista se deram conta de que o maquinário estava ganhando espaço, modificando o *status quo*. Assim é importante ressaltar que, durante a Revolução Industrial, a classe trabalhadora e muitos industriais desenvolveram um sentimento hostil quanto ao novo maquinário, principalmente aqueles que economizam mão de obra, opinião esta partilhada pela grande massa. No entanto, esse sentimento não continha especificada e indiscriminada aplicação, sendo de fraca eficácia, na prática (HOBSBAWN, 2000, p. 23).

Logo:

[...] mesmo o empresário capitalista genuíno podia pensar de duas maneiras quanto às máquinas. A crença de que ele devia favorecer inevitavelmente o progresso técnico como uma questão de interesse próprio não tem fundamento, mesmo que a experiência do capitalismo francês e do capitalismo

inglês posterior não estivessem disponíveis. Bastante diferente da possibilidade de ganhar mais dinheiro sem máquinas do que com elas (em mercados protegidos etc.), só raramente eram as novas máquinas proposições lucrativas imediatas e óbvias. (HOBSBAWN, 2000, p. 27)

Os operários começaram a se insurgir contra as relações de produção burguesas, assim como contra os próprios instrumentos de produção. Esse processo se inicia com a luta de trabalhadores isolados, seguidos por funcionários de uma fábrica e, depois, por trabalhadores de determinado ramo e lugar, diretamente contra a exploração da burguesia. Eles quebraram o maquinário, destruíram as mercadorias concorrentes, atearam fogo nas fábricas, tudo isso no intuito de reconquistar a posição do trabalhador medieval, sem saber que esta havia desaparecido para não mais voltar (MARX; ENGELS, 2012, p. 53).

A preocupação do trabalhador era a de manter seu padrão de vida habitual, vinculando a isso sua liberdade e dignidade, assim como seus salários. O proletariado combatia qualquer ameaça a esse padrão, refutando qualquer mudança nas relações sociais da produção que lhe colocasse em risco (HOBSBAWN, 2000, p. 24).

A divisão das atividades e expansão da maquinaria tornaram o trabalho do proletariado algo acessório à máquina, exigindo apenas movimentos simples e monótonos, sem demandar muito aprendizado. Retirou-se o caráter autônomo e a atratividade do trabalho, restringindo os custos acarretados pelo trabalhador ao seu sustento e à propagação de seus iguais. Os custos de produção equivalem ao preço da mercadoria, que estaria diretamente relacionado ao do trabalho. Conclui-se com isso que:

À medida que cresce a repugnância pelo trabalho, diminui, pois, o salário. E mais: na mesma medida em que aumentam maquinaria e divisão do trabalho, aumenta também a quantidade de trabalho, seja pela multiplicação da jornada, do trabalho exigido num dado período de tempo, do aumento do ritmo das máquinas etc. (MARX; ENGELS, 2012, p. 51-52)

Hanna Arendt aponta no mesmo sentido, afirmando que:

Para uma sociedade de trabalhadores, o mundo de máquinas tornou-se um substituto para o mundo real, embora este pseudo-mundo seja incapaz de realizar a mais importante tarefa do artifício humano, que é a de oferecer aos mortais uma morada mais permanente e estável que eles mesmos. Em seu contínuo processo de operação, este mundo de máquinas está perdendo inclusive aquele caráter mundano independente que as ferramentas e utensílios e a primeira maquinaria da era moderna possuíam em alto grau. Os processos naturais de que se alimenta o relacionam cada vez mais com o próprio processo biológico, de sorte que os aparelhos, que outrora manejávamos livremente, começam a mostrar-se como se fossem ‘carapaças

integrantes do corpo humano tanto quanto a carapaça é parte integrante do corpo da tartaruga'. Do ponto de vista desses desdobramentos, a tecnologia realmente já não parece ser 'produto de um esforço humano consciente no sentido de ampliar a força material, mas sim um desdobramento biológico da humanidade no qual as estruturas inatas do organismo humano são transplantadas, em uma medida sempre crescente, para o ambiente do homem'. (ARENDDT, 2010, p. 190)

De acordo com Jan Spurk (2005, p. 204-205), Marx dizia que a manufatura dá ao trabalhador oportunidade de ser membro de um mecanismo vivo. Por outro lado, a fábrica coloca o trabalhador como um mecanismo morto, dominando e implementando a primeira forma de empresa capitalista. Análises periódicas do processo de trabalho são feitas, a fim de que sejam implementadas mudanças instrumentais para otimizar a continuidade do método. Isso demonstra a incerteza da produção e do procedimento de trabalho liderado pelo capitalismo. O maquinário deixa de ser uma ferramenta neutra, passando a absorver a virtuosidade dos trabalhadores. Inverte-se o processo de dependência, a partir do momento em que ela afasta o indivíduo do conteúdo de seu labor. Acaba assim, sendo este coisificado, restando-lhe apenas a execução do serviço. O trabalho intelectual é apropriado pelo capital, sendo usado como um poder sobre os trabalhadores.

Outrossim,

[...] Os métodos elaborados que visam aumentar a produtividade do trabalho se voltam sempre contra os trabalhadores. Por conseguinte, como as máquinas, as forças produtivas não são 'neutras' no plano social. O menor avanço na produção é um novo passo em direção à fragmentação do homem, em direção a uma dominação e uma exploração aumentadas. Os trabalhadores são também atingidos no plano moral pelo desenvolvimento das forças produtivas; este os desonra e faz deles simples apêndices da máquina [...]. (SPURK, 2005, p. 205)

A discussão sem fim, quanto à adaptação do ser humano à máquina ou vice-versa, é vista por Hannah Arendt como desnecessária e estéril, visto que o indivíduo tem como condição humana sua vinculação com o que lhe é dado pela natureza ou por ele próprio, fazendo com que tudo se torne uma condição para sua existência posterior. Assim, ela entende que o homem se adaptou ao maquinário a partir de sua criação, tornando-o condição inalienável de sua existência, assim como em épocas anteriores foram os utensílios e as ferramentas. E continua:

[...] Nunca houve dúvida de que o homem se ajustava ou precisava de ajuste especial às ferramentas que utilizava, da mesma forma como uma pessoa se ajusta às próprias mãos. O caso das máquinas é inteiramente diferente. Ao

contrário das ferramentas da manufatura, que em cada momento dado no processo da obra permanecem servas da mão, as máquinas exigem que o trabalhador as sirva, que ajuste o ritmo natural do seu corpo ao movimento mecânico delas. Certamente isso não implica que os homens, enquanto tais, se ajustem ou se tornem servos de suas máquinas; mas significa que, enquanto dura a obra nas máquinas, o processo mecânico substitui o ritmo do corpo humano. Mesmo a mais sofisticada ferramenta permanece como serva, incapaz de guiar ou de substituir a mão. Mesmo a mais primitiva máquina guia o trabalho do nosso corpo até finalmente substituí-lo por completo. (ARENDDT, 2010, p. 183)

Percebe-se que a atitude dos trabalhadores em relação às máquinas foi a mesma nas primeiras e últimas fases da industrialização, pois se preocupavam em minimizar o desemprego tecnológico. Isso se deu após a década de 1840 e durante a Grande Depressão. Todavia, é de se observar que a oposição direta ao maquinário que ameaça criar o desemprego ou rebaixar o trabalhador ocorre até hoje, uma vez que os trabalhadores possuem os mesmos motivos de antigamente para não confiar nas máquinas (HOBSBAWN, 2000, p. 25).

Vale acrescentar que o maquinário era introduzido em ocasiões de prosperidade econômica, oportunidades nas quais o nível de empregos estava melhorando e a oposição encontrava-se dissipada, mesmo que momentaneamente. Quando as dificuldades retornavam, o momento estratégico de oposição aos novos implementos já havia decorrido. Haviam novos trabalhadores para operar o novo maquinário, sendo os operários antigos excluídos e afastados (HOBSBAWN, 2000, p. 26).

Hannah Arendt critica o problema trazido pela tecnologia, pois afirma que:

A discussão de todo o problema da tecnologia, isto é, da transformação da vida e do mundo pela introdução da máquina, vem sendo estranhamente desencaminhada por uma concentração demasiado exclusiva no serviço ou desserviço que as máquinas prestam ao homem. A premissa é de que toda ferramenta e todo utensílio destinam-se basicamente a tornar mais fácil a vida do homem e menos doloroso o trabalho humano. Sua instrumentalidade é concebida exclusivamente nesse sentido antropocêntrico. Mas a instrumentalidade das ferramentas e dos utensílios relaciona-se muito mais intimamente com o objeto que eles se destinam a produzir, e o seu mero 'valor humano' limita-se ao uso que deles faz o *animal laborans*. Em outras palavras, o *homo faber*, o fazedor de ferramentas, inventou as ferramentas e utensílios para construir um mundo, e não – pelo menos não principalmente – para servir ao processo vital humano. Assim, a questão não é tanto se somos senhores ou escravos de nossas máquinas, mas se estas ainda servem ao mundo e às coisas do mundo ou se, pelo contrário, elas e o movimento automático de seus processos passaram a dominar e mesmo a destruir o mundo e as coisas (ARENDDT, 2010, p. 188-189).

O trabalhador passa a ter seu labor vinculado ao maquinário, o que irá gerar modelos de produção focados no aumento de lucro e baixos custos, tentando automatizar a maioria das funções, antes executadas por indivíduos. Com isso, observa-se que as relações de trabalho sofrem diversas mutações, que geram enormes consequências como o desemprego, o trabalho informal, a precarização e intensificação do labor, dentre outras, a seguir analisadas.

Como já visto, no final do século XIX e começo do século XX, o trabalho passa a ser analisado pela perspectiva capitalista de produção. Isso quer dizer que a organização industrial visava o aumento da produtividade. Logo, o desenvolvimento das forças produtivas deu ensejo à rotinização, medição e controle como medidas a serem tomadas para tornar a produção mais eficaz e, conseqüentemente, lucrativa. A redução do salário e o aumento da jornada diminuem o custo de produção e ampliam as margens de lucro, pois há uma maior apropriação da mais-valia. No entanto, tais medidas causam um efeito negativo no âmbito macroeconômico, pois não incentivam a busca de alternativas, como a inovação tecnológica, e disponibilizam menor volume de dinheiro em circulação no mercado consumidor. Isso prejudica o desenvolvimento capitalista (RAMOS FILHO, 2012, p. 17-18).

Diante desse cenário, surgiu como opção a reestruturação produtiva, que usava o benefício de produtividade trazido pelas novas tecnologias para aumentar o lucro. Seus reflexos nas relações laborativas são sentidos por intermédio da flexibilização e desregulação do mercado tradicional de trabalho. Há uma corrida de adaptação a mutabilidade do processo produtivo, que pode ser encarada como uma verdadeira revolução (ANDRADE, 2005, p.113).

A reestruturação produtiva trouxe a introdução de novas tecnologias e a busca de novos métodos de produção como resposta do capital à economia globalizada e à necessidade de reorganização e reatualização da dominação do trabalho. Com o acirramento da concorrência, imperioso se fez o aumento da produtividade, demandando novos patamares de exploração para assegurar a manutenção dos lucros e investimentos (DE GRAZIA, 2007, p. 40).

Desta feita, é possível afirmar que:

A reestruturação produtiva do capital no século XX foi marcada pelas inovações fordistas-tayloristas que alteraram a morfologia da produção de mercadorias em vários setores da indústria e dos serviços. No campo organizacional da grande indústria, fordismo e taylorismo tornaram-se 'mitos mobilizadores' do processo de racionalização do trabalho capitalista. A introdução dos novos 'modelos produtivos' foi lenta, desigual e combinada, percorrendo a maior parte do século XX. A produção em massa (ou o fordismo) altera de modo significativo a vida social, transfigurando as condições de produção (e de reprodução) social da civilização humana,

atingindo de forma diferenciada países e regiões, setores e empresas da indústria ou de serviços. O que surge, hoje, com o novo complexo de reestruturação produtiva, cujo 'momento predominante' é o toyotismo, é mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização do trabalho vivo que teve origem com o fordismo-taylorismo. (ALVES, 2008, p. 28)

Importante frisar que o advento das inovações tecnológicas foi um dos principais acontecimentos que levou à modificação dos modelos de produção, enfatizando ainda mais a exploração dos trabalhadores pelo capital, que visava apenas o aumento do lucro e da produtividade, sem se preocupar com as condições laborativas dos indivíduos.

É de se esclarecer que nesse momento surgiram diversos modelos de produção industrial², dos quais foram selecionados três, quais sejam o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, pois eles se limitaram a estrutura e a organização da produção, sendo estes os pontos relevantes para o presente estudo. Frisa-se a existência de diversas Teorias da Administração como a Teoria Clássica, Burocrática, Escola das Relações Humanas, Teoria Comportamental, Teoria de Sistemas, Teoria Contingencial, dentre outras que não serão analisadas nessa pesquisa.

a) Taylorismo e Fordismo

Nesse primeiro momento, tratar-se-á do taylorismo e do fordismo, pois ambos apresentam diversas semelhanças em seus modelos de produção. Ademais, os dois foram imprescindíveis para que a jornada de trabalho fosse fixada e regulada da maneira como é nos dias de hoje. É possível identificar o trabalhador como uma parte importante no processo de produção, tendo momentos de protagonismo e outros de menor participação. Isso depende do

² O Fayolismo surgiu ao mesmo tempo que o taylorismo, só que na França. Ele possuía um método de gestão baseado em cinco eixos, quais sejam: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar; além de certo número de procedimentos de administração empresarial, como a divisão do trabalho, a autoridade, a ordem, a disciplina, a unidade de comando, a unidade de direção, a subordinação dos interesses particulares aos interesses gerais, a centralização, a hierarquia, a ordem, a estabilidade pessoal, dentre outros. Sua principal característica é a formação continuada dos subordinados, pois ensinava o trabalhador o que fazer e como fazer, controlando assim o processo produtivo (RAMOS FILHO, 2012, p. 30). Já no Volvismo concilia-se a execução manual e a automação, investindo-se pesado em treinamentos e aperfeiçoamento dos trabalhadores, tornando-os capazes de produzir um veículo por completo. Ele tem como forma de organização a abordagem sócio-técnica das organizações, dando aos trabalhadores liberdade na divisão de tarefas, assim como para decidir qual será a produção diária e eleger seu líder, dentre outros. Há um aumento na duração do ciclo de tarefas, visando um trabalho ergonomicamente perfeito. Os trabalhadores mais experientes transmitem seu conhecimento aos demais, sendo as produções em médias séries. As ferramentas são de uso simples e universal na montagem e os equipamentos eletrônico e automatizados nas funções de integração da produção. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_1999/ACT/1999_ACT12.pdf. Acesso em 18 de fevereiro de 2015.

grau de qualificação deste sujeito, o que determinará qual seu valor dentro do mercado de capital.

O modelo taylorista de divisão do trabalho se organizou com o intuito de neutralizar a resistência operária e aumentar a produção capitalista. Frederick Winslow Taylor (1856-1915) o criou visando controlar o rendimento e o tempo de produção, o que foi intitulado como teoria dos tempos e movimentos. A gestão da empresa se daria de acordo com fundamentos científicos e racionais (DELGADO, G. N., 2006, p. 153-154).

Para isso, tentou controlar o fator tempo, retirando os tempos mortos do processo produtivo. Houve uma separação e fragmentação das atividades de planejamento e de execução. A mão de obra era fixada em determinado posto de trabalho e treinada para executar as tarefas impostas dentro de certo tempo, o que foi padronizado conforme sistematização da direção empresarial (DELGADO, G. N., 2006, p. 154).

O modelo é prática social que tende a explorar ao máximo a estratégia de divisão do trabalho dentro da empresa, racionalizando e atrelando ao trabalhador a cadência da máquina:

[...] dentro do mesmo espaço de tempo, dentro do mesmo número de horas trabalhadas, faz com que o trabalhador produza mais valor, mais valores de uso. E isso o faz mediante a tendência de aproximar o tempo de trabalho potencial ao tempo de trabalho real. A redução da jornada de trabalho torna-se, então, possível, sob o ponto de vista da empresa, sem que o menor tempo de trabalho coloque em risco a acumulação. O taylorismo compensa menores jornadas de trabalho com maior intensificação do processo de trabalho. (DAL ROSSO, 1996, p. 182)

Assim é que o taylorismo surge, como forma de legitimar o capitalismo, oferecendo melhoria nas condições de labor. O trabalho foi então adaptado para eliminar os erros, os imprevistos e o serviço mal feito. Propõe uma racionalização do trabalho, aumentando a produtividade, gerando melhorias no contrato de trabalho, como o acréscimo nos salários. Taylor chama de “colaborador” o indivíduo que “labora com”, dando a ideia de ser o trabalhador diretamente interessado na multiplicação do rendimento coletivo da empresa, sendo também responsável pela melhoria nas condições de execução do trabalho. A alta em seu salário e seu esforço intelectual de colaboração dentro da empresa transmitem tal mensagem (RAMOS FILHO, 2012, p. 29).

Para Sadi Dal Rosso:

O taylorismo consiste numa alteração da forma de produção da mais-valia. Condição para o taylorismo é a adoção do princípio mecânico, de forma generalizada, na produção. o maquinismo transfere para a linha de produção mecanizada características específicas das quais a profissionalidade do trabalhador derivava seu caráter. As tarefas são reduzidas a uma repetição de gestos, comandados pela cadência das máquinas e pela cadência disposta pelos departamentos de métodos. O trabalhador é apêndice da máquina. (DAL ROSSO, 1996, p. 180)

No entanto, as reais consequências se deram no sentido de que os trabalhadores passaram a exercer apenas um tipo específico de tarefa, limitando sua capacidade de aperfeiçoamento de suas aptidões, bem como precarizando o conhecimento (DELGADO, G. N., 2006, p. 154).

Há uma rígida divisão entre o trabalho na linha de produção e a concepção e os métodos, que leva a um forte controle do processo laboral. O trabalhador executa ordens, sendo supervisionado a todo tempo. Ele acaba tendo sua autonomia reduzida com a sujeição à separação das atividades na produção e a divisão dos gestos. Isso contraria o posicionamento da organização sindical (DAL ROSSO, 1996, p. 181).

Para Ricardo Antunes (1999, p. 36-37), o binômio taylorismo/fordismo indica uma expressão dominante do sistema de produção e de seu processo de trabalho. Ele perdurou por todo o século XX, especialmente a partir da segunda década, ressaltando a produção em massa das mercadorias, a partir de uma produção bastante homogeneizada e verticalizada. Racionaliza-se ao máximo as operações realizadas pelos trabalhadores, lutando contra o desperdício no processo produtivo. Busca-se, então, a intensificação das formas de exploração por meio da redução do tempo e do aumento do ritmo de trabalho.

Em 1914, Henry Ford introduziu a jornada de oito horas e o salário de cinco dólares por dia para aqueles que trabalhavam na linha de montagem na fábrica de Michigan, nos Estados Unidos. Tal feito foi considerado o início simbólico do fordismo. A maioria das inovações introduzidas por Ford já haviam sido preconizadas por Taylor em 1911. A diferença entre os dois modelos se pautava no reconhecimento pelo fordismo de que o aumento na produção correspondia diretamente ao crescimento do consumo, o que se tornava possível com o incremento salarial e a redução das jornadas de trabalho. Logo, ressalta-se três eixos principais do fordismo, quais sejam: as inovações tecnológicas, com destaque para a linha de montagem cadenciadora da produção; melhores condições de trabalho e remuneração; e, por fim, a proposta de um estilo de vida centrado no consumismo como vocação hegemônica (RAMOS FILHO, 2012, p. 30-31).

Nas palavras de Sadi Dal Rosso:

O fordismo constrói sua práxis a partir dos processos de produção e de trabalho tayloristas. A cadeia semi-automática de produção é incorporada também ao departamento II, produção dos bens de consumo e dos equipamentos necessários à sua fabricação. A produção de bens de consumo, em massa, requer a generalização de um modo de consumo operário e popular, que incorpora tais bens. Apesar da ampliação do assalariamento, o modo de consumo operário de massa não poderia firmar-se durante as grandes crises econômicas e sociais das décadas iniciais deste século. A universalização do assalariamento, bem como o acesso à repartição das rendas possibilitaram a criação desse modo de consumo operário, apenas no pós Segunda Guerra Mundial. (DAL ROSSO, 1996, p. 182)

Ao longo de várias décadas do século XX, a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho era caracterizada, primeiro, pela introdução da organização científica taylorista do labor na indústria automobilística, e, segundo, pela sua fusão com o fordismo. Todavia, esse padrão produtivo começou a apresentar sinais de esgotamento, por estar estruturalmente comprometido, no final da década de 60 e início da de 70 (ANTUNES, 1999, p. 38).

A produção era dividida por uma linha rígida, por onde se articulavam os diversos serviços, vinculando as ações individuais com o uso da esteira. Observava-se o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Nesse momento, a mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, bem como a divisão entre elaboração e execução caracterizava o processo produtivo. O capital se apropriava do *savoir-faire* da labuta e aproveitava da supressão da intelectualidade do operário, reduzindo seu labor a ações mecânicas e repetitivas (ANTUNES, 1999, p. 37).

Insta salientar que o fordismo e a produção em massa se vincularam ao automóvel como novo objeto de consumo que marcou o século XX. A produção em massa transmitia uma ideia de democracia e expansão civilizatória do capital, capaz de ser assegurada por um modo de regulação macroeconômico virtuoso. Os EUA se aproveitaram dessa ascensão histórica do capital para construir sua hegemonia imperial (ALVES, 2008, p. 105-106).

É claro que:

Amplas transformações no processo de produção são acompanhadas por mudanças no processo de trabalho. O aumento da mecanização das atividades e, mesmo, a automação inicial de fases de processos produzem diversos efeitos. A parcelização das tarefas aprofunda-se; a subordinação do trabalhador à cadência das máquinas é reforçada; a rígida divisão entre trabalho na linha de produção e no setor de concepção e de métodos amplia-se; o expurgo dos tempos de trabalho ‘perdidos’ – segundo a lógica da produção – aumenta. (DAL ROSSO, 1996, p. 183)

No que se refere à repartição dos ganhos, a confiança dos trabalhadores como consumidores e empregados era articulada para parecer justa. Ocultava-se o papel da empresa como principal beneficiária pelo incremento da produtividade. A baixa dos preços e o aumento de suas remunerações foram alguns dos pontos cruciais para, por um lado, afastar os ideais socialistas e, de outro, firmar o capitalismo (RAMOS FILHO, 2012, p. 106).

Dessa forma, para que essa ideia propagada fosse legítima, a remuneração dos trabalhadores deveria ser mantida de acordo com o rendimento coletivo, oscilando com o incremento de lucratividade. Este, por sua vez, seria resultado da racionalização da produção, o que corresponderia conseqüentemente à melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Em outras palavras, o patronato deveria levar em consideração a redistribuição com os empregados de parte dos resultados do trabalho coletivo. Isso sim daria segurança de que as promessas fordistas seriam cumpridas, tendo o trabalhador garantido o crescimento em seu nível de remuneração de tal maneira que afetaria seus níveis de consumo (RAMOS FILHO, 2012, p. 106).

Com o final da Segunda Guerra, o fordismo se mostrou mais amadurecido. O conflito entre as classes, por sua vez, tornou-se mais evidente, trazendo à tona o antagonismo de interesses entre a força de trabalho e o capital (RAMOS FILHO, 2012, p. 32).

O processo de trabalho se contradizia entre autonomia e heteronomia, existente devido à subordinação estrutural do trabalho ao capital, juntamente com a contradição entre produção e consumo, intensificando os pontos sensíveis do modelo de produção fordista. A primeira geração de operário-massa aceitou as vantagens do fordismo, pois o preço a pagar pelo acesso valia como contrapartida. No entanto, o mesmo não se deu com a segunda geração, que não estava disposta a trocar o trabalho por uma existência desprovida de sentido para aumentar seu poder de consumo. Desse modo, os termos do compromisso fordista não foram assumidos como na geração anterior (ANTUNES, 1999, p. 42).

Logo, percebe-se, no final da década de 1960, que os trabalhadores passaram a questionar o capital, principalmente no que se refere ao controle social da produção. As ações dos operários ganharam forma e força de revolta contra os modelos de produção tayloristas e fordistas, já que foram os dois que evidenciaram as principais contradições do processo de massificação da força de trabalho. Ambos se apropriavam de modo intenso da classe operária, fazendo com que sua função se resumisse a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido, além de excluí-la de participar da organização do processo do trabalho. Isso acontecia quase que simultaneamente com a exigência de que o trabalhador atendesse ao chamado da fábrica,

para correção das falhas cometidas por seus superiores da gerência científica e dos quadros administrativos (ANTUNES, 1999, p. 41).

Nesse contexto, observa-se a interação entre os dois principais elementos que constituem a crise capitalista: o freio do ciclo expansionista do capital, bem como o esgotamento econômico do ciclo de acumulação (ANTUNES, 1999, p. 42).

Insta salientar que a ação dos trabalhadores só foi enfraquecida por não conseguir transpor os limites da indústria. Suas reivindicações não atingiam além do interior do espaço fabril. Pode-se ressaltar que a eclosão da crise dos anos 70 foi causada pela sua capacidade de auto-organização, o que afetou seriamente o funcionamento da produção capitalista. Como resposta, o capital insurgiu-se, apresentando as inovações tecnológicas ao mesmo tempo em que respondia às necessidades de combate à concorrência intercapitalista (ANTUNES, 1999, p. 44).

Então, foi a partir do início da década de 1970, que o capitalismo passou a apresentar diversos empecilhos para seguir no ritmo intenso de acúmulo de capital, que a fase keynesiana e o apogeu do fordismo haviam proporcionado até então. Alguns fatores merecem destaque, como: a) o aumento do preço da força de trabalho e a consequente queda da taxa de lucro durante o período pós Segunda Guerra, além da intensificação das lutas sociais, visando o controle social da produção; b) o esgotamento experimentado pelo padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, ante a incapacidade de resposta à crescente retração do consumo, que ocorria como consequência do desemprego estrutural; c) a hipertrofia do capital financeiro com a nova fase de internacionalização do processo produtivo acarretou em sua relativa autonomia, passando ele a ser campo prioritário de especulação; d) fusões de empresas monopolistas e oligopolistas, ocasionando maior concentração de capitais; e) a crise do Estado de bem-estar social acarretou a crise fiscal do Estado capitalista, tornando necessário o corte de gastos públicos e sua transferência para o capital privado; f) crescimento enfático das privatizações, com tendência generalizada às desregulamentações e flexibilizações dos processos produtivos, bem como dos mercados e da força de trabalho (ANTUNES, 1999, p. 29-30).

A crise do fordismo e do keynesianismo demonstrava, na verdade, que havia uma crise estrutural do capital, trazendo como resposta um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação. Destaca-se então o neoliberalismo, a privatização estatal, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o desmonte do setor produtivo do Estado. Tudo isso, além do intenso processo de reestruturação da produção e do

trabalho, visando instrumentalizar o capital com o necessário para se reerguer aos patamares antes alcançados (ANTUNES, 1999, p. 31).

A partir dos anos 90, entretanto, com a recuperação dos patamares produtivos e a expansão dos EUA, essa crise, dado o caráter mundializado do capital, passou também a atingir intensamente o Japão e os países asiáticos, que vivenciaram, na segunda metade os anos 90, enorme dimensão crítica. E quanto mais se avança na competição intercapitalista, quanto mais se desenvolve a tecnologia concorrencial em uma dada região ou conjunto de países, quanto mais se expandem os capitais financeiros dos países imperialistas, maior é a desmontagem e a desestruturação daqueles que estão subordinados ou mesmo excluídos desse processo, ou ainda que não conseguem acompanhá-lo, quer pela ausência de base interna sólida, como a maioria dos pequenos países asiáticos, quer porque não conseguem acompanhar a intensidade do ritmo tecnológico hoje vivenciado, que também é controlado pelos países da tríade. São crescentes os exemplos de países excluídos desse movimento de reposição dos capitais produtivos e financeiros e do padrão tecnológico necessário, o que acarreta repercussões profundas no interior desses países, particularmente no que diz respeito ao desemprego e à precarização da força humana do trabalho (ANTUNES, 1999, p. 32-33).

Para Ricardo Antunes (1999, p. 37), o que ocorreu foi a “*desantropomorfização do trabalho*”, a partir do momento em que o processo produtivo estruturado com base no trabalho parcelar, fragmentado e na decomposição das tarefas levava o trabalhador à perda de sua destreza. Isso porque o padrão produtivo reduzia a ação operária a atividades repetitivas, que quando somadas, resultava no trabalho coletivo produtor de determinado bem. Com isso, o trabalhador era transformado num apêndice da máquina, possibilitando ao capital uma maior extração do sobretrabalho. Prolongavam-se as jornadas, intensificando a extração da mais-valia, consolidando, enfim, a fase da maquinaria.

Desse modo, fica claro que o trabalhador é induzido a pensar que seu papel na cadeia produtiva é de alguém que possui o respeito dos detentores do poder. No entanto, pela análise dos modelos de produção pode-se perceber que a intenção do patronato não foi a de melhorar as condições laborais, por mais que, em alguns aspectos, isto tenha acontecido, mas sim em acelerar a produção, organizando-a por meio da divisão de tarefas e da setorização do serviço.

b) Toyotismo

O modelo taylorista-fordista foi muito utilizado até certo ponto. Depois disso, o capital passou a reestruturar ainda mais a cadeia de produção, levando então ao toyotismo.

Este, por sua vez, proporcionou uma produção de acordo com a demanda existente no mercado, isto é, mais enxuta, como se verá a seguir.

A flexibilização da produção e da força de trabalho foi fundamental quando constatado que o modelo taylorista-fordista não conseguia mais controlar o processo produtivo, não administrando as oscilações do mercado. Suas necessidades variadas e instáveis de demanda rogava por uma flexibilização da produção e da força de trabalho. O padrão toyotista surge como a solução, pois torna possível a realização de uma produção enxuta e adaptada às necessidades do mercado (DE GRAZIA, 2007, p.145).

O modelo toyotista foi implantado no final da década de 1950, na Toyota do Japão. Seu objetivo era o aumento da competição com a indústria americana, assim como sua adaptação e aplicação do fordismo às condições singulares de cada país (DE GRAZIA, 2007, p. 40-41).

Importante salientar que não houve uma real substituição do fordismo pelo toyotismo, visto que este se aproveitou do modelo de produção fordista, complementando a elaboração e a execução da produção. No fordismo, o trabalhador seguia uma lógica mais despótica e hierarquizada. Já o toyotismo reduz essa verticalização do sistema de produção, colocando o trabalhador em um patamar horizontal, por meio de sua participação na concepção do processo produtivo. Aparenta estar o operário em uma posição mais participativa, o que gera um maior envolvimento e consensualidade. No entanto, na mesma proporção em que isso acontece, ele também sofre com a manipulação do capital (ANTUNES, 2011, p. 39-40).

Com a mundialização do capital, entre os anos 1980 e 1990, o toyotismo tomou proporções globais. Ele passou a ser projetado como uma categoria universal, que conseguiria articular as particularidades locais de setores e empresas (ALVES, 2008, p. 57).

Portanto, o novo método de gestão da produção, impulsionado, em sua gênese sócio-histórica, pelo sistema Toyota, conseguiu assumir um valor universal para o capital em processo, tendo em vista as próprias exigências do capitalismo mundial, das novas condições de concorrência e de valorização crítica do capital surgidas a partir da crise capitalista dos anos de 1970. Isso significa dizer que, a rigor, o toyotismo não pode mais ser reduzido às meras condições históricas de sua gênese. Ele tornou-se adequado, sob a mundialização do capital, não apenas à nova base técnica do capitalismo, com a presença de novas tecnologias microeletrônicas na produção (o que exige um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto, uma nova subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital), mas à nova estrutura da concorrência capitalista no cenário de crise de superprodução, em que está colocada a perspectiva de 'mercados restritos' (apesar da mundialização do capital, principalmente na indústria automobilística). (ALVES, 2008, p. 58-59)

O toyotismo, também chamado de *onhismo* fazendo referência ao engenheiro que criou a fábrica Toyota, apresenta-se então como uma forma de organização do trabalho. Sua propagação foi rápida, consolidando o capitalismo monopolista industrial. Sua estrutura é horizontalizada, sendo priorizada a produção daquilo que é principal, terceirizando as demais etapas. Sua organização se dá através dos CCQs – Círculos de Controle de Qualidade, isto é, são estabelecidos grupos de trabalhadores que discutem seu trabalho e desempenho, objetivando a melhoria da produtividade das empresas (ANTUNES, 1999, p. 54-55).

O toyotismo apresenta também a concepção de “*lean production*” ou produção enxuta, sendo adotado por diversas empresas dos mais variados ramos da produção capitalista (ALVES, 2008, p. 39-40).

Toda essa gestão da produção tem como ponto nevrálgico a intensificação da exploração como modo de gestão do trabalho vivo, ao mesmo tempo em que se aumenta a produção, pois ambos levam ao ganho de capital. Por isso, o sistema toyotista de produção demonstra bastante preocupação em eliminar o desperdício da superprodução como forma de aumentar a produtividade e o lucro, aplicando-se então o “*just-in-time*” ou estoque zero (ALVES, 2008, p. 48-49).

O “*kanban*”, por sua vez, é a ferramenta que leva ao “*just-in-time*”, ou seja, é a forma como este último é administrado. Ele pode ser considerado como um sistema de informações que controla a quantidade produzida, transmitindo ou recebendo ordens de produção, já que interliga todos os processos da cadeia de produção. Essa conexão e sincronização são outros mecanismos utilizados para a redução dos níveis gerenciais (ALVES, 2008, p. 51-52).

A automação é outra característica desse processo de produção, que implica no uso de máquinas automatizadas acopladas ao dispositivo de parada automática. O maquinário deve ser automático, funcionando sozinho enquanto estiver ligado, programado para interromper o funcionamento diante de condições anormais. Seriam as máquinas inteligentes (ALVES, 2008, p. 52-53).

Outrossim, o maquinário interligado à informática constitui uma complexa mediação das práticas interativas do trabalho estranhado, sendo apropriadas como forças produtivas do capital. A rede informacional é utilizada para capturar a subjetividade do trabalho, sendo misturadas as inovações tecnológicas do novo complexo de reestruturação produtiva com as inovações organizacionais do toyotismo (ALVES, 2008, p. 77).

A revolução das redes informacionais serve para contribuir com a ofensiva do capital na produção, por intermédio da flexibilização dos contratos de trabalho, da imposição de controle do trabalho morto sobre o trabalho vivo, e do desvirtuamento das relações salariais. Além disso, tais redes são usadas para a redução dos custos de integração da empresa-rede, a partir do oligopólio global, e para a garantia das novas formas de rentabilidade derivadas das relações entre as empresas que aderem ao complexo de terceirizações industriais (ALVES, 2008, p. 85-86).

Para Giuseppina de Grazia (2007, p.145), a principal característica desse processo de produção enxuto e flexível é a descentralização produtiva, que corresponde à terceirização de todas as atividades não essenciais para a empresa. Sua concentração e investimento se dá apenas na atividade-fim³.

O capital buscou também recuperar o interesse do trabalhador com a instituição de processos de cooperação e competição entre os grupos de labor. Ele induziu os próprios trabalhadores a se vigiarem, eliminando a hierarquia convencional em que se tem uma figura detestada como o chefe (DE GRAZIA, 2007, p. 148).

Ademais, sobre o trabalho em equipe, é possível afirmar que o modelo de produção toyotista o levava à intensificação da exploração do trabalho. Os trabalhadores controlavam diversas máquinas ao mesmo tempo, conforme o ritmo e a velocidade da cadeia produtiva. O sistema de luzes foi criado, indicando luz verde para quando o funcionamento estivesse dentro da normalidade; a luz laranja se referia à intensidade máxima; e a luz vermelha para redução da produção diante de algum problema. Outro ponto fundamental para a retomada do acúmulo de capital foi a apropriação das atividades intelectuais face à introdução da automação, informatização e intensificação do ritmo do processo de trabalho (ANTUNES, 1999, p. 56).

³ E continua: “Na prática, a terceirização foi encarada como uma grande ferramenta para a redução de custos, pois permitiria, por meio da flexibilização no uso da força de trabalho, eliminar a necessidade de carregar o ônus de um enorme quadro fixo de pessoal, ocioso em algumas épocas do ano e, nos períodos mais sobrecarregados, sem poder dispor plenamente dessa força de trabalho conforme as necessidades da empresa, pois a legislação limitava o número de horas extras diárias, o pagamento em dobro do trabalho extra realizado nos domingos encarecia os custos, etc. Dessa forma, a possibilidade de desfazer-se de setores inteiros de uma indústria, substituindo-os pela subcontratação temporária, estreitamente vinculada à necessidade da produção em cada período do ano, só trazia vantagens: propiciava uma economia enorme nos custos administrativos, reduzia o custo fixo da força de trabalho para apenas alguns períodos do ano, tornava a fábrica mais apta a fazer as adaptações necessárias de suas atividades produtivas às instáveis requisições do mercado e, finalmente, reduzindo o número de trabalhadores era mais fácil exercer o controle sobre os que restavam. Mesmo no caso de os terceirizados trabalharem no próprio local, a divisão entre eles sempre dificultaria uma ação conjunta e enfraqueceria o poder reivindicativo” (GRAZIA, 2007, p. 145-146).

Assim, a resposta do capital à crise dos anos 1970 foi a intensificação das transformações no processo produtivo, por intermédio do avanço tecnológico e da constituição das formas de acumulação flexível, com destaque para o toyotismo. Tais transformações se deram para fortificar a concorrência intercapitalista, bem como para controlar o movimento operário e a luta de classes. Com isso, houve uma diminuição no movimento sindical e operário, além do enfraquecimento da classe trabalhadora (ANTUNES, 2011, p. 195).

A intensificação do trabalho se deu por intermédio de um processo de organização que reduz ao máximo, chegando até a eliminar, o trabalho improdutivo (que não produz valor). Isso se deu em face do surgimento da reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total como já abordado anteriormente. A acumulação flexível busca a empresa enxuta, dispondo de menor contingente de força de trabalho atrelado a maiores índices de produtividade (ANTUNES, 1999, p. 53).

Portanto, o toyotismo propôs o aumento da produção sem o aumento do contingente de força humana como resposta à crise financeira japonesa do período pós-guerra. Em pouto tempo, pode-se notar os resultados, com a retomada dos padrões de produtividade e índices de acumulação de capital altíssimos (ANTUNES, 1999, p. 55).

Em contrapartida, a situação dos trabalhadores foi ficando cada vez mais crítica. A precarização do trabalho os enfraqueceu de tal modo que não conseguiam combater as investidas do capital, rendendo-se. Ressalta-se que essa questão será abordada mais a fundo no decorrer da pesquisa. É importante frisar que tal reação teve como consequência diversas alternativas, tais como as relatadas por Ricardo Antunes:

A expansão do trabalho *part time*, assim como as formas pelas quais o capital se utiliza da divisão *sexual* do trabalho e do crescimento dos trabalhadores imigrantes, cuja expressão são os *decasséguis* executando trabalhos desqualificados e frequentemente ilegais, constituem claros exemplos da enorme tendência à intensificação e exploração da força de trabalho no universo do toyotismo. Este se estrutura *preservando* dentro das empresas matrizes um número reduzido de trabalhadores mais *qualificados*, *multifuncionais* e envolvidos com o seu ideário, bem como *ampliando* o conjunto flutuante e flexível de trabalhadores com o aumento das horas-extras, da terceirização no interior e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários etc., opções estas que são diferenciadas em função das condições do mercado em que se inserem. Quanto mais o trabalho se distancia das empresas principais maior tende a ser a sua precarização [...]. (ANTUNES, 1999, p. 56-57, grifos do autor)

O que se percebe, então, é que a uniformização implantada pelo toyotismo reflete a expressão organizacional da coletivização do labor, sob o molde do trabalho abstrato,

para que haja uma expansão das tarefas. Não difere muito o trabalho multifacetado daquele trabalho fragmentado. Em outras palavras, tanto o taylorismo e fordismo como o toyotismo carregam o fardo de incrementar o acúmulo do capital, por meio do aumento da produtividade do trabalho. Intensifica-se e racionaliza-se o serviço instaurado pela grande indústria, visando a lucratividade, única e exclusivamente (ALVES, 2008, p. 62).

Além disso, ignora-se a questão do desemprego estrutural, que toma proporções globais, não poupando nem países como o Japão, que nunca contou com excesso de força de trabalho. As transformações no processo produtivo decorrentes do toyotismo afetam a ordem mundial e global do capital. Por isso, dá-se a ideia de que a ocidentalização do toyotismo não passou de uma aquisição capitalista contra o trabalho (ANTUNES, 2011, p. 38-39).

O toyotismo acaba por enfraquecer os últimos resquícios do Estado do bem-estar social, pois sua sintonia com a lógica neoliberal afasta qualquer concepção social democrática.

Nesse ínterim:

[...] O risco maior que visualizamos dessa *ocidentalização* do toyotismo é o de que, com a retração dos governos da social-democracia europeia, bem como a sua subordinação a vários pontos da agenda neoliberal, tenderia a haver um encolhimento ainda maior dos fundos públicos, acarretando maior redução das conquistas sociais válidas para o *conjunto* da população, tanto aquela que trabalha quanto a que não encontra emprego. Não é difícil concluir que a ‘vantagem japonesa’, dada por um ‘ganho salarial, decorrente da produtividade’, que beneficia uma parcela minoritária da classe trabalhadora no próprio Japão, dar-se-ia reduzindo ainda mais as condições da população trabalhadora que depende dos fundos sociais. Menos do que *social-democratização* do toyotismo, teríamos uma *toyotização* descaracterizadora e desorganizada da social-democracia. (ANTUNES, 2011, p.37-38, grifos do autor)

Por todo o exposto, é de se concluir que o toyotismo trouxe uma reestruturação produtiva que se baseava muito nas inovações tecnológicas para funcionar. Isso levou o capital a buscar o aperfeiçoamento de seu maquinário para efetuar uma produção ainda mais volumosa e lucrativa. Desta feita, impossível não tratar dos reflexos da tecnologia no desenvolvimento desse sistema de produção precarizador, no qual os trabalhadores se encontram inseridos até hoje.

1.3 A nova morfologia do trabalho

A evolução tecnológica foi enfrentada em um primeiro momento pela classe trabalhadora como uma ameaça, pois vinha reduzindo as funções dentro das indústrias, alimentando com isso o desemprego. Ademais, houve um salto de produtividade, que precisava de um mercado consumidor correspondente. A demanda cresceu, ao mesmo tempo em que a durabilidade dos produtos diminuiu.

Esse foi o cenário em que surgiram a flexibilização, a desregulação e a precariedade do trabalho. As possibilidades de trabalho clandestino e a supremacia do setor de serviços afloraram ao longo do século XX, sendo o trabalho humano substituído em grande parte pelos aparatos tecnológicos, sobretudo pela robótica e pelas máquinas inteligentes (ANDRADE, 2005, p. 118)

As contradições inerentes à sociedade capitalista trazem uma realidade mais sombria, visto que as formas de trabalho mais opressivas ganham espaço, e os desempregados ficam aprisionados no domínio do capital, enquanto permanecem sob seu comando. Por outro lado, simultaneamente, há uma projeção de uma imagem romântica e irreal, de uma sociedade tomada pelas máquinas como substitutas do trabalho humano, para que estes possam usufruir dos prazeres da vida como pessoas livres (DE GRAZIA, 2007, p. 33).

A ampliação da taxa de retorno sobre o capital investido era a única e real motivação para que, no período de dez ou quinze anos anteriores ao auge da crise de 2008, houvesse uma nova regulação das tutelas estatais incidentes sobre a compra e venda da força de trabalho. Logo, a globalização movia as empresas de local ou as fazia produzir parte dos componentes industriais no exterior, ou ainda localizava no exterior parte da prestação de serviços a ela inerente (RAMOS FILHO, 2012, p. 290).

Em decorrência disso, a política econômica dos países industrializados se voltou para a eliminação do desemprego em massa. Contudo, a drástica redução do quadro de empregados (*downsizing*), assim como o ajuste da máquina empresarial (*rightsizing*), motivou à redução dos níveis de emprego com a implantação da terceirização e da subcontratação de atividades específicas de outras empresas mais especializadas, destruindo tal ideário (ANDRADE, 2005, p. 75).

Destarte, tem-se o Estado como responsável por assegurar condições humanas de vida para os trabalhadores, evitando que haja migração de trabalhadores em busca de empregos. O desemprego instalado em uma região favorece a migração dos trabalhadores

para outras regiões, mesmo que isso acarrete a submissão a subempregos crônicos e ao subdesenvolvimento econômico. Consequentemente, aumentam-se as tensões sociais, que refletem as desigualdades já existentes, as quais passam a ser escancaradas com a chegada desses trabalhadores (COSTA; TOSAWA, 2012, p. 200).

A força de trabalho dos imigrantes ilegais ajudou a promover a substituição da mão de obra mais cara por outras mais baratas, além da realocação das fábricas e a substituição da produção doméstica por importados. A substituição da força de trabalho proletária pela força de trabalho intelectual e científica se deu como exigência da automação e do uso da tecnologia avançada de base científica (ANDRADE, 2005, p. 146).

Ademais, a exigência de mão de obra cada vez mais qualificada e a procura generalizada de melhores serviços é imposta pelo avanço da tecnologia nas unidades produtivas. A escassez de mão de obra qualificada no mercado de trabalho faz com que ela seja extremamente valorizada. Isso leva à busca dos trabalhadores para se adaptar aos novos padrões, caso contrário correm o risco de não encontrar postos de trabalho, mesmo que, para isso, precisem se submeter a menores salários (SOUTO, 2000, p. 22).

A intensificação do trabalho se dá com a interdependência do maquinário, que dilui as funções específicas, antes desempenhadas por apenas um indivíduo, já que o mesmo trabalhador passa a operar diversas máquinas ou executa várias funções em uma mesma máquina, tornando-se polivalente. Em que pese tal processo ser defendido como o fim das operações repetitivas e o enriquecimento de habilidades, na prática o que se vê é uma realidade estressante, em que há a obrigação de produzir o dobro com a mesma jornada, além de afetar a especialização da mão de obra e dissipar o seu conhecimento (DE GRAZIA, 2007, p. 144).

Além disso, tem-se que:

[...] em nossa realidade, como de resto na realidade que impera em todo o mundo, constata-se o dismantelamento da organização sindical. Os trabalhadores já não se identificam como classe. Impera nas relações de trabalho um sistema darwinista, impulsionado pelo fantasma do desemprego, que, por sua vez é provocado pela cada vez mais crescente tecnologia. Uma tecnologia que, cabe dizer, não está a serviço do homem, mas contra o homem. Ainda que se possa falar, em termos de ideal, da necessidade de os atores sociais regularem os seus próprios interesses, o que se constata do quadro econômico-social atual é que não há possibilidade de os trabalhadores se unirem para reivindicar direitos. No máximo conseguem manter o emprego, um emprego cada vez com menos direitos. Há de se reconhecer, portanto, que a retórica da normatização pela via da negociação só interessa a um lado, o que provoca um desequilíbrio ainda maior nas relações de emprego, aumentando a injustiça que é sua característica, dada a condição desigual em que se encontram empregados e empregadores. Sobressai, assim, ainda mais

o papel normatizador do Estado, no qual se inclui o Judiciário, como visto. (MAIOR, 2000, p. 28-29)

A nova morfologia do trabalho ou nova polissemia do trabalho, como vem sendo denominado por Ricardo Antunes (2011, p. 104), seria resultado de fortes mudanças no mundo produtivo do capital nas últimas décadas, tendo como seu principal elemento um cerne multifacetado. Ela atinge desde o operariado industrial e rural clássicos, até os assalariados de serviços, bem como aqueles inseridos no mercado terceirizado, subcontratado e temporário, que crescem cada vez mais. Ela retrata o operariado industrial de base taylorista-fordista e, ao mesmo tempo, a ampliação da flexibilidade toyotizada, não deixando de observar nenhum dos novos modos de ser do proletariado.

A mudança no mundo do trabalho se deu com a qualificação, bem como pela multifuncionalidade trazida pela inserção tecnológica. Alterou-se também a intensidade da exploração da força de trabalho, expandido limites, formando assim um novo proletariado (ANTUNES, 2011, p.199).

O padrão de acumulação flexível corresponde a um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade. Ele se ampara em padrões, tanto produtivos quanto organizacionais e tecnologicamente avançados. Como resultado, tem-se a introdução de técnicas de gestão da força de trabalho correspondente à fase informacional, em que os computadores são introduzidos de maneira generalizada no processo de produção e de serviços. Desconcentra-se a produção por meio das empresas terceirizadas, utilizando-se novas técnicas para a gestão da força de trabalho, bem como do trabalho em equipe, envolvendo os trabalhadores em condições alienantes e estranhadas. A redução do tempo de trabalho tem como finalidade tornar o trabalhador polivalente, multifuncional e qualificado. Para tanto, combina-se uma estrutura horizontalizada e integrada entre as empresas (ANTUNES, 1999, p. 52).

A adoção da polivalência dos empregados ocorreu devido à captura de sua subjetividade pelo seu engajamento aos objetivos empresariais em todos os setores, inclusive o de prestação de serviços. Os modelos de produção taylorista e fordista induziram uma lealdade ao trabalhador, por meio de sofisticados sistemas de coações diversas (RAMOS FILHO, 2012, p. 386).

O novo tipo de trabalho deve ser afastado daquele trabalho realizado na empresa taylorista e fordista, visto que se baseia na força de trabalho polivalente ou multifuncional. Esse tipo de trabalho intensifica os ritmos, tempos e processos de trabalho,

ocorrendo tanto nas indústrias quanto nos serviços, abarcando até o agronegócio (ANTUNES, 2011, p. 107).

A fragmentação, heterogeneização e complexificação da classe trabalhadora demonstra que esta se tornou mais qualificada em vários setores, nos quais houve uma relativa intelectualização do trabalho. Por outro lado, pode-se observar a desqualificação e precarização em diversos outros ramos. No primeiro caso, observa-se o trabalhador considerado polivalente ou multifuncional da era informacional, que é capaz de operar diversas máquinas simultaneamente, exercitando sua intelectualidade de forma mais intensa. E, no segundo caso, tem-se uma massa de trabalhadores precarizados, desqualificados, que ocupam as formas de trabalho temporário, parcial e até mesmo o desemprego estrutural (ANTUNES, 2011, p. 184-185).

Esse primeiro grupo é formado pelos trabalhadores produtivos, que geram diretamente a mais-valia e participam, de forma direta, do processo de valorização do capital, detendo então um papel central no interior da classe trabalhadora. Em contrapartida, há os trabalhadores considerados improdutivos, que seriam aqueles que prestam serviços para uso público e do capitalista, não sendo constituídos por elementos diretamente produtivos no processo de valorização do capital (ANTUNES, 2011, p. 118).

Há uma modificação quantitativa no quadro de trabalhadores quando se reduz o número de operários tradicionais, além da alteração qualitativa. Há uma maior qualificação do trabalhador, que ocupa cargos importantes, enquanto que houve uma intensa desqualificação e redução dos trabalhadores relacionados aos demais setores. Essa foi a forma que o mundo do trabalho seguiu para se complexificar, heterogeneizar e fragmentar (ANTUNES, 1999, p. 214).

A necessidade da ciência de participar do processo de valorização do capital causa sua interação com o trabalho, pois é consciente de que não pode se tornar sua principal força produtiva. Ela não tenta se sobrepor ao valor, porém se considera parte intrínseca do mecanismo. A junção do saber científico e do saber laborativo acontece de modo que coexistam, ativando ambas suas potências constitutivas na produção de valores, tanto materiais quanto imateriais (ANTUNES, 1999, p. 123).

O avanço da ciência e a ampliação da informação e dos serviços afasta a ideia de que a produção estaria se tornando mais imaterial, já que se parte do pressuposto de que a mercadoria estaria vinculada apenas a objetos físicos. O problema é que se ignora a mercadoria, tanto material como imaterial, como sendo produto do trabalho assalariado, que acrescenta um valor adicional ao capital investido (DE GRAZIA, 2007, p. 30).

Assim, um dos maiores responsáveis pelo grande desemprego estrutural foi o avanço tecnológico dos últimos anos, juntamente com o altíssimo nível de produtividade. Com isso, surgiram diversas teorias e previsões acerca do fim da sociedade do trabalho, e do advento do tempo livre (DE GRAZIA, 2007, p. 16).

Desse modo, é de se afirmar que a evolução tecnológica teve como resultado o desaparecimento de algumas funções, antes exercidas pelos trabalhadores na cadeia de produção. Tal fato gerou muita insegurança dentre a classe operária, que se viu ameaçada pelo maquinário. É claro que ocorreu o crescimento do desemprego com as inovações tecnológicas, mas este, por si só, não seria suficiente para acabar com os empregos. De outro norte, é preciso destacar que as inovações tecnológicas podem facilitar o trabalho humano, inclusive quanto à redução da sua jornada e disponibilidade para o gozo de seu tempo livre.

O trabalho improdutivo envolvendo os serviços, tanto de uso público como de uso capitalista, constitui um elemento vivo no processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valia, sendo essa a justificativa dada por Karl Marx para diferenciá-lo do trabalho produtivo. Neste, o trabalhador participa diretamente do processo de criação de mais-valia, tendo seu trabalho valor de troca, e não apenas valor de uso, como acontece com o trabalho improdutivo quando consumido (ANTUNES, 1999, p. 197).

A prevalência do capital sobre a força humana de trabalho se destaca na desregulamentação, flexibilização, terceirização, dentre outros fatores, aplicados pelas empresas para que o capital se reproduza. Desse modo, fala-se em diminuição do trabalho vivo, mas não em sua eliminação, pois a precarização, a intensificação e o desemprego podem alcançar parcelas imensas do proletariado, mas não podem extingui-lo (ANTUNES, 2011, p.199).

O capital não consegue se autovalorizar sem se utilizar do trabalho humano. Por isso, diminui o trabalho vivo, o precariza e desemprega parcelas imensas dos trabalhadores, mas não o elimina (ANTUNES, 2011, p. 192).

Ressalta-se que uma nova forma de interação do trabalho vivo com o trabalho morto exige o processo de tecnologização da ciência, enquanto se mantém o trabalho vivo, ainda que reduzido, alterado ou fragmentado. O capital não consegue suprimir o trabalho vivo de maneira definitiva, o que não o permite eliminar a classe trabalhadora (ANTUNES, 1999, p. 207).

Nesse sentido:

O que dizer de uma forma de sociabilidade que desemprega ou precariza mais de 1 bilhão de pessoas, *algo em torno de um terço da força humana mundial que trabalha?* Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminá-lo*. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo. (ANTUNES, 1999, p. 232, grifos do autor)

A redução da classe trabalhadora taylorizada, bem como a ampliação generalizada do precariado e dos terceirizados do modelo de produção toyotista, são alguns dos exemplos mais ilustrativos de que o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de produção. Por isso, ele incrementa sem limites o trabalho morto, qual seja, o maquinário tecnológico, e aumenta a produtividade, intensificando as formas de extração do sobretrabalho em um período de tempo mais reduzido possível. Essa nova fase do capital convulsiona o tempo e o espaço (ANTUNES, 2011, p. 175).

Destaque-se que:

Na divisão social capitalista do trabalho, considerando-se as atividades manual e intelectual, *embora se possa presenciar, particularmente no universo do trabalho terceirizado e precarizado, uma enorme expansão de atividades laborativas manuais em inúmeros setores* (especialmente, mas não só nos países industrializados do chamado Terceiro Mundo), é possível visualizar também a tendência para o *incremento das atividades intelectuais na esfera do trabalho produtivo, especialmente nos setores de ponta do processo produtivo* (que, do mesmo modo, são mais frequentes nos países centrais mas não se restringem a eles). O caráter *desigual combinado do sistema global do capital* diferencia a incidência dessas tendências, que entretanto, se encontram presentes, ambas, em praticamente todos os países com núcleos de produção industrial moderna (ANTUNES, 1999, p. 125-126, grifos do autor).

O trabalho assume uma forma ativa de subjetividade no projeto do capital e de seus mecanismos de funcionamento. A força de trabalho intelectual é absorvida como mercadoria pelo capital, independentemente se sua produção se deu dentro ou fora da empresa, sendo incorporada para incrementar o trabalho morto, bem como para que este apresente maior flexibilidade, rapidez de deslocamento e permanente autotransformação. Tanto a produção material quanto a de serviços precisam de inovações para manter seu crescimento, o que se converte em investimento na produção e conhecimento pelo mercado (ANTUNES, 1999, p. 128-129).

Fato é que os trabalhadores não podem ser substituídos pelas máquinas inteligentes. O trabalho intelectual do operário se une à máquina informatizada para, transferindo atributos intelectuais e cognitivos, resultar em uma nova máquina. A interação

entre trabalho e ciência produtiva não leva à extinção do trabalho vivo. Muito pelo contrário, o sistema de metabolismo social do capital impõe a necessidade de se achar uma força de trabalho polivalente e multifuncional. Pelo menos nos ramos de produção de maior incremento tecnológico, sua exploração deve se dar de forma mais intensa e sofisticada. A redução do trabalho improdutivo e a expansão do trabalho com maior base intelectual são as tendências do trabalho material e imaterial. O avanço em atividades de serviços, que não são diretamente produtivas, mas que estão relacionadas com o trabalho produtivo, demonstra características importantes de noção e ampliação do trabalho na esfera imaterial (ANTUNES, 1999, p. 123-125).

Novas formas e modalidades de trabalho são criadas a partir do momento em que as transformações entre o trabalho vivo e o trabalho morto se acentuam. Isso se dá com a transferência de capacidades intelectuais para a maquinaria informatizada, já que o desenvolvimento dos *softwares* dá a máquina informacional a possibilidade de desempenhar atividades da própria inteligência humana. Desse modo, transfere-se o saber intelectual e cognitivo humano para a maquinaria informatizada (ANTUNES, 2011, p. 121).

As teorias do fim do trabalho ganham suporte de teses sobre a imaterialidade da produção que não se sustentam por si só. Isso pode ser percebido com a dependência entre o avanço da ciência e o trabalho humano, não havendo que se falar em uma substituição por completo de um pelo outro (DE GRAZIA, 2007, p. 30).

Ademais, as transformações ocorridas nas últimas décadas foram bastante profundas e ressaltaram que não haverá o fim do trabalho. O que de fato vem acontecendo é a complexificação do processo de produção, por intermédio da interpenetração das atividades da indústria e de serviços, produtivas e improdutivas, manuais e intelectuais. Isso leva a uma abordagem mais rigorosa e uma definição mais ampla do trabalho e da classe trabalhadora, com a inclusão de trabalhadores produtivos e improdutivos, estáveis, precarizados e desempregados, como alguns conceitos atuais (DE GRAZIA, 2007, p. 31)

O capital sabe que a sobrevivência da economia estaria comprometida com a eliminação do trabalho, além das demais consequências sociais e políticas advindas dessa situação. Isso porque o mercado de consumidores não pode ser formado por robôs e maquinário. Enquanto a sociedade capitalista de produção de mercadorias e bens estiver no controle, não há que se falar em fim dos empregos (ANTUNES, 2011, p. 200).

Esses elementos – aqui somente indicados em suas tendências mais genéricas – não possibilitam conferir estatuto de validade às teses sobre o *fim do*

trabalho sob o modo de produção capitalista. O que se evidencia ainda mais quando se constata que a maior parte da força de trabalho encontra-se dentro dos países do chamado Terceiro Mundo, onde as tendências anteriormente apontadas tem inclusive um ritmo bastante particularizado e diferenciado. Restringir-se à Alemanha ou à França e, a partir daí, fazer generalizações e universalizações sobre o fim do trabalho ou da classe trabalhadora, desconsiderando o que se passa em países como Índia, China, Brasil, México, Coréia do Sul, Rússia, Argentina etc., para não falar do Japão, configura-se como um equívoco de grande significado. Vale acrescentar que a tese do fim da classe trabalhadora, mesmo quando restrita aos países centrais, é, em nossa opinião, desprovida de fundamentação, tanto empírica quanto analítica. Uma noção ampliada de trabalho, que leve em conta seu caráter multifacetado, é forte exemplo dessa evidência. (ANTUNES, 2011, p. 200, grifos do autor)

É de se esclarecer que a negação do fim do trabalho não minimiza a existência do desemprego e seus efeitos. Também não é de se considerar a volta do pleno emprego como uma possibilidade viável atualmente, como pregam os neokeynesianos, ao dizer que tudo se resumiria a uma retomada das políticas regulatórias e de incentivo ao crescimento econômico. Esse pleno emprego nunca existiu na sociedade capitalista, destaque-se, o que pode ser comprovado pelos índices de desemprego crônico amargados pela sociedade contemporânea, que evidenciam uma profunda crise estrutural, da qual o capital vem tentando se livrar desde os anos 1970, sem avistar nenhuma possibilidade de solução efetiva até o momento (DE GRAZIA, 2007, p. 31-32).

O problema do equívoco nas teses a respeito do fim do trabalho é de que há sérias consequências na ação política dos agentes sociais. Uma delas seria o abandono das lutas na esfera produtiva, uma vez que o trabalho assalariado estaria condenado ao sumiço, tornando-se pouco representativo. Ou então, a renúncia à luta de classes, já que a relação capital e trabalho não seria a contradição central dessa sociedade; ou ainda, a aceitação do desemprego de forma passiva como se fosse uma fatalidade sem solução (DE GRAZIA, 2007, p. 33-34).

Assim,

Com o obscurecimento e o abandono da luta focada contra o centro vital responsável pela estruturação econômica, política, jurídica e ideológica de toda a ordem – e caos – da sociedade capitalista, proliferam políticas e ações pontuais, fragmentadas e desconexas, dirigidas a amenizar os estragos mais visíveis provocados por aquela ordem, compensar, pelo menos em parte, as consequências ‘naturais’ de um sistema inquestionável... Ações ou projetos sempre situados no terreno periférico das consequências (as inúmeras propostas de renda mínima, a volta da filantropia em larga escala, o incentivo a inúmeras formas de atividades vinculadas ao ‘terceiro setor’, quase sempre mal-remuneradas ou praticamente voluntárias, em troca de cestas básicas ou outros tipos de ajudas), enquanto o capital continua no comando da esfera

produtiva e dos principais núcleos de poder sem qualquer restrição. (DE GRAZIA, 2007, p. 34)

A ideia de que o Estado deveria assegurar um rendimento mínimo, que não esteja relacionado com a integração no mercado de trabalho, é uma das consequências diretas trazidas pelas teses do fim do trabalho. Esse debate é muito intenso nos estudos e opiniões a respeito em todo o mundo, tendo polarizado a discussão sobre a impossibilidade de se trazer de volta os empregos levados pela onda de progresso das últimas décadas (DE GRAZIA, 2007, p. 34).

Por isso, não há que se falar em fim do trabalho, mas sim na retomada da exploração do trabalho por meio da intensificação do tempo e do ritmo de labor. A redução da jornada ocorre enquanto o ritmo se intensifica (ANTUNES, 1999, p. 205).

Em que pese haver uma inegável tendência à diminuição do tempo de trabalho usado para a produção de bens e serviços, o ritmo de crescimento da sociedade consumidora não indica uma modificação significativa a ponto de dispensar o trabalho humano. Haverá um aumento considerável do volume total de empregos durante muito tempo, uma vez que o atendimento das necessidades básicas do enorme contingente da população tem um potencial de expansão da produção bastante expressivo. Isso pode ser identificado nos países centrais, assim como nos países periféricos (DE GRAZIA, 2007, p. 28).

O trabalho estável diminui enquanto o trabalho precário cresce vertiginosamente. Isso quer dizer que é possível perceber que transformações profundas afetaram a qualidade dos empregos na sociedade contemporânea, por mais que o volume total de trabalho não tenha diminuído na velocidade alardeada pelas teses de fim do emprego (DE GRAZIA, 2007, p. 28).

Portanto, uma coisa é *ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a conseqüente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que eliminando o trabalho vivo o capital possa continuar se reproduzindo*. Não seria possível *produzir capital* e também não se poderia integralizar o ciclo reprodutivo por meio de consumo, uma vez que é uma abstração imaginar consumo *sem assalariados*. A articulação entre *trabalho vivo e trabalho morto é condição para que o sistema produtivo do capital se mantenha*. A tese da *eliminação do trabalho abstrato*, considerado dispêndio de energia física e intelectual para a produção de mercadorias, não encontra respaldo teórico e empírico para a sua sustentação nos países capitalistas avançados, como os EUA, o Japão, a Alemanha, e muito menos nos países do chamado Terceiro Mundo. E tem como principal problema analítico o fato de desconsiderar as interações existentes entre – para usar a bela síntese de Francisco de Oliveira – a *potência*

constituente de que se reveste o trabalho vivo e a potência constitutiva presente no trabalho morto (ANTUNES, 1999, p. 120, grifos do autor).

Toda essa alteração ocorrida na realidade laboral da classe trabalhadora nas últimas décadas foi suficiente para que a força de trabalho se moldasse de acordo com o que ela representa atualmente. Dessa forma, faz-se uma análise do que os indivíduos enquanto seres laborais representam hoje na sociedade, para que, a partir daí, adentre-se na discussão referente à redução da jornada.

Enfim, tal debate atinente ao atual modo de produção do capital não exclui a existência de trabalho. Os indivíduos não ficarão desamparados sem ter fonte de renda para sobreviver, visto que o capital precisa de um mercado consumidor. Há uma precarização das condições de trabalho e um desrespeito aos direitos dos trabalhadores, mas isso não quer dizer o fim dos empregos.

a) Precarização e Desemprego

A precarização das relações de trabalho surge como consequência de tudo que foi abordado até aqui. A parte hipossuficiente da relação de trabalho fica por conta do trabalhador, que sofre inúmeros abusos em prol do enriquecimento daqueles que o exploram. Para suprir suas necessidades e de suas famílias, a força de trabalho acaba se sujeitando a condições degradantes e desumanas de labor, sendo usada por empresas que somente visam o aumento da produtividade e seu consequente lucro.

Nos anos 1970, a ideia trazida pelo neoliberalismo, de que o crescimento e o desenvolvimento estariam atrelados à competitividade do mercado, colocou os princípios mercantis como norteadores dos diversos aspectos da vida. A flexibilidade do mercado de trabalho, por exemplo, suprimiu a estabilidade dos trabalhadores, criando uma nova classe, pautada apenas na precarização (STANDING, 2014, p. 15).

De acordo com Guy Standing (2014, p. 22), enquanto a globalização, os governos e as corporações brigavam para flexibilizar as relações trabalhistas, o regime de trabalho inseguro cresceu. Tal fato não sofreu influência da tecnologia. O que aconteceu foi que o trabalho flexível se propagou, ao mesmo tempo em que as desigualdades aumentavam, e a estrutura de classe que até então sustentava a sociedade industrial abriu espaço para algo mais complexo.

Aliás, é de importante destaque referida colocação feita por ele, pois:

O mercado é a personificação da metáfora darwinista: ‘a sobrevivência do mais forte’. Mas ele tem uma alarmante tendência de transformar lutadores em desajustados e vilões, penalizando-os, prendendo-os ou bloqueando-os. As políticas e instituições são construídas para tratar a todos como potenciais desajustados e vilões. Por exemplo, para ter direito aos benefícios estatais, os ‘pobres’ têm de provar que não são ‘preguiçosos’ ou que estão enviando seus filhos para a escola regularmente. (STANDING, 2014, p. 201)

Logo, as atuais formas de gestão do capitalismo gerencial propiciam um ambiente de terror psicológico aos trabalhadores, pois as recentes tecnologias potencializam novas possibilidades de controle das condutas individuais dos assalariados. Os sistemas de vigilância permanente do processo de produção trazem esse sentimento de mal-estar para a classe trabalhadora (RAMOS FILHO, 2012, p. 384).

Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, que no fundo é a expressão mais profunda da crise estrutural que assola a (des)sociabilização contemporânea: destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental ‘sociedade descartável’, que joga fora tudo que serviu como ‘embalagem’ para as mercadorias e o seu sistema mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital. (ANTUNES, 2011, p. 191)

A globalização produtiva traz consigo a lógica do sistema produtor de mercadorias, que converte a concorrência e a busca pela produtividade em algo destrutivo, uma vez que gera uma imensa sociedade de excluídos e precarizados (ANTUNES, 2011, p. 181).

Guy Standing (2014, p. 22-23) chama de precariado o novo fenômeno enfrentado pelos indivíduos que não se enquadram como classe trabalhadora e nem como proletariado. Não tem nada a ver com os trabalhadores de longo prazo com empregos estáveis e jornada fixa, com rota de promoção já fixadas e sujeitas a acordos coletivos e de sindicatos. Aqueles que fazem parte do precariado não sabem quem são seus empregadores ou com quantas pessoas trabalhavam ou viriam a trabalhar. Eles não possuem um salário fixo ou previsível, nem *status* ou benefícios que as pessoas de classe média possuem, por isso não dá para se dizer que dela faziam parte.

A ideia de que há uma divisão entre a mão de obra remunerada e o empregado assalariado e ideias de ocupação se desfazem quando se trata do precariado. Isso porque o precariado é dotado de pessoas que não confiam no capital nem no Estado, colocando-os em posição diferente dos assalariados, da mesma forma que não possuem nenhuma das garantias

do proletariado, por não terem nenhuma das relações de contrato social, o que assegura o trabalho em troca de subordinação e eventual lealdade. Isso servia de base para o Estado do bem-estar social. O precariado pode ser considerado *sui generis* em termos de classe, visto que não tem nenhum poder de barganha baseado em relações de confiança, assim como não goza de garantias em troca de subordinação. Também não ocupa uma posição de alto *status* profissional nem de atividades artesanais de médio *status*. Ademais, sua estrutura de renda social não pode ser mapeada de acordo com as velhas noções de classe ou ocupação até então conhecidas (STANDING, 2014, p. 25-26).

A título ilustrativo, tem-se que:

Não importa como seja definido, o precariado está longe de ser homogêneo. O adolescente que entra e sai o tempo inteiro de um ciber-café enquanto sobrevive de empregos transitórios não é o mesmo que o migrante que usa a inteligência para sobreviver, estabelecendo febrilmente uma rede de contatos enquanto se preocupa com a polícia. Tampouco é semelhante à mãe solteira que se preocupa de onde virá o dinheiro para os alimentos da próxima semana, ou ao homem de 60 anos que aceita empregos eventuais para ajudar a pagar as despesas médicas. Mas todos eles compartilham um sentimento de que seu trabalho é útil (para viver), oportunista (pegar o que vier) e precário (inseguro). (STANDING, 2014, p. 32-33)

Além disso, a descrição do precariado como habitante cabe quando se trata de alguém que não tem os mesmos direitos dos cidadãos. Nesse caso, seus direitos são mais limitados, por uma razão ou outra. Essa ideia vem dos tempos romanos e tem sido aplicada, na maioria das vezes, aos estrangeiros, que recebem direitos de residência e para exercerem seu comércio, mas não direitos plenos de cidadania. Isso quer dizer que os direitos dos quais as pessoas gozam, como os civis, culturais, sociais, econômicos, não são assegurados de forma integral a essa parcela da sociedade. Por isso, são considerados habitantes ao invés de cidadãos, independentemente do local em que vivem (STANDING, 2014, p. 33).

Difícil não é sopesar o que deve ser garantido, afinal o direito ao trabalho digno existe em qualquer lugar do mundo, assim como os direitos humanos. Porém, efetivá-los se torna cada vez mais complexo. Isso porque há várias questões que influenciam em tal processo como a concorrência capitalista, a política entre os países envolvidos, o desemprego, a redução de cargos e funções, o trabalho informal, a desnacionalização da produção, a desigualdade e a exclusão social. (BOGO; TOSAWA, 2014)

Tem-se ainda a ampliação do alcance do trabalho desregulamentado, que afasta e burla a legislação trabalhista. Com isso, houve a criação de uma massa de trabalhadores

que passaram da formalidade, esta entendida como a condição de assalariados com carteira assinada, para a de trabalhadores informais ou sem carteira assinada. Conseqüentemente, a partir da década de 1980 adveio um crescimento das empresas de terceirização e locadoras de força de trabalho de perfil temporário, com o objetivo de atender à demanda por trabalhadores desta espécie, sem vínculo empregatício e registro formalizado (ANTUNES, 2011, p. 106).

Pierre Bordieu tece críticas à respeito:

A instituição prática de um mundo darwinismo que encontra as molas da adesão na insegurança em relação à tarefa e à empresa, no sofrimento e no estresse, não poderia certamente ter sucesso completo, caso não contasse com a cumplicidade de trabalhadores a braços com condições precárias de vida produzidas pela insegurança bem como pela existência – em todos os níveis da hierarquia, e até nos mais elevados, sobretudo entre os executivos – de um *exército de reserva de mão-de-obra docilizada pela precarização* e pela ameaça permanente de desemprego. O fundamento último de toda essa ordem econômica sob a chancela invocada da liberdade dos indivíduos é efetivamente a *violência estrutural* do desemprego, da precariedade e do medo inspirado pela ameaça da demissão: a condição do funcionamento ‘harmonioso’ do modelo micro-econômico individualista e o princípio da ‘motivação’ individual para o trabalho residem, em última análise, num fenômeno de massa, qual seja, a existência do exército de reserva dos desempregados. Nem se trata a rigor de um exército, pois o desemprego isola, atomiza, individualiza, desmobiliza e rompe com a solidariedade. (BOURDIEU, 1998, p. 140)

O precariado convive com a insegurança crônica, oscilando até o limite, gerando uma ansiedade quanto ao erro ou episódio de má sorte que pode levar à perda do resquício de dignidade modesta que resta. O que se passa na sua mente é um misto de insegurança e estresse, visto que são alienados de seu trabalho e se comportam de modo incerto e desesperado. O medo faz com que vivam com a sensação constante de frustração, ficando com raiva, mas tudo isso de forma passiva. A mente do precariado é guiada, alimentada e motivada pelo medo (STANDING, 2014, p 42).

Diante de tal situação, é de se afirmar que:

[...] Ele [o precariado] ainda tem de se solidificar como uma classe-para-si. Pode-se descrever um processo de ‘queda’ para dentro do precariado ou de ser arrastado para uma existência precarizada. As pessoas não nascem nessa classe e é improvável que se identifiquem como membros dela com um brilho de orgulho. Medo, sim; raiva, provavelmente; humor sarcástico, talvez; mas não orgulho. Trata-se de um contraste com a classe trabalhadora industrial tradicional. Levou tempo para que esta se tornasse uma classe organizada que busca ativamente seus interesses, mas quando isso aconteceu, gerou um orgulho robusto e uma dignidade que ajudou a torná-la uma força política com uma agenda de classe. O precariado ainda não está nesse estágio, mesmo que

alguns de seus membros demonstrem um orgulho provocador em suas passeatas, seus blogs e suas interações. (STANDING, 2014, p 45)

Os indivíduos que fazem parte do precariado não conseguem se profissionalizar, pelo simples fato de que não podem se especializar e construir em profundidade uma constante melhoria de competência ou experiência. Sua situação é de extrema incerteza na retomada de um modo específico de labor, e de pouca possibilidade de mobilidade social ascendente. É difícil ter profissionalismo, quando a sociedade exige padrões, códigos éticos e respeito mútuo entre seus membros, com base em competência e respeito a normas de comportamento já consagradas, daqueles que não possuem salários suficientes ou uma subsistência socialmente respeitável e um estilo de vida digno. Os empregos são flexíveis e instrumentais, não garantindo tal privilégio ao precariado (STANDING, 2014, p 46).

Ademais, é fato que o processo de precarização estrutural do trabalho cobra dos capitais globais que haja um desmonte da legislação social protetora do trabalho. A flexibilização da legislação social leva a um aumento ainda maior dos mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliando as formas de precarização e destruição dos direitos sociais, sofridamente conquistados pela mão de obra laboral (ANTUNES, 2011, p. 109).

As consequências disso são o aumento da fragmentação no interior das classes dos trabalhadores, precarizando e terceirizando a força de trabalho; além do enfraquecimento do sindicalismo (ANTUNES, 1999, p. 53).

Com efeito, a força de trabalho deve saber flutuar sincronizada com as necessidades produtivas, devendo ser afastada qualquer norma que engesse tal processo. Utiliza-se poucos trabalhadores estáveis, aplicando-se o mínimo de regras e contratos possíveis. Como resultado, há uma predominância, na composição do quadro de trabalhadores, de temporários, terceirizados, prestadores de serviços, autônomos, em regime de trabalho parcial, noturno ou em feriados e finais de semana, no seu domicílio ou na empresa. Devem ser dispensados e reaproveitados de acordo com as necessidades do mercado (DE GRAZIA, 2007, p. 42).

Assim sendo, é imperioso ressaltar que a precarização das relações de trabalho repassa como uma tendência global a ideia de que o trabalhador não tem seu valor, e pode ser tratado de qualquer maneira, faltando respeito e condições dignas. A concorrência das grandes empresas no âmbito mundial pressiona ainda mais essa situação, levando à busca pela flexibilização e até pela desregulamentação das relações de trabalho, tendo em vista sempre o aumento da produção e do lucro.

Quanto ao desemprego, é importante salientar que este sempre figurou no cenário capitalista, não havendo que se falar, no entanto, em fim dos empregos pela evolução tecnológica. Fato é que o desemprego se tornou um dos maiores problemas atinentes aos trabalhadores, que passam a vida inteira lutando para se manterem no emprego, pois sabem que o fantasma em questão os assola, e uma vez fora do mercado de trabalho, dificilmente retornam ao mercado formal. Em decorrência disso, cedem a pressão patronal, abdicando de seus direitos e garantias.

Isso porque:

O trabalho poupado pela produtividade não precisa ser convertido, afortunadamente, apenas em desemprego. Desemprego é a condição maior de negatividade ao nível do indivíduo. Sem acesso ao trabalho e à remuneração, a pessoa fica enfraquecida nos outros direitos individuais. Por isso, quando a luta social de milhões de trabalhadores conseguiu, no curso da história, fazer com que a diminuição geral do trabalho fosse convertida em redução da jornada do trabalho para o conjunto dos trabalhadores realizou um feito de incalculável consequência histórica. No intervalo de um século, a jornada de trabalho, depois de ter sido convertida até o limite superior da capacidade humana, hoje, nos principais países capitalistas industrializados, tem encurtada sua duração pela metade e, nos países subdesenvolvidos, em proporções menores, mas ainda assim significativas. (DAL ROSSO, 1996, p. 12-13)

O desemprego estrutural atingiu o mundo em escala mundial, sendo um dos piores resultados da transformação e expansão sofridos pelo mercado de trabalho na era moderna. O operariado industrial e fabril foi reduzido, enquanto houve um crescimento do subproletariado, assim como do trabalho precário e do assalariamento no setor de serviços. Excluiu-se o trabalho dos mais jovens e dos mais velhos e incorporou-se o trabalho feminino. Esse processo correspondeu a maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2011, p. 47).

Assim:

[...] cada vez *mais* homens e mulheres trabalhadores encontram *menos trabalho*, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global, que vai dos EUA ao Japão, da Alemanha ao México, da Inglaterra ao Brasil, sendo que a ampliação do desemprego estrutural é sua manifestação mais virulenta. (ANTUNES, 2011, p. 103-104, grifos do autor)

Nas décadas de 1980 e 1990, o mundo do trabalho se encontrava debilitado em decorrência da mundialização do capital e da acumulação flexível sobre o mercado de

trabalho. Elevou-se o patamar do desemprego estrutural e a proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas. Na década de 2000, pode-se notar novas formas de exclusão social, bem como novos níveis de desigualdade no capitalismo mundial. A insegurança no labor atingiu desde o mercado de trabalho, até o emprego, a renda, a contratação até a representação. A classe proletária continuava à mercê dos produtos (ALVES, 2008, p. 12-13).

É importante salientar que no século XX houve desenvolvimento econômico e tecnológico suficientes para melhoria das condições de trabalho. No entanto, simultaneamente, pode-se observar a inserção de novas modalidades de contrato de trabalho, que colocaram o trabalhador em posições mais inseguras. A permanente mobilidade dos trabalhadores e a existência de desemprego de longa duração são fatores que comprovam o surgimento dos conhecidos como não empregáveis. Ademais, a atuação dos sindicatos foi dificultada pela polivalência e multifuncionalidade da força de trabalho, assim como pelo trabalho em equipe, e pela mobilidade contínua dos postos de trabalho (ANDRADE, 2005, p. 118).

Nas palavras de Ricardo Antunes:

A década de 80 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações que se pode mesmo afirmar ter a *classe-que-vive-do-trabalho* presenciado a mais aguda crise deste século, que não só atingiu a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade e*, no íntimo inter-relacionamento desses níveis, afetou a sua *forma de ser*. (ANTUNES, 1999, p. 210, grifos do autor)

A revolução tecnológica penetra nos países, aumentando o nível de desemprego, assustando os trabalhadores. O capital se aproveita disso para desconstruir a insatisfação da classe, mediante a ameaça da perda do posto de trabalho, o que agravaria ainda mais a sua situação pessoal. A classe trabalhadora é enfraquecida e suas reivindicações perdem força, pois são assombrados pelo fantasma do desemprego (MAIOR, 2000, p. 191).

Com o incremento tecnológico voltado para a criação de valores de troca, houve uma maior intensificação da precarização do trabalho, com explosivas taxas de desemprego estrutural. A eliminação de inúmeras profissões no interior do mundo do trabalho deu causa ao surgimento de bolsões de pobreza no coração do Primeiro Mundo, e à brutal exclusão social vivenciada pelos trabalhadores. Essas são algumas das barreiras sociais com as quais o capital precisa lidar, para que possa se falar em uma vida cheia de sentido e emancipada do ser social que trabalha. Já no Terceiro Mundo, pode-se notar uma precarização ainda maior

das condições de trabalho, sendo o local onde estão presentes 2/3 da força humana laborativa (ANTUNES, 2011, p. 187).

De modo reconfortante, portanto, a idéia-pacote de ‘desemprego’ contém o diagnóstico do problema, juntamente com a melhor cura disponível e uma lista de procedimentos de fácil compreensão e de uma obviedade tranqüilizadora, a ser cumprida no caminho da convalescença. O prefixo ‘des’ indica anomalia. ‘Desemprego’ é o nome de uma condição claramente temporária e *anormal*, e, assim, a natureza transitória e curável da doença é patente. A noção de ‘desemprego’ herdou sua carga semântica da autoconsciência de uma sociedade que costumava classificar seus integrantes, antes de tudo, como produtores, e que também acreditava no pleno emprego não apenas como condição desejável e atingível, mas também como seu derradeiro destino. Uma sociedade que, portanto, classificava o emprego como uma chave – *a* chave – para a solução dos problemas ao mesmo tempo da identidade pessoal socialmente aceitável, da posição social segura, da sobrevivência individual e coletiva, da ordem social e da reprodução sistêmica. (BAUMAN, 2005, p. 18-19)

O fato de haver uma lógica destrutiva que guia o sistema de metabolismo societal para uma fase de crescente desemprego estrutural, faz com que aumente os trabalhadores que vivenciam as condições de desemprego (ANTUNES, 1999, p. 120-121).

Por isso, é de se afirmar que o futuro do trabalho reuniu três grandes aspectos a serem debatidos como cernes da questão relativa ao desemprego. O primeiro trata da mundialização como uma das causas do desemprego, outro seria o desemprego tecnológico gerado pela Terceira Revolução Industrial; e, por fim, a baixa qualificação da força de trabalho (FERREIRA, 2011, p. 268).

Importante esclarecer que as taxas de desemprego variam de acordo com os grupos de trabalhadores, inclusive dentro do mesmo setor. A taxa de empregabilidade é seletiva, de acordo com a vulnerabilidade social dos sujeitos atingidos. A empregabilidade aumenta com o preenchimento de indicadores de formação profissional, experiência, escolaridade, idade, dentre outros. Por outro lado, aqueles que preenchem os indicadores menos valorizados pelo capitalismo acabam com maiores dificuldades de retorno ou de ingresso no mercado de trabalho (RAMOS FILHO, 2012, p. 291).

Ao tratar da problemática do desemprego, o crescimento da desigualdade é resultado da falta de eficiência. Ele não pode ser identificado como algo que diminuirá conforme a redução do custo de trabalho, pois seria um grande engano. Essa situação só gera

uma maior precarização das relações de trabalho, que aumenta a desigualdade e a exclusão social, visto que alimenta o abismo entre ricos e pobres (MAIOR, 2000, p. 181).

A insegurança no emprego é considerada sua principal consequência, ultrapassando o risco de naturalização do mesmo. A falta de oportunidades de emprego acentua o desequilíbrio entre a oferta e a procura da força de trabalho, colocando o Direito do Trabalho em uma posição na qual não consegue atuar com efetividade. Isso porque o trabalhador só encontra condições de atuar como cidadão quando há uma proteção de seus direitos de forma efetiva, por se tratar de parte socialmente mais fraca na relação de trabalho (FERREIRA, 2011, p. 272).

A organização dos trabalhadores passa por uma realidade aniquiladora e fragilizadora, degradando a vida de vários indivíduos em decorrência dos altos índices de desemprego e sua continuidade. O medo⁴ dos trabalhadores de serem demitidos ou de não conseguirem encontrar alguma ocupação que suporte suas despesas e de sua família levam à aceitação de precárias condições de trabalho, abdicando de seus direitos trabalhistas e aceitando situações humilhantes. As empresas, por sua vez, aproveitam-se dessa fragilidade para aumentarem suas taxas de lucros (DE GRAZIA, 2007, p. 17).

A variação se dá ainda com relação à localização, pois a vulnerabilidade de alguns países ou até mesmo em seu interior e suas regiões são diferentes. A discriminação sofrida por determinadas classes sociais, como negros do sexo feminino com baixa escolaridade, ou a reinserção de pessoas mais velhas no mercado são pontos relevantes, que devem ser levados em consideração. O desemprego dessa parcela de pessoas representa um problema muito maior de reinserção e manutenção de empregos (RAMOS FILHO, 2012, p. 291).

Desse modo,

A condição de vulnerabilidade maior dos trabalhadores europeus mais qualificados, em relação aos menos qualificados, nada mais é do que o resultado de decisões conscientes de *experts* e de *managers* que buscam aumentar a eficiência e os lucros, não apenas para atender aos interesses dos proprietários das empresas, mas também por interesses próprios. Assim, muitas vezes, para que possam atingir as metas fixadas pelos empregadores e, com isso, fazer jus a bonificações e a premiações diversas, os executivos das empresas (a aludida ‘mão visível do mercado’) devem diminuir o percentual

⁴ Importante destacar que: “A globalização causou medo entre os trabalhadores, impulsionando sua migração, assim como uma alteração na identidade nacional tanto do país de origem como do receptor. Consequências como insegurança e ansiedade demonstram a falta de preocupação dos Estados em apresentar condições dignas de trabalho para impedir o fluxo de pessoas e limitar a circulação. Ou ainda, para criar uma estrutura favorável a essas mudanças”. (BOGO; TOSAWA, 2014)

auferido pela alienação da força de trabalho de seus subordinados, economizando neste ‘fator de produção’, diminuindo seu peso em relação ao custo total dos bens ou serviços postos à disposição da clientela (RAMOS FILHO, 2012, p. 292).

A maior ameaça para os empregados mais qualificados que ocupam posições privilegiadas nas economias de capitalismo central não vem da concorrência dos trabalhadores explorados nas economias periféricas, ou no elevado nível de proteção de alguns países desenvolvidos. O que os torna vulnerável é a ganância das empresas e da elite multifuncional e polivalente (RAMOS FILHO, 2012, p. 292).

Em suma, fica claro que o desemprego, principalmente o estrutural, assola os trabalhadores, por estarem em condições de dependência do capital para sobreviver. Isso gera uma cultura de medo e insegurança, em que a força de trabalho sempre está aguardando o dia em que será dispensada e que perderá os direitos que lhe são assegurados pelo trabalho formal. Quando passam a fazer parte da parcela desempregada, é muito difícil retornar ao mercado de trabalho formal, sendo a falta de qualificação profissional um dos fatores que contribuem para isso.

Como consequência disso, acabam se sujeitando a qualquer trabalho informal que os ajude a sobreviver e a sustentar sua família, mesmo porque há uma massa de trabalhadores desempregados que estão dispostos a tomarem seu lugar. A precarização dessas pessoas é certa, aumentando ainda mais a lucratividade dos detentores de capital, que dominam a relação de trabalho, conseguindo impor as mais variadas restrições nos direitos dos trabalhadores.

2 ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES DA DURAÇÃO DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES

Com o advento da economia globalizada, apresentou-se a nova morfologia do trabalho, em que a classe trabalhadora deveria ser multifuncional e abdicar de direitos e garantias conquistados no decorrer das lutas de classe, para permanecer inserida no mercado de trabalho formal. O progresso tecnológico impulsiona a automação, levando ao desemprego estrutural.

Essa parcela da população, que perdeu seu emprego devido à nova organização do processo produtivo, passa a fazer parte das margens da sociedade. A ausência de educação e qualificação profissional os coloca em condições precárias, desumanas e degradantes de labor. Essa parte da classe operária se submete à precarização para sobreviver, abdicando de seus direitos e garantias, fazendo parte do mercado de trabalho informal.

Essa situação é evidenciada pela análise da duração de trabalho, que apresenta alternativas flexibilizadoras, as quais seriam favoráveis à melhor adequação das relações de trabalho de maneira condizente com a necessidade de produção, se não fosse a intenção de burlar a legislação trabalhista inserida por trás de tal prática. Tem-se como exemplos o trabalho em tempo parcial, as horas extras e a compensação de jornadas, que visam beneficiar as empresas, contornando as normas até então implementadas.

Em que pese a globalização, o tempo ainda sofre influência da cultura e dos costumes de determinado lugar, podendo vir a influenciar diretamente nos aspectos econômicos do país. Por isso, a produção dos bens e mercadorias em todo o planeta se pautam no ritmo ditado pela concorrência mundial. E isso torna a pressão praticada na força de trabalho muito maior do que outrora acontecia.

Desse modo, é imprescindível que se tenha parâmetros para identificar quais os caminhos que levam a um resultado positivo. Assim sendo, a proposta aqui é a de analisar como a jornada de trabalho é tratada na França, destacando a redução da duração do trabalho nesse processo. Frisa salientar que a maioria das informações foram extraídas de estudos da OIT e do DIEESE.

2.1 Flexibilização da duração do trabalho

A discussão que envolve a limitação da duração de trabalho é algo bastante complexo, a partir da realidade em que as duas partes da relação possuem interesses antagônicos, além da necessidade de intervenção do Estado por meio da regulamentação. Isso por si só já torna a situação bastante difícil.

Precipuamente, é imprescindível diferenciar a flexibilização da desregulamentação. A primeira trata da adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de labor, concedendo, muitas vezes, conforme exigido, um reordenamento do sistema jurídico. Este deve se dar de modo a regular as regras já positivadas de forma diferente, e não as excluir. Já a desregulamentação pode ser identificada com a eliminação de várias normas trabalhistas, visando a regulamentação por ação dos próprios interessados. Quando ambos têm por finalidade a satisfação do interesse econômico, estes passam a ter o mesmo cerne, sendo utilizado o termo flexibilização por se tratar de um tema com maior carga ideológica. Assim, analisar-se-á os dois termos como sinônimos no intuito de desmascarar a ideologia por trás deles, já que a ideia de flexibilização tem sido usada como pressuposto de satisfação do interesse econômico (MAIOR, 2000, p. 139).

A desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho podem ser entendidas como resposta à proteção legal dos trabalhadores, sendo ambas usadas pelos seus defensores como mecanismo de apoio às políticas neoclássicas e liberais. É nesse momento, então, que a crítica das normas de proteção ao emprego acontece, o que extrapola os direitos respectivos, além daqueles referentes a consulta, participação e negociação dos trabalhadores e seus representantes. Afasta-se também a intervenção do Estado, dos tribunais de trabalho e das organizações internacionais, como a OIT (FERREIRA, 2011, p. 280-281).

A flexibilidade/flexibilização é dotada de diversos aspectos, destacando-se aquele relativo à legislação e a regulamentação social e sindical. A discussão se dá com base na flexibilidade nos contratos de trabalho como a possibilidade de variação de emprego, dos salários, horários e local de realização do trabalho (se dentro ou fora da empresa, por exemplo). Há também a discussão de questões atinentes aos regulamentos internos, à representação sindical interna ou ao sistema de remuneração e às recompensas (ALVES, 2008, p. 8).

Zygmunt Bauman esclarece então que:

A pressão, hoje, é para romper os hábitos do trabalho regular, permanente, cronometrado, fixo – o que mais significaria o lema do ‘trabalho flexível’? A estratégia recomendada é fazer os trabalhadores esquecerem, não aprenderem, o que quer que pretendia ensinar-lhes a ética do trabalho nos dias dourados da indústria moderna. A mão-de-obra só pode tornar-se realmente “flexível” se os empregados, efetivos ou em perspectiva, perderem os hábitos adquiridos do trabalho cotidiano, dos turnos diários, de um local permanente de trabalho e de uma empresa com colegas fixos; só se não se habituarem a qualquer tipo de emprego e, sobretudo, se evitarem (ou forem impedidos de) desenvolver atitudes vocacionais em relação a qualquer trabalho realizado no momento e abandonarem a tendência mórbida de fantasiar direitos à manutenção do emprego e as responsabilidades inerentes. (BAUMAN, 1999, p. 120)

A flexibilização do trabalho se apresenta como uma incitação à performance com gratificação ao apoio, ao mesmo tempo em que causa licenciamentos coletivos do trabalho precário e alimenta a permanente ameaça ao desemprego. A reprodução da classe trabalhadora está em confronto com a diversidade dos modos de apropriação do capital, bem como sua diversidade dos modos de expropriação das rendas dos assalariados. A reprodução do capital se dilata e subordina à reprodução da força de trabalho, de modo a comandar a vida fora da produção (VINCENT, 2005, p. 269).

A flexibilização da jornada não goza de importância prática ou relevância para os países em desenvolvimento, visto que têm à sua disposição os meios tradicionais de flexibilização, como por exemplo, as horas. Além disso, observa-se grande difusão do emprego informal, o que leva a poucos incentivos para novos tipos de flexibilização que coloquem os trabalhadores em primeiro lugar. Isso despertou uma preocupação crescente no que se refere às normas sobre a duração do trabalho e seus negativos impactos sobre o mercado de trabalho (LEE et al, 2009, p. 2-3).

É de se observar ainda que:

Considera-se, todavia, que em regimes pouco regulamentados, inclusive os de países industrializados como a Austrália, o Reino Unido e os Estados Unidos, algumas formas de ajustes de duração flexível do trabalho – até mesmo aquelas que aparentemente asseguram um índice apreciável de influência do trabalhador sobre sua jornada de trabalho – podem não proteger suficientemente o trabalhador que não conta com apoio coletivo para realizar sua jornada preferida. No contexto de países em que as instituições coletivas não são bem desenvolvidas, e, portanto, na vasta maioria dos países em desenvolvimento e em transição, o relaxamento dos padrões legais de jornada de trabalho em favor da flexibilidade, sem o desenvolvimento paralelo da negociação coletiva, aumenta as preocupações. Isso ocorre especialmente no caso da ausência dos dados necessários para mensurar de forma adequada os impactos de tais mudanças na extensão e determinação das jornadas. (LEE et al, 2009, p. 159)

O perigo da flexibilização do tempo de trabalho de maneira mal planejada é que ela pode gerar a obrigação de cumprimento de jornadas extensas por períodos substanciais, impedindo os trabalhadores de cuidar dos demais ramos de sua vida que dependem de certo planejamento e previsibilidade, prejudicando os períodos já separados para dedicação ao lazer, à família e às obrigações domésticas, por exemplo. A adoção de medidas flexibilizadoras da duração do labor deve se atentar à previsão de mecanismos como a fixação de um limite máximo de horas trabalhadas por semana, ou então períodos de aviso e o direito a recusa do trabalho em dias tradicionais de repouso (LEE et al, 2009, p. 159).

A flexibilização dos direitos trabalhistas é tida como reflexo da globalização, que trata o direito do trabalho como algo antiquado e rígido que precisa ser revisto. Essa ideia vem do pensamento neoliberal, que visa recriar a ideologia do Estado mínimo (SOUTO, 2000, p. 27).

É de suma importância dizer que o que se tem aqui não é uma recusa radical à flexibilização da duração do trabalho. Contudo, é importante que se faça algumas ressalvas, tendo em vista a condição hipossuficiente dos trabalhadores na relação laboral. A negociação coletiva deve levar isso em conta, assim como deve atentar à competitividade da empresa no mercado de capital em que está inserida.

Tanto é assim que os países industrializados têm demonstrado nos últimos tempos ser necessário flexibilizar a duração do trabalho por meio de acordos que visem beneficiar os trabalhadores. Para isso, é preciso que estes estejam aptos a habilitar e influenciar diretamente suas jornadas. Algumas técnicas, como a simples opção individual, na qual o trabalhador tem o direito de ser avisado antecipadamente sobre quando serão exigidas as horas extras e se serão cumpridas, ou então com a consulta sobre o início e término da jornada e da flexibilização dos horários, tornam essa realidade possível, além de viável (LEE et al, 2009, p. 159-160).

Vale dizer, o trabalhador concorda com a venda ao empregador de sua força de trabalho, tendo este o direito de usufruí-la como lhe for conveniente, desde que respeitada as limitações previstas pela legislação em vigor e pelos contratos individuais e coletivos firmados entre as partes. A busca do capital pela maior lucratividade faz com que seja pago a menor remuneração possível por hora de trabalho, ou então, que seja intensificado o trabalho, levando o trabalhador a produzir cada vez mais em um mesmo período de tempo, além da resistência criada diante da pressão dos trabalhadores por uma redução da jornada de trabalho ou pelo aumento do salário-hora (DIEESE, 2010, p. 3).

Nesse sentido:

Coadunando os novos ritmos impostos pelo sistema financeiro com as inovações técnico-organizacionais e com o império do curto prazo, a gestão de pessoal nas empresas tem buscado, cada vez mais, fórmulas que permitam uma distribuição do tempo de trabalho para melhor servir aos interesses do capital. O objetivo é organizar o tempo de trabalho de forma a compatibilizá-lo com as incertezas da demanda, com a maior utilização do capital constante e com a diminuição dos custos (via redução de estoques, de pagamento de horas extras, entre outros). Além disso, a flexibilização das relações trabalhistas tem possibilitado a individualização das relações de trabalho, o controle do tempo do trabalhador de forma unilateral, a intensificação do ritmo de trabalho e o aumento da extensão do período de atividade do trabalhador. Finalmente, as novas formas de organização do trabalho são utilizadas para aumentar a produtividade e reduzir custos, mas também visam quebrar a capacidade de resistência dos trabalhadores e, conseqüentemente, do movimento sindical. (DIEESE, 2007, p. 15-16)

É possível perceber a flexibilização das relações de trabalho por intermédio das negociações diretas ocorridas entre sindicatos e empresas, bem como pelas contínuas tentativas de modificação da legislação trabalhista em nível institucional. Por fim, ela pode se dar de forma bastante significativa e generalizada, com alterações efetuadas pelas imposições unilaterais das empresas, a despeito de qualquer previsão legal ou negociação coletiva (DE GRAZIA, 2007, p. 149).

Importante destacar que o problema central não se resume aos que são pró ou contra a flexibilização, mas sim na ausência de forças das organizações do trabalho para confrontarem o capital, evitando que este domine de forma unilateral e absoluta o tempo e a vida dos trabalhadores (DE GRAZIA, 2007, p. 57).

Quanto ao Brasil, o momento histórico no qual a flexibilização da duração do trabalho pôde ser percebida foi a ditadura militar. Isso porque o enfraquecimento da classe operária era muito eficaz para a manutenção de um governo autoritário. Há uma espécie de amolecimento ou folga na rigidez incutida no direito do trabalho, para que o Estado possa se manter fortalecido, controlando as massas. A quebra de rigidez do direito do trabalho se aproveitou da impossibilidade de reação por parte da classe trabalhadora e de suas entidades face a repressão que marcou à época (RAMOS FILHO, 2012, p. 361).

O governo Collor e, posteriormente, o governo de Fernando Henrique Cardoso deram um forte impulso nas propostas de desregulamentação, flexibilização, privatização acelerada e desindustrialização, por intermédio da adoção de uma política de corte neoliberal. Enquanto a força de trabalho industrial experimentava seu enfraquecimento, as modalidades do trabalhador precarizado como subproletariado, terceirizado e subempregado se

ampliaram. Os parques direitos trabalhistas conquistados durante várias décadas de luta e ação dos trabalhadores foram desmontados pelo governo FHC (ANTUNES, 1999, p. 239-240).

Além disso, a mundialização do capital apresentou a flexibilidade como resposta para a redução do “custo Brasil” e para elevar o país a um nível compatível com a concorrência no mercado internacional. Soma-se a isso a flexibilidade estrutural, que afasta a rigidez da CLT no que se refere à admissão e demissão de trabalhadores, pois elas se dão de maneira bastante simples, de acordo com as flutuações da produção, funcionando como instrumento para rebaixar os salários (DE GRAZIA, 2007, p. 150).

O patronato goza de poderes absolutos para determinar quais são os direitos dos trabalhadores previstos na CLT e na Constituição que continuarão sendo respeitados, pois a ameaça do desemprego ou a necessidade de sair dele dão a eles tal respaldo. É como se não houvesse legislação alguma em defesa dos trabalhadores, fazendo com que a resistência apresentada se converta em ameaças de fechamento da empresa ou de necessidade de implementação de quantias expressivas de demissões (DE GRAZIA, 2007, p. 153).

Além do mais,

Mesmo onde as mudanças são introduzidas por meio de negociações, o medo e a impotência diante do poder quase absoluto do capital acabam predominando como mostra o exemplo recente da Volkswagen de São Bernardo. À ‘ousadia’ dos trabalhadores que rejeitaram em assembleia, praticamente por unanimidade, primeiro o banco de horas (agosto de 2011) e depois a proposta de redução de 15% nos salários e na jornada (novembro de 2011), a empresa imediatamente respondeu com 3 mil demissões. Resultado: depois de protestos, greve, novas negociações, etc., os trabalhadores acabaram cedendo. Em posição de total desigualdade, os trabalhadores, mesmo nos setores mais avançados e combativos, não têm nem meios para verificar a veracidade das ameaças – sem acesso aos dados contábeis reais da empresa – nem condições para resistir às ameaças ou dar outro tipo de resposta, ainda mais num quadro em que também os dirigentes sindicais só conseguem movimentar-se na defensiva. (DE GRAZIA, 2007, p. 154)

A flexibilização em si não deve ser vista como a grande vilã, mas o problema principal resta determinado pela sua amplitude e modalidade. A forma como esse mecanismo é aplicado é o que dita quais acordos com modulação da jornada são benéficos aos trabalhadores ou não (DE GRAZIA, 2007, p. 242).

As atuais flexibilizações impostas unilateralmente pelo capital não melhoram em nada a expropriação do tempo de vida dos trabalhadores. Isso porque a padronização dos horários advinda com a sociedade industrial não foi uma reivindicação dos trabalhadores, pelo

contrário, há muita resistência por parte deles. Com ela, o trabalhador precisa estar à disposição das necessidades da empresa 24 horas por dia (DE GRAZIA, 2007, p. 242).

Os trabalhadores valorizam situações em que a flexibilização da jornada respeita certas regularidades nos horários diários, ao mesmo tempo em que há um gozo de folga relativamente constantes por estes. Do contrário, os trabalhadores rejeitam as empresas com horários muito diversificados, que mudam toda semana de modo imprevisível e totalmente a seu critério (DE GRAZIA, 2007, p. 242).

Assim, a conclusão a que se chega é a de que o problema não se encontra na flexibilização dos horários, pois os trabalhadores aprovam jornadas maleáveis. No entanto, a relação capital-trabalho impõe a jornada fixa e flexível de modo que apenas a parte detentora do capital a defina. O fato da flexibilidade se encontrar apenas disponível para uma das partes é o real problema. O trabalhador fica a cargo de cumprir rigidamente os horários conforme lhe é imposto. É como se estivesse à disposição 24 horas por dia, já que pode ser chamado ao labor a qualquer momento, não conseguindo programar os demais âmbitos de sua vida (DE GRAZIA, 2007, p. 243).

Outra consequência desse tipo de flexibilização é o reforço da individualização das relações de trabalho. Essa tendência de particularizar o trato das necessidades dos trabalhadores leva a uma maior facilidade na manipulação da classe por parte da chefia, no momento de negociação da permissão de liberação do labor para reposição de horas devidas (DE GRAZIA, 2007, p. 244).

Ademais,

No Brasil, embora a grande maioria dos trabalhadores ainda continua imune à ação das tecnologias mais modernas, a ausência de mecanismos de autocontrole sobre as jornadas moduladas, sobre o volume e o ritmo de trabalho é ainda mais generalizada, atingindo empresas com antigas e novas tecnologias. Com exceção das montadoras e algumas poucas empresas nas quais o sindicato e principalmente a organização e combatividade dos trabalhadores têm um peso maior, a ausência de qualquer cláusula inibindo ou limitando medidas de intensificação ou flexibilização deixa os trabalhadores totalmente vulneráveis às decisões unilaterais do capital. Sem mencionar os inúmeros casos em que o banco de horas ou outras formas de flexibilização foram adotados sem nem mesmo terem como contrapartida a redução de jornada. (DE GRAZIA, 2007, p. 245-246)

A flexibilização ocorrida no Brasil é utilizada como um mecanismo a serviço dos detentores de capital, ressaltando a importância do aumento da produtividade e da lucratividade a todo custo. A justificativa seria de que o país precisa desse tipo de

posicionamento diante do mercado globalizado que enfrenta. Os trabalhadores são maltratados e colocados em posições de fragilidade, sendo obrigados a abdicar de seus direitos para se manterem ativos no mercado.

O fato é que a flexibilização da duração de trabalho deveria ser utilizada para auxiliar na disposição de condições dignas e salutaras de trabalho aos indivíduos. Todavia, as empresas se aproveitam desse instrumento para explorar a classe obreira, sugando todas suas forças e os deixando em condições degradantes de trabalho. O problema então não seria a flexibilização em si, pois ela poderia ser aplicada de modo benéfico ao trabalhador, mas sim a forma como a prática se dá. Por isso, o Estado possui um papel importante de limitador de tais abusos através de fiscalização e regulamentação de determinados aspectos dessa relação.

Destaca-se que o discurso aqui não é condizente com um engessamento da legislação trabalhista, ignorando a possibilidade de flexibilização. Tem-se consciência de que a possibilidade é importante, quando tem como base a preocupação com a manutenção da competitividade da empresa no mercado de consumo, independentemente se global ou local. No entanto, também é relevante o fato de que os trabalhadores não podem perder condições de trabalho já adquiridas, enfraquecendo o ordenamento justtrabalhista.

2.2 Sobre a duração de trabalho e suas possibilidades

A duração do trabalho pode se dar de diversas formas, dependendo da regulamentação existente em cada país. Alguns meios de flexibilização podem ser identificados de forma bastante clara em disposições legais, inclusive internacionais, como a previsão de jornada em tempo parcial, as horas extraordinárias, dentre outros, que serão abordados a seguir.

Verifica-se que a jornada de trabalho é importante na qualidade do emprego, repercutindo na saúde e segurança laboral, além de influenciar no equilíbrio entre a vida pessoal e familiar do indivíduo, bem como na organização do trabalho no interior da empresa.

A origem etimológica da palavra jornada⁵ se encontra relacionada com a noção da palavra em latim *die* (dia), a qual equivale a palavra italiana *giorno*, *giornata* e a

⁵Sadi Dal Rosso aduz que: “*Etimologicamente, jornada deriva do latim dies (dia) e de seus complementos, diurnus e diurnalis. Em francês encontramos a expressão journée, que procede de jour (dia) e remonta 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 aparecerem nas línguas modernas não contêm o sentido de tempo de trabalho*”

francesa *jour, journée*. Independente da língua, a palavra jornada traz consigo, mesmo que de modo genérico e indireto, a ideia de tempo de trabalho. Primordialmente, a definição de jornada servia para definir o trabalho realizado durante um dia. Isso porque nas sociedades agrícolas, anteriormente a descoberta da luz elétrica, o labor se dava do nascer ao pôr do sol.

Na origem, pois, a expressão jornada está associada ao trabalho realizado durante um dia. A medida do tempo de trabalho seria o dia, com base no ‘relógio’ da natureza. Com efeito para sociedade com base agrícola e sociedades que não dispõem de meios materiais e tecnológicos para vencer a barreira da natureza, o nascer e o pôr-do-sol representam limites intransponíveis para o exercício do trabalho. Por isso, o tempo de trabalho se mede pelo dia. O trabalho vai do clarear do dia ao pôr-do-sol. (DAL ROSSO, 1996, p. 44)

Com a invenção da energia elétrica, tais limites puderam ser expandidos, tendo a organização social que limitá-los. Assim, ela correspondia ao lapso temporal diário pelo qual o empregado, por meio de um contrato de trabalho, colocava-se à disposição do empregador. Todavia, sua definição semântica deixou de corresponder a essa ideia primária. A cultura da língua portuguesa passou a permitir a associação da jornada ao tempo de trabalho diário com lapsos temporais maiores, como os semanais, mensais e anuais.

Nesse sentido:

Com o passar dos anos, a expressão jornada deslocou-se de sua raiz etimológica, o dia, para incorporar medidas de tempo inferiores ao limite natural do sol a sol, bem como períodos de trabalho que tomam como parâmetros de mensuração a semana, o mês ou o ano. Perpetra-se um verdadeiro atentado à precisão linguística. Onde, senão no português, poder-se-ia afirmar uma ‘jornada’ de 2.000 horas? (DAL ROSSO, 1996, p. 45)

O legislador brasileiro corroborou tal amplitude semântica, com a previsão da jornada semanal no art. 59, § 2.º, da CLT⁶. Nos outros países, a expressão jornada deixou de se associar ao trabalho, dando espaço a expressões como horário de trabalho e tempo de trabalho (FONSECA, 2012, p. 16; DIEESE, 2007, p. 16-17).

mas apenas a ideia 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. (DAL ROSSO, 1996, p. 44)

⁶ “Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. [...] § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. Disponível em: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 22 de novembro de 2015.

A Organização Internacional do Trabalho traz a definição do período correspondente a jornada semanal de trabalho como sendo:

Normal weekly working hours: [...] normal (or regular) weekly hours of work are understood as the hours of work fixed as such by laws and regulations. They are taken as indicating the number of hours per week in excess of which any time worked is remunerated at overtime rates. If the law allows normal hours of work to be averaged over a specified period, and therefore for an increase of weekly working time for individual weeks, the mandated average is reported. (ILO, 2013, p. 3)

Importante enxergar a luta pela redução da jornada como uma das reivindicações mais relevantes do mundo do trabalho, visto que ela representa um mecanismo de contraposição à extração do sobretabalho realizado pelo capital. A emancipação do trabalhador depende disso para que os trabalhadores se livrem do domínio do capital, que advém desde a Revolução Industrial, perdurando contemporaneamente com a acumulação flexível do toyotismo e da era da máquina informacional (ANTUNES, 2005, p. 90-91).

A jornada de trabalho ocupa uma posição concreta decisiva na relação entre as classes. É o fogo que queima. É a espada que corta. Se para os capitalistas a capacidade de organizar o trabalho e distribuir os tempos de modo a otimizar a utilização do capital constante é um fator que faz a diferença em ambientes de competição intensa, para os trabalhadores é crucial controlar a distribuição dos tempos de acordo com as condições particulares de cada um e gerar novos tempos de não trabalho dos quais possam usufruir para o desabrochar pessoal e coletivo. Qualquer dirigente sindical conhece de experiência própria a centralidade dessa questão no âmbito das relações entre as classes sociais. (DAL ROSSO, 1996, p. 14)

A partir dessa conceituação já é possível destacar a importância da limitação da jornada de trabalho na vida dos trabalhadores, sendo fundamental a regulamentação por parte do Estado. Caso contrário, as empresas explorariam a força de trabalho de forma exaustiva, degradante e desumana. A jornada de trabalho visa encontrar um equilíbrio entre vida profissional e tempo livre para o gozo com a família e para cuidado com a saúde e a qualificação profissional.

A perspectiva da redução da jornada de trabalho está tão presente que é um dos pontos nevrálgicos a serem defendidos pela OIT, conforme segue:

The regulation of working hours remains a vital issue to the ILO and its constituents as it lies at the core of the employment relationship. In addition, the regulation of working time impacts on the protection of the physical and

mental health of workers; the reconciliation of work and personal life, which is of growing importance and has a direct impact on employment opportunities for men and women; and wages, including overtime. (ILO, 2013, p. 4)

A Convenção nº 1 da OIT de 29 de outubro de 1919 delimitou a jornada em 8 horas diárias e 48 semanais para o setor da indústria, tendo cinquenta e dois países como signatários. O Conselho da União Europeia deliberou sobre a duração máxima do trabalho semanal, inclusive com as horas extras, chegando ao limite máximo de 48 horas para todos os trabalhadores, passando a vigorar em 23 de novembro de 1964 (DIEESE, 2007, p. 22-23).

A partir da década de 1980, nos países desenvolvidos, e da década de 1990, nos países em desenvolvimento, as inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva e a flexibilização do uso do tempo de trabalho apresentaram novos elementos que alteraram a extensão e a intensidade da jornada. As novas formas de distribuição da duração do trabalho tornaram a discussão sobre a jornada mais complexa. A título exemplificativo, merece destaque o banco de horas, o trabalho em domingos e feriados, a terceirização, o trabalho temporário, em tempo parcial, em turnos de revezamento, o trabalho autônomo e a domicílio, o trabalho noturno, dentre outros, sendo alguns deles melhor estudados nessa parte da pesquisa (DIEESE, 2007, p. 18).

Dependendo da ocupação, pode-se chegar a diferentes horas médias trabalhadas. Tal heterogeneidade pode ser constatada por meio da regulamentação distinta quanto aos empregados com carteira assinada, os funcionários públicos e os trabalhadores domésticos, por exemplo. No Brasil, os empregados formalmente contratados têm uma jornada de 44 horas semanais regulamentadas pela CLT (Consolidação da Leis do Trabalho) e pela Constituição Federal de 1988. Já os funcionários públicos gozam de uma jornada máxima de 40 horas semanais, enquanto a jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos, até pouco tempo atrás, não tinha limite máximo. A falta de vínculo empregatício ou ausência de sua formalização faz com que os trabalhadores informais fiquem excluídos da regulamentação legal.

Com isso, os trabalhadores autônomos, empregados domésticos, ou sem carteira assinada e não remunerados acabam não sendo atingidos pela redução da jornada de trabalho. A única categoria ocupacional que gozará de eventual redução será de empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada. De acordo com a OIT⁷, essa parcela de pessoas

⁷ Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/jornada_brasil_70.pdf>. Acesso em: 26 de setembro de 2015.

corresponde a 33,2%, o equivalente a 31,9 milhões de trabalhadores. Desse montante, 58,6% dos trabalhadores brasileiros laboravam mais de 40 horas por semana em 2008, enquanto que 41,4% trabalhavam 40 horas ou menos por semana. Assim, calcula-se que a redução da jornada para 40 horas semanais afetaria diretamente 18,7 milhões de trabalhadores brasileiros.

A média das horas laboradas pelos trabalhadores com carteira assinada foi de 43,9 horas em 2008, quase se equiparando à jornada legal. Já os empregados que tem a jornada mais longa trabalham o equivalente a 47,1 horas, seguidos pelos domésticos com carteira assinada, que laboram 44,6 horas. A média para aqueles inseridos na informalidade é mais curta, uma porque falta trabalho para realizar, mesmo se tratando de subempregos, outra porque executam trabalhos em tempo parcial, merecendo destaque as mulheres, diante da necessidade de ajustar seu labor com responsabilidades domésticas e familiares.⁸

A duração de trabalho sempre seguiu um nível substancial de uniformidade nas técnicas utilizadas. A maioria dos países segue os padrões internacionais, tornando bastante similar a estrutura de sua legislação. Isso se dá com a limitação das jornadas de maneira que possam ser cumpridas antes mesmo do pagamento de horas extras, e de se extrapolar os limites adicionais da jornada extraordinária. Ao identificar tal padrão, a OIT passou a comparar a legislação referente à duração de trabalho em todo o mundo, inclusive os limites de jornadas semanais (LEE et al, 2009, p. 10).

Isso não quer dizer que não seja possível analisar-se as mutações do ordenamento jurídico por meio do método interdisciplinar. Tal missão, por mais difícil que pareça, deve ser enfrentada pelos juristas preocupados com o confinamento teórico e científico do Direito (OLIVEIRA; BRITO, 2013, p. 343)

Uma alternativa bastante utilizada ao redor do mundo é o trabalho em tempo parcial. Ele ocorre quando a jornada de trabalho é reduzida de maneira considerável, chegando a ser equivalente a menos da metade da normal em alguns lugares. O problema aqui é que mais uma vez o capital se aproveita para precarizar as relações de trabalho.

As políticas sociais e de emprego trazem à tona a promoção do trabalho em tempo parcial em alguns países. Isso ocorre na Europa, como forma de ajudar a inclusão de grupos com baixo nível de representatividade a ingressar no mercado de trabalho. Um exemplo clássico seria o das mulheres, que buscam ajustes de duração do trabalho para que haja igualdade entre os sexos. Já na Jamaica, os incentivos políticos para o trabalho flexível, como a vinculação do aumento no trabalho em tempo parcial a benefícios de seguro de vida e saúde,

⁸ Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/jornada_brasil_70.pdf>. Acesso em: 26 de setembro de 2015.

licença para tratamento de saúde e férias anuais, são os maiores incentivos para a implementação do trabalho em tempo parcial. Com isso, inicia-se o interesse dos países em desenvolvimento nos esquemas de horário flexível, permitindo aos trabalhadores um grau de controle sobre as horas laboradas, desde que respeitado um limite mínimo determinado (LEE et al, 2009, p. 133).

Guy Standing tece críticas:

[...] Na maioria dos países, o sujeito que trabalha em regime de meio período é definido como empregado ou remunerado por menos de 20 horas semanais. Seria mais preciso chamá-los de *supostos* trabalhadores de meio período, uma vez que muitos que escolhem ou são obrigados a ter um emprego de tempo parcial acham que têm de trabalhar mais do que o previsto e mais do que são pagos para fazer. Os trabalhadores de meio período, muitas vezes mulheres, que decaem na carreira, podem acabar mais explorados, tendo que fazer muito trabalho por tarefa não remunerado fora de suas horas pagas, e mais autoexplorados, tendo de realizar trabalhos extras para manter um lugar de algum tipo. (STANDING, 2014, p. 35, grifo do autor)

No Brasil, o trabalho parcial varia entre uma e vinte horas semanais, sendo considerado um subemprego, conhecido como “bico”. Na maioria dos casos, essa opção não é escolhida voluntariamente pelo trabalhador, sendo imposta pela empresa ou pela falta de trabalho em tempo integral. A consequência disso é que as relações de trabalho são desregulamentadas, não havendo que se falar em preservação de direitos sociais, uma vez que são reduzidos ou inexistentes nesses casos (DE GRAZIA, 2007, p. 47).

O problema é que esse tipo de trabalho é encarado pela empresa e pelos governos como alternativa para a criação de mais empregos ou como opção para a proposta de redução de jornada. Contudo, a ideia do trabalho parcial confronta a proposta da redução do tempo de trabalho, pois escancara a desigualdade entre a minoria de trabalhadores estáveis e os demais. Além disso, nota-se uma substituição entre o trabalho parcial e o trabalho integral, o que não gera novos postos, mas apenas uma intensificação do trabalho já existente (DE GRAZIA, 2007, p. 47).

Se de um lado se tem o trabalho em tempo parcial, de outro está a prática de horas extraordinárias, ou seja, horas suplementares de labor que extrapolam a jornada regular diária. Há previsão desse prolongamento da jornada em alguns países, bem como nas normas internacionais, desde que respeitadas certas limitações.

Da década de 1980 em diante, a redução da jornada deixou de ser tendência, uma vez que se encontra diretamente relacionada com o aumento das horas extraordinárias. Isso

faz com que cresça cada vez mais a distância entre a jornada legal e o número de horas efetivamente laboradas (DE GRAZIA, 2007, p. 48).

Observa-se que o estudo da duração da jornada laboral exige que seja levada em consideração a dimensão da jornada total, e não apenas a extensão da jornada normal de trabalho. Esta seria a soma da jornada normal com as horas extras efetuadas. A jornada semanal normal de trabalho corresponde à estipulada por lei, convenção ou acordo coletivo, que fixa o limite máximo de tempo de labor a ser executado, mediante recebimento de uma contraprestação pecuniária. O tempo ultrapassado será considerado hora extraordinária, remunerada através do pagamento de adicional (DIEESE, 2007, p. 20-21).

A dificuldade se encontra na identificação do que seria considerada longa jornada, ainda mais na perspectiva internacional. Isso se dá porque o conceito daquela tida como extensa é relativo, dependendo da quantidade de horas entendida por bastante para causar prejuízos à segurança e à saúde dos trabalhadores. O exame da questão deve compreender a análise das horas excedentes à jornada normal prevista na legislação vigente, pois se parte do pressuposto de que as jornadas legais determinam um nível socialmente aceitável de tempo de trabalho. Outro aspecto a ser observado é quando se ultrapassa o máximo de horas de labor além do que é sabido causar consequências negativas para os trabalhadores. Aqui se ressalta a saúde e a segurança do trabalhador como pontos cruciais. E, por fim, deve-se levar em consideração a vontade do trabalhador quanto ao cumprimento das jornadas, podendo ser estas curtas ou longas (LEE et al, 2009, p. 37-38).

Para os padrões internacionais, as horas extras devem se sujeitar a um limite, sem a indicação de um nível em particular. A única exigência do Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT é que tais limites sejam razoáveis e coerentes no que se refere à prevenção da fadiga e à garantia de tempo suficiente para que os trabalhadores se dediquem ao seu tempo livre. As legislações dos países geralmente estipulam limites para horas extras de forma diária, semanal, anual, ou combinando esses limites (LEE et al, 2009, p. 18).

Sobre as horas extras, a OIT preceitua ainda que:

The regulation of normal working hours will have little effect on the actual working hours unless overtime is restricted to reasonable limits. Overtime⁹

⁹ Para os ingleses, a expressão *overtime* se reveste da excepcionalidade que deveria estar atrelada a realização de horas extras. As horas adicionais podem ser descritas por três diferentes tipos, quais sejam: o *overtime*, que corresponde as horas extras executadas por trabalhadores de tempo integral; a *extra hours*, que se referem ao trabalho realizado em tempo parcial e estendido até o limite da jornada integral; e *extended hours* para as horas não pagas. Acrescente-se ainda as *horas moduláveis*, que tratam daquelas previstas pela modulação do tempo

can be importante for enterprises by providing them with the flexibility to deal with fluctuations in demand, seasonal work, or other unpredictable circumstances. It can also be beneficial for workers (if properly regulated) where overtime work is compensated with premium pay or days in lieu of time worked. Nevertheless, it is important that limits are available to prevent abuse of this measure. Recurrent, consistent, or excessive use of overtime not only can circumvent working hour legislation on normal weekly hours, but can have profoundly negative consequences for the physical and mental health of workers as well as safety in the workplace. Unscheduled overtime or overtime without advance warning can also have consequences for workers' personal or Family lives, which may place additional stress on workers in the workplace and may not be compensated well enough to cover expenditures outside (e.g. extra child care, etc.). (ILO, 2013, p. 10)

As leis, convenções e acordos que normatizam a extensão das jornadas, bem como as que limitam as horas extras, buscam firmar regras para que se respeite os padrões aceitos e estabelecidos por cada sociedade, nos diferentes momentos históricos. A expressão “horas extraordinárias” tem como objetivo caracterizar algo excepcional, fora do comum, singular, sendo esta terminologia utilizada na literatura espanhola e na Constituição brasileira. Isso leva a crer que muitos países se utilizam das horas extras como autorizações especiais, sendo concedidas apenas quando identificados fatos extraordinários. No Brasil e em alguns outros países, o uso das horas extras passou a ser cotidiano, sendo a jornada excedida diariamente (DIEESE, 2007, p. 21).

Já na Europa, por exemplo, pode-se utilizar de uma determinada quantidade de horas extras em um dia ou em uma semana, desde que estas respeitem o limite mensal ou anual, o que impede que sejam prestadas todos os dias ou semanas. A legislação ainda prevê, em alguns países, a necessidade de autorização prévia de órgão competente para que seja efetivado o uso de horas extras (DIEESE, 2010, p. 5-6).

O custo fixo da força de trabalho influencia no uso ou não de horas extras pelo empregador. Isso porque eles independem do número de horas trabalhadas, vinculando-se apenas à quantidade de trabalhadores contratados. Logo, o patronato se preocupa em comparar o custo marginal da contratação de um novo trabalhador com o do uso das horas extras, principalmente em períodos de redução da jornada normal de trabalho. Assim, quanto menor o custo fixo da contratação e maior o adicional das horas extras, haverá mais chances de contratação de novos trabalhadores (DIEESE, 2007, p. 24-25).

trabalhado além do tempo normal do dia ou da semana e depois compensada com a dispensa de período equivalente ou superior em outro dia (DIEESE, 2007, p. 21-22).

Inúmeras são as justificativas utilizadas pelas empresas para a aplicação de horas extras como, por exemplo, para ajustar a produção em função da demanda e da urgência, além de incentivar a contratação temporária que atende às demandas dos períodos de incerteza, e servir de complemento aos baixos salários recebidos pela jornada normal de trabalho. Tem-se também a supressão da escassez da mão de obra qualificada, a otimização do uso do maquinário e equipamento, com a execução de reparos e manutenções fora do horário normal de labor. Além disso, facilita a supressão de ausências decorrentes de enfermidade, férias ou absenteísmo (DIEESE, 2006, p. 3).

A sociedade prima pelo crescimento da economia e da produtividade do trabalho, que devem acontecer pautados em certo grau de consciência social, organização sindical e tradição. A redução da jornada normal de trabalho é utilizada para reduzir a jornada total trabalhada. Contudo, ela sozinha não será suficiente, devendo outras condições serem impostas para reforçar a proteção ao trabalhador. Para tanto, é importante ter em mente que não se pode ignorar a tradição e a prática do uso das horas extras, e o arcabouço legal de regulamentação em que esses fatores estão inseridos (DIEESE, 2007, p. 28).

O debate deve se ater não só à questão da redução da jornada total trabalhada, mas também a redução da jornada normal de trabalho. Ela é um importante instrumento para redução da jornada total, gerando assim novos postos de trabalho. Não se pode tolerar negligências na possibilidade de compensação por meio do uso de horas extras. Para isso, deve-se firmar um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal, ou uma política pública nesse sentido, gerando novos empregos e impedindo a compensação da redução pela utilização das horas extraordinárias (DIEESE, 2007, p. 31).

A aplicação das horas extraordinárias no caso brasileiro se dá por meio do ordenamento jurídico, tentando respeitar as disposições internacionais e constitucionais nesse sentido. Nos meses de outubro e novembro de 1988, o crescimento do emprego foi nitidamente visível, tendo diversos setores apresentado saldos positivos entre admissões e demissões, mesmo que diante da forte recessão iniciada no segundo semestre. No decorrer dos anos, o aumento das horas extraordinárias seguiu se incorporando à rotina normal de grande parcela da classe trabalhadora brasileira.

A lei ordinária traz em seu dispositivo que a prestação do serviço se limita pela jornada de 8 horas por dia ou 44 horas semanais, permitindo que o empregador contrate

horas extraordinárias quando houver motivo de força maior, serviços inadiáveis ou quando sua inexecução acarretar prejuízo manifesto conforme consta no art. 61 da CLT¹⁰.

A limitação constitucional na jornada de oito horas diárias é contornada pela previsão de que o empregador pode exigir do empregado horas extras. O fato de impor limites ao exercício desse direito, com a fixação de duas horas extras por jornada, não altera o fato de que há uma ambivalência no direito do trabalho inserido na Constituição Federal de 1988. O reflexo disso são jornadas exaustivas praticadas de forma mais habitual do que deveria, extrapolando o limite de dez horas de trabalho, inclusive naqueles casos em que não se constata a necessidade imperiosa. Essa situação é ainda mais grave quando a legislação oportuniza práticas nocivas, como o banco de horas, que são firmados de forma precarizada, por meio de contratos coletivos, fruto muitas vezes de coações e ameaças, e validados pela jurisprudência trabalhista (RAMOS FILHO, 2012, p. 397-398).

Fato é que o tempo efetivo despendido nas atividades profissionais é bastante superior à jornada legal. Há uma expropriação do tempo livre pelo capital, já que ele tenta burlar as conquistas da classe trabalhadora, evitando a redução do seu tempo de trabalho (FONSECA, 2012, p. 152).

Daí porque um dos efeitos da flexibilização e da precarização dos limites legais da duração do trabalho é o uso abusivo das horas extraordinárias pelas empresas, que com isso criam obstáculos para a efetivação dos direitos sociais viabilizados pelas normas de tempo livre ou de não trabalho. O alongamento da duração de trabalho é um modo das empresas intensificarem o labor, implicando na redução do tempo livre da labuta e no aumento do tempo à disposição do empregador. Essa intensificação ocasiona resultados danosos para a saúde do assalariado, afetando sua integridade física e mental, além de suavizar os efeitos de uma eventual redução da jornada no sentido de obstar a necessidade de novas contratações (FONSECA, 2012, p. 155-156).

É importante então considerar exaustiva toda e qualquer jornada superior a dez horas que passa por esse processo precarizador descrito acima. Essa ressalva é importante para Wilson Ramos Filho (2012, p. 398), uma vez que o direito do trabalho pátrio admite variados regimes compensatórios de jornada. Ele cita como exemplo o sistema de 12 x 36, que leva o trabalhador a laborar dia sim, dia não, o que equivale a uma carga horária mensal de 180

10 “Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 22 de novembro de 2015.

horas, estando abaixo das usuais 220; ou então quando há a supressão de um dia ou mais na semana conhecidos como “jornada inglesa” ou “semana espanhola”.

Para que houvesse criação de novos empregos, seria necessário que os empregadores respeitassem a utilização das horas extraordinárias em vários pontos, quais sejam: a criação de novos postos de trabalho, mesmo que temporários, nos momentos de acréscimo da produção; proteção da saúde de seus trabalhadores, evitando o excesso nas jornadas; tempo livre para os trabalhadores usufruírem dos bens produzidos em massa e para seu bem-estar; e a liberação dos trabalhadores para que pudessem se qualificar e aprimorar seus conhecimentos (RAMOS FILHO, 2012, p. 374).

A utilização de horas extras dificulta a criação de novos postos de trabalho, não impedindo o crescimento das taxas de desemprego. No Brasil, os trabalhadores realizam horas extras basicamente pelo fato de que buscam retomar seu antigo poder aquisitivo, e pelo risco de demissão. É inevitável ressaltar as causas disso como a queda da remuneração nos últimos anos, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal. Para as empresas, os motivos que as levam a se utilizar de tal artifício é a necessidade de ajustar a produção de acordo com a demanda e a urgência, além de otimizar o uso das máquinas e equipamentos (DIEESE, 2006, p. 6).

Além disso, desde a Consolidação em 1943, se autorizava o acréscimo da jornada diária de trabalho em no máximo duas horas, mediante condições e limitações de diversas ordens, sempre tendo em vista que tal labor, por extraordinário, haveria de ser evitado, inclusive para preservar a saúde dos trabalhadores. Tanto é assim que a legislação estabelecia a necessidade de prévia autorização pelas autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para a utilização do labor extraordinário nas atividades insalubres a fim de que fossem evitados prejuízos à saúde do trabalhador. Exatamente por ser considerada como extraordinária a prestação de labor para além das horas normais contratualmente estabelecidas, a ordem jurídica sempre estabeleceu, todavia, que os empregados não são obrigados a realizar horas extras, salvo se existir motivo de força maior ou nas hipóteses de serviços inadiáveis ou daqueles cuja inexecução cause prejuízo manifesto ao processo produtivo. Mesmo a doutrina tradicional do Direito Capitalista do Trabalho sempre reconheceu que tais limitações impostas à liberdade contratual obedeciam aos imperativos de ordem pública, como fator de preservação da saúde dos trabalhadores, diminuindo os gastos públicos para a recuperação dos trabalhadores enfermos pelo excesso de trabalho a que tenham sido submetidos. Contudo, de modo contraditório, sob a alegação da manutenção dos empregos, se precarizam as garantias legais dos empregados sem exigência de qualquer garantia de emprego aos trabalhadores submetidos ao banco de horas. (RAMOS FILHO, 2012, p. 374).

Até 2004, ocorreu a queda nos rendimentos dos trabalhadores, assim como a elevação da taxa de desemprego, o crescimento da execução de horas suplementares, e a baixa criação de novos postos de labor com carteira assinada, dando a ideia de que este seria o caminho para compensar a perda do poder aquisitivo. No citado ano se percebeu uma leve melhora nos rendimentos e nos níveis de emprego, diminuindo ao mesmo tempo, a realização de horas extras e a taxa de desemprego (DIEESE, 2006, p. 6).

As horas suplementares perderam sua real aplicação no sentido de trabalho extraordinário, uma vez que deveria ser entendida como uma hora a ser remunerada de modo diferenciado, ante o prejuízo causado ao trabalhador, tanto pela extensão quanto pela desorganização de seu tempo livre. Com a implantação do banco de horas, o valor da hora trabalhada a mais se equiparou com a hora trabalhada a menos (DIEESE, 2011, p. 9).

As alternativas para a jornada de trabalho são bastante amplas e regulamentadas também no Brasil. Impossível ignorar o fato de que as horas extraordinárias e demais meios de flexibilização, muitas vezes, dificultam a implementação da redução da jornada de forma efetiva, conforme será disposto mais adiante.

Aqui também é imprescindível a análise do caso japonês, um dos países com maior comprometimento da força de trabalho com suas funções dentro da empresa. É possível perceber isso pelos índices de horas suplementares atingidos naquela localidade, tendo estes se estendido sobremaneira, extrapolando os limites considerados suportados pelo trabalhador de forma saudável.

Em 1947, foi implementada a legislação trabalhista japonesa conhecida como Lei de Padrões do Trabalho, que trata dos contratos de trabalho, jornadas, salários, acidentes, dentre outros pontos relevantes. A Lei de Bem-estar de Trabalhadores que Cuidam de Crianças ou Outros Membros da Família foi incluída em 1995, com o objetivo de promover a continuidade dos indivíduos no mercado de trabalho. Referida lei insere a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho pelos empregadores para, que possibilitem seus empregadores de cumprir suas obrigações familiares (DIEESE, 2007, p. 249-250).

O Japão possui uma jornada regulada por lei, sendo alterada por acordo negociado entre empregador e empregado, ou por empregador e sindicato. Ela se limita a 8 hora diárias ou 40 horas semanais, não se aplicando aos supervisores, gerentes e trabalhadores temporários. É possível laborar mais de 8 horas por dia, desde que respeitada a média mensal de 40 horas extras. Os trabalhadores entre 13 e 15 anos devem ter a jornada de 7 horas diárias, com a inclusão do horário escolar. Já os de 15 a 18 anos podem vir a laborar até 10 horas diárias, sob a condição de que no dia seguinte sua jornada seja reduzida para 4 horas. Os servidores

públicos podem vir a trabalhar mais de 10 horas diárias, apenas se existente necessidade temporária (DIEESE, 2007, p. 244-245).

É de se reconhecer que o Japão enfrentou durante a década de 90 uma forte redução da jornada efetiva de labor, com a implementação de medidas como a regulação e o aumento dos dias de férias, aumento do adicional de horas extras e limitação das mesmas. A política japonesa tentou conciliar a redução da jornada normal com a redução das horas extraordinárias, sendo a jornada atual correspondente a 40 horas semanais, conforme já afirmado acima (DIEESE, 2010, p. 5).

Impossível ignorar o fato de que as longas e intensas jornadas, as quais os japoneses vêm se sujeitando refletem em uma crescente e incessante cobrança por produtividade e eficiência. Daí, advém as reclamações de altos níveis de depressão, ansiedade e estresse (DIEESE, 2007, p. 245-246).

Devido a essas constatações e tendências, o Ministério lançou em agosto de 2000 o Guia de Trabalhadores para uma Melhor Saúde Mental no Trabalho. Esse guia estabelece quatro princípios para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores: autocuidado – o trabalhador deve saber reconhecer e cuidar de seu estresse; cuidados pelos superiores – melhora do ambiente de trabalho e aconselhamento por parte dos superiores; cuidado em casa por equipe da saúde do trabalho e cuidado de uma equipe terceirizada – contratação de profissionais especializados em saúde, de instituições fora do local de trabalho. Em fevereiro de 2002, foram estabelecidas as Medidas Compreensivas de Prevenção de Desordens na Saúde Causadas por Excesso de Trabalho, que sugerem a diminuição da jornada de trabalho (limitando a jornada extraordinária a não mais que 45 horas mensais), o gozo do direito de férias remuneradas e a prática contínua de controle da saúde. (DIEESE, 2007, p. 246)

Por isso, o Japão ilustra bem a forte relação existente entre a jornada efetiva e as horas extras. Dentre os países desenvolvidos, ele tem a jornada anual mais longa, que chegou a 2.426 horas em 1960. A partir desse ano, o país passou por três fases para efetuar um processo de redução da jornada. A primeira se deu de 1960 a 1975, momento em que a jornada apresentou uma forte queda, que, contudo, não foi suficiente para retirar a posição de país desenvolvido com a mais alta jornada de trabalho. O período entre 1975 e 1987 corresponde à segunda fase, em que houve um período de estabilidade; e por fim a terceira fase deu-se a partir de 1988, momento em que ocorreu uma nova queda. Observa-se que em 1987 houve a adoção de um novo código de trabalho, impulsionando a redução. Em 1991 foi publicado um manual versando sobre férias e horas extras pelo Conselho do Trabalho (DIEESE, 2010, p. 4).

No caso japonês, as horas extraordinárias são negociadas entre trabalhadores e empregadores ou entre sindicatos e empregadores, por meio de acordo escrito. Elas devem ser realizadas de forma temporária, conforme previsão legal, quando ocorridos acidentes ou as circunstâncias excepcionais. Os trabalhadores expostos a condições insalubres, bem como os que exercem atividades subterrâneas devem respeitar o limite máximo de duas horas extras por dia. Das 18h às 22h, as horas suplementares valem 25% sobre a hora normal, enquanto que entre as 22h e 5h, o pagamento vai para 50%. Feriados e domingos das 9h às 22h, o pagamento será de 35%, e das 22h até às 0h, ele sobe para 60% do valor da hora normal (DIEESE, 2007, p. 246).

No Japão, a jornada extraordinária não remunerada é uma prática muito comum, estando sua média em torno de 30 horas semanais. As empresas contabilizam as horas suplementares a partir da primeira hora excedente trabalhada além da jornada normal, pois elas entendem que seus funcionários deveriam laborar as horas extras sem pagamento, demonstrando assim seu comprometimento e apoio ao resto da equipe (DIEESE, 2007, p. 247).

É de se concluir que o Japão pode ser um país modelo de aplicação de jornadas extensas de labor, tanto que os japoneses enfrentam muitos problemas com relação a doenças psíquicas relacionadas a sobrecarga de trabalho. Seu comprometimento com a empresa a que estão vinculados os levam, em muitos casos, às últimas consequências, como a morte por excesso de trabalho (*karoshi*).

Nas palavras de Zygmunt Bauman: *“Os trabalhadores devem desaprender a dedicação ao trabalho duramente adquirida e o apego emocional duramente conquistado ao local de trabalho, assim como o envolvimento pessoal no conforto desse ambiente”*. (BAUMAN, 1999, p. 120)

Logo, a preocupação com as horas extraordinárias é de que o capital a utilize para ludibriar as imposições legais, que buscam firmar limites de acordo com a saúde e segurança do trabalhador. É importante prestar atenção às empresas que tentam compensar a redução da jornada com a intensificação do trabalho, e com o uso de uma demanda maior de hora extras por parte dos trabalhadores, anulando os efeitos pretendidos pela redução.

Uma alternativa à larga utilização das horas extras, que aumenta o custo, inclusive nas categorias mais organizadas, majorando o preço em relação à hora normal, foi a compensação de horas. Ela possibilitou que os empregadores evitassem novas contratações, não efetuando o pagamento das horas extras laboradas, mas sim compensando com folgas durante a jornada, conforme acordado entre as partes.

A modulação da jornada de trabalho foi uma das mudanças na gestão do tempo de trabalho que objetivou intensificar o ritmo do labor, sendo popularizado no Brasil como “banco de horas”. Ela leva à dispensa de pagamento de horas extras nos períodos de maior demanda, e evita a contratação de novos trabalhadores (DIEESE, 2007, p. 25-26).

A Lei nº 9.601/98¹¹ regulamentou o banco de horas. Ela prevê um sistema de compensação de horas extraordinárias mais flexível, possibilitando a adequação entre a jornada do trabalhador com a necessidade de produção da empresa, tudo por intermédio das convenções ou acordos coletivos de trabalho. Quando há um aumento na atividade produtiva empresarial a jornada pode ser ampliada até o máximo de duas horas diárias durante certo período, sem remuneração. Posteriormente, elas são compensadas com a retração da produção, por meio de folgas ou redução da jornada diária até a extinção das horas excedentes.

A implantação do banco de horas enquanto forma de flexibilização do tempo de trabalho é alvo de várias reclamações por parte dos trabalhadores, já que enfrentam dificuldades em utilizar as horas trabalhadas a mais, por estar a cargo da empresa sua definição de quando serão usufruídas, ignorando assim suas necessidades pessoais. Além disso, tem-se a intensificação do ritmo de labor e a queda de sua remuneração, ante a supressão do pagamento de adicionais referentes as horas extraordinárias (DIEESE, 2010, p. 6-7).

Nos lugares em que a compensação de horas é permitida, há a necessidade de proteção dos trabalhadores da exigência de cumprimento de jornadas excessivamente longas. A possibilidade de variação de horários de labor a que estão os trabalhadores sujeitos é substancial e imprevisível, conflitando com sua vida familiar e sua organização quanto à alocação do tempo. Em alguns países em desenvolvimento, observa-se uma tentativa de prevenção das compensações de horas que poderão ser feitas, desde que estabelecidos procedimentos para tanto:

Algumas leis, por exemplo, exigem consulta aos representantes dos trabalhadores ou à inspetoria do trabalho. Na República da Coreia, a utilização de sistemas flexíveis de jornada de trabalho deve ser precedida de um acordo entre os representantes dos empregadores e dos trabalhadores; o limite semanal médio da República Dominicana só pode ser estabelecida com a autorização da autoridade governamental pertinente. Em contrapartida, em Cingapura, os trabalhadores, individualmente, podem acordar o limite de 44 horas como média para um período de duas semanas. (LEE et al, 2009, p. 130)

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em 20 de novembro de 2015.

Para as empresas, a flexibilização é vista como extraordinária e benéfica, ocasionando pressões patronais para que sejam aceitos acordos de bancos de horas. Para isso, utilizam-se de diversos artifícios, como interrupção das negociações nas datas-bases, ameaças e demissões, dentre outros subterfúgios. O principal argumento dos empresários é o da geração e garantia de empregos (DE GRAZIA, 2007, p. 171).

A defesa do banco de horas se dá com base na prevenção das demissões decorrentes de sazonalidade. O processo produtivo em algumas empresas flexibiliza-se para solucionar o problema da empregabilidade. Os resultados dos acordos são sopesados com a convicção de que sem eles a situação seria muito pior para os trabalhadores. Os sindicatos acabam aceitando a flexibilização como meio de combate à política neoliberal e à reestruturação da produção. Pelas negociações, pode-se implantar a redução da jornada de trabalho e controlar as horas extras, por exemplo (DE GRAZIA, 2007, p. 172).

Tal situação, quando analisada, revela-se muito oportuna para os detentores do capital, pois não efetuam o pagamento de horas extras, nem empregam nos períodos de demanda elevada, amoldando a produção à instabilidade do mercado e ajustando a utilização do capital sem custos à flutuação da produção (DIEESE, 2007, p. 27).

Por outro lado,

Para os trabalhadores, não se pode dizer o mesmo, pois perdem a remuneração das horas extras, têm o ritmo de trabalho intensificado, vêem dificultada a contabilização, por si mesmos e por fiscalização externa, das horas trabalhadas e perdem o controle do seu tempo livre, que fica à mercê das flutuações da demanda e do interesse dos empresários, causando problemas familiares. É claro que alguns desses problemas podem ser amenizados, se a modulação for feita através de acordos coletivos e se os trabalhadores tiverem capacidade de negociar condições não tão desfavoráveis, como a compensação de uma hora trabalhada ser feita com duas de descanso, ou a definição da necessidade do aviso do trabalho e da compensação tendo que ser feita com certa antecedência, ou, ainda, ter a possibilidade de tirar o descanso quando preferir, inclusive anteriormente à execução das horas adicionais. (DIEESE, 2007, p. 27)

Para o empresariado, o uso do banco de horas assegura uma produção mais flexível, seguindo a demanda do mercado e gerando economia nos gastos com o não pagamento das horas extras. Já o trabalhador ganha com um maior controle de seu tempo, podendo organizar sua vida conforme suas necessidades e interesses individuais exigem. Na prática, os trabalhadores acabam subordinados às demandas da empresa, não tendo garantias de ressarcimento desses créditos em caso de falência ou demissão (DIEESE, 2007, p. 63).

A compensação de horas é uma ferramenta que pode ser utilizada de forma benéfica para o trabalhador ou não, uma vez que ele pode ser explorado com o exercício de horas extras sob a promessa de que serão compensadas, o que pode lhes custar seu tempo livre de forma irreversível. Mas também, pode facilitar nos momentos em que sua vida profissional precisa melhor se adaptar aos seus outros afazeres, dependendo, então, da necessidade do trabalhador.

No que se refere à fixação de uma jornada mínima, sob a justificativa de que deve se ter um limite para a redução do trabalho, mister se tenha em conta a saúde do trabalhador e a demanda da mão de obra no sistema de produção. A preocupação até que ponto se deve reduzir, devendo ser fixado padrões mínimos de jornada podem vir a ser uma questão levantada diante da discussão da redução da duração do trabalho. Isso porque entende-se que o problema não está na redução brusca da jornada, mas sim na aplicação de qualquer redução. O capital briga para que a redução não exista, então se tal prática conseguir sair vitoriosa desse embate, sua diminuição não se dará sem critérios. Ou seja, caso esta tenha sucesso, passa-se então a discussão acerca de parâmetros limitadores de referida redução.

Nesse ínterim, é de se observar que a redução de jornada de trabalho para dar certo deve seguir alguns pontos importantes. Um deles se refere à sua amplitude, que precisa ser significativa e aplicada em curtíssimo período. Isso porque uma redução de poucas horas na semana e aplicada gradualmente é facilmente absorvida pela reorganização do trabalho e pelos novos processos tecnológicos. Elimina-se as potenciais novas contratações, intensificando-se o labor e nada mais (DE GRAZIA, 2007, p. 253).

O diagnóstico de Giuseppina de Grazia ante a pesquisa realizada em algumas empresas foi a de que:

Nesse sentido, a prática de diversas empresas que fizeram acordos no Brasil e as declarações do representante de recursos humanos entrevistados, mostrando como é perfeitamente possível manter o mesmo nível de produção com o mesmo número de trabalhadores, apesar da diminuição de 4 horas semanais levantam dúvidas sobre a eficácia de uma redução de 44 para 40 horas. Mesmo considerando a disparidade de condições entre os diversos setores de economia brasileira, assim como dentro do mesmo setor, é possível afirmar que o desenvolvimento das forças produtivas permite uma redução bem maior no tempo de trabalho, que – levando em conta apenas as condições objetivas já dadas – poderia perfeitamente situar-se em torno de 30 horas semanais, como reivindicado por alguns setores do movimento sindical. Uma jornada entre 30 e 32 horas semanais (5 dias de 6 horas ou 4 dias de 8 horas) teria certamente um impacto decisivo no enfrentamento do desemprego e traria, aí sim, uma mudança significativa nas condições de vida e trabalho. (DE GRAZIA, 2007, p. 253)

É necessário que a redução da jornada ocorra em uma proporção significativa e generalizada para se constatar a sua eficácia. Desse modo, exige-se a intervenção estatal, enfrentando assim a hostilidade da maioria das empresas, bem como a desconfiança dos movimentos sindicais e até dos próprios trabalhadores, com medo das contrapartidas, como a flexibilização nos horários ou a redução salarial (DE GRAZIA, 2007, p. 235).

Observa-se então que:

O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. Tem-se tornado gradualmente o modelo de jornada de trabalho aceitável em muitas jurisdições e, no âmbito internacional, consolidou-se no contexto substancialmente diferente do começo da década de 1960, quando foi apontado como ‘um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário’ na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, 1962 (n.º 116). (LEE et al, 2009, p. 9)

O mercado de trabalho tem a seu dispor cerca de 12 milhões de trabalhadores brasileiros desempregados, além daqueles que não fazem parte das estatísticas oficiais. Para essa quantidade de tempo de não-trabalho disponível, acredita-se que uma jornada de trabalho em média de 30 horas semanais certamente ajuda na distribuição mais equânime do volume total de labor entre a população economicamente ativa (DE GRAZIA, 2007, p. 254).

Logo, partindo do pressuposto de que é possível comprar e vender a força de trabalho pelo seu valor, sendo este determinado pelo tempo de trabalho necessário para sua produção, o operário deveria trabalhar 6 horas diárias. Essa seria a parte necessária de sua jornada, a qual, se mantidas inalteradas as demais circunstâncias, seria uma grandeza dada. No entanto, esta não seria a grandeza da própria jornada de trabalho. Isso porque a jornada de trabalho é uma grandeza variável. Uma parcela se dá para reprodução contínua do próprio trabalhador enquanto que sua grandeza total varia com a extensão ou duração do mais-trabalho. Nesse caso, a jornada de trabalho é determinável e indeterminada (MARX, 2013, p. 305-306).

Assim, aposta-se em uma jornada mínima de 6 horas diárias ou 30 semanais para que o trabalhador consiga gozar de um tempo livre para se dedicar as demais áreas de sua vida. A intenção é acompanhar a evolução da duração do trabalho até esse marco, sendo considerada uma grande vitória, caso seja atingida. Isso porque acredita-se que a partir do momento em que se visualize uma efetiva emancipação do trabalho, as partes da relação

trabalhista conseguirão efetuar negociações coletivas sem tanta intervenção estatal, visando sempre a melhoria das condições para ambos os polos da relação.

As empresas afirmam que é difícil conviver com o engessamento das leis trabalhistas, mas fato é que a proteção normativa é fruto da necessidade em ver garantidos os direitos sociotrabalhistas. Com o respeito àquilo que já foi até aqui adquirido, bem como com a consideração das vontades dos trabalhadores, entende-se possível uma flexibilização por intermédio de negociações coletivas. O equilíbrio da relação de trabalho é que ditará as regras. Caso este venha a ser desrespeitado, o Estado deve se manifestar para proteger a parte hipossuficiente, como vem fazendo, ou ao menos tentando, até então.

2.3 A experiência francesa

A França foi o primeiro país a regulamentar a redução da jornada de maneira categórica, sendo sua análise essencial para o debate aqui travado. É possível perceber que, apesar de suas peculiaridades, a experiência francesa tem muito a ensinar, levando a um estudo mais aprofundado dos efeitos e resultados que a criação de uma lei poderia surtir no mercado de trabalho.

A luta pela jornada de 35 horas semanais é um dos pontos nevrálgicos a serem discutidos na atualidade, visto que há uma preocupação com a criação de mais empregos, além de proporcionar aos trabalhadores condições dignas de labor. É claro que há também uma inquietação com a questão da concorrência global em que as empresas estão inseridas, sendo este um dos maiores empecilhos para a aceitação de políticas públicas de redução da jornada.

O patronato teme perder sua competitividade, o que deve ser levado em consideração para que haja uma redução efetiva da jornada, que consiga atingir seus efeitos de forma integral. É importante evidenciar, em meio às discussões sobre a redução, que a jornada de trabalho francesa tem muito destaque no mundo, pelo seu processo e seus resultados, o que justifica a riqueza de detalhes na análise deste país em questão. Por isso, apresenta-se uma investigação histórica de como ocorreu essa evolução no debate referente à duração do trabalho.

Para Karl Marx, a França seguiu no mesmo caminho que a Inglaterra. Lá a Lei das 12 Horas foi implementada devido à Revolução de Fevereiro, mas de forma mais defeituosa que a original inglesa. Todavia, é possível ressaltar algumas vantagens peculiares, já que ela conseguiu fixar a jornada de trabalho para todos os ateliês e fábricas sem distinção, ao

passo que a legislação inglesa precisou ceder à pressão das circunstâncias, correndo o risco de se perder em imbrólios jurídicos: *“a lei francesa proclama como um princípio aquilo que a Inglaterra conquistou apenas em nome das crianças, dos menores e das mulheres, e que só recentemente foi reivindicado como um direito universal”*. (MARX, 2013, p. 371-372)

Por isso, dizem que a história da redução da jornada de trabalho na França é reflexo do jogo de forças entre os trabalhadores, os sindicatos, as empresas, o Estado e os demais grupos sociais representativos da sociedade. As diversas lutas, bem como mobilizações de vários setores, além do papel de regulamentação do Estado levaram à redução do tempo de trabalho à metade ao longo do último século, isto é, ao final do século XIX foram mais de 3 mil horas anuais e por volta de 1.660 horas no início do século XXI (DE GRAZIA, 2007, p. 79).

A redução de jornada na França se deu gradualmente: 12 horas por dia em 1848, 48 horas semanais em 1919. Até que, em 1936, o movimento operário conquistou o direito a 40 horas semanais, sendo esta aplicada efetivamente após meio século. Desde então, até os anos 1980, a redução anual ocorreu por meio de negociações em alguns setores, bem como com o aumento do período de férias, indo de duas semanas em 1946 para três em 1956, e quatro em 1969. Já as horas diárias foram para 10 horas por dia em 1990 (DE GRAZIA, 2007, p. 79).

Em 1936, a esquerda francesa começou a defender a redução do tempo de trabalho como caminho para melhoria das condições laborais e de vida. Seria uma forma de diminuir o desemprego, visto que a redução da jornada levaria os empregadores a contratar mais trabalhadores. A direita, por sua vez, se manifestava contrária à redução, argumentando ser necessário o resgate do valor social do labor. Procurava eliminar a ideia de que o progresso tecnológico diminuiria parte da atividade profissional. Com isso, é possível perceber que a discussão referente à duração do trabalho é tanto política quanto econômica. A oposição entre direita e esquerda fazem da luta pelas 35 horas algo profundo e vital (FONSECA, 2012, p. 106).

A mudança da jornada de trabalho na França começou de maneira mais intensa em 1982, com a medida de redução da jornada normal de trabalho de 40 para 39 horas semanais, possibilitada a flexibilização do tempo de trabalho pelas empresas. Contudo, tal redução não apresentou os resultados esperados em termos de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, muito menos na geração de empregos (DIEESE, 2007, p. 202).

As duras críticas sofridas pelo decreto, feitas por setores de esquerda e de centrais sindicais, focavam na falta de vantagem da redução de apenas uma hora para os trabalhadores. A alegação aqui era de que as empresas compensavam a hora reduzida sem efetuar novas contratações, já que o número de empregos criados era insignificante. Ao invés

de contratarem, preferiam cortar as pausas e intensificar o ritmo de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 79).

O governo socialista de *Miterrand* além de reduzir, em 1982, a jornada de 40 para 39 horas por semana, limitou ao máximo de 130 horas extras anuais, e instituiu a quinta semana de férias, fixando as normas para a flexibilização do tempo de trabalho. Outrossim, previu que a partir de dezembro de 1983 fosse aplicada 35 horas para turnos contínuos. Em consequência disso, houve uma forte oposição patronal, tendo impedido uma redução maior do tempo de trabalho, conforme reivindicação de parte dos sindicatos. Eles lutavam pela aplicação do objetivo inicial do próprio governo, que seria a unificação dos operários franceses com os operários alemães em torno das 35 horas (DE GRAZIA, 2007, p. 79).

A intenção de tornar as empresas francesas mais competitivas no mercado internacional fez com que o governo de *Miterrand* tomasse medidas de incentivo à flexibilização. No final da década de 1980, as dificuldades de adequação ao mercado, além dos grandes déficits em conta corrente, justificaram o alinhamento à política neoliberal por parte dos governos de esquerda e direita, os quais se alternavam no poder (DE GRAZIA, 2007, p. 80).

A consequência disso foi a transferência de 10% da renda dos salários para os lucros do capital, bem como o aumento do desemprego. Ao contrário dos demais países, como a Alemanha, que avançaram na redução da jornada, a França abandonou qualquer política nesse sentido, elevando a duração do trabalho em decorrência dos recursos destinados às horas extras e a flexibilização (DE GRAZIA, 2007, p. 80).

A partir da década de 1990, a França passou a se destacar pela implementação de algumas leis com o objetivo de estipular a jornada de 35 horas em todo o país. Para isso, ela iniciou com a Lei *Robien* em 1996, seguida pelas Leis *Aubry I* e *II*, as quais serão devidamente explicadas a seguir.

O início dos anos 1990 foi marcado por um novo processo de negociação sobre a duração do trabalho na França. O crescimento do desemprego estrutural levou o governo a tentar uma redução da jornada de 40 horas semanais para 39, o que gerou uma intensificação do trabalho, e conseqüentemente um aumento da produtividade. A partir daí o governo de Lionel Jospin resolveu reduzir a jornada para 35 horas, combinando a participação dos atores sociais com mudanças legislativas. Tal alteração se daria por meio de uma redução ampla e de uma só vez, reduzindo a possibilidade de ocasionar uma compensação com os ganhos de produtividades e de dispensar novas contratações (DIEESE, 2010, p. 6).

A Lei *Robien* de 1996 foi o primeiro passo em direção à jornada de 35 horas. A pauta política da década de 1990 colocava a redução da jornada no centro da discussão sobre a geração de empregos. O encorajamento das empresas para a redução da jornada e a criação ou manutenção dos empregos, em troca de isenção de encargos sociais, foram o ponto marcante de referida lei. O fato da iniciativa partir das empresas foi alvo de fortes críticas pelos sindicatos. Isso porque a lei exigia um número de contratações proporcional à redução da jornada, isto é, 10% de redução equivalia a 10% de contratação. O resultado foi a aderência de 3 mil empresas à redução em 2 anos (DE GRAZIA, 2007, p. 82-83).

A eleição de *Jospin* no ano seguinte ocorreu com o enfoque no discurso de combate ao desemprego pela redução de jornada. Ele deu um impulso decisivo para a legitimidade da proposta e para a redução do tempo de trabalho pelo Legislativo (DE GRAZIA, 2007, p. 82).

Então, é de se afirmar que:

A Lei de 11 de junho de 1996 (lei Robien) marcou o retorno da discussão da redução da jornada de trabalho. A negociação desdobrou-se até o final de 1997, no governo de Lionel Jospin, por meio da ‘Conferência Nacional sobre o Emprego, os Salários e o Tempo de Trabalho’. A proposta explicitada foi a criação de empregos via redução do tempo de trabalho de 39 para 35 horas semanais ou seu equivalente de 1.600 horas anuais. As 35 horas deveriam ser atingidas a partir do ano de 2000 nas empresas com 20 ou mais trabalhadores; e de 2002 para as empresas com menos de 20 trabalhadores e/ou para o setor público; até essas datas, as empresas poderiam negociar as formas como essa redução se daria, atendendo às limitações definidas em lei. (DIEESE, 2010, p. 6-7)

Destaca-se que a ideia do governo de que a França sempre dispunha de um ganho de produtividade para ser negociado, sendo este apropriado pelos trabalhadores, levava a crer que não havia um ganho extra de produtividade que pudesse ser utilizado para garantir uma redução da jornada de trabalho sem redução salarial. Assim, a negociação se deu com base na isenção das empresas de contribuir para a seguridade social dos trabalhadores, em troca da criação e manutenção dos empregos (DIEESE, 2010, p. 7).

Contudo, o desemprego continuava crescendo, alcançando 12,3% da população economicamente ativa em 1997. Para os jovens, os números eram de 28,9%. As discussões se voltaram para a necessidade de uma nova lei que atingisse todo o movimento operário, implicando em uma redução significativa e aplicada de uma só vez. Desse modo, a garantia das modalidades de implementação poderia ser negociada em cada empresa ou setor com os representantes dos trabalhadores (DE GRAZIA, 2007, p. 83).

Em 1997, a esquerda retornou ao poder, fortalecendo a ideia de que deveria haver uma intervenção do Estado de forma mais ativa no combate ao desemprego, que superasse as até então ineficazes políticas anteriores. O estímulo ao diálogo entre as forças sociais e uma reorganização do trabalho, associados à redução da jornada, além da articulação com negociações descentralizadas por empresas e ramos de produção, foram precisos para que essas intenções se solidificassem (DE GRAZIA, 2007, p. 231).

Importante frisar então que a França é exemplo de como a extensão da jornada de trabalho precisa da mobilização da classe dos trabalhadores. Os altos e baixos pelos quais a redução da jornada passou ocorreram quando a esquerda assumiu o governo e tentou adotar medidas que visavam barrar o desemprego e a flexibilização do Direito do Trabalho. Já a eleição de um governo de direita trouxe o alinhamento ao ideário neoliberal, incutindo a ideia de trabalhar mais, refutando as condições mínimas de dignidade do trabalho em detrimento da plena ocupação (FONSECA, 2012, p. 114-115).

A experiência francesa ganhou destaque no final dos anos 1990 na Europa. Isso porque ela foi na contramão das políticas de ideário neoliberal e de desregulamentação predominantes à época. Resolveu-se naquele país implantar a “Lei de 35 Horas”. Houveram avanços, que foram acompanhados também da anualização da jornada. A exigência imediata de respostas às variações da demanda por meio de uma organização flexível do trabalho, com jornadas variáveis e sincronizadas de acordo com o ritmo de produção da empresa a cada momento e seu volume, coaduna com a ideia de melhor adaptação do trabalho a ordem produtiva pós-fordista (DE GRAZIA, 2007, p. 19).

Como resultado, surgiu a Lei *Aubry I*, que tinha esse nome em homenagem à ministra do Trabalho, *Martine Aubry*. Ela foi implementada em 1998 e 1999, o que levou à Lei *Aubry II*, que entrou em vigor em janeiro de 2000. Enfim, a jornada de trabalho foi oficialmente limitada a 35 horas semanais, e deveria ser implementada em todas as categorias e setores até 2004 (DE GRAZIA, 2007, p. 83).

Enquanto nos outros países a intervenção estatal é limitada prioritariamente ao incentivo às negociações ou à fixação de referências de duração máxima ou mínima do tempo de trabalho, na França predomina a ideia de que a duração legal é fixada pelo Estado. Por isso, a Lei *Aubry* representa o novo, visto que fixa, ao mesmo tempo, os parâmetros gerais para todo o país, e impõe a necessidade da complementação por meio de negociações descentralizadas nas empresas ou categorias profissionais, entre os representantes dos trabalhadores e o empresariado (DE GRAZIA, 2007, p. 230).

Como consequência houve bastante resistência e ataques por parte do patronato, enquanto que as organizações sindicais e de esquerda também manifestaram seu descontentamento por acreditar que a jornada deveria ter sido reduzida para 32 horas, com uma legislação mais rigorosa. As posições dentro do governo também não eram unânimes, havendo posturas divergentes entre os diversos grupos de coalizão (DE GRAZIA, 2007, p. 83).

As Leis Aubry I e II são os modelos legislativos de redução da jornada mais recentes no mundo. Elas são utilizadas como paradigma por vários países na tentativa de implementar uma redução da jornada que beneficie tanto as empresas quanto os trabalhadores. Por isso, entende-se como necessário uma análise mais aprofundada de ambas as leis, bem como dos efeitos e resultados alcançados até então.

a) As Leis Aubry I e II

A primeira Lei Aubry veio para tentar impor as 35 horas como limite máximo da jornada na França, a partir do ano 2000, de modo facultativo. Contava-se com a adesão das empresas em troca de benefícios assistenciais.

Ela¹² foi promulgada em 13 de junho de 1998, sob o nº 49.461, objetivando estimular a criação de empregos. Estabelecia o ponto de partida para a contagem das horas extras a jornada regular reduzida de 39 para 35 horas, sendo facultativa e servindo como orientação e incentivo para as empresas. Contava-se com a adesão destas em troca de benefícios assistenciais. (DE GRAZIA, 2007, p. 83).

É estabelecida então a jornada semanal de 35 horas, que seria aplicada a partir de 1º de janeiro de 2000 nas empresas com mais de 20 trabalhadores, e em 1º de janeiro de 2002 para as empresas com menos de 20 trabalhadores. A promulgação revelou-se como ponto de partida para que as negociações começassem a ter validade, estando a concessão das compensações fiscais concedidas às empresas atreladas a entrada em vigor da lei.

Referida lei garantia benefícios assistenciais às empresas que aderissem antes das datas acima citadas, por meio de acordo ou convenção coletiva, com exceção das empresas que recebiam assistência do Estado ou ainda os próprios organismos públicos dele dependentes. A redução deveria ser de no mínimo 10%.

¹² Disponível em:

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000558109&dateTexte=&categorieLien=id>. Acesso em 19 de setembro de 2015.

Os acordos coletivos firmados por empresa ou setor determinavam qual das diferentes modalidades de redução das horas trabalhadas deveriam ser aplicadas àquela realidade. Os delegados sindicais, via de regra, são responsáveis por negociar com os empresários. Contudo, ante a ausência de representação sindical em grande parte das empresas, a lei impõe que um ou mais trabalhadores, expressamente indicados, façam as vezes das organizações sindicais representativas em plano nacional. Isso também se aplica quando não há acordo coletivo de categoria. Tais trabalhadores, assim como os delegados sindicais, gozam inclusive de proteção contra demissão.

As empresas podem se comprometer a aumentar as contratações por um período estipulado em contrato, o qual não pode ser inferior a dois anos, a partir da última contratação realizada. Os incentivos dados às empresas por meio de acordo com o Estado têm validade de três anos, a contar da data da efetivação do acordo coletivo, podendo ser prorrogados por mais dois, de acordo com a avaliação dos resultados alcançados, totalizando cinco anos.

Logo,

[...] Consistem em deduções (decrecentes a cada ano) no montante de encargos sociais pagos normalmente pela empresa. Para ter direito à dedução, a redução do tempo de trabalho deve ser de pelo menos 10%, com um mínimo de contratações equivalente a 6% do número de trabalhadores existentes na empresa. As deduções são maiores quanto maior for a redução da jornada e maior o número de empregos criados ou mantidos. Assim se a RJT for de 15% e as admissões de pelo menos 9%, maior será o benefício. Os mesmos percentuais se aplicam em casos de empregos mantidos nas empresas com demissões já planejadas por motivos econômicos. Tanto as novas contratações como a interrupção das demissões devem manter-se por um mínimo de dois anos. (DE GRAZIA, 2007, p. 84)

A redução do tempo de trabalho pode ser utilizada para evitar demissões coletivas diante de razões econômicas por meio de acordo das empresas ou instituições. A determinação de número de postos de trabalho a serem preservados deve ser equivalente a pelo menos 6% da força de trabalho. A empresa consegue um aumento da ajuda quando reduz e não demite.

Desse modo, dispõe o inciso V do artigo 3º da referida lei:

Article 3 - V. - Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver. Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel

s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9% au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

O inciso VI desse mesmo artigo traz a possibilidade de aumento da ajuda, caso a empresa se comprometa a elevar o emprego ao mínimo obrigatório. Essa possibilidade também se aplica para aquelas empresas que visam a contratação de jovens, pessoas portadoras de deficiência, ou que enfrentem dificuldades especiais no acesso ao emprego, especialmente os desempregados de longa duração, além das micro e pequenas empresas como forma de incentivar ainda mais a adesão. Outro decreto determina as demais condições de aplicação deste artigo, incluindo o montante das ajudas e sobretaxas.

Insta salientar que a isenção do governo só era devida àqueles que reduzissem a jornada sem modificar o modo como o tempo de trabalho era definido antes da redução. Isto é, deveriam ser mantidas as pausas, os dias de feriado, o tempo de formação e os disponibilizados para troca de roupa. Só para ilustrar, caso houvesse uma jornada de 5 horas por mês para formação, dentro da jornada regular de 39 horas, esse tempo não poderia ser excluído e transformado na redução (DIEESE, 2010, p. 7).

Nos acordos podem constar que as horas reduzidas serão transformadas total ou parcialmente em dias de repouso. A intenção aqui é de contemplar em parte a escolha da empresa e em outra a dos trabalhadores. Ademais, o trabalho parcial sofre um incentivo por meio do abatimento de 30% dos encargos sociais às empresas que criam vagas de emprego nesse regime (DE GRAZIA, 2007, p. 84).

Os acordos coletivos ou os costumes também determinam se o tempo utilizado para refeições e vestuário, além dos períodos inativos decretados pelo comércio ou indústria, serão remunerados. A justificativa seria a de que a lei fixa como tempo de trabalho efetivo aquele em que o trabalhador fica à disposição do empregador, obedecendo suas diretivas, sem poder exercer livremente suas atividades pessoais (DE GRAZIA, 2007, p. 84).

É estabelecido também um período de 11 horas consecutivas de repouso cotidiano, com as ressalvas previstas em acordos ou convenções. A intenção era estar de acordo com a diretiva europeia de novembro de 1993. Outro repouso seria a pausa de 20 minutos a cada 6 horas de trabalho. Além disso, fixa-se a data de 30 de setembro de 1999 para avaliar a aplicação da lei por todas as partes envolvidas, visando fornecer os subsídios ideais para a elaboração da lei definitiva (DE GRAZIA, 2007, p. 84).

A nova lei introduziu a figura do mandatário sindical, já que antes a realização da negociação por setor ou interprofissional era feita na presença de um delegado sindical. No entanto, com a possibilidade de negociação da redução da jornada pela empresa, surgiu o empecilho de que não haviam delegados nos pequenos e médios estabelecimentos, motivo pelo qual se criou a figura do mandatário. Seu objetivo era fazer parte das negociações no caso de não haver delegado sindical ou representante eleito pelos trabalhadores (DIEESE, 2010, p. 7).

Esse foi o primeiro passo para que a lei que trata da redução da jornada de trabalho fosse implementada na atual conjuntura global. A França tomou a iniciativa por meio da primeira Lei Aubry, impondo uma série de limitações que visam o benefício da qualidade de vida do trabalhador.

Já a Lei Aubry II¹³, promulgada em 19 de janeiro de 2000, estabeleceu as 35 horas semanais como sendo a jornada oficial da França. O objetivo era de universalizar até 2004 sua aplicação aos cerca de 5 milhões de servidores públicos e aos mais de 16 milhões de trabalhadores privados. Essa lei segue os principais pontos da lei definitiva.

O lançamento da Lei Aubry em 2000 se deu com a inclusão das principais tendências nos acordos de redução. Houve uma mudança radical daquilo que havia sido proposto, uma vez que nesta segunda etapa foi oferecida ajuda financeira para todas as empresas, independentemente do cumprimento ou não das regras. A redução para as 35 horas e o limite de hora extra foram mantidos (DIEESE, 2010, p. 8).

O que muda em comparação com a Lei Aubry I é que a definição de trabalho efetivo inclui o tempo para lanche e pausas, assim como o tempo para vestuário.

O pagamento das horas extraordinárias deve ser efetuado em 25% para a 36^a à 39^a hora, podendo ser compensadas em repouso, a menos que conste no acordo o pagamento em dinheiro. Já da 40^a à 43^a horas, a majoração deve se dar em 50% em dinheiro ou repouso.

Para o ano de transição - 2000 para as empresas com mais de 20 trabalhadores e 2002 para as menores -, as horas extras realizadas entre 36^a a 39^a hora são majoradas apenas em 10%. As horas extraordinárias devem respeitar o limite de 130 horas ao ano, ressalvado condição diversa fixada em acordo. Caso haja a admissão da anualização, o limite deverá ser considerado de 90 horas. Apenas permanecerá o teto de 130 horas se forem mantidos os patamares limitados entre mínimos semanais de 31 horas, para períodos de baixa produção, e máximo de 39 horas, para períodos de pico.

¹³ Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398162>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

Respeitado o limite de 22 dias por ano, a lei mantém o chamado *compte épargne-temps* (CET), que nada mais é do que uma espécie de banco de horas. Esse recurso estava previsto na lei de 1994, possibilitando a acumulação de horas para serem compensadas como licenças remuneradas.

A modulação da jornada pode ser definida por acordo coletivo na empresa ou categoria. Ela deverá respeitar as 35 horas semanais, podendo ser aplicada nos horários individuais ou coletivos. Deverá ser observado também o limite de 10 horas diárias ou 48 horas efetuadas dentro da mesma semana, exceto casos excepcionais em que é permitido o teto de 60 horas. A média de 44 horas semanais não pode ser ultrapassada em um período de 12 semanas consecutivas. A empresa deve avisar o trabalhador da alteração de horários com 7 dias de antecedência, salvo quando houver justificativa.

O repouso semanal deve ser de 35 horas consecutivas, estando a criação de turno sujeita à implementação por acordos com as empresas, e não mais unicamente por meio de acordos amplos de setor.

Os quadros técnicos e executivos chamado de *cadres* são divididos em três categorias, quais sejam: os quadros dirigentes, excluídos das determinações da lei; os quadros integrados a uma unidade de trabalho e ao horário coletivo da empresa, para os quais se aplicam as determinações legais; e, por fim, tem-se aquelas situações em que a função não permite uma predeterminação da duração do trabalho. Nesse caso, utiliza-se de acordo coletivo para estabelecer um número global de horas ou dias de trabalho anuais, no máximo de 217 dias, respeitado o previsto na legislação geral referente aos limites diários.

A respeito do trabalho parcial, este é implantado de acordo com a empresa ou setor. Considera-se trabalho parcial todo aquele inferior às 35 horas. A partir de 1º de janeiro de 2001, são abolidas as cláusulas que reduzem os encargos sociais em 30% devidos pela empresa.

De acordo com a lei, a formação profissional define como obrigação da empresa o dever de adaptação do trabalhador, devendo ser efetuada dentro do horário de trabalho efetivo. O desenvolvimento de competências do trabalhador também pode ser realizado parcialmente dentro do período de trabalho, devendo estar previsto em acordo, e solicitada ou aceita pelo empregado expressamente.

Diferentemente da primeira lei, os empregadores terão as compensações fiscais independentemente de estarem condicionadas a taxas mínimas de horas reduzidas em cotas de admissão ou empregos preservados. Também sofre alteração o incentivo dado aos empregadores, consistentes nas deduções de encargos patronais sobre a seguridade social, que

representava cerca de 30,03% do salário bruto até a promulgação da lei. A nova lei estabelece 21.500 francos por ano para cada trabalhador que receba salário mínimo, ficando o empregador encarregado do pagamento do salário bruto de 4,5% de encargos; 4.400 francos por ano para cada trabalhador que ganha até 1,7 vezes o salário mínimo; 4.000 francos para o trabalhador que ganha igual ou mais que 1,8 vezes o salário mínimo.

É importante salientar que a redução no salário pode ocorrer caso a redução na jornada seja inferior às 35 horas, ressalvado acordo em contrário.

O direito às compensações fiscais é garantido por meio do preenchimento de algumas exigências que legitimam o acordo. A nova lei só considera válido o acordo que for firmado por uma ou mais organizações sindicais representativas da maior parte dos trabalhadores na empresa, o que consiste na validação majoritária. Na sua ausência, o acordo se dará por intermédio de uma confirmação, sendo os trabalhadores consultados. Nesse caso, eles votarão de forma secreta mediante a iniciativa de uma ou mais organizações sindicais signatárias. Caso não haja delegado sindical, um trabalhador conhecido como *mandaté*, indicado pela organização sindical representativa no plano nacional e aprovado pelo voto dos trabalhadores, firmará o acordo.

A discussão referente às horas extraordinárias também se tornou um ponto bastante preponderante no caso francês, assumindo um papel central no debate. As horas suplementares são reguladas pela legislação, sendo o número máximo de horas extras trabalhadas de 130 horas ao ano com majoração salarial de 25% até a promulgação da lei das 35 horas. Esta foi aumentada para 180 horas e reduzida a majoração salarial para 10% em 2003, por pressão das empresas e do novo governo (DIEESE, 2007, p. 198).

É importante frisar que:

Na França, no processo recente de redução da jornada de trabalho a partir de 1982, os limites e adicionais referentes às horas extras estão no centro da discussão. Depois da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000, que, além de diminuir a jornada de trabalho padrão para 35 horas semanais, reforçou o limite de 130 horas extras anuais já existente e aumentou o adicional de pagamento da hora extra para 25%, várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e/ou diminuir o adicional devido pela execução da hora extra. Mais do que seguir na disputa pelo retorno à jornada padrão de 39 ou 40 horas, os opositores da Lei Aubry II direcionaram os seus esforços para a permissão de realizarem maior número de horas extras e para diminuir o pagamento do adicional. Lei implantada em 17/01/2003 aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu o adicional para 10% para as empresas com menos de 20 trabalhadores. Decreto assinado em 21/12/2004 elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 31/03/2005, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas” que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais que as 220

horas extras anuais. Porém, esse acordo entre empregado e empregador tem que ser precedido de um acordo do sindicato dos trabalhadores com a empresa ou com o sindicato patronal do ramo de atividade e deve respeitar o limite máximo para jornada de trabalho semanal que é de 48 horas. No todo, o processo de redução de jornada de trabalho francês tem sido revertido nos últimos anos. (DIEESE, 2006, p. 5)

Quando esgotado o limite anual de horas extras, as empresas deveriam consultar os representantes dos trabalhadores, pedindo autorização ao inspetor do trabalho, o qual possui prazo de quinze dias para responder. Caso não haja resposta, entende-se como concedida a autorização, devendo o trabalhador compensar as horas laboradas a mais integralmente em descanso, o que faz com que cada hora trabalhada corresponda a uma hora de descanso. Insta frisar que as horas suplementares efetuadas em regime de trabalhos urgentes, ligados à segurança, não são deduzidas do limite anual (DIEESE, 2007, p. 199).

Além dessa, houveram outras alterações em 2004 como o aumento do limite de horas extras de 180 para 220 horas, e para 130 horas os casos de compensação de horários, podendo inclusive ser este limite extrapolado se negociado individualmente, o que ficou conhecido como “horas escolhidas”. Esta seria aplicada nos casos em que não havia regra prevista para a contratação coletiva (DIEESE, 2010, p. 9).

Alterações também ocorreram no que se refere ao banco de horas, podendo este ser acumulado em dinheiro ou em dias de repouso remunerado. A empresa goza da redução de 5% nos encargos sociais pagos como forma de compensação do aumento no salário mínimo independentemente da implementação das 35 horas semanais ou outra exigência para a criação de empregos. O governo de direita empregou, em 2005, nova ofensiva contra as 35 horas aumentando o limite anual de horas extras para 220 horas. Além do mais, possibilitou a decisão da duração da jornada por meio de acordos coletivos, podendo este ultrapassar inclusive o limite de 220 horas extras anuais, tendo como única restrição o limite de 48 horas semanais. O governo viabilizou às empresas com menos de 20 trabalhadores, o pagamento de apenas 10% de acréscimo nas primeiras 4 horas extras, isto é, da 35^a a 39^a até 2008, bem como a alternativa das empresas de comprarem os dias de folgas resultantes da redução da jornada (DE GRAZIA, 2007, p. 87-88).

Ressalta-se que:

A forte ambiguidade que caracterizou o governo Jospin – e que sempre esteve presente em todos os governos de esquerda desde 1981, quando assumiram o poder pela primeira vez – explica o paradoxo de como uma medida de ousadia como a Lei das 35 Horas, que anunciava a ruptura e um choque frontal com os preceitos neoliberais, transformou-se ao mesmo tempo num instrumento de

alavancagem das políticas exigidas pelo capital: o aumento da flexibilização e da intensificação do trabalho. Explica também como uma mesma política foi capaz de atrair, ao mesmo tempo, a ira do patronato, a crítica feroz de setores da própria esquerda e a frustração de boa parte dos trabalhadores, além de resultados menos significativos do que os esperados em relação ao número de empregos criados. (DE GRAZIA, 2007, p. 232)

O governo de *Sarkozy* implementou novas mudanças no final de 2008, visando aumentar as possibilidades das negociações ampliarem o limite de horas suplementares, além do previsto na lei, desde que não houvesse cláusula prevista na convenção por setor (DIEESE, 2010, p. 9).

Quanto à jornada parcial, esta pode ser instaurada por acordo coletivo, por decisão da empresa ou a pedido do trabalhador. Em 1998, a lei foi alterada para que a exoneração dada às empresas estivesse vinculada à existência de demanda por parte do trabalhador pelo trabalho parcial (DIEESE, 2007, p. 200).

Não há exclusão da possibilidade de realização de horas complementares no trabalho em tempo parcial, desde que a duração do trabalho continuasse a ser inferior do que a duração legal ou convencional vigente na empresa. Além disso, deve constar no contrato de trabalho o número de horas extras possíveis de serem laboradas, não podendo exceder 1/10 da jornada habitual. Essas horas seriam remuneradas normalmente, podendo ser elevado o limite até em um terço além da duração prevista pelo contrato conforme acordo por empresa. Essas horas que excederem 1/10 da duração contratual são pagas com majoração de 25% e o patronato deve avisar o trabalhador com antecedência mínima de três dias. Caso contrário, o assalariado pode se recusar sem riscos de demissões (DIEESE, 2007, p. 200).

Dois outros modos de flexibilização do tempo de trabalho utilizados na França tratam de compensação, sendo uma denominada de anualização ou modulação e a outra estabelece a compensação além desse período conhecida por “conta poupança” (DIEESE, 2007, p. 201).

A primeira se realiza com uma forma de organização do tempo de trabalho por meio de uma jornada irregular, evitando o pagamento das horas extras. Na França, ela deve ser objeto de negociação coletiva por setor e por empresa, estando previsto o limite máximo de 1.607 horas por ano na legislação, mantendo-se os limites diários e semanais, assim como o limite de 220 horas extras por ano (DIEESE, 2007, p. 201).

Já a segunda faz referência a compensação em um período além dos doze meses. Criada em 1994 e alterada em 2005, ela possibilita a abertura de uma espécie de “conta poupança” pelo trabalhador a ser alimentada por horas trabalhadas além da jornada legal ou

contratual. O tempo de trabalho “depositado” pode ser usado somente como repouso compensador, limitado em cinco anos de estocagem. A lei de 31/03/2005 deu a opção de compensar referidas horas como licença parental de educação, ano sabático, criação de uma empresa, tempo de formação ou passagem para tempo parcial, por exemplo. Elas podem ainda serem convertidas em remuneração, ou então no tempo que falta para o início da aposentadoria (DIEESE, 2007, p. 201-202).

b) Desdobramentos da legislação francesa na vanguarda da duração laboral

Quanto aos desdobramentos das leis francesas, as percepções até então colhidas pelos estudiosos da área refletem um pouco do despreparo do governo em efetivar tais medidas. É de se identificar então uma exigência do capital de que o aumento da produção e do lucro se dará em detrimento das condições dignas laborais dos trabalhadores. Isso pode ser percebido por meio do abrandamento das leis após a entrada em vigor da redução da jornada para 35 horas. Isso porque:

Até fevereiro de 2002, levantamento do MÊS (FRANÇA, 2002) indicava que 54,3% dos trabalhadores do setor privado estavam sob o regime das 35 horas, com acordos concluídos em 128.200 empresas, atingindo 8,791 milhões de trabalhadores. Outros 45,7% de trabalhadores (7.393.000) continuavam com a jornada semanal de 39 horas. Os dados referem-se sempre aos cerca de 16,2 milhões de trabalhadores assalariados do setor privado no país, de um total de 26,2 milhões que compõem a população economicamente ativa (23,9 milhões ocupados, 21,3 milhões assalariados e 2,3 milhões desempregados). (DE GRAZIA, 2007, p. 89)

Após quatro anos do início de aplicação dos acordos da Lei Aubry I, pouco mais da metade dos trabalhadores foi inserida no novo regime. A maioria deles (cerca de 90%) trabalha em empresas com mais de 20 trabalhadores. Importante ressaltar que a estrutura econômica francesa é predominantemente composta de empresas com essa característica. Isso faz com que o referido importe represente parcela relativamente pequena do mercado. O fato pode ser justificado por terem um prazo maior para aderir à referida lei, além de enfrentarem maiores dificuldades na adequação (DE GRAZIA, 2007, p. 89).

Superado um primeiro momento de indecisão das empresas, a quantidade de acordos cresceu significativamente. Este número dobrou em 1999 em relação ao ano anterior, e conservou uma média de 35 mil acordos assinados a cada ano, no biênio seguinte (DE GRAZIA, 2007, p. 90).

Em que pese as diversas modificações ocorridas desde 2003, é de se notar que os governos conseguiram conter o forte processo de renegociação. A pressão patronal e a flexibilização das relações de trabalho não foram suficientes para que os empresários arriscassem reabrir os processos de negociações, ante o risco de serem menos vantajosos do que o esperado. Ademais, houve o reconhecimento de que as 35 horas já estavam inseridas no cotidiano das pessoas, sendo muito pouco provável que o patamar anteriormente praticado voltasse a ser atingido (DIEESE, 2010, p. 9).

Logo, fica claro que:

Apesar do caos anunciado pelo patronato quando da promulgação da lei e de toda a polêmica que esteve presente até o fim do governo Jospin, durante a campanha eleitoral não houve nenhuma proposta de revogação da medida. A maioria dos candidatos, inclusive os de direita, demonstraram uma aceitação tácita da lei, segundo vários observadores. Preconizava-se, sim, o abrandamento da lei e maior liberdade para as horas extras, o que o governo Jospin já vinha fazendo. (DE GRAZIA, 2007, p. 232)

Da análise do que as Leis Aubry I e II se propuseram a fazer e como elas repercutiram na França na última década, percebe-se uma intenção de melhorar a duração do trabalho, considerando a redução da jornada como ferramenta para tanto. Ela é uma aposta cheia de riscos, pois seus reflexos podem não ter o efeito desejado, não agradando a todos os interessados. No entanto, não há como negar que se trata de um ponto marcante na luta por melhores condições laborais, e, porque não dizer, de vida, dos trabalhadores que se encontram à mercê dos alvedrios do capital. O objetivo principal para a implementação das referidas leis era de favorecer os trabalhadores, melhorando sua jornada e, conseqüentemente, o tempo livre para as demais tarefas do dia a dia.

No entanto, as reduções de jornada levaram à intensificação do trabalho, pois só assim o capital conseguiria evitar a contratação de mais trabalhadores. Conseqüentemente, algumas empresas francesas optaram por abdicar dos subsídios governamentais, acreditando que essa prática seria mais compensatória. Infere-se, porém, que aqueles lugares onde a intensificação do trabalho foi menor são os mesmos em que houve mais contratações implementadas pelas Leis *Robien* e *Aubry I* (DE GRAZIA, 2007, p. 239-240).

As empresas que resolveram aderir aos acordos de redução da jornada de trabalho tiveram diferentes resultados. Importante salientar que nas hipóteses de maior redução - de oito para seis horas por dia -, bem como nos locais em que houve uma reorganização mais acentuada do trabalho, como a divisão de um turno em dois, juntamente com a limitação das

horas suplementares, verificou-se aumento na contratação de pessoas. Com isso, as empresas conseguiram manter o nível de produção e atendimento (DE GRAZIA, 2007, p. 237).

As alternativas à jornada de trabalho advindas com as leis referentes à sua redução não deixam de ser uma tentativa das empresas em flexibilizar as relações laborais, cedendo em alguns pontos e, em outros, contornando referidas normas. É claro que há momentos em que flexibilizar não significa precarizar, pois, em certas situações, o trabalhador é beneficiado. Mas, na maioria dos pontos firmados pelo Estado e desrespeitados pelo patronato, isso não ocorre.

Os relatórios oficiais referentes à primeira lei foram muito mais otimistas do que os da segunda, uma vez que sua aplicação em uma margem maior de tempo possibilitou a visualização dos resultados de forma mais contida e modesta. Foram surgindo inúmeras críticas, principalmente dos setores mais à esquerda do movimento sindical, enquanto que as avaliações feitas por organizações vinculadas aos trabalhadores apresentavam números amplamente positivos em suas pesquisas. Essa discussão trouxe à tona argumentos que vão além da insuficiência de legislação ou do governo. Elas demonstraram toda a complexa e contraditória questão basilar do conflito capital-trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 88).

A oposição por parte das empresas foi ferrenha, propagando previsões aterrorizantes sobre a redução. Afirmavam que haveria destruição de empregos, levando a economia ao caos. O patronato seguiu firme com seu discurso, mesmo diante das concessões feitas pelo governo na segunda lei, e pela verificação, na prática, de que nada do que pregavam se concretizou. É de se observar que houve alguns setores empresariais mais preocupados com a questão social e o desemprego, que compactuaram, desde o início, com a ideologia das propostas governamentais, estabelecendo acordos pioneiros e com resultados expressivos (DE GRAZIA, 2007, p. 88-89).

Uma comissão avaliadora apresentou algumas conclusões após dois anos de análise da implantação da referida lei. Primeiro, o processo de redução da jornada de trabalho abrangeu ampla camada de trabalhadores, visto que aproximadamente metade dos assalariados adotou as 35 horas. Em segundo lugar, o objetivo principal das Leis Aubry foi atingido, qual seja, a criação de emprego. Além disso, a competitividade das empresas foi conservada, sendo mantidos os empregos criados pela redução da jornada. Ainda, a qualidade de vida fora do trabalho aumentou, enquanto que o mesmo não pode ser dito quanto às condições de trabalho. Isso se deu pela intensificação do labor e algumas formas de modulação, aumentando ainda mais a desigualdade entre as categorias. Finalmente, o processo da redução da jornada trouxe

uma inovação nas relações de trabalho, quando incentivou um amplo processo de negociação e um avanço nas próprias questões do direito trabalhista (DE GRAZIA, 2007, p. 127-128).

O patronato também efetuou uma pesquisa, na qual é possível verificar de forma clara qual o posicionamento global do setor. São tecidas pesadas críticas, no seguinte sentido: a criação de empregos foi menor do que o previsto, omitindo-se o fato de que não houve destruição de empregos de acordo com sua previsão; o custo totalmente desproporcional causaria uma oneração excessiva das finanças públicas e recairia sobre o conjunto dos trabalhadores e empresas; diminuiu-se a capacidade de produção das empresas francesas; o Estado seria tomado por uma conduta irresponsável, já que não aplicou a jornada de 35 horas a seus próprios funcionários; e o isolamento da França no cenário mundial, visto que nenhum outro país seguiu seu exemplo (DE GRAZIA, 2007, p. 128).

Destaca-se que:

Entre os méritos, pode ser lembrada sinteticamente a iniciativa, praticamente solitária, de implantação de uma política pública claramente contrária à cartilha neoliberal num período em que qualquer discordância ao consenso quase absoluto e universal era considerado um desvario. E também todo o debate suscitado a partir da elaboração da lei, que, provocando um verdadeiro reboiço em toda a sociedade francesa, obrigou os vários grupos sociais a encararem o desemprego como um problema a ser enfrentado e não como uma fatalidade ou uma decorrência ‘natural’ do ‘progresso’ capitalista, contra o qual nada há que possa ser feito a não ser apelar para políticas compensatórias. (DE GRAZIA, 2007, p. 130)

A falta de consenso quanto aos resultados e números em relação a criação de empregos, invariavelmente abaixo da expectativa, mantém vivo o desafio de um projeto de redução da jornada de trabalho consistente, a fim de que efeitos mais significativos consigam retirar os trabalhadores da posição defensiva atual, incentivando outros países a adoção de políticas semelhantes (DE GRAZIA, 2007, p. 132)

Para Giuseppina de Grazia (2007, p. 131), as críticas aos limites do projeto de lei e às formas de implementação são relacionadas ao uso que foi feito da redução da jornada de trabalho. Isso porque tal iniciativa obteve sucesso em se contrapor às políticas neoliberais, mas não conseguiu deter a desenfredda corrida do capital em direção aos meios alternativos de burlá-la, o que pode ser identificado pela desregulamentação, flexibilização e individualização nas relações de trabalho¹⁴.

¹⁴ A suposta conciliação entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, bem como sua liberdade de escolha na organização dos horários de trabalho e de folga, é fruto, na maioria das vezes, de arranjos entre a empresa e cada trabalhador de forma isolada. Ademais, tal prática beneficia de forma mais eficaz os trabalhadores

É claro que as chances de fixação de limites se tornariam maiores se a correlação de forças não desfavorecesse tanto o trabalho na atualidade, em que a oferta excessiva de força de trabalho, a fragmentação generalizada e o enfraquecimento das organizações de classe estão mais presentes do que nunca (DE GRAZIA, 2007, p. 132)

A viabilização da implantação da redução da jornada de trabalho foi assegurada por algumas condições. Pode se citar as negociações descentralizadas, amplas e desenvolvidas no decorrer de um longo período, assim como a implementação da flexibilidade e novas garantias, visando o aumento da eficiência para as empresas, ao mesmo tempo em que houve uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Outra questão que contribuiu para que a redução da jornada desse certo foi a adesão de todas as categorias de trabalhadores, com a grande maioria da classe, mesmo sendo de caráter facultativo. Observa-se, ainda, a maior disponibilidade de tempo pelo trabalhador para investir em sua formação pessoal e profissional, além da preservação e ampliação da capacidade de produção e da prestação de serviços. A alternativa viável nesse sentido seria a possibilidade de redefinição da organização e do volume de trabalho, bem como as compensações fiscais, por meio da redução do custo laboral e de um financiamento equilibrado. Por fim, destaca-se ainda a harmonização da diversidade de horários de estudo, labor, família, dentre outros (DE GRAZIA, 2007, p. 127).

Assim, é difícil por meio da experiência francesa dizer com certeza se a medida foi um sucesso ou não. Isso porque se deve levar em conta os reflexos de sua implementação para ambas as partes da relação laboral que foram afetadas. Na prática, de modo geral, a redução aparenta ter se mostrado bastante eficaz. No entanto, é preciso fazer uma análise mais cuidadosa e ao longo de mais tempo para conclusões precisas, levando em conta o cenário em que a França está inserida atualmente.

executivos e altamente qualificados. Esse atendimento aos interesses individuais pode parecer um aspecto positivo para o trabalhador, mas também pode servir para enfraquecer ainda mais a consciência e a força coletiva dos assalariados enquanto classe, minando a única chance de confronto da força do capital com algum sucesso (DE GRAZIA, 2007, p. 131).

3 BALANÇOS E PERSPECTIVAS DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO E SUA EMANCIPAÇÃO

Após a análise da duração de trabalho na França, é fundamental uma avaliação nacional da questão e quais são seus reflexos na sociedade contemporânea. Ademais, é importante salientar que o Brasil também teve seus momentos de luta de classes, colocando em pauta como um dos assuntos principais a duração do trabalho.

Além disso, abordar-se-á ainda diversos reflexos que a redução da duração do trabalho proporciona, tais como o tempo livre, a saúde, educação e qualificação do trabalhador, bem como os aspectos econômicos. Estes últimos trazem uma discussão bastante complexa, sendo o principal ponto arguido entre as partes. Daí, passa-se então a abordagem da redução da duração do trabalho como um mecanismo que visa atingir a emancipação do trabalho, se contrapondo à lógica do capital.

Busca-se então demonstrar que a redução da jornada influencia na saúde ocupacional, uma vez que proporciona um maior período de descanso e de desconexão ao empregado. Além de fornecer maior tempo livre para sua qualificação e para sua convivência com a família. No âmbito econômico, nota-se que a produtividade aumenta quando o trabalhador tem melhores condições de trabalho, e este se torna um consumidor mais ativo, já que a distribuição de renda e a diminuição do desemprego fomentam a economia.

3.1 A evolução da duração laboral no Brasil: previsão legal na Constituição Federal e leis ordinárias

A análise da redução da jornada de trabalho no Brasil possui muita influência de tudo que foi até aqui abordado. Porém é possível perceber alguns pontos em destaque, como a precarização das relações de trabalho por meio de uma redução da jornada com redução salarial, e, conseqüentemente, a perda de direitos sociais conquistados com muito afinco. Por isso, é necessário apresentar uma contextualização histórica de como os trabalhadores se organizaram para alcançar direitos e como, pouco a pouco, o capital vem os subvertendo.

No Brasil, o capitalismo tardio se assentava na extração da mais-valia absoluta, estendendo as horas de trabalho até o limite das forças físicas dos indivíduos. Utilizava-se da condição hierárquica para o uso abusivo da força e do poder, a fim de impor

condições que lhe fossem mais vantajosas. Isso fez com que as reivindicações em torno da duração do trabalho se destacassem desde o surgimento das primeiras organizações de operários da era industrial. Os imigrantes europeus influenciaram a constituição dos grupos de solidariedade com ideias políticas, evoluindo para organizações de resistência e coordenação das lutas da época (DE GRAZIA, 2007, p. 155).

Tanto é assim, que o movimento dos trabalhadores brasileiros se inspirou em movimentos operários ocorridos nos Estados Unidos e na Europa, onde a luta pelas 8 horas de jornada de trabalho havia sido prioridade na época dos fatos. A partir da greve deflagrada em maio de 1907, com início em São Paulo, e irradiada por Ribeirão Preto, Campinas, Santos e Rio de Janeiro, a reivindicação básica da jornada de 8 horas se espalhou pelas diversas categorias de trabalhadores, como os da construção civil, das indústrias metalúrgicas, têxteis, de alimentação dentre outras, confrontando as diversas negativas patronais (DE GRAZIA, 2007, p. 156).

Alguns setores do patronato que apresentavam resistência foram vencidos por 30 dias de greve, sendo as negociações descentralizadas por categorias ou empresa, o que levou à obtenção de resultados diferenciados. As primeiras vitórias dos movimentos grevistas foram suficientes para o combate da forte repressão de suas lideranças, o que animou a classe trabalhadora e serviu de estopim para várias outras greves nos anos seguintes. Tais movimentos grevistas geraram certa repercussão, tendo seu reflexo com a apresentação, em 1911, do projeto de lei que fixaria as 8 horas diárias de trabalho. Todavia, foi considerado anárquico, imoral e subversivo, não entrando na pauta para discussão (DE GRAZIA, 2007, p. 156).

De 1917 a 1919 ocorreram outras greves visando a redução da jornada. Na década de 1920, as greves tornaram-se mais escassas diante da crise econômica enfrentada e a forte repressão das lideranças operárias, desmobilizando o movimento operário. Ainda assim, os tecelões se organizaram para realizar uma greve que durou três meses, em 1923 (DE GRAZIA, 2007, p. 157).

Após 1930, o Estado passou a atuar de forma mais ativa na regulamentação das relações de trabalho, por intermédio da edição de diversos decretos. A forte repressão perseverou, assim como as lutas entre a classe do operariado e a dos trabalhadores, tendo as reivindicações destes últimos sido atendidas, mesmo que de forma parcial. Isso levou ao desenvolvimento de uma política mais inteligente de controle do movimento operário, que se cooptou e atrelou ao Estado. Além disso, havia o contexto internacional de avanços concretos nas questões atinentes à duração do trabalho, o que também se convertia em pressão para que algumas concessões fossem feitas (DE GRAZIA, 2007, p. 158).

No Brasil, a limitação da duração do trabalho só foi possível por meio de lei de abrangência geral após a Revolução de 1930, que superou a ideologia hegemônica liberal. Esta linha de pensamento não permitia a interferência do Estado na formação dos contratos, deixando aos empregadores a regulação do modo como o trabalho haveria de ser prestado, inclusive no que se referia à quantidade de horas diárias, semanais ou mensais necessárias como contrapartida ao salário (RAMOS FILHO, 2012, p.215).

De 1932 a 1936 houve a edição de 15 decretos fixando as jornadas em 8 horas para os mais variados setores, além de jornadas especiais de 6 horas para bancários e trabalhadores em telegrafia. A Constituição de 1934 trouxe em seu art. 121 os decretos já editados, estendendo a todos os trabalhadores a jornada diária de 8 horas e de 48 horas semanais. Foi estabelecido, ainda, o repouso semanal, preferencialmente aos domingos. Contudo, eram admitidas várias possibilidades de prorrogação da jornada, relegando para a lei ordinária a regulamentação dos casos em que poderia ocorrer. Daí surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, a qual, como o próprio nome já diz, consolidou e unificou de modo organizado o conjunto de decretos e leis anteriores (DE GRAZIA, 2007, p. 158).

As Constituições de 1946, 1967 e 1969 inovaram a matéria apenas trazendo a extensão da obrigatoriedade de férias remuneradas a todos os trabalhadores, pois antes se limitava a algumas categorias. Em outras palavras, não houve nenhuma mudança a respeito da jornada de trabalho até 1988 (DE GRAZIA, 2007, p. 159).

Isso quer dizer que:

[...] até 1988, para complementar os baixíssimos salários ou com medo de perder o emprego no caso de recusa ao cumprimento de horas extras, a jornada efetiva diária para grande parte dos trabalhadores costumava ser de 11 horas e 36 minutos (8 horas semanais + 1 hora e 36 minutos para compensar o sábado + 2 horas extras). Aos sábados, frequentemente, mais 8 horas extras e, às vezes, também aos domingos. As férias muitas vezes eram trocadas por dinheiro, pela falta de condições financeiras para viajar, etc. Somando-se, ainda, o tempo de percurso entre casa e trabalho devido às longas distâncias de uma cidade como São Paulo e às péssimas condições de transporte coletivo, o trabalhador permanecia em função do trabalho de 12 a 14 horas por dia – quase a mesma jornada do início do século. (DE GRAZIA, 2007, p. 159)

No final dos anos 1970 e início dos 1980, no auge do período neoliberal do Brasil, houve a desmobilização das classes trabalhadoras. As lutas desse período não foram capazes de gerar um bloco hegemônico apto a confrontar aquele que era então dominante. Este implementou uma política econômica pautada em profundas mudanças da base produtiva do país, com consequências desagregadoras na formação da classe trabalhadora e nas suas formas

de luta e organização. O processo de constituição da classe operária, enquanto sujeito político, sofreu com o aumento da subjugação silenciosa, sendo intimidado pelo trabalho frente ao capital (DE GRAZIA, 2007, p. 18).

Como consequência disso, tem-se o período da ditadura militar, o qual foi um hiato de longos anos de silêncio e desmantelamento. Essa fase começou a ser superada com a ascensão do movimento sindical. É por isso que o movimento sindical ficou estagnado na mesma situação num longo período, desde 1932 até o início dos anos 1980, sem conseguir efetivar novas conquistas, ressalvados alguns setores que lograram êxito em conquistar jornadas especiais de 6 horas. A luta pela redemocratização e conquistas de direitos colocou a classe trabalhadora no cerne da questão, o que ocorreu devido às greves de 1978 e 1979, na região do ABC e da capital paulista. O sindicalismo era liderado pela Oposição Metalúrgica de São Paulo e São Bernardo, defendendo a aplicação de 40 horas semanais sem redução salarial, além da diminuição dos turnos de 8 para 6 horas (DE GRAZIA, 2007, p. 159-160).

Em 1985, houve a grande greve de 54 dias pelas 40 horas semanais, com início em 11 de abril, pelos metalúrgicos do ABC, estendendo-se aos da capital e principais regiões do Estado de São Paulo, totalizando 290 mil trabalhadores. Seu fim se deu em 4 de junho, com a realização de vários acordos por empresas, sem ter a classe trabalhadora, no entanto, atingido seu principal objetivo, qual seja, a fixação das 40 horas semanais. A greve se prolongou demais, forçando algumas empresas a aceitarem fazer acordos, contrariando o posicionamento da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), responsável por centralizar o comando dos empresários (DE GRAZIA, 2007, p. 160).

Dessa forma, é importante ressaltar que a interferência mais significativa se deu apenas 56 anos depois, com a Constituição Federal da República de 1988, que fixou a jornada legal supracitada (DE GRAZIA, 2007, p. 159).

Após as greves da primeira metade da década de 1980 pela jornada de 40 horas, e após a fixação das 44 horas na Constituição de 1988, poucas foram as mudanças, destacando-se as reduções nas montadoras, ocorridas na metade da década de 1990. Ademais, tem-se também o acordo de 40 horas, negociado por algum sindicato ou efetivado diretamente pela empresa, sendo neste último caso quase sempre acompanhado com a redução do salário, ou trazendo a previsão de compensação das horas, flexibilizando o tempo e as relações de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 19).

No Brasil, verifica-se que há mais de 20 anos não há redução do limite legal da duração da jornada de trabalho, sendo a última ocorrida na Constituição Republicana de 1988, a qual reduziu de 48 para 44 horas. Nesse período, o patronato resistiu fortemente, no

âmbito das negociações coletivas à redução da jornada, tendo poucos acordos e convenções coletivas alcançado êxito (DIEESE, 2011, p. 9).

Conforme já demonstrado, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 estabeleceu a jornada semanal de 48 horas no Brasil. Em 1988, a nova Constituição Federal reduziu tal jornada para 44 horas. A proposta inicial para tal redução foi de 40 horas, mas devido à forte articulação dos parlamentares conservadores conhecidos como “Centrão” (grupo majoritário no Congresso Constituinte compostos por parlamentares de direita e de centro), ela acabou derrotada (DE GRAZIA, 2007, p. 161).

Durante o trâmite da Constituinte, a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores aprovou a carga horária semanal de 40 horas e 8 horas para a jornada diária, com intervalo para repouso e alimentação. Referido texto seguiu aprovado na segunda fase do processo, pela Comissão da Ordem Social. Entretanto, o mesmo não se deu perante a Comissão de Sistematização, que alterou o texto para fixar a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo a compensação de horários e a redução da jornada por meio de negociação coletiva (RAMOS FILHO, 2012, p. 367).

Os trabalhadores da época tiveram a preocupação de se organizar para eleger a redução da carga horária semanal como uma de suas teses prioritárias. As centrais sindicais se uniram para lançar a campanha a favor das 40 horas semanais. Em oposição, os empregadores também se reuniram para repudiar as teses da classe trabalhadora, insistindo na manutenção do cenário existente, com a permanência das 48 horas semanais (RAMOS FILHO, 2012, p. 367).

Os debates constituintes foram pautados por quatro propostas. A primeira defendia a manutenção da carga horária de 48 horas, a segunda pregava a redução para 44, a terceira para 42, e a última para 40 horas. No final, a discussão preponderante ficou entre a redução para as 40 ou 44 horas semanais, como solução intermediária entre a carga horária vigente à época e a proposta defendida pelos sindicatos obreiros (RAMOS FILHO, 2012, p. 367).

Consideram-se inovações constitucionais no âmbito trabalhista, naquele momento, a redução da carga horária semanal para 44 horas semanais, a instituição da jornada de seis horas para os turnos interruptos de revezamento, e o aumento do adicional de horas extras para 50% acima do valor normal, os quais são flexibilizados pelas disputas hegemônicas da atualidade (RAMOS FILHO, 2012, p. 367).

A proposta de redução de 8 para 6 horas diárias nos turnos interruptos de revezamento foi aprovada mais facilmente, por atingir uma parcela mais restrita da classe

operária. Essa conquista, assim como várias outras, estão sob ataque do empresariado, que visa retroagir à situação anterior (DE GRAZIA, 2007, p. 161).

Insta salientar que os novos postos de trabalho gerados não foram proporcionais à redução das horas trabalhadas conforme a classe trabalhadora previu. Ao contrário, o advento da fixação da jornada pela Constituição de 1988 intensificou o trabalho já existente, pois a redução implicou em uma reorganização interna, a fim de que o mesmo número de trabalhadores continuasse arcando com a responsabilidade de manter os mesmos níveis de produção, dentro de uma jornada reduzida. Isso afastou a criação de empregos (DE GRAZIA, 2007, p. 162).

Pelo até aqui abordado, é de se esclarecer que o Brasil progrediu com a promulgação da jornada de 44 horas semanais na Constituição de 1988. Porém, o fato de não conseguir ir além dessa limitação revela um problema que atrasa muito a defesa dos direitos dos trabalhadores.

O mundo busca alternativas ao sistema de produção, tendo sido a redução uma das mais debatidas até então, encampada por muitos países. Então, é fundamental que a redução da jornada volte a ser o cerne da questão trabalhista no Brasil, especialmente com o fito de estabelecer parâmetros que sejam simultaneamente mais favorável à vida dos trabalhadores e à competitividade das empresas. Afinal de contas, este é seu o maior desafio.

Em 1995¹⁵ foi apresentada proposta de emenda constitucional que visava alterar o art. 7º da Constituição Federal, reduzindo a carga horária semanal para 40 horas, e aumentando para 75% o valor mínimo das horas extraordinárias. Reavivou-se o embate ocorrido na Assembleia Nacional Constituinte sete anos antes, sob forte oposição do empresariado.

Ao mesmo tempo em que iniciava a tramitação da PEC 231/95, o Brasil consagrou a flexibilização por meio da admissão do contrato provisório e do banco de horas. Tal atitude resultou na precarização ainda maior das relações de trabalho e de sua regulamentação, uma vez que o Direito Capitalista do Trabalho protegeu ainda mais as empresas (RAMOS FILHO, 2012, p. 375).

Em 07 de agosto de 2001, foi apresentada a PEC 393¹⁶, que também visava a redução da jornada e aumento do valor mínimo da hora extraordinária, tendo sido apensada à

¹⁵ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em 22 de novembro 2015.

¹⁶ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31752>. Acesso em 22 de novembro de 2015.

PEC 231/95 em 26 de novembro de 2003. Diversos projetos ligados aos direitos dos trabalhadores esperam análise na Câmara dos Deputados, entre estes está a PEC 231/95, que atualmente aguarda a aprovação em dois turnos nos Plenários da Câmara e do Senado.

A política neoliberal e a reestruturação produtiva foram aprofundadas, fazendo com que cessassem os avanços atinentes à redução da jornada de trabalho. Os trabalhadores brasileiros sentiram a intensificação do trabalho graças ao uso de hora extra, da flexibilização e da ampliação do mercado informal. Na ausência de regulamentação, utilizou-se de todos os meios cabíveis para precarizar as condições de labor (DE GRAZIA, 2007, p. 167).

Na década de 1990, bem como na primeira década do século XXI, houveram poucos acordos de redução de jornada formalizados. Eles se deram em empresas de setores de ponta da indústria, a maior parte nas regiões sul e sudeste do país. Foram possíveis em decorrência, na maioria das vezes, de iniciativas dos sindicatos mais combativos e estruturados. A empresa, por sua vez, esperava obter alguma contrapartida nesse processo, seja quanto à maior racionalização da produção, ou então na barganha da flexibilização no uso da força de trabalho. Assim, as mudanças reivindicadas acabaram por reforçar e integrar o processo de reestruturação produtiva em curso na empresa (DE GRAZIA, 2007, p. 133).

Os temas redução e flexibilização da jornada de trabalho foram incluídos na pauta das primeiras negociações sobre contrato coletivo dos metalúrgicos da CUT com o Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Sinfavea), em 1995. No final de 2007, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e a *Ford* assinaram o primeiro acordo que previa a redução da jornada para 42 horas semanais, podendo variar entre 36 e 44 horas ao longo do ano. Também foi firmado acordo para jornada flexível e a redução para 42 horas semanais da jornada, em 1996, pela *Volkswagen* e os sindicatos do ABC e Taubaté. O banco de horas foi implantado para regular os créditos e débitos em relação à jornada média. Isso acarretou, no mesmo ano, acordos semelhantes na *Scania* (redução para 40 horas) e na *Mercedes-Bens* de São Bernardo do Campo. Esta última incutiu a flexibilização de modo diferente, por já ter um antigo sistema de folga para compensar as horas trabalhadas além da jornada média contratada (DE GRAZIA, 2007, p. 169).

É importante frisar que em nenhum dos acordos houve redução do salário mensal. Muito pelo contrário, houve um aumento do salário-hora. Dessa maneira, o salário deveria ser pago sempre de acordo com a jornada média de 42 horas (40 horas no caso da *Scania*), independentemente da jornada efetiva. No geral, as horas trabalhadas acima de 44 horas semanais eram consideradas extraordinárias, sendo pago adicional. Cada empresa

regulamentava o seu banco de horas, os limites máximos para crédito ou débito, os prazos para zerar as horas negativas ou positivas. Anualmente, nenhum trabalhador poderia fazer uma jornada maior que 95 horas extras, isto é, 5% da jornada anual (DE GRAZIA, 2007, p. 169).

A *Volkswagen* firmou um acordo em janeiro de 1998, indo além, visto que aumentou a flexibilização das jornadas com a implantação do banco de dias. A empresa poderia estabelecer uma jornada semanal reduzida em um ou mais dias, conforme a retração do mercado. O saldo devedor seria repostado de acordo com as necessidades da empresa, sem a incidência de qualquer adicional. Além disso, as pausas coletivas foram substituídas por pausas individuais, flexibilizando assim o uso da força de trabalho para evitar a interrupção do processo produtivo. O mesmo acordo ainda reduziu o adicional noturno, as horas extras e o valor da participação nos resultados. Em contrapartida, houve um acréscimo dos valores cobrados dos trabalhadores pelo transporte e refeição (DE GRAZIA, 2007, p. 169-170).

Dados da OIT¹⁷ apontam que, no Brasil, a evolução da média de horas trabalhadas por semana reduziu de 42,8 a 40,9 horas entre 1992-2008. Tal redução se deu de forma mais significativa entre os trabalhadores com jornada acima de 44 horas (43,3% em 1992 para 33,9% em 2008). Com relação aos trabalhadores com jornada acima de 48 horas, de 25,7% em 1992 passou-se para 19,2% em 2008. A reestruturação produtiva ajudou a diminuir a jornada. Tais reduções estão relacionadas com a jornada legal de 44 horas semanais estabelecidas pela Constituição Federal de 1988, que não foi efetivamente implementada.

No que se refere às negociações do tempo de trabalho, os acordos e convenções coletivas trazem a temática da duração do trabalho em suas cláusulas, porém pouco se progride em relação ao já previsto na lei, tanto no que trata da duração normal e extraordinária do trabalho, quanto à sua distribuição. O mesmo se deu com a questão da intensificação do trabalho, ausente nas previsões legais e negociações coletivas. A ressalva aqui se dá quanto à discussão referente à flexibilização da duração do trabalho por meio do banco de horas, em cujo âmbito se conseguiu negociar diversas regras (DIEESE, 2011, p. 8).

De 2000 em diante, nota-se que a mobilização dos trabalhadores não foi suficiente para alcançar, conquistas com relação à duração do labor, sua flexibilização e intensidade, por meio de negociações coletivas. A pressão sindical ainda não surtiu o efeito almejado, tanto no nível micro do local de trabalho, como no nível macro da Campanha

¹⁷ Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/jornada_brasil_70.pdf. Acesso em 26 de setembro de 2015.

Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução dos Salários¹⁸, que teve início em 2003. A posição patronal continua oposta à inclusão de novas cláusulas e de alterações na legislação em benefício dos trabalhadores (DIEESE, 2011, p. 9).

A realidade atual do Brasil quanto a duração do trabalho é negativa para os trabalhadores, já que estes experimentam jornadas muito longas (44 horas semanais mais as horas extraordinárias), além da intensificação do labor e da flexibilização da jornada em favor do empresariado. É necessário que se defenda uma mudança legislativa em prol dos trabalhadores, empregados e desempregados, reduzindo a jornada de trabalho sem a redução salarial. A ideia de uma redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, que atinja todos os trabalhadores, para que possam desfrutar de mais tempo com sua família, ou para se qualificarem visando uma vida melhor, reduzindo seus problemas de saúde e acidente de trabalho, seria a proposta em voga para o momento atual (DIEESE, 2010, p. 5).

Maurício Gonçalves Saliba indaga:

Destarte, vinte anos após a efetivação dos direitos fundamentais se está diante de um dilema jamais imaginado. Como, nesse contexto, nadar contra a corrente neoliberal que condena o Estado e exalta o mercado? Como promover, sem o Estado a conquista da igualdade, fonte suprema da dignidade humana? (SALIBA, 2008, p. 189)

Não se pode deixar de ressaltar que algumas categorias já conquistaram a redução da jornada de trabalho por intermédio da negociação coletiva. Outras categorias tiveram incorporadas em sua pauta de reivindicações a redução da jornada de trabalho. Contudo, impossível ignorar que o momento é de transformação das garantias conquistadas por alguns, em direitos para todos os trabalhadores brasileiros (DIEESE, 2010, p. 6).

No Brasil, mister que o Estado auxilie na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo condições dignas de trabalho àqueles que estão inseridos tanto na economia formal quanto na informal. Isso se dá, essencialmente, pelo desequilíbrio imposto à relação laboral pelas empresas, impulsionado pela concorrência mundial e busca do aumento da produtividade, a qualquer custo. A exploração da força de trabalho em condições degradantes e precarizantes é utilizada como ferramenta em prol dos objetivos citados. Em

¹⁸ “Como é sabido, a Campanha Nacional pela Redução da Jornada, promovida pelas Centrais Sindicais brasileiras, com apoio técnico do DIEESE, visa à redução do limite máximo da jornada de trabalho em vigor no país de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salários. Iniciada em 2003, a Campanha se insere em uma história de lutas dos trabalhadores muito antiga – que remonta aos tempos da primeira revolução industrial, quando se trabalhava por até 16 horas por dia –, e, ao mesmo tempo, muito atual. Atualmente, devido a diversas mudanças na forma de organização do trabalho, e também na sociedade de forma mais ampla, a questão do tempo de trabalho coloca-se novamente no centro da discussão”. (DIEESE, 2010, p. 2)

contraponto, paradoxalmente, a proteção dos trabalhadores se perfaz relevante também para o capital, já que a classe é parte do mercado consumidor.

Recentemente, o Brasil, assim como o mundo todo, tem passado por momentos difíceis em seu cenário econômico. Com isso, a preocupação governamental com a questão se fez latente, tendo buscado alternativas daquilo que entende como sendo viável para amenizar tal crise. Uma das ideias adotadas para tanto foi a Medida Provisória nº 680 de 2015.

Precipuamente, insta frisar que o caráter tutelar do Direito do Trabalho norteia a regulamentação da duração do trabalho no âmbito infraconstitucional. A intenção é evitar a aplicação de jornadas superiores ao limite constitucional, à classe que vive da venda de sua força de trabalho (FONSECA, 2012, p. 94).

A crise financeira de 2009 juntamente com as sugestões da OIT e Comissão Europeia deram notoriedade aos PPEs (Programa de Proteção aos Empregos). A sua existência alude ao período da Grande Depressão em 1929, que indica, por meio de evidências históricas, que os PPEs foram efetivos na preservação de empregos. Seus efeitos em países como a Alemanha e tantos outros da Europa podem ser vistos em estudos recentes da OIT e do DIEESE, dentre outros, que confirmam como esses instrumentos ajudaram a evitar *layoffs*¹⁹ excessivos.

Desse modo, em 06 de julho de 2015, foi editada e aprovada a Medida Provisória nº 680, instituindo o chamado Programa de Proteção ao Emprego (PPE)²⁰ no Brasil. Ela foi regulamentada pelo Decreto nº 8.479, da mesma data. O objetivo do governo, teoricamente, era de preservar empregos diante da retração da atividade econômica pela qual o país está passando. Em prol disso, defende políticas ativas no mercado de trabalho, como as ações de qualificação e intermediação da mão de obra, bem como o Programa de Proteção ao Emprego (PPE)²¹.

A exposição de motivos da proposta esclarece que:

3. O PPE é um programa de redução temporária da jornada de trabalho. Nesse programa, o trabalhador tem seu salário proporcionalmente reduzido pela

¹⁹A definição de Layoff apresentada pelo Instituto da Segurança Social em seu Guia Técnico é o de “*uma redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas, durante um determinado tempo devido a: - Motivos de mercado; - Motivos estruturais ou tecnológicos, - Catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa; Desde que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade econômica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho*”. Disponível em: <http://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/layoff>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

²⁰ Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=171140&tp=1>. Acesso em 21 de novembro de 2015.

²¹ Este documento foi consultado no referido endereço eletrônico, o qual abarca a Medida Provisória nº 680 de 6 de julho de 2015, bem como a Exposição de Motivos, a Mensagem 241/2015 e a legislação citada. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=171140&tp=1>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

empresa, mas compensado parcialmente pelo governo. Esse programa tem vantagens para todas as partes envolvidas. Para as empresas, permite ajustar seu fluxo de produção à demanda e, ao preservar os empregos, possibilita a manutenção de quadros já qualificados e a redução de custos com demissão e admissão. Para os trabalhadores, preserva os empregos e a maior parte de seus rendimentos. Para o governo, permite a economia com os gastos do seguro-desemprego e com outras políticas de mercado de trabalho ao mesmo tempo em que preserva a maior parte da arrecadação sobre a folha²².

Os objetivos do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) seriam os fixados no art. 1º da MP 680: a possibilidade de preservação dos empregos em períodos de retração da economia; o auxílio na recuperação econômica e financeira das empresas; o suporte da demanda agregada durante os períodos de adversidades, para facilitar a recuperação econômica; incentivo ao crescimento da produção por intermédio do aumento da duração do vínculo empregatício; e, por fim, a promoção da negociação coletiva e a melhoria das relações de emprego.

Para adesão, as empresas devem se encontrar em situação de dificuldade econômico-financeira, conforme estabelecido pelo ato do Poder Executivo federal, que disporá sobre a possibilidade de suspensão e interrupção da adesão ao PPE, bem como as condições de permanência e as demais regras de funcionamento (art. 2º).

A intenção é de uma redução temporária da jornada habitualmente estabelecida, em até 30%, por intermédio de acordo coletivo específico com todos os empregados ou de determinado setor, com duração de até seis meses, podendo ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses (art. 3º). A adesão poderia se dar até 31/12/2015.

O art. 4º prevê que a redução da jornada, que terá duração máxima de 12 meses, é acompanhada da redução de salários de forma proporcional. O governo se compromete a complementar em 50% a perda salarial, observando o limite de 65% do valor máximo de cada parcela do seguro-desemprego. Utiliza-se o PPE como um instrumento de manutenção dos empregos, reduzindo as demissões naquelas empresas em dificuldade financeira temporária.

Nesse ponto, sobreleva a preocupação do Estado com a preservação da saúde econômico-financeira das empresas. A MP evidencia que os trabalhadores suportarão a maior parte do ônus com o advento da crise. Eles sofrem um retrocesso na conquista de seus direitos para aliviar as consequências da crise econômica mundial vivida pelas empresas brasileiras.

Na exposição de motivos do ato legislativo, pode-se perceber a citada inclinação em proteger as empresas, em detrimento da parte hipossuficiente da relação,

²² Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=171140&tp=1>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

tolhendo-lhe seus direitos, sob a justificativa de que seria uma situação temporária, mediante a atual conjuntura socioeconômica do país.

A dispensa arbitrária e sem justa causa de empregado atingido pelo Programa durante a vigência do período de adesão, assim como pelo equivalente a um terço desse período após seu encerramento é vedada pela medida provisória, em seu art. 5º. Ela altera, ainda, as Leis 8.212/91 e 8.036/90 *“de forma a deixar claro para as empresas e os empregados abrangidos pelo PPE que os encargos previdenciários e do FGTS, durante o período da adesão ao Programa, devem incidir sobre a compensação pecuniária paga no âmbito do PPE”*²³.

A estimativa de custo do PPE foi de R\$ 29,7 milhões em 2015 e R\$ 67,9 milhões em 2016, suportados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) conforme dispõe o parágrafo único do art. 1º e do § 1º do art. 4º da proposta. A despesa possui caráter temporário, conforme limitação prevista no art. 2º, § 1º, também da proposta, para fins do art. 17²⁴ da Lei de Responsabilidade Fiscal. O Poder Executivo deverá se atentar ao limite orçamentário e financeiro estabelecido como condições para adesão ao PPE, inclusive no momento de aprovar as solicitações de adesão.

A justificativa dada para a urgência de tal medida foi a imprescindibilidade da preservação de empregos formais, indispensáveis para a recuperação do crescimento econômico, ainda mais diante da atual realidade do mercado de trabalho.

Além disso, o art. 6º traz as duas possibilidades de exclusão das empresas do PPE, que fica impedida de aderir novamente se: forem descumpridos os termos do acordo coletivo de trabalho relativo à duração temporária da jornada, ou qualquer outro dispositivo da MP ou de sua regulamentação; ou, ainda, cometer fraude no âmbito do PPE. Nessas hipóteses, os recursos recebidos deverão ser restituídos ao FAT com a devida correção, cumulados com multa administrativa equivalente a 100% desse valor, revertida ao citado fundo.

Ressalta-se que, no dia 1º de outubro de 2015, a comissão mista da Medida Provisória 680/2015 aprovou a proposta do deputado Daniel Vilela (PMDB-GO), que apresentou o Indicador Líquido de Empregos (ILE) como mecanismo de definição para constatar se uma empresa se encontra ou não em dificuldade financeira para fazer parte do programa. Ele se utiliza de uma fórmula para calcular se houve mais demissões ou admissões

²³ Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=171140&tp=1>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

²⁴ “Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm. Acesso em 21 de setembro de 2015.

no período que precede o pedido de adesão ao PPE²⁵. A disposição alterou o texto original, que previa a regulamentação pelo Executivo sobre a definição de dificuldade financeira da empresa.

Outras mudanças foram aprovadas pela comissão, sendo uma delas a desnecessidade das empresas de demonstrarem o esgotamento dos períodos de férias dos empregados afetados pela redução da jornada. Foi mantida a obrigação dos empregadores demonstrarem o gozo dos bancos de horas, estando essa prática findada a partir daí.

A empresa que pretende deixar o programa precisa comunicar sobre a decisão de voltar a exigir a jornada integral de labor, além dos trabalhadores e do governo, conforme previa a MP, o sindicato responsável por celebrar o acordo coletivo de trabalho. Mesmo com a saída da empresa do PPE, a estabilidade do trabalhador permanece garantida, sendo que a empresa só poderá retornar ao programa após seis meses da comunicação de sua saída.

Nas empresas que aderirem ao programa por 24 meses, o trabalhador gozará de uma estabilidade de 32 meses. Ademais, não poderá haver contratação de outro trabalhador para efetuar a mesma tarefa daquele que sofreu redução salarial, bem como não poderá ser exigida horas extras de quem teve sua jornada reduzida.

Já a retirada da empresa de referido programa se dará com a sua condenação em última instância, ou autuação por decisão final em processo administrativo, por prática de trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil ou degradante. Em outras palavras, alterou-se a supracitada MP que entendia ser suficiente a autuação da empresa nesse tipo de crime para sua retirada do programa.

Quanto ao prazo das empresas para aderirem a referido programa, este se estendeu de 12 meses (seis meses com uma renovação) para 24 meses. Outra alteração se deu no período de adesão ao PPE, que pode ser feito até 31 de dezembro de 2016, sendo que a extinção do programa tem data prevista para 31 de dezembro de 2017.

Havia ainda uma proposta de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para que as negociações coletivas prevalecessem sobre a determinação legal, desde que não contrária a Constituição Federal ou as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou ainda normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Ela foi rejeitada por 12 votos a 8.

²⁵ Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/10/01/comissao-da-mp-680-aprova-indicador-que-define-empresa-em-dificuldade-financeira>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

A Medida Provisória foi convertida na Lei 13.189, em 19 de novembro de 2015, sancionada pela Presidente da República, ficando, então, instituído o Programa de Proteção ao Emprego (PPE)²⁶.

Para Jorge Luiz Souto Maior (2015), a MP 680/2015 nada mais é do que um golpe de morte no Direito do Trabalho, assim como na classe dos trabalhadores. Justifica afirmando que essa atitude vem dar prosseguimento ao ideário conservador nacional que visa destruir a CLT, minando os direitos dos trabalhadores. A falta de retórica da crise foi e continua sendo utilizada como argumento da redução de direitos trabalhistas nas últimas três décadas. Isso tudo para manter os interesses do capital estrangeiro protegidos.

Ele defende que a MP 680 só atingirá seus efeitos desde que respeitados os parâmetros jurídicos trabalhistas condizentes com o projeto constitucional. Além disso, não há que se falar em crise como justificativa para sacrificar apenas os trabalhadores, mas sim a todos, principalmente, e de forma mais intensa as camadas privilegiadas da sociedade, devendo começar por estas, inclusive.

E dentro desse contexto de autêntico pacto social, há de definir que tipo de sociedade se está salvando, afinal. Vamos salvar empresas multinacionais que ao longo de décadas exploraram o trabalhador brasileiro, acumulando riquezas? Vamos salvar empresas que chegaram à situação de dificuldade econômica por conta de má gestão de descapitalização irresponsável? Vamos salvar empresas que jamais respeitaram direitos trabalhistas ou cumpriram obrigações fiscais e previdenciárias? Vamos salvar um Estado que arrecada parte da riqueza produzida para favorecer, mediante empréstimos, a reprodução desse modelo de acumulação socialmente irresponsável? Vamos nos sacrificar para manter privilégios? Vamos nos sacrificar para favorecer a manutenção de um modelo de exploração internacional do trabalho, que remete todos os ganhos de capital aos países do capitalismo central?

Dito de outro modo: vamos salvar um modelo que produz desigualdade e sequer tem sido capaz de garantir aos cidadãos serviços públicos mínimos em áreas consideradas pela Constituição como fundamentais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados? (art. 6º, CF) (MAIOR, 2015)

Ele afirma, ainda, que a MP confere falsas vantagens aos trabalhadores. Aparentemente, eles são beneficiados pela garantia dos empregos e pelo recebimento de uma compensação pecuniária paga pelo governo de até 65% do seguro-desemprego. No entanto, é de se esclarecer que:

²⁶ Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=249910&norma=269386>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

Destaque-se, primeiramente, a retórica de que o governo vai pagar uma compensação pecuniária aos trabalhadores. Ora, o dinheiro do FAT é um patrimônio da classe trabalhadora. Assim, os próprios trabalhadores estariam pagando parte de seu salário, mas para favorecer a um interesse econômico das empresas. Verdade, que esse dinheiro também serve aos propósitos do BNDES, mas isso só agrava a situação, pois de fato o pagamento aos trabalhadores, para aceitarem redução de salários, conferindo às empresas, conseqüentemente, menor custo, representa uma forma de fomento indireto, que as empresas sequer precisariam pagar. (MAIOR, 2015)

Não é possível identificar a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, mas sim uma agressão à pedra de toque do Direito do Trabalho, com a criação de mecanismos de adaptação a um modelo econômico falido, desrespeitando a previsão constitucional do art. 7º. Impossível será melhorar as condições sociais e econômicas do trabalhador com a diminuição das garantias já auferidas (MAIOR, 2015).

Jorge Souto Maior (2015) defende a existência do que chamou de diversos “equivocos jurídicos” na referida MP, o que acabam por torná-la impraticável. E explica que o ponto de vista econômico e de conformação social não exige o sacrifício dos trabalhadores para a retomada de um *status quo ante*, que foi o que deu origem à crise antes de mais nada, motivo inclusive de tantos desajustes sociais. Ele termina sugerindo que o sacrifício a qual deve a sociedade se sujeitar, precisa ter como foco a superação de seus problemas estruturais, de modo que haja uma melhoria, evitando que sejam estas deixadas do mesmo modo como estavam antes das medidas serem adotadas, o que pode levar a piorá-las (SOUTO MAIOR, 2015).

Portanto, cabe salientar que a proposta de redução da jornada feita tal qual lançada não abarca o verdadeiro espírito protecionista para o qual deveria ter sido criada. A classe trabalhadora se vê às margens da sociedade mais uma vez, tendo que arcar com as conseqüências de uma crise econômica de proporções maiores da que consegue suportar. O ônus foi delegado à força de trabalho enquanto que as empresas se utilizam dessa mesma crise para justificar a sujeição dos trabalhadores à precarização, ao trabalho informal e ao desemprego.

Quando até mesmo o Estado não se dá conta de seu papel de garantidor das condições mínimas de dignidade ao trabalhador, o resultado só pode ser um: o de exploração dos trabalhadores. Eles estão arcando com as conseqüências de uma crise econômico-financeira, na qual os detentores do capital também deveriam ceder os anéis para não perder os dedos. Entretanto, não se viu nada parecido até o momento.

3.2 Redução e seus reflexos: argumentos para o debate

Até aqui a abordagem se deu basicamente com enfoque em como a duração de trabalho evoluiu ao longo dos anos. Abordou-se quais foram as legislações criadas e modificadas para que isso ocorresse, e como o Estado vem intervindo ou deixando de fazê-lo no que se refere ao assunto em comento. Agora, passa-se então a analisar alguns dos pontos mais relevantes desta proposta.

A redução da jornada de trabalho envolve diversos pontos nevrálgicos, que devem ser analisados com a intenção de facilitar o entendimento desse complexo instrumento justralhista. Isso porque a proposta em si tem um objetivo muito valioso, que é o de melhorar as condições de trabalho dos indivíduos, proporcionando-lhes dignidade.

Outrossim, é importante demonstrar as implicações trazidas por ela, como o gozo do tempo livre enquanto mecanismo de lazer e de convívio social. O indivíduo precisa ter um período de desconexão do ambiente laboral para interagir com sua família e para descansar.

Além disso, esses momentos influenciam em sua saúde, os tornando menos propensos a sofrer acidentes de trabalho, além de aumentar sua produtividade, na medida em que trabalham mais atentos e mais felizes. Surge também a possibilidade do indivíduo buscar uma qualificação profissional ou até mesmo retomar os estudos, expandindo seus conhecimentos e melhorando sua prestação de serviço.

E por fim, tem-se a questão econômica como um dos principais aspectos a serem analisados quando se fala da redução de jornadas, pois as empresas de um modo geral entendem que a redução da jornada só é possível com a diminuição dos salários. Elas temem não ter condições de arcar com mais esse suposto ônus, já que suas despesas são diversas, tendo ele que tornar sua existência viável diante da concorrência mundial.

a) Direito a Lazer e ao Descanso: A Necessidade de Desconexão do Ambiente Laboral

Uma das medidas sugeridas para o combate à fadiga física e mental dos trabalhadores seria a restrição da carga horária semanal de trabalho. Com isso, o indivíduo gozaria de um tempo livre para se dedicar à família, ao lazer e à outras atividades. Assim sendo,

é fundamental haver um equilíbrio entre trabalho e tempo livre, para que o trabalhador possa ter qualidade de vida e ser produtivo.

Em 1891, o Papa Leão XIII já demonstrava a necessidade do descanso do trabalhador. Ele chamava de “repouso festivo”, no qual se afastava o ócio como inação total, pois o considerava fonte de vícios e ocasiões de dissipação. Referido repouso deveria ser voltado para a religião, direcionando o indivíduo ao pensamento e culto devidos a divindades, inclusive citando o antigo testamento para fundamentar seus argumentos (PAPA LEÃO, 1891, p. 19).

Outro argumento é o de que a perda de respeito pelo ócio no sentido grego de *scholè*²⁷ é um aspecto preocupante da sociedade. É essencial que se inverta a tendência, por meio de mecanismos que priorizem a saúde da população (STANDING, 2014, p. 268).

O aumento da produtividade é resultado do tempo que o operário destina para o lazer, o contato com a família, os estudos e o convívio social geral. Parece claro que o indivíduo descansado e qualificado produz muito mais e melhor do que a relação inversamente proporcional entre a duração e a produtividade (FONSECA, 2012, p. 151).

Por isso, a luta contemporânea imediata contra o comando opressivo do capital envolve a redução da jornada de trabalho e a garantia do emprego. A força de trabalho deve ter tempo disponível para o trabalho, assim como para um tempo fora dele, livre e autônomo de preferência, em que possa se construir uma sociedade sem o sistema de metabolismo social do capital e seus mecanismos de subordinação (ANTUNES, 2005, p. 92).

A loucura dos trabalhadores se dá com a sobrecarga de trabalho extenuante, seguida de um período de abstinência, acarretando um problema para a produção capitalista que não necessita de produtores para multiplicar suas forças, mas sim de consumidores. A partir do momento que os descobrem, é preciso excitar seus apetites e criar necessidades artificiais. Isso porque:

[...] os operários europeus, que tremem de frio e de fome, recusam usar os tecidos que eles próprios tecem, beber os vinhos que eles próprios produzem, os pobres fabricantes, como espertalhões, devem correr aos antípodas para procurar quem os usará e quem os beberá: são centenas de milhões e bilhões

²⁷ Na Grécia antiga, havia uma divisão social em que os indivíduos que deveriam laborar eram chamados de *pénètes*, sendo estes os membros da plebe ou da classe trabalhadora daquele tempo. Já a parcela das pessoas que possuíam riquezas e gozavam de certo conforto material dispunham da *scholè*, isto é, do lazer e podiam gastar seu tempo com tarefas mais elevadas como o estudo. De uma parte, tem-se a riqueza como algo do bem, e de outro a pobreza como algo do mal. Os filósofos apresentaram a *scholè* como algo ideal do sábio e da condição da virtude. Seu oposto era considerado atividades improdutivas, que eles conheciam por *ascholia* ou ausência de lazer (MIGEOTTE, 2005, p. 25-26).

que a Europa exporta todos os anos para os quatro cantos do mundo, para populações às quais esses produtos não interessam. Mas os continentes explorados já não são suficientemente vastos, são necessários países virgens [...]. (LAFARGUE, 2003, p. 55-57)

É claro que a influência dos trabalhadores na luta pela redução da jornada de trabalho está diretamente atrelada à sua duração decente, visto que a classe operária exige um maior grau de escolha no que se refere à divisão de seu tempo entre o emprego e os demais elementos de sua vida. As medidas tomadas para equilibrar trabalho e família reforçam tal posicionamento, pois possibilitam aos trabalhadores passar mais tempo com sua família e abrangem um maior número de mulheres com empregos na economia formal (LEE et al, 2009, p. 158-159).

O lazer visa ajudar na busca pelo pleno emprego, já que o incremento de tempo livre implica na redução da jornada, o que gera novos empregos e harmoniza o direito social ao lazer e ao princípio da valorização social do trabalho. Ademais, serve de fomento ao terceiro setor econômico, fazendo crescer a demanda por serviços, além de manter o nível de produtividade, pois o trabalhador se torna mais produtivo pelo gozo profícuo de seu tempo livre (FONSECA, 2012, p. 131).

A responsabilidade do Estado em implementar políticas públicas que garantam a efetividade do direito ao lazer se torna evidente diante do contexto atual, em que tanto a proporção de tempo livre como as condições socioeconômicas têm a prerrogativa de delinear as atividades de lazer. As diferenças no acesso ao lazer são proporcionais a diferenças entre as classes sociais, configurando como clara e relevante a autoridade desempenhada pelo Poder Público nesse particular (FONSECA, 2012, p. 131).

Nesse sentido:

Propiciar aos responsáveis legais por crianças e adolescentes maior tempo de interação e convivência familiar, de transmissão cotidiana de valores e princípios éticos, de lazer comunitariamente compartilhado, é instituir efetiva política pública de resgate da família na sociedade brasileira, viabilizando o melhor funcionamento de mecanismo comprovadamente eficaz de formação e socialização das crianças e jovens brasileiros. (DELGADO, 2009, p. 28)

O incremento substancial do alcance da participação feminina no emprego remunerado é facilitado com a disponibilidade de políticas e programas delineados para apoiar os trabalhadores que arcam com responsabilidades familiares. As políticas de duração do trabalho com enfoque no interesse familiar, quais sejam as jornadas com começo e fim flexíveis

e licenças remuneradas para a solução de problemas familiares, ajudam o equilíbrio entre trabalho e as responsabilidades com a família. Nos países em desenvolvimento, a flexibilidade quanto à duração do trabalho também acontece, porém esta se dá em um nível de informalidade sendo assegurado por meio de negociações com os administradores no local de trabalho. Para os homens, a permuta entre jornadas mais longas e flexibilidade na carga horária diária é a mais utilizada, sendo que para as mulheres essa permuta se dá entre as jornadas mais longas e a flexibilidade para o uso de licenças remuneradas, como por exemplo, a licença para tratamento de saúde ou por motivos familiares (LEE et al, 2009, p. 86).

Para as mulheres, a vinculação do tempo fora do trabalho e o cuidado com a família e com os afazeres domésticos é certa. São elas que possuem as expressões mais entusiasmadas referentes à redução da duração do trabalho, pois cumulam o papel de mães, donas de casa, e tentam conquistar espaço no trabalho formal e remunerado fora dela (DE GRAZIA, 2007, p. 219).

Independente do sexo, é muito presente a sensação de que o trabalho assalariado é opressivo, alienado e heterodeterminado e que só os deixa viver após o encerramento do expediente. Com a diminuição da jornada, o tempo de vida aumenta, visando que todos consigam viver plenamente durante 24 horas diárias (DE GRAZIA, 2007, p. 221).

Para Ricardo Antunes:

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela *omnilateralidade humana*, somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre *tempo de trabalho e tempo de não-trabalho*, de modo que, a partir de uma *atividade vital* cheia de sentido, autodeterminada, *para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho capital hoje vigente* e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. Uma sociabilidade tecida por *indivíduos* (homens e mulheres) *sociais e livremente associados*, na qual a ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitem as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões. *Em formas inteiramente novas de sociabilidade, em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente*. Se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também (e *decisivamente*) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo. (ANTUNES, 1999, p. 177, grifos do autor)

A luta pela redução da duração do trabalho e pelo desemprego são complementares, no momento em que a sociedade visa um trabalho cheio de sentido e uma vida autêntica fora dele. Ela busca um tempo disponível para o trabalho, além de um tempo

verdadeiro e autônomo fora dele. A intenção é de que em ambos os casos não haja controle e comando opressivo do capital (ANTUNES, 1999, p. 178).

Nesse sentido:

Quanto às formas de utilizar o pouco tempo liberado, entre os que consideraram a RJT [redução da jornada de trabalho] positiva pelo fato de poderem dispor de um tempo maior fora do trabalho, 62% dos trabalhadores ouvidos disseram que eles ou seus companheiros de trabalho aproveitam para ficar mais tempo em casa, com a família ou cuidando das tarefas domésticas; 36%, para atividades de lazer como passear, jogar bola, etc.; 32%, para estudar, fazer cursos; e 13%, para descansar, resolver assuntos de banco, consertos de carro, etc. Apenas uma pequena parte citou a possibilidade de fazer mais horas extras ou outro trabalho remunerado. (DE GRAZIA, 2007, p. 219)

O tempo livre deve ser usado para autorrealização humana, como atividades esportivas, culturais, políticas, artísticas, dentre outras, desde que livremente escolhidas. A sociedade futuramente será guiada pelo tempo livre, sendo esse período usado para as atividades humanas em todas suas formas, não sendo tal período desperdiçado com o consumismo frenético imposto pela publicidade e pela ideologia mercantil do capitalismo (LOWY, 2012, p. 215).

Além disso, é de se ressaltar que o tempo livre é condição para que haja uma democracia participativa. A classe trabalhadora submetida à redução substancial de sua jornada consegue participar diretamente de reuniões, debates, assembleias dentre outras atividades sindicais ou políticas. As manifestações de democracia participativa têm seu quórum inflado pela participação dos trabalhadores, o que ajuda em seu fortalecimento. É preciso colocar a liberdade acima da obsessão do consumismo em adquirir mais e mais bens (LOWY, 2012, p. 214).

O capital passa a se apoderar também do tempo livre dos assalariados, pois estende a própria atividade produtiva, ou então transforma o tempo de não-trabalho em tempo de consumo. Ele suga todas as energias do indivíduo, deixando-o sem condições de usufruir de nada, porque, muitas vezes, a remuneração que lhe paga não é suficiente para arcar com qualquer outra atividade (DE GRAZIA, 2007, p 261).

Para Ricardo Antunes, a produção de coisas socialmente úteis tem como critério o tempo disponível e o não tempo excedente. O trabalho social detém uma maior dimensão humana e societal, afastando o caráter fetichizado e estranho tão comum à lógica do capital, incentivando a auto-atividade e o gozo do tempo livre cheio de sentido além da esfera laboral. O tempo livre atualmente existente é erigido sobre trabalho coisificado e estranhado, o

que retira sua essência, sendo considerado tempo para o consumo (ANTUNES, 1999, p. 193-194).

A vida dotada de sentido fora do trabalho pressupõe uma vida cheia de sentido dentro do trabalho, não sendo possível a compatibilização do trabalho desprovido de sentido com o tempo verdadeiramente livre. Há uma incompatibilidade entre a vida cheia de sentido fora do trabalho e a vida desprovida de sentido no trabalho, na medida em que a esfera externa é maculada pela desefetivação que ocorre no interior da vida laborativa (ANTUNES, 2011, p. 123).

Ricardo Antunes esclarece que:

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social somente poderá efetivar-se através da demolição das barreiras existentes entre *tempo de trabalho* e *tempo de não-trabalho*, de modo que, a partir de uma *atividade vital* cheia de sentido, autodeterminada, *para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente* e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade, em que ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitem a gestação de formas inteiramente novas de sociabilidade, em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente. Se o trabalho se torna dotado de sentido, será também (e decisivamente) através da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre e do ócio que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo. (ANTUNES, 2011, p. 123-124)

O tempo livre traz enormes benefícios para os trabalhadores, deixando-os mais felizes e propensos a se empenharem no trabalho, tornando-os mais produtivos. Esse é o ponto principal em que o capital precisa focar para entender que a redução por si só pode não ser causa de queda nos lucros e na produtividade. Dependendo de como for feita, pode ter um efeito positivo para ambas as partes.

b) Duração Salutar do Trabalho com Enfoque na Preservação da *Psíque* do Trabalhador

A redução da jornada, bem como sua limitação servem como medida protetiva da saúde do trabalhador, evitando acidentes de trabalho e o desgaste físico e emocional do indivíduo. É essencial que a força de trabalho se encontre descansada e disposta para o exercício de suas atividades.

A indústria capitalista do século XIX tinha como um dos aspectos mais desumanos no sistema de exploração capitalista as horas de trabalho, variando entre quatorze, dezesseis e dezoito horas diárias de labor. Essa jornada exaustiva correspondia a uma agressão à vida e saúde da classe trabalhadora. Marx apresenta alguns estudos atinentes a relatórios de inspetores de fábrica, em que se descreve de modo concreto e detalhado inúmeros exemplos dos tratamentos impiedosos e desgastantes aplicados aos trabalhadores.

Logo,

Não se trata de alinhar estatísticas, mas mostrar seres humanos vivos, de carne e osso, com nome e sobrenome, sacrificados no altar do capital. Um dos casos citados por Marx, e que visivelmente o comove, é o de uma humilde costureirinha inglesa, Mary Anne Walkley, de vinte anos de idade, cujo destino foi registrado na primeira página dos jornais de Londres, em junho de 1863: ‘Death by simple overwork’, ou morte por simples excesso de trabalho. Mary Anne trabalhava com sessenta outras moças num ateliê de costura que preparava, às pressas, a *toilette* das grandes damas convidadas para o baile em honra da princesa de Gales; obrigada por seus patrões a trabalhar 26 horas e meia sem descanso, num cubículo asfíxiante, a moça adoeceu e morreu dois dias depois. Mesmo um jornal burguês como o *Morning Star* foi obrigado a reconhecer que ‘nossos escravos brancos [...] são vítimas de um trabalho que os leva ao túmulo’. (LOWY, 2012, p. 210-211, grifos do autor)

A duração do trabalho tem como seu fundamento a preservação da saúde do trabalhador e da segurança do local de trabalho, sendo um dos propósitos centrais das medidas que tratam das longas jornadas. Isso leva à limitação da jornada semanal como a resposta básica à prevenção desses possíveis empecilhos no modelo de produção vigente. A discussão a respeito de qual seria a jornada regular de trabalho que preenchesse os parâmetros de saúde e segurança do trabalhador caminhou no sentido de se estabelecer uma jornada abaixo de 48 horas para a maioria dos países, sendo aplicado a semana de 40 horas em metade deles (LEE et al, 2009, p. 149).

Há um incentivo mundial pela adesão a limites básicos de jornada. É possível visualizá-los por meio das leis e regulamentos que se preocupam com a estipulação dessa limitação, como já abordado no capítulo anterior. As Convenções da OIT, por exemplo, trazem algumas condições mínimas necessárias para a restrição da jornada de trabalho longas. É cada vez menos frequente a presença de exceções e exclusões nas legislações nacionais que permitam desvios substanciais dos limites da jornada, prevalecendo o princípio da universalidade da proteção ao trabalhador. Tal princípio vai além da jornada normal, abarcando inclusive o trabalho em horas extraordinárias. Este, por sua vez, deve ser evitado a todo custo, objetivando a redução das jornadas em toda a economia, setores e ocupações em que estejam

acima da média. É claro que eventualmente o trabalho extraordinário deve ser admitido, como nos casos que tratam de sobrecargas de trabalho, acidentes ou emergências inesperadas ou excepcionais. Entretanto, os limites legais são insuficientes para atingir esse objetivo, devendo ser desenvolvidos mecanismos de imposição dignos de confiança, como a fiscalização do trabalho e a adesão das empresas às regras impostas (LEE et al, 2009, p. 150-151).

A exposição do trabalhador a uma carga horária laboral menor possibilita que a força de trabalho tenha suas energias física e mental renovadas, distanciando-se do absenteísmo e das demais situações relacionadas à fadiga e ao estresse. O meio ambiente laboral sofre diversas melhorias, sobretudo nas condições de saúde dos trabalhadores, além da desoneração da previdência e economia das empresas no que tange às indenizações pagas em função da perda ou diminuição de capacidade laborativa dos empregados acidentados (FONSECA, 2012, p. 151).

Com o implemento das tecnologias microeletrônicas e mudanças organizacionais e as práticas flexíveis de contratação da força de trabalho, os trabalhadores se viram diante de uma realidade de precarização dos empregos e redução salarial, com perda de direitos sociais de forma mais intensa para os terceirizados, principalmente em centros de computação e para os prestadores de serviços. Isso direcionou os assalariados para o desenvolvimento de uma formação polivalente para manter o vínculo de emprego, além da submissão a sobrecarga de tarefas e jornadas extenuantes. Consequentemente, tem-se o aumento de problemas de LER (lesão por esforço repetitivo), por exemplo, caracterizada por ser uma doença típica da era da informatização do trabalho (RAMOS FILHO, 2012, p. 387).

A preocupação com a redução dos números de acidentes e doenças do trabalho representa benefícios para o trabalhador e as empresas, que são poupadas de desembolsar quantias vultosas a título indenizatório. A diminuição dos riscos aos trabalhadores é relevante também pelo seu aspecto econômico da empresa. Por isso, o cuidado da Constituição Federal de 1988 de atribuir responsabilidade ao empregador, em caso de dolo ou culpa, tendo que indenizar vítimas de doença profissional ou de acidente de trabalho, conforme dispõe o art. 7º, XXVIII (FONSECA, 2012, p. 127).

A redução da jornada de trabalho serve como meio de efetivação de direitos constitucionais como a cidadania, dignidade humana e valorização social do trabalho. Ela dispõe uma condição de trabalho em que o indivíduo se apresenta mais descansado, prevenindo as moléstias acessórias do estresse laboral como depressão e outras síndromes (FONSECA, 2012, p. 128).

Dentre os fatores nocivos à saúde dos trabalhadores está a ansiedade, estimulada pela fixação de metas individuais e coletivas a serem cumpridas em cada unidade organizacional. A atmosfera competitiva leva os trabalhadores a cobrar dos demais o alcance dos objetivos e padrões de qualidade fixados pela empresa, buscando a satisfação dos acionistas e dos clientes (RAMOS FILHO, 2012, p. 384).

A realidade com a qual os trabalhadores se deparam na atual conjuntura socioeconômica é a seguinte:

De um lado, milhares de trabalhadoras oprimidas sob o fardo da dupla jornada; pais e mães que praticamente não vêem os filhos por ficarem 12 horas ausentes de casa (às vezes mais ainda, considerando o tempo de trajeto casa-trabalho nas grandes cidades); jovens estudando à noite depois de um dia inteiro de trabalho estressante, que mal conseguem dormir, muito menos ter um mínimo de aproveitamento escolar; milhões de trabalhadores, enfim, tolhidos em seu desenvolvimento humano integral devido à impossibilidade de continuar os estudos, de participar de atividades culturais, de lazer, associativas, políticas, aperfeiçoamento profissional, etc., em decorrência das longas jornadas de trabalho mesmo no caso de jornadas mais curtas, a intensificação do trabalho, a pressão para o cumprimento de metas em prazos cada vez mais curtos – características do modelo produtivo atual, em que a própria categoria de tempo de trabalho sofre alterações -, além de sugarem intensamente todas as energias disponíveis, têm levado as preocupações e o *stress* do trabalho a interpenetrarem o tempo de vida, interferindo nas relações sociais, prejudicando o sono, o lazer, etc. (DE GRAZIA, 2007, p. 17)

O respeito da economia global com a psicologia humana é quase nenhum, quando analisada sob a ótica da inobservância do ritmo biológico e as jornadas de trabalho impostas. Os fusos horários estão naturalmente habituados à luz do dia, assim como estão socialmente habituados ao conceito de dia de trabalho. Há um consenso de que a escuridão serve para o indivíduo dormir e relaxar, se recuperando das atividades do dia. No entanto, o mercado global impõe um esquema de 24/7, o que leva o trabalhador a nunca dormir e relaxar. A noite e o dia se confundem, não havendo horários predeterminados, que são contraproducentes e abalam a competitividade, indo na contramão da flexibilidade. É de se esclarecer que: “*Não se trata mais de um caso de ‘Deus ajuda quem cedo madruga’; o ajudado, nesse caso, é o insone*” (STANDING, 2014, p. 178).

O empresariado capitalista mobiliza de maneira intensa e profunda a alma humana por intermédio da cultura da fluidez e da precarização do trabalho e da vida social, de tal forma que contribui para o advento de novas doenças psicossomáticas. Referidas doenças atingem o corpo e a mente da pessoa, sendo o estresse e depressão sintomas da colonização intensa da vida social pelos requisitos dos empregadores (ALVES, 2008, p. 104).

Para Guy Standing (2014, p. 198-199), o precariado se encontra em uma posição estressante com relação ao tempo. Ele deve se dedicar a uma quantidade cada vez maior de tempo para o trabalho por tarefa, sem que seja oferecido segurança econômica ou uma carreira profissional digna. Essa intensificação da tarefa e o aumento das demandas dentro do prazo levam o precariado a um lugar em que este se encontra exaurido.

Os trabalhadores passaram a sofrer mais com o estresse e com a insegurança, experimentando um distanciamento psicológico que se tornou perigoso. Isso acarretou o aumento dos suicídios relacionados ao trabalho em diversos países, inclusive na França, Japão e Escandinávia. É de se observar ainda que:

[...] Nos Estados Unidos, eles aumentaram 28% em um ano. Entretanto, de acordo com o *Center for Work-Life Policy*, uma empresa de consultoria dos Estados Unidos, a proporção de empregados que professam lealdade a seus empregadores caiu de 95% para 39%, e a proporção que expressava confiança neles caiu de 79% para 22%. Na era do precariado, lealdade e confiança são frágeis e eventuais. (STANDING, 2014, p. 95-96)

O trabalho se encontra em uma posição na qual são comuns as práticas do autocontrole, da autorrecriminação e até mesmo da autopunição quando a produção não atinge a meta desejada. As consequências disso são o desemprego, o fechamento das empresas e o suicídio a partir do fracasso no trabalho. O objetivo é atingir a “qualidade total” dos produtos, sendo seu tempo de vida útil inversamente proporcional (ANTUNES, 2005, p. 53).

Há uma diferenciação em relação à garantia do vínculo empregatício e a segurança no emprego, que é fundamental:

[...] Considere-se um exemplo. Entre 2008 e 2010, trinta funcionários da France Telecom cometeram suicídio, resultando na indicação de alguém de fora como o novo chefe. Dois terços dos 66 mil funcionários tinham estabilidade do serviço público, com a segurança de vínculo empregatício garantida. Mas a administração sujeitou-os à sistemática insegurança no emprego, com um sistema chamado ‘Time to Move’ (Hora de Mudar), que os obrigava a mudar de escritório e posto de trabalho abruptamente, de poucos em poucos anos. A tensão resultante foi considerada a principal causa dos suicídios. A insegurança no emprego foi relevante. (STANDING, 2014, p. 29)

Parte dos assalariados passaram a experimentar a precarização como é possível visualizar no caso do “*salaryman*” no Japão. Esse trabalhador nada mais é do que aquele que ocupa um emprego vitalício em uma determinada empresa, com inúmeras garantias de vínculo empregatício. Isso faz com que o exterior seja visto como uma zona de medo. Tal

realidade pode ser identificada no Japão e em outros países do leste asiático que adotaram um modelo similar. A saída da empresa passa a ser vista como sinal de fracasso, desmoralizando o trabalhador. Logo, é possível identificar a ausência de busca pelo desenvolvimento pessoal e, em contrapartida, o aumento da politicagem de deferência em relação aos que estão ocupando posições mais altas na hierarquia interna, além das conseqüências oportunistas (STANDING, 2014, p. 37).

O Japão testou os limites dessa situação, tendo as companhias se tornado uma família fictícia. Em outras palavras, o empregador “adotava” o empregado na esperança de que este retribuísse com uma relação dadivosa de subserviência, dever filial e décadas de trabalho intenso. O resultado foi uma cultura de prática de horas extras e o sacrifício máximo do *karoshi*, que seria a morte por excesso de trabalho. O precariado passou a ocupar as posições dos *salarymen*, revelando sua dor e o aumento alarmante do número de suicídios e de doenças sociais (STANDING, 2014, p 37).

Uma das medidas tomadas pelo Estado para conservar a saúde do trabalhador, evitando sua fadiga tanto física quanto psíquica foi a regulamentação de pausas na duração do trabalho. O descanso semanal remunerado é uma das garantias adquiridas pelos trabalhadores, ao longo do processo de regulamentação da duração do trabalho semanal, que mais se aplica ao redor do mundo. A legislação referente ao tema é enfática em priorizar um descanso de no mínimo 24 horas consecutivas durante a semana, sendo esta uma das regras internacionais mais pacificadas no ordenamento justicialista.

O descanso semanal tem um período mínimo que deve ser obedecido, influenciando o limite da jornada normal. A restrição se dá para que seja assegurado o direito ao descanso de no mínimo 24 horas consecutivas a cada semana. As normas internacionais demonstram que o descanso semanal talvez seja o elemento mais aceito universalmente na legislação da duração do trabalho, uma vez que quase todos os países determinam ao menos um dia para essa finalidade. A Convenção da OIT n.º 14 de 1921 fala sobre o Descanso Semanal (Indústria), sendo esta mais abrangente do que a Convenção n.º 106 de 1957 sobre o Descanso Semanal no comércio e escritórios. A ampliação dos períodos de descanso semanal pode ser adotada como método para atingir a redução da jornada. Ela pode ser aplicada até em casos de diminuição dos limites das jornadas semanais. Exemplo disso é a Coreia do Sul que passou a adotar a semana de 40 horas com base em debates sobre política como meio para efetivar a introdução da semana de cinco dias (LEE et al, 2009, p. 18).

A primeira convenção da OIT, de 1919, dispôs sobre a duração do trabalho de 8 horas diárias e 48 semanais, garantindo implicitamente aos operários o repouso de um dia

por semana. A Convenção n.º 14 de 1921, ratificada pelo Brasil em 1957, levou à adoção do repouso semanal nos estabelecimentos industriais de 24 horas a cada período de 7 dias, podendo coincidir com dias consagrados pelos costumes ou religião de cada local. O Brasil instituiu a submissão dos trabalhadores ao repouso semanal remunerado pela influência da Igreja Católica, desde os tempos coloniais, não dependendo de disposições normativas do Estado. A previsão constitucional de 1934 de tal regulação não gerou maiores resistências, o que possibilitou a previsão do limite da jornada não excedente a oito horas e o repouso hebdomadário, de preferência aos domingos, seguindo o previsto na legislação de 1926 (RAMOS FILHO, 2012, p. 217).

Nos países que alteraram a fixação do período de repouso semanal recentemente, observa-se o estabelecimento de períodos mais longos de descanso semanal, bem como a suspensão da proibição do trabalho em dias de descanso. Nos lugares em que a jornada de trabalho dura seis dias, a luta é no sentido de estendê-lo para dois dias (LEE et al, 2009, p. 131).

Outra batalha que tem sido travada envolvendo o período de repouso semanal seria para liberar tal dia para o trabalho. Algumas legislações nacionais já trazem essa previsão para certos setores ou certas categorias de trabalhadores em caso de serviço urgente ou de emergência, ou que envolvem interesse público ou de turismo. A tendência atual é de ampliar as categorias que têm permissão para laborar no dia de repouso (LEE et al, 2009, p. 131-132).

Para os lugares nos quais se buscou alterar as leis para designar o domingo como dia de repouso, o debate teve a contribuição de grupos religiosos. Assim, foi o que ocorreu no caso das emendas feitas ao Código de Trabalho húngaro, por intervenção dos sindicatos e da Igreja Católica, que se pronunciou no sentido de que os domingos e feriados públicos deveriam ser resguardados como dias não úteis. Já no Chile, os representantes da Igreja Católica deram destaque aos malefícios decorrentes de jornadas longas de trabalho, além de seus reflexos na família, sugerindo que o domingo deveria ser reservado para repouso. Na Jamaica, por sua vez, houve o envolvimento de diversas denominações cristãs com relação ao trabalho aos domingos. Manifestaram-se nos fóruns consultivos apoiando as jornadas flexíveis, todavia exigindo o respeito ao sábado e ao domingo como dias de repouso (LEE et al, 2009, p. 132).

Quanto ao repouso semanal remunerado no Brasil, este só foi previsto quando se constitucionalizou a limitação da duração do trabalho na Constituição de 1934, a qual sofreu forte influência da Constituição de Weimar de 1919. A obrigatoriedade de atribuir ao empregado um dia de descanso semanal confrontava com a afirmação ideológica do capitalismo liberal, uma vez que o espaço empresarial deveria estar isento de intervenção externa. Dessa

forma, a concessão de descanso semanal era considerada mera liberalidade do empregador, o que correspondia à visão paternalista e patrimonialista do empresariado brasileiro à época. Entretanto, os empregadores geralmente concediam a folga semanal aos domingos como modo de afirmar seu direito de propriedade, provando assim sua religiosidade e sua bondade paternal (RAMOS FILHO, 2012, p. 215-216).

A Constituição de 1946 foi responsável por tutelar alguns dos direitos previstos na CLT relativos à duração do trabalho, trazendo novidades quanto à questão do descanso semanal com a fixação de diretrizes para a legislação futura com a estipulação de remuneração para as interrupções semanais e nos feriados (RAMOS FILHO, 2012, p. 217).

Sua regulamentação, no entanto, só se deu em 1949, com a previsão do repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, de preferência aos domingos e feriados, estendendo-se inclusive aos trabalhadores rurais. Importante salientar que essa norma não integra o corpo da CLT, mas passa a regular a matéria a partir de então, sem sofrer alterações significativas até o advento da era neoliberal, que autoriza o trabalho aos domingos no comércio em geral, coincidentemente na mesma lei que regulamentou a participação nos lucros e resultados, posteriormente modificada (RAMOS FILHO, 2012, p. 218).

Assim, é de se esclarecer que o repouso semanal remunerado é um ponto muito positivo na conquista de condições dignas de trabalho para a massa operária, pois o organismo humano necessita de uma pausa, tanto física quanto psíquica para renovar suas energias. Trabalhadores descansados conseguem produzir mais e melhor, evitando prejuízos com acidentes de trabalho e falhas na produção.

As férias são outra pausa na jornada de trabalho que garantem uma renovação do indivíduo, sendo considerado um momento bastante sadio de descanso e de renovação das energias para se manter produtivo, conforme o capital exige. A resistência por parte do empresariado foi no sentido de que as empresas não queriam aceitar que os trabalhadores recebessem por um período em que não trabalharam.

No início do século passado, o direito às férias foi assegurado em primeiro plano pela Inglaterra por meio de diversas lutas sindicais, sendo gradativamente admitidos nos demais países. O Brasil foi o sexto país ocidental a regular tal prática em 1926, garantindo aos empregados quinze dias de férias por ano sem prejudicar seus vencimentos (RAMOS FILHO, 2012, p. 219).

As férias também podem contribuir para a redução do tempo de trabalho, assegurando um período maior de descanso durante o ano. Com isso, é possível a promoção do bem-estar e a permissão para que os trabalhadores consigam tempo livre suficiente para se

dedicarem a outras coisas, como a sua família. A Convenção nº 132 de 1970, que trata das Férias Remuneradas, traz como direito do trabalhador um período anual de férias, estando referido direito presente em quase todos os países. O tempo de férias mais comum é de 20 a 23 dias, havendo variações consideráveis dos períodos mínimos de férias entre os diferentes continentes, podendo ser observado limites mais baixos na América Latina e Ásia e os mais longos na Europa e África (LEE et al, 2009, p. 18).

Em meados da década de 1920 o Brasil teve muita resistência por parte de suas empresas para a implantação do direito às férias, visto que não conseguia aceitar a ideia de que os trabalhadores receberiam pagamento por um período em que não se dedicaram à produção. A justificativa era de que tal concessão estimularia a força de trabalho a reivindicar outros direitos com o decorrer do tempo, não devendo o Estado induzir alterações nos modelos tradicionais de exploração do trabalho humano. Mesmo com a resistência patronal, chegou-se ao consenso de que as férias atendiam tanto aos interesses dos trabalhadores, como também das empresas, pois ajudava na recuperação laborativa extenuada após um ano de trabalho contínuo (RAMOS FILHO, 2012, p. 219).

A justificativa utilizada para as férias anuais também se encaixa como fundamento do descanso semanal remunerado, já que a ambivalente recomposição da força de trabalho como fator de produção beneficia tanto a classe trabalhadora quanto os empregadores. Isso levou a doutrina trabalhista à conclusão de que tais direitos seriam irrenunciáveis, sendo tal renúncia contrária aos interesses da produção. Então, esses direitos mereceriam estar acima dos interesses de ambas as partes. Insta salientar que durante o período de gozo do descanso remunerado e das férias, os trabalhadores assumem o dever de não laborar para outro empregador ou mesmo na própria empresa com a qual se encontra vinculado (RAMOS FILHO, 2012, p. 219-220).

Dessa feita, as férias vêm como um cuidado essencial para com o trabalhador, que precisa desse tempo para sua recomposição. A proteção à saúde da força de trabalho é um dos principais direitos, que deve ser assegurado pelo ordenamento e pelo Estado, para que se efetivem as condições dignas de labor dos mesmos.

Enfim, essa preocupação com a saúde do trabalhador é de fundamental importância para que haja uma força de trabalho qualificada e à disposição das atuais empresas capitalistas. A saúde dos trabalhadores influencia desde sua atenção e concentração no exercício de determinada tarefa, evitando assim acidentes de trabalho, até sua vida útil dentro da empresa.

Ademais, é possível identificar uma relação entre os descuidos dentro das empresas com os trabalhadores e a sobrecarga da Previdência Social brasileira, uma vez que a

intensificação do trabalho a patamares quase que insustentáveis leva os trabalhadores a serem acometidos por lesões, ficando inválidos para o trabalho. Consequentemente, o sistema previdenciário fica abarrotado de trabalhadores inativos, que deveriam trabalhar até sua velhice para balancear o déficit previdenciário.

c) Direito à Educação e a Qualificação Profissional

A associação da redução da jornada de trabalho com políticas sistemáticas de formação é de interesse do patronato, pois os gastos com educação se transformam em ótimos investimentos. As empresas gozam da possibilidade de implementação de reduções das jornadas de forma inversamente proporcional às horas de estudo.

Assim, é de se notar que a formação e qualificação profissional é outro ponto que ganha com a redução da jornada de trabalho, pois combate a baixa escolarização da grande massa de trabalhadores, e a dificuldade enfrentada por eles no acesso e acompanhamento individual de programas de formação escolar e profissional. Além disso, as empresas precisam melhorar a qualificação de seus funcionários. Dito isso, é de se considerar a vinculação da redução da jornada de trabalho como sendo uma boa oportunidade para viabilização de melhores condições no nível de escolarização da maioria dos trabalhadores (DE GRAZIA, 2007, p 257).

A redução das jornadas, combinada com iniciativas de desenvolvimento do trabalhador mediante qualificação profissional, pode proporcionar o aumento da produtividade, que o capital tanto busca atingir. O fato de o estímulo de mudanças na organização do trabalho estar quase sempre fora do debate, mesmo nos países industrializados, leva a equívocos como esse. A ausência de medidas nacionais para encorajar a redução da jornada face o reconhecimento da relação entre horas e produtividade é muito difícil (LEE et al, 2009, p. 127).

À título ilustrativo, Giuseppina de Grazia (2007, p. 251) descreve as experiências de alguns países com a redução da jornada atrelada a qualificação profissional, como é o caso da Itália. Nos anos 1970, os trabalhadores do setor metalúrgico incluíram no acordo coletivo a liberação de 50 horas de trabalho por ano destinados ao estudo. A obrigação da empresa era de criar um fundo de horas reservado ao estudo dos seus funcionários, equivalente a 10 vezes o número total de trabalhadores. Ou seja, uma empresa composta por 300 funcionários deveria reservar 3 mil horas para essa finalidade. No segundo contrato coletivo houve um aumento de 150 para 250 horas liberadas para os trabalhadores que precisavam completar o 1º grau, ficando os demais cursos com as 150 horas. Já que a maioria dos cursos

no país possuíam uma carga horária de 400 horas, a diferença ficaria por conta de cada trabalhador.

O problema que deve ser ressaltado aqui é a dificuldade de conciliar longas jornadas de trabalho com períodos de estudos. A inviabilidade disso impede qualquer resultado mais eficiente. A desistência dos cursos começados por trabalhadores, mesmo após terem seu tempo de trabalho reduzido, é reflexo de uma realidade em que os cursos ofertados não agregam na formação escolar e técnica de forma integral e de qualidade. A enorme oferta de cursos não quer dizer que estes sejam eficientes na sua proposta, demonstrando apenas que há um desperdício de recursos públicos, além do desgaste sofrido pelo trabalhador que não consegue retirar um resultado significativo disso (DE GRAZIA, 2007, p. 251).

É possível identificar como um benefício da jornada de trabalho, o aumento do tempo livre do trabalhador, podendo este ser dispendido com os estudos e a renovação de seus conhecimentos. O tempo livre assegura o fomento da educação conforme previsto no art. 6º da Constituição Federal de 1988, além de representar requisito valioso ao desenvolvimento pessoal e sua conscientização emancipatória (FONSECA, 2012, p. 128).

Verifica-se que a educação proporciona maiores possibilidades de qualificação profissional, estando em consonância com as políticas públicas desenvolvidas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as quais tem o intuito de promoção gradativa da universalização do direito dos trabalhadores (FONSECA, 2012, p. 128).

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado:

Ora, 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 trabalha, é inviabilizar-se, na prática, qualquer sucesso significativo nessa mesma política pública. (DELGADO, 2009, p. 27)

Há um empenho do sistema educacional em aprimorar o capital humano, o que não leva necessariamente a melhores perspectivas de emprego. Essa mercadorização da educação gera desapontamento e raiva por parte da força de trabalho, pois a educação é vendida como se fosse um bem de investimento, sem gerar retorno econômico para a maioria de seus compradores, o que pode ser caracterizado como uma fraude (STANDING, 2014, p. 109).

A educação deveria ser um processo subversivo, libertador, de questionamento, no qual se desenvolvem as capacidades incipientes da mente. Seria como a essência do Iluminismo, que previa o uso do aprendizado e da deliberação como modelador do mundo e algo usado para refinar o ser humano. Todavia, tal papel é empurrado para as margens na sociedade de mercado (STANDING, 2014, p. 110).

A irracionalidade é legitimada pela mercadorização da educação. Isso ocorre quando qualquer curso é passível de ser aceito caso haja demanda, ou seja, se houver consumidores aptos a pagar o preço. Simplesmente ignora-se o que é científico e válido com base em gerações de conhecimento. A fraude se estende para os cursos e exames, sendo estes facilitados para maximizar o índice de aprovação (STANDING, 2014, p. 113-114).

Então:

Não os culpe. Eles estão agindo de acordo com uma sociedade de mercado. O sistema está erodindo a ética profissional da educação. Um mercado é baseado no oportunismo. O que Adam Smith enaltecia e o que os economistas neoliberais pregam é o interesse próprio. Mas vários acadêmicos e professores que vivem nesse espaço de mercadorização não são cínicos ou desonestos. Muitos ficam deprimidos e estressados quando tentam se ajustar. O Estado neoliberal que encoraja o comportamento comercial reage à relutância dos professores para praticarem um ensino padrão introduzindo o desempenho artificial e a auditoria de teses e indicadores, ambos apoiados por sanções e penalidades. Os jovens e os professores compartilham a perda. (STANDING, 2014, p. 114)

A globalização do sistema de educação se aproveita dos indivíduos por seu formato industrial, como uma fonte de lucros, e por seguir receitas de exportação de competitividade entre os países. Classificam suas universidades e escolas com indicadores de desempenho. O que se vê é uma invasão das instituições pelos administradores, que as tratam como se fossem negócios voltados para o mercado. Os Estados Unidos é o líder em processar mercadorias, quais sejam certificados e diplomas. A preocupação das universidades deixa de ser um ensino de qualidade e passa a se dar com as estruturas de dormitórios agradáveis e a prática de esportes extravagantes e instalações de dança, além da atração de acadêmicos renomados, famosos por realizações que não estão relacionadas com o ensino (STANDING, 2014, p. 110-111).

A mercadorização da educação pode ser vista como uma doença social, que transforma a educação em um bem de investimento. Os indivíduos buscam a conquista de determinado certificado sob a promessa de um retorno que não acontece. Eles não conquistam bons empregos e sua renda não se torna alta suficiente para pagar as dívidas contraídas, sendo

esta última consequência direta do consumismo desenfreado a que são estimulados. Com isso, há um aumento do precariado, que nas palavras de Guy Standing:

Faz-nos lembrar do mercado de limões. E também da velha piada soviética, na qual os trabalhadores dizem ‘Eles fingem nos pagar, nós fingimos trabalhar’. A variante da educação seria a seguinte: ‘Eles fingem nos educar, nós fingimos aprender’. Infantilizar a mente é parte do processo, não para a elite, mas para a maioria das pessoas. Os cursos ficam mais fáceis para que os índices de aprovação sejam maximizados. Os acadêmicos devem se conformar com a situação. (STANDING, 2014, p.115)

Além do mais, identifica-se uma discordância entre as aspirações dos jovens e o sistema de formação do capital humano, que visa a venda de qualificações credencialistas de acordo com uma falsa perspectiva. As exigências da maioria das vagas de emprego descartam toda a formação escolar, o que torna a ideia de que a escolaridade é algo que forma pessoas para o preenchimento de vagas de empregos uma fonte de tensões e frustrações, gerando desilusões (STANDING, 2014, p. 120).

A formação no ensino superior leva os jovens a percorrerem um caminho que funciona como uma armadilha, em que eles assumem dívidas ante a necessidade de construir sua identidade e carreira profissional, apostando em uma estratégia de longo prazo. O erro aqui é que muitas vezes o pagamento recebido por um recém-formado não equivale ao montante de sua dívida, não sendo os trabalhos consistentes com suas qualificações e aspirações (STANDING, 2014, p. 118)

Para alguns dos jovens, a precariedade pode ser uma armadilha que os aguarda. Para outros, essa exposição a um sistema de educação mercadorizado não passa de um período de frustração de *status*. A juventude pode enfrentar um curto período de ação no precariado como um estepe entre a educação e a entrada no mundo do assalariado rico ou até mesmo na elite, ou a entrada no mercado de empregos temporários, sem qualquer perspectiva de desenvolvimento de uma carreira profissional. Desse modo, uma parcela cada vez maior dos jovens será treinada para estarem apresentáveis e flexíveis em qualquer cenário global. No entanto, nenhum deles corresponde aos seus desejos e sonhos. Uma parte da juventude protesta contra a mercadorização da educação, repelindo o processo educacional comercial e os empregos alienantes, que estão abaixo das qualificações profissionais dos jovens (STANDING, 2014, p. 125).

Assim, é de se notar que há todo um contexto por trás de uma simples redução da jornada de trabalho com o intuito de qualificação profissional. É preciso saber em quais

cursos investir, guiando o trabalhador para algo que realmente venha a crescer em sua formação e em sua função dentro da empresa. É válido ressaltar que o papel de incentivo do capital com a aceitação da liberação do trabalhador para os estudos é um ponto muito importante. Por isso, tem-se que observar por quais caminhos a força de trabalho está enveredando para preencher seu anseio por saber.

d) Tempo ou Dinheiro: Duração do Trabalho e seus impactos econômicos

Um dos pontos mais divergentes no que se refere à redução da jornada de trabalho se encontra na discussão atinente ao salário. A redução da jornada com a redução salarial correspondente não atingiria os objetivos pretendidos de melhoria das condições de trabalho e de vida da classe operária, assim como a não redução salarial é entendida pelo patronato basicamente como uma afronta, sob a justificativa de que não estão aptos a arcar com esse ônus.

É possível analisar os salários em nível mundial como responsáveis por cerca de dois terços do valor agregado na produção, impugnando o discurso do capital, que visa afastar qualquer política de benefício aos trabalhadores como a redução da jornada ou o aumento dos salários. A justificativa seria de que tais medidas representariam o aumento do custo excessivo e insuportável (DE GRAZIA, 2007, p. 30).

A questão salarial é um ponto bastante discutido, pois a pretensão é de sua manutenção como valorização da hora trabalhada. Isso, somado à distribuição de renda ocorrida com a contratação de mais pessoal para preenchimento das vagas criadas com a redução da jornada, gera um aumento do poder aquisitivo da população. O reflexo disso é sentido na elevação da produção em função do trabalho prestado por indivíduos mais descansados e qualificados, levando-os a consumir mais devido à elevação em seu poder de compra. Há então uma retroalimentação entre o aumento da produtividade e da demanda (FONSECA, 2012, p. 151).

Giuseppina de Grazia (2007, p. 101) analisa como exemplo o caso francês, em que os dados apresentados pelo governo até 1999 demonstraram a ausência de efeitos negativos da redução da jornada sobre a evolução dos salários. Ao contrário, em 1998 o poder de compra teria crescido em 3%, o que não acontecia em mais de 20 anos. A explicação se pautava em um círculo virtuoso de criação de empregos, que proporciona o aumento de confiança e, conseqüentemente, de consumo e assim por diante. Com a entrada das leis de redução da jornada de trabalho, as empresas conseguiram encontrar margens de manobra para aumentar os

salários. As novas admissões foram efetuadas, em sua grande maioria, por intermédio dos acordos (80%), prevendo a mesma remuneração dos trabalhadores antigos. A exceção se baseia em 8%, os quais não admitem as condições de igualdade. Além disso, observa-se que após o acordo, é possível em um período de dois ou três anos a admissão de uma moderação salarial, autorizada inclusive pela lei por meio de negociação. O congelamento dos salários ou reajustes menores juntamente com o aumento da produção e as subvenções estatais deveriam servir como compensação do crescimento dos custos do trabalho.

Destaca-se também a crítica de Ricardo Antunes (1999, p. 178), que entende que a luta pelo direito ao trabalho em tempo reduzido e a consequente ampliação do tempo livre, sem redução do salário, deve se dar de modo diferente da flexibilização da jornada, em sintonia com a lógica do capital. Deve-se combater o tempo livre enquanto tempo de consumo para o capital, em que o trabalhador é impelido a se capacitar para melhor competir no mercado de trabalho, conforme já demonstrado acima. Ou então, quando este se encontra imerso em um consumismo coisificado e fetichizado, desprovido de qualquer sentido.

Os impactos da redução da jornada de trabalho na vida do trabalhador, sem a redução salarial e a intensificação do trabalho, são positivos. Ela beneficia o desenvolvimento capitalista, atenuando os efeitos desastrosos de acúmulo de contradições que arrisca seu próprio funcionamento. Nesse sentido, tem-se alguns segmentos empresariais e intelectuais vinculados ao capital defendendo a redução da jornada, na tentativa de evitar convulsões sociais e minimizar o grau de violência disseminada em larga escala na sociedade atual (DE GRAZIA, 2007, p. 251-252).

Assim sendo, sobre os salários, percebe-se que, com o implemento da redução da jornada de trabalho para 35 horas, os salários mensais permaneciam com o mesmo valor, tendo subido o valor do salário hora. Todavia, muitas empresas utilizaram dos acordos para inserir a moderação salarial ao longo do tempo, excluindo os ganhos de produtividade ou, ainda, por intermédio de reajustes salariais. Tal atitude levou, na prática, à redução do salário real (DIEESE, 2007, p. 202).

Tem-se, ainda, a preocupação com os trabalhadores que recebem salário mínimo, pois este se dá devido a generalização da prática do “regime de horas escolhidas”, que aprofunda a tendência de complementação salarial via prática de horas extras. Isso reduz o salário mínimo para um valor abaixo do mínimo necessário para subsistência já estabelecido socialmente, caracterizando um claro retrocesso nas condições de vida de boa parte da população francesa (DIEESE, 2007, p. 202-203).

É esperado que a influência dos níveis de salário sobre a jornada de trabalho tenha um papel importante quanto aos limites estatutários até então empregados. As jornadas longas e o trabalho extraordinários, principalmente nos países em desenvolvimento e em transição, são usados para contrabalancear os baixos salários. A redução da jornada deve observar, em suas tentativas, a questão salarial como um ponto importante. Ressalta-se também que os trabalhadores não serão favoráveis a uma redução da jornada que os impeça de ganhar um salário decente e que a diminuição dos limites das jornadas legais seja transformada em horas extras. Dessa forma, merece atenção especial as políticas salariais, particularmente a ideia de introdução de um salário mínimo ou a manutenção do mesmo como padrão significativo. Isso contribuiria para o rompimento do círculo vicioso de baixos salários e longas jornadas (LEE et al, 2009, p. 151-152).

Importante destacar que a redução da duração de trabalho vai muito além, sendo um dos principais aspectos para mensurar o sucesso de uma norma, quando se trata de alterar o *status quo* já firmado pelo sistema produtivo do capital. Para que a redução da jornada francesa seja considerada um sucesso, por exemplo, é necessário que esta não tenha retirado a França do mercado mundial, não a prejudicando ou desfavorecendo diante dos demais países.

A preocupação com os impactos econômicos surtidos pela redução da jornada de trabalho na França se deu basicamente em quatro questões: a primeira foi a falta de geração de empregos; a segunda, pelo aumento do custo hora de trabalho; a terceira, pela elevação do custo unitário de trabalho; e o quarto, a perda da competitividade internacional pela economia francesa (DIEESE, 2010, p. 9).

Assim, a experiência francesa que possibilitou a redução da carga horária semanal para 35 horas foi pautada em respostas estatais a movimentos sociais organizados em torno de *slogans* como “*travailler moins pour vivre mieux*” (trabalhar menos para viver melhor). Além disso, referidas leis foram concebidas tanto para melhorar as condições de vida da classe operária, bem como para enfrentar o desemprego e suas consequências sociais, dentre elas a diminuição dos gastos estatais com seguro-desemprego. Por isso, a França visava a redução da carga horária de modo a permitir uma redução dos custos do trabalho assalariado, já que se reduzia a jornada de trabalho, os salários e os encargos sociais (RAMOS FILHO, 2012, p. 459).

Quanto à criação de empregos na França, o Ministério do Trabalho respectivo demonstra que houve a geração de 412.000 novos postos de trabalho, em função da política de redução da jornada (DIEESE, 2010, p. 9).

Do mesmo modo em que não se pode afirmar categoricamente que a redução da jornada levou a um aumento da produtividade do trabalho na França, o mesmo também não

se pode fazer quanto a suposta queda de produtividade. A questão relativa ao volume de produção está diretamente relacionada com a elevação do padrão de vida da sociedade, mas também serve como um indicador da eficácia das políticas direcionadas para o melhor funcionamento do mercado de trabalho (DIEESE, 2010, p. 10)

A situação francesa diante da recessão provocada pela maior crise financeira mundial desde o fim da Segunda Grande Guerra pode ser considerada razoável quando comparada com os demais países europeus. Justifica-se pelo fato de que o PIB francês sofreu uma queda forte de 2,9%, porém foi muito mais amena do que a média do continente. O mesmo se deu quando comparado com países desenvolvidos de outros continentes, visto que a retração dos EUA, por exemplo, foi de 2,4% e do Japão de 5% (DIEESE, 2010, p. 11).

O que se pode tirar de lição do caso francês é que a redução da jornada faz crescer a eficácia para geração de empregos, desde que adotada em períodos de expansão da economia. Ademais, a forte resistência à ajuda governamental de alguns setores demonstra que o problema não está somente em possíveis aumentos de custo devido à implantação da redução da jornada. O conflito se dá em um patamar muito maior entre o trabalho e o capital, em que este último busca impor seu poder e sua posição contrária a qualquer tipo de conquista relativa aos direitos dos trabalhadores. Isso pode ocorrer com a intervenção estatal na relação trabalhista quando há propostas de leis benéficas a classe trabalhadora (DIEESE, 2010, p. 11).

Já o problema no Brasil é a questão do rebaixamento dos salários de forma extrema, estando milhares de trabalhadores percebendo uma remuneração menor do que a quantia necessária para a compra dos meios de subsistência. A redução do tempo de trabalho deve levar em conta uma política salarial de recuperação dos salários mais baixos, caso contrário os trabalhadores se juntarão aos opositores da proposta, por não aceitar a perda de complementação dos salários advindos das horas extras. Ademais, não se pode contar com uma fiscalização eficiente, além de haver uma multiplicação dos casos de duplo emprego que exaurirão o esforço empenhado na redistribuição dos postos de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p 255).

Quanto aos custos da redução da jornada de trabalho, é de se observar que o país tem muito a ganhar, pois uma boa quantidade de gastos públicos seria economizada com sua aplicação. Primeiro porque diminuiria os recursos diretamente aplicados no custeio do desemprego, como o seguro-desemprego, por exemplo; segundo que haveria uma economia relacionada aos gastos nos inúmeros projetos de assistência social diretos ou repassados a entidades filantrópicas com o aumento da distribuição de renda e a diminuição da miséria; e terceiro porque aumentaria as contribuições previdenciárias, como resultado do crescimento

dos empregos formais. Outro ponto importante é o do retardamento voluntário da aposentadoria, ressaltando que o trabalho com menos estresse e dentro de uma jornada reduzida leva os indivíduos a terem menos pressa em se aposentar. Tem-se ainda a economia de médio e longo prazo nos gastos públicos e privados voltados para a questão da segurança pessoal e patrimonial, visto que mais de 100% da riqueza nacional é gasta com segurança. Nas palavras de Giuseppina de Grazia inclui-se: *“a necessidade de construção de sempre mais presídios e institutos tipo Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor (Febem), que precisará continuar em progressão geométrica enquanto o problema do desemprego continuar se agravando”*. (DE GRAZIA, 2007, p 256)

A redução da jornada de trabalho acarreta o acréscimo substancial dos lucros brutos empresariais. A diminuição das horas de trabalho sem redução salarial faz com que o crescimento de custo do trabalho observado em um período, seja compensado pelo aumento da produção posteriormente. Isso se dá pelo fato de que há uma restauração do equilíbrio financeiro e da taxa de lucro empresariais (FONSECA, 2012, p. 144).

Há uma extensão inicial de custo, que é contrabalanceada por diversos fatores que acompanham a redução da duração do trabalho, como o fato de os trabalhadores exercerem suas funções com mais atenção e menos falhas ao longo do processo produtivo. Conseqüentemente, as empresas sofrem uma diminuição de gastos com acidentes de trabalho ou interposições diante de falhas na cadeia produtiva. Sem contar que o tempo efetivamente trabalhado se torna mais produtivo, pois desempenhado em um nível de concentração maior pelos trabalhadores. Ademais, a redução da jornada de trabalho possibilita a mobilização dos operadores econômicos em prol do desenvolvimento das técnicas produtivas (FONSECA, 2012, p. 144-145).

Cabe ressaltar então que as políticas de duração de trabalho em alguns países em desenvolvimento reconhecem a redução das jornadas levando em conta o aumento da produtividade, em detrimento das longas jornadas. Na Malásia, por exemplo, o incremento da produção é imprescindível para que esta consiga manter sua competitividade. Assim, o Conselho Consultivo Nacional do Trabalho criou diretrizes para a adoção de salários vinculados à produtividade, a qual está obtendo aceitação pouco a pouco. Outro ponto é a flexibilidade funcional, em que as empresas colaboram com um fundo de recursos humanos e recebem reembolsos por seus investimentos em capacitação (LEE et al, 2009, p. 127).

Assim, exemplos de tentativas de redução da duração do trabalho com a manutenção salarial não faltam. A intervenção do Estado de maneira efetiva é o que diferencia o sucesso do fracasso dentre as várias experiências descritas.

Além disso, a competitividade de um país no âmbito internacional é mensurada pela necessidade de haver uma economia interna bem desenvolvida, com taxas de desemprego retraídas, além da distribuição de rendas, do aumento da produção e das taxas de consumo, e de trabalhadores mais saudáveis e instruídos. Esses elementos possibilitam uma medida decente de redução da jornada de trabalho (FONSECA, 2012, p. 146-147).

Percebe-se uma relação inversamente proporcional entre duração e produtividade do trabalho, ou seja, enquanto há um aumento na produção há também uma sistemática diminuição das horas de atividade. Mantem-se os salários e, como consequência, tem-se o aumento da renda disponível na sociedade, a qual consome e exige a demanda por produtos. Assim, transforma-se os trabalhadores em potenciais consumidores conforme já preceituava a máxima fordista (FONSECA, 2012, p. 147).

Parte do pensamento econômico encara a redução da jornada de trabalho como algo que só pode ser implantada em períodos de crescimento econômico, sendo que a outra parte acredita ser possível desencadear o crescimento da economia a partir dela, mesmo em períodos de crise. Os assalariados cresceriam em número, aumentando o número de pessoas com incremento na massa salarial total. Isso geraria uma redistribuição de renda, o que levaria ao aumento de demanda do mercado interno e a necessidade das empresas em aumentar sua capacidade de produção (DE GRAZIA, 2007, p. 256).

Desse modo, é possível identificar na redução dos salários juntamente com a redução da jornada um grande impasse entre as partes que compõem a relação trabalhista. A manutenção salarial caracteriza uma real melhoria nas condições laborais, sendo que sua ausência acarreta uma mera flexibilização, o que privilegia ainda mais o patronato.

É importante ficar atento para que a redução da jornada sem a redução do salário não leve o trabalhador a sofrer uma intensificação de seu labor, tendo que executar em menos tempo todo seu trabalho, o que no final das contas acarretaria uma diminuição de seu ganho.

3.3 A emancipação do trabalho por meio da alteração na duração laboral

A partir de tudo que foi analisado até aqui, é possível destacar algumas possíveis alternativas de solução ou de amenização dos problemas trazidos pela precarização do trabalho e desemprego, que assolam os trabalhadores. A emancipação do trabalho é uma resposta apresentada pelos estudiosos da área, em que eles afirmam que não há que se falar em

redução da duração da jornada se as condições de trabalho permanecerem de acordo com a lógica do capital.

Logo, a emancipação do trabalho humano não se apresenta de forma automática pela ampliação do tempo de não-trabalho. O domínio do capital impede que o trabalhador se converta em supervisor e regulador do processo de produção, ou que se construa uma sociedade baseada no trabalho autodeterminado a partir da livre associação de produtores. Daí advém a ideia de alguns estudiosos de que a redução da jornada serve apenas como estratégia a ser direcionada para a luta contra a opressão do capital, sendo o próprio desemprego algo sem solução dentro do sistema atual (DE GRAZIA, 2007, p. 35).

A retirada da degradação das milhões de pessoas em condições desumanas faz parte do plano humanitário que a ampliação do direito do trabalho proporcionará por meio da redução da jornada. Em outras palavras, além das possibilidades de melhora na saúde, educação e qualificação profissional, relacionamentos familiares, cuidado com os filhos, criação de mais condições para a equidade de gênero, conforme já visto ao longo da pesquisa, há uma retirada de parcela dos trabalhadores das condições degradantes de trabalho na qual estão inseridos (DE GRAZIA, 2007, p. 252).

Todavia, é importante esclarecer que qualquer política de redução da jornada por si só não soluciona o problema do desemprego, já que deve ela estar inserida em uma política econômica global de incentivo ao crescimento econômico. Significa distribuir renda, além de levar em conta uma política industrial e agrária que esteja preocupada em atender as necessidades da maioria da sociedade, contrariando, por outro lado, os interesses da minoria detentora do poder econômico e político. Ademais, o capital não permite a implantação de uma redução da jornada que crie emprego para todos, alterando condições de trabalho e qualidade de vida na amplitude necessária (DE GRAZIA, 2007, p. 252).

É de se observar que a distribuição de renda e a diminuição do desemprego são pontos atingidos pela redução da jornada de trabalho, como forma de combate à desigualdade e exclusão social. A redução serve como instrumento para que seja permitida a participação dos trabalhadores na distribuição dos lucros gerados pelo acúmulo científico e esforço contínuo de gerações. Essas conquistas são mérito de toda sociedade, sendo eficazes na redistribuição de renda no país. Isto é, desempenha papel fundamental no fomento do poder aquisitivo da população em geral, ante seu funcionamento em favor do princípio da igualdade previsto na Constituição Federal (FONSECA, 2012, p. 140).

A violação da dignidade no desempenho das relações sociotrabalhistas se pauta no uso do indivíduo como objeto ou meio para realização do querer alheio. É aí que o

Estado Democrático de Direito deve se concentrar em proteger o ser humano enquanto pessoa (DELGADO, G. N., 2006, p. 206).

Partindo desta perspectiva de reformulação das linhas essenciais do Direito do Trabalho, apresenta-se imediatamente o problema da reunificação das duas coletividades do trabalho, *insiders* e *outsiders* desiguais, um *exército de excluídos* que compreende não somente os desempregados, subempregados e trabalhadores temporários, como também uma crescente legião de falsos autônomos, alheios ao sistema de garantias que funda o ordenamento jurídico-trabalhista, simbolizando o fracasso da sua própria idéia igualitária. No amplo debate sobre o *reequilíbrio* da tutela realizada pelo Direito do Trabalho, a alternativa não parece ser nem o enfraquecimento das garantias já conferidas, nem a extensão uniforme do protótipo normativo básico do trabalho em jornada integral e por um período indeterminado de tempo. A *redefinição* do trabalho, objeto do Direito do Trabalho, pode ser alcançada através de projetos de reforma que procurem formalizar um núcleo mínimo de tutela para qualquer atividade produtiva – *trabalho sem adjetivos* – associado a uma série de tipologia contratuais. Entre estas, o contrato de trabalho por tempo indeterminado funcionaria como o lugar no qual se aplica na íntegra de modo incondicional o *máximo* de tutela, tal como foi gerado historicamente. Este é o modo como, atualmente, este tema vem sendo tratado no debate juslaboralista italiano. (DELGADO, G. N., 2006, p. 217-218, grifos do autor)

A mudança legislativa deve ser empregada no sentido de atingir a melhoria das condições de trabalho em favor do trabalhador, evitando a precarização da prestação de serviços em prol de interesses privados do mercado. A intenção é de se implementar uma visão humanitária e universal do Direito do Trabalho, devendo as proteções serem alargadas para atingir também os trabalhadores não empregados (DELGADO, G. N., 2006, p. 241).

A negativa de implementação do Direito do Trabalho de forma eficaz ocasiona uma exclusão social, discriminando uma grande parcela dos obreiros, e colocando o Brasil com um dos piores países e sociedade no que se refere a distribuição de renda ao redor do mundo (DELGADO, M. G., 2006, p. 143).

Reafirme-se, pois, que há uma singularidade no desenvolvimento econômico-social brasileiro: aqui, em torno de somente 1/3 dos trabalhadores ocupados é regido pelo Direito do Trabalho, em contraponto com o percentual-padrão de mais de 80% de relevantes países capitalistas. Quer dizer, por mais que se intente justificar tratar-se de realidade nacional incomunicável, a defasagem de dados e situações é simplesmente brutal. Está-se diante de uma discriminação acentuada, gravíssima, posto que neste País milhões de pessoas laboram em dinâmica qualificada pelos elementos integrantes da relação de emprego, porém sem que tenham garantido o patamar civilizatório mínimo característico do Direito do Trabalho. Observe-se que não se está falando de discriminação contra setores especiais da população, segmentos isolados (o que seria também grave, obviamente), porém *trata-se de discriminação contra cerca de 2/3 do pessoal ocupado no Brasil*, algo que escapa inteiramente ao

padrão mínimo de desenvolvimento da civilização ocidental. (DELGADO, M. G., 2006, p. 143)

Entende-se então que a luta anticapitalista pode começar com o uso da redução do tempo de trabalho, como estratégia para o crescimento dos postos de trabalho, melhorando a qualidade de vida da classe trabalhadora. As dificuldades e limites até aqui apresentadas não são suficientes para entender como inviável a implementação da proposta de redução (DE GRAZIA, 2007, p. 253).

De fato, a evolução do Direito do Trabalho no mundo ocidental tem demonstrado que a *modulação da jornada e da duração do trabalho consiste em um dos mais eficazes mecanismos de combate ao desemprego*. A redução da duração diária, semanal e mensal do labor abre, automaticamente (ainda que não em proporção equivalente), inúmeros novos postos de trabalho, ou – na pior das hipóteses – obstacula, de modo franco e direto, o ritmo de avanço da taxa de desocupação no mercado de trabalho. (DELGADO, 2009, p. 28)

Enfim, é importante frisar que a redução do tempo de trabalho terá um caráter contraditório enquanto inserido na sociedade capitalista. Ela é própria da convulsão gerada pelas forças opostas em permanente disputa, isto é, a antiga luta de classes que permeia a realidade da sociedade atual. A insaciável necessidade do capital faz com que ele tente desvirtuar, esvaziar e diminuir os efeitos da redução da jornada de trabalho por meio da intensificação do trabalho ou pelas inovações tecnológicas ou flexibilização dos processos de produção. O capital busca avançar sempre mais no domínio da vida do trabalhador, tentando frustrar os benefícios trazidos pela proposta de redução. A emancipação total do trabalho em relação ao capital é o ponto nevrálgico quando se discute a possibilidade real das lutas pela redução da jornada de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p 259).

Por isso é que a emancipação do trabalho e das classes trabalhadoras da opressão e exploração na qual estão inseridas é um fator muito importante e demonstra um progresso rumo à não violência e a liberdade:

[...] Nenhuma violência exercida pelo homem, exceto aquela empregada na tortura, pode se igualar à força natural com que a necessidade compele. Por essa razão os gregos derivavam sua palavra para tortura, *anagkai*, de *necessidade*, e não de *bia*, que era o termo usado para a violência de um homem contra outro; e essa é também a razão do fato histórico de que, em toda a Antiguidade Ocidental, a tortura, ‘a necessidade que nenhum homem pode suportar’, só podia ser aplicada a escravos, que, de qualquer forma, já estavam sujeitos à necessidade. Foram as artes da violência, da guerra, da pirataria, e, finalmente, do governo absoluto, que colocaram os vencidos a serviço dos vencedores, e com isso mantiveram a necessidade em suspenso

durante o mais longo período de que se tem registro na história. A era moderna, ainda mais que o cristianismo, provocou – juntamente com a sua glorificação do trabalho – uma enorme degradação na avaliação dessas artes e uma menor, mas não menos importante, diminuição real do uso dos instrumentos de violência nos assentos humanos em geral. O enaltecimento do trabalho e a necessidade inerente ao metabolismo com a natureza na atividade do trabalho são, ao que parece, intimamente relacionados com a degradação de todas as atividades que resultam diretamente da violência, com o emprego da força das relações humanas, ou contêm em si mesmos um elemento de violência – o que, como veremos adiante, é o caso de toda manufatura. É como se a crescente eliminação da violência no decorrer de toda a era moderna tenha quase automaticamente aberto as portas ao retorno da necessidade em seu nível mais elementar. O que já sucedeu outrora em nossa história, nos séculos do declínio do Império Romano, pode estar acontecendo novamente. Também naquela época o trabalho tornou-se uma ocupação das classes livres, ‘somente para levar a estas as obrigações das classes servis’. (ARENDR, 2010, p. 159-160)

A organização e a mobilização da classe trabalhadora são essenciais para que a redução da jornada de trabalho se viabilize. Seu papel é de participação ativa e organizada, juntamente com outras forças sociais, nas fases de elaboração e aprovação da legislação garantidora de matéria compatível com suas necessidades enquanto classe, além das negociações e acordos coletivos gerais e locais, e também na fase final de fiscalização e garantia de sua implementação (DE GRAZIA, 2007, p 257).

A redução da jornada de trabalho também tem sido usada como mola propulsora para a mobilização da classe trabalhadora, impulsionando-a a demonstrar algo concreto e factível, passível de ser visualizado no seu cotidiano, além de estar vinculada as suas necessidades vitais. Além do que, a proposta de enfrentamento do desemprego unifica os empregados, desempregados e precarizados em torno do mesmo ideal (DE GRAZIA, 2007, p 257-258).

Dessa forma:

Mesmo reduzido, o tempo dentro do trabalho continuará basicamente a representar um tempo de sacrifício, de tortura, em que é necessário submeter o intelecto, os músculos e todo o ser ao cumprimento de ordens e execução de tarefas alheias às necessidades sociais, e muitas vezes incompreensíveis aos olhos do trabalhador, apenas porque é a única forma de garantir a subsistência. Apesar das mudanças nos novos processos produtivos, tentando aparentar modelos mais democráticos, com maiores possibilidades de exercer a criatividade, a alienação continua presente. Seja na execução de uma tarefa parcelizada, seja no empenho exigido no cumprimento de uma meta mais abrangente, não muda fundamentalmente a essência do trabalho assalariado, cujo conteúdo e forma continuam determinados a partir de necessidades externas ao conjunto dos trabalhadores, produzindo objetos e serviços que não

lhes pertencem e muitas vezes não vão trazer nenhum benefício social. (DE GRAZIA, 2007, p 259-260)

Com a luta e implantação de uma política de redução da jornada, há uma exposição dos limites e frustrações pelos quais os trabalhadores passam no decorrer de sua vida, ajudando-os a tomar consciência. A questão se aprofunda quando se leva em consideração que a conscientização de que a relação entre a luta pela redução e o questionamento da propriedade capitalista dos meios de produção é uma linha muito tênue. O capital determina e controla a produção, assim como condiciona o ordenamento político da sociedade com base em uma ideologia necessária para à manutenção de seu poder. Insta salientar que na opinião de Giuseppina de Grazia: “[...] *a emancipação do trabalho e do ser humano só poderia efetivar-se com a superação da divisão entre proprietários e não-proprietários, entre produção e propriedade, entre trabalho e capital. Essa divisão, que funda o capitalismo, aos mesmo tempo o perpetua*”. (DE GRAZIA, 2007, p 260-261)

Só será possível ter o trabalho como expressão da realização humana, multilateral, sem obrigação de se limitar a apenas uma determinada atividade, em uma sociedade sem divisão de classes. O trabalho voltaria a ser uma atividade prazerosa, socialmente útil, e a dar sentido à vida como um todo. Os assalariados precisam controlar as decisões referentes ao processo produtivo e a produção em si, para que o trabalho volte a ser uma atividade proveitosa, vital do homem, e que traga realizações (DE GRAZIA, 2007, p 262).

Isso porque a natureza humana é constituída e afirmada pelo trabalho, em que os indivíduos dele se valem como um elemento de transformação da natureza²⁸. O trabalho nada mais é do que fundamento do ser social, depreendendo-se daí sua dimensão social (FONSECA, 2012, p. 22).

O capital regula e limita a jornada de trabalho especificamente no que se refere ao tempo de expropriação de vida do trabalhador pelo patronato, de forma que o indivíduo perde a autonomia sobre seu tempo individual. Esse controle sobre o tempo alheio se dá em poder condicionante de todo um modelo de vida, o qual se expressa como degradação da liberdade humana (FONSECA, 2012, p. 43).

O trabalho e o consumo são dois estágios do mesmo processo, no qual o homem é inserido pela necessidade da vida, formando-se assim a sociedade de trabalhadores.

²⁸ Nesse sentido, Teófilo Marcelo Arêa Leão Junior e Fernando Henrique da Silva Horita falam sobre políticas públicas fraternas, que levem a uma felicidade sustentável: “*Importa consignar, com a ênfase devida, que a missão da fraternidade envolve o estudo de que não se pode abandonar a reflexão de construir uma Sociedade realmente humana, assim, a perspectiva fraterna deve ser restabelecida, sendo que esta resgata a confiança no ser humano, destacando o comprometimento e a responsabilidade uns pelos outros*”. (LEÃO JUNIOR ; HORITA, 2014)

Tal sociedade surgiu pela emancipação da própria atividade laboral e não da classe trabalhadora. Os trabalhadores tiveram suas atividades reduzidas a garantir as coisas necessárias à vida por meio da sua produção abundante. Dessa forma, tudo que o trabalhador faz é visando prover seu próprio sustento, não havendo quase ninguém que desafie tal lógica. Hannah Arendt discorre no sentido de que:

A única exceção que a sociedade está disposta a admitir é o artista, que, propriamente falando, é o único ‘operário’ [*worker*] que restou em uma sociedade de trabalhadores [*laboring society*]. A mesma tendência de reduzir todas as atuais teorias do trabalho, que quase unanimemente definem o trabalho como o oposto do divertir-se [*play*]. Em consequência, todas as atividades sérias, independentemente dos frutos que produzam, são chamadas de trabalho, enquanto toda atividade que não seja necessária, nem para a vida do indivíduo nem para o processo vital da sociedade, é classificada como divertimento [*playfulness*]. Nessas teorias, que, refletindo no nível teórico a avaliação atual de uma sociedade trabalhadora, tornam mais aguda essa avaliação e a levam ao seu extremo inerente, não resta nem mesmo a ‘obra’ do artista; ela foi dissolvida no divertir-se e perdeu seu significado mundano. Compreende-se que o divertimento do artista desempenha a mesma função que o jogo de tênis no processo vital de trabalho da sociedade ou a que a manutenção de um passatempo [*hobby*] desempenha na vida de um indivíduo. A emancipação do trabalho não resultou em uma equiparação dessa atividade a outras atividades da *vita activa*, mas em seu predomínio quase incontestável. Do ponto de vista de ‘prover o próprio sustento’, toda atividade não relacionada com o trabalho torna-se um ‘passatempo’. (ARENDR, 2010, p. 157-159)

A cultura de massas resulta no problema que traz a infelicidade universal, advindo do fato de que não há um equilíbrio entre trabalho e consumo, além da persistente demanda por uma felicidade que só poderia ser alcançada com os processos vitais de exaustão, regeneração e dor, como pontos de equilíbrio. A felicidade sofre uma demanda universal, a qual foi extensamente disseminada em nossa sociedade, sendo um dos mais persuasivos sintomas de que a sociedade de trabalho não tem labor suficiente para manter todos contentes (ARENDR, 2010, p. 166).

Mudanças e resistências são necessárias, em um primeiro momento, para que sejam estas incorporada às aspirações dos trabalhadores. No entanto, também são imprescindíveis medidas mais profundas, que vão em sentido contrário à lógica destrutiva do capital. A luta pela redução da duração do trabalho deve assegurar a não redução salarial, muito menos a perda dos direitos do trabalho. O combate ao desemprego só seria eficaz respeitados tais pontos. O questionamento do mecanismo de produção é outro ponto importante, devendo ser esclarecido o que será produzido e para quem será voltada tal produção. Esse conjunto de

medidas é essencial para o desmonte da lógica societal capitalista até então em vigor. Daí advém a sugestão de Ricardo Antunes (2011, p. 204), que seria a reinvenção de um projeto socialista mundial voltado ao resgate dos valores humanos mais essenciais, o qual teria como ponto de partida o desenvolvimento de uma crítica contemporânea e profunda da (des)sociabilização da humanidade sob o capital.

Gilberto Giacóia elucida tal situação:

Não sei se algum dia conseguirei ver definida a justiça dos meus sonhos, dos nossos sonhos. Não penso em terra de ninguém, no homem europeu ou norte-americano, mas e principalmente no asiático, no africano, no latino-americano. Penso naqueles do meu mundo, do seu mundo, do nosso mundo, abandonados nos depósitos da miséria e da indigência, a estampar em seu amargo semblante o estigma da dor e do sofrimento, da forma e da desnutrição, que lhe desfigura o corpo esquelético, torna-lhe débil o gemido de seu conformismo, empalidece suas mãos a depositar no túmulo de suas últimas esperanças a semente da esperança na justiça. (GIACÓIA, 2013, p. 29)

Por isso, sugere-se uma maior participação do Estado como responsável pelo equilíbrio entre capital e trabalho²⁹. Nesse panorama, ressalta-se a proposta normativa de redução da jornada de trabalho francesa, que disponibilizou como contrapartida ao empresariado às compensações fiscais.

Como já apontado durante a pesquisa, a globalização intensificou a concorrência internacional, inspirando a relutância das empresas quanto à redução da jornada de trabalho, uma vez que os custos advindos da valorização dos salários supostamente elevariam os preços dos produtos, enfraquecendo seu poder de competitividade. Além disso, tem-se o incremento de encargos trabalhistas, que serviriam como pontos menos atrativos ao investimento internacional no país (FONSECA, 2012, p. 142).

Assim, é claro que a preocupação do Estado deve se ater à proteção da parte hipossuficiente da relação, qual seja o trabalhador. No entanto, não se pode inviabilizar a existência das empresas enquanto agentes competitivos no mercado local e mundial. Isso porque a empresa para se tornar viável arca com diversas despesas, dentre elas o passivo trabalhista. Ela não consegue assumir maiores demandas nesse aspecto, sob pena de se encarregar do prejuízo que leva à sua falência.

²⁹ Nas palavras de Ilton Garcia da Costa e Suelyn Tosawa (2014, p. 247): “*Apenas a união dos Estados, entes privados e indivíduos enquanto cidadãos podem gerar algum resultado satisfatório. As condições dignas de vida e trabalho devem ter prioridade nas políticas econômico-sociais dos países. O Estado deve ser responsável pela valorização do trabalhador afastando de maneira pragmática a sua marginalização*”.

A redução da carga horária laboral serve de fomento para beneficiar a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a economia nacional com a criação de postos de trabalho. Por outro lado, tem-se a ideia de que tal medida seria muito custosa, abarrotando a produção em geral e rebaixando a competitividade do país no âmbito internacional, gerando desemprego ou até um sério desastre econômico (FONSECA, 2012, p. 15).

É de se concluir que:

A identificação de eventuais respostas favoráveis poderá dar ensejo à aplicação da redução da jornada laboral na criação de milhões de postos de trabalho, a alterar os cenários social e político do país, reduzindo os níveis de disparidades entre classes e impulsionando a economia nacional de modo sem precedentes, como sugerem os trabalhadores. A verificação de contras, por outro lado, pode levar a concluir-se pela inviabilidade econômica da medida, de modo a guiar o país também no sentido de grandes mudanças sociais e políticas, pela implementação de estratégias flexibilizadoras como modo de se assegurar a manutenção dos índices de empregabilidade, como alertam os empresários. (FONSECA, 2012, p. 17)

No Brasil, a proposta da MP 680 de 2015, posteriormente convertida na Lei 13.189 de 19 de novembro de 2015 retrata a idealização de um plano de sobrevivência das empresas, em decorrência da redução de direitos trabalhistas. Esse desequilíbrio entre os dois polos da relação laboral se torna maior com a redução da jornada do modo como foi feita. Faltou na discussão a possibilidade de o Estado oferecer subsídios para aquelas empresas, como compensações fiscais, de modo a incentivar a redução da jornada, com a contratação de mais trabalhadores, sem serem sobrecarregadas com ônus que tornariam a produção inviável.

As empresas clamam pela interferência estatal quando lutam pela desoneração fiscal, associando-a a uma lamentação pelos altos custos despendidos com encargos trabalhistas. Note-se que são as mesmas empresas que combatem a intervenção estatal quando se trata da defesa de direitos dos trabalhadores. De se destacar, ainda, que tais reivindicações só podem ser levadas em consideração no que diz respeito às pequenas empresas, que requerem uma atenção especial no caso de se implementar a proposta de redução da jornada de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 222).

Vale dizer que a presente pesquisa trata, na maior parte, das multinacionais e empresas de grande porte que estão inseridas no mercado competitivo mundial. Contudo, não se pode deixar de falar sobre as micro e pequenas empresas, em especial no Brasil, que é composto por grande parte da parcela do mercado nacional.

O objetivo da Lei Complementar 123/2006³⁰ é de estabelecer normas gerais no que se refere ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às micro e pequenas empresas. Seguindo esse raciocínio, bem como o exemplo francês, verifica-se que o incentivo para essa parcela do empresariado deve ser feita com alguma cautela. Essa ressalva é importante, porque as micro e pequenas empresas são a maioria das empresas brasileiras, fazendo com que haja uma dedicação especial para com as suas necessidades conforme previsão legal.

A redistribuição dos ganhos de produtividade gerados pelo seu significativo crescimento, em que a acumulação foi exclusivamente das empresas durante os últimos anos, deve ser repassada à classe trabalhadora, com o aumento salarial ou com a redução do tempo de trabalho, retirado diretamente do lucro do capital. Esse seria o mecanismo para o modo da redução da jornada de trabalho conseguir dar certo. Para as situações que envolvam pequenas empresas, pode ser necessária o uso de subsídios governamentais, que devem estar rigidamente ligados à criação de novos postos de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p 255).

Referidas pessoas jurídicas não têm condições de arcar com as despesas impostas pelo processo produtivo no mercado de capital mundializado como o atual. Desse modo, é possível tratar essa parcela do patronato com uma atenção especial, no sentido de mantê-las saudáveis, sem afundá-las em obrigações impossíveis de cumprir.

A principal mensagem aqui é a de que políticas públicas com a finalidade de auxiliar no equilíbrio entre capital e trabalho são fatores essenciais para que a emancipação do trabalho se efetive. Ademais, acredita-se que isso geraria uma maior liberdade para que as partes efetuassem negociações coletivas sem tentar camuflar interesses pessoais.

Assim, entende-se como objetivo principal da luta pela redução do tempo de trabalho o alcance da emancipação do trabalho, por intermédio de transformações radicais na sociedade, recolocando todo o processo de produção a serviço das necessidades sociais e da realização humana.

³⁰ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acesso em 12 de fevereiro de 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema capitalista levou a sociedade a um desenvolvimento econômico impulsionado pela evolução dos processos produtivos em que o lucro era sua principal finalidade. Para isso, o capital não viu problema em explorar a classe operária, a qual vivia em condições degradantes e desumanas de labor. A partir disso, a classe trabalhadora passou a se organizar, questionando suas condições de labor. Tal situação foi o suficiente para irromper a luta de classes, passando a força de trabalho a reivindicar direitos e garantias. Dentre eles, encontra-se a limitação da duração de trabalho, sendo ela uma das principais reivindicações dos operários até hoje, conforme visto no decorrer da pesquisa.

Percebe-se que os aspectos econômicos são priorizados em detrimento dos sociais, não contando os trabalhadores com uma atuação estatal efetiva a seu favor, acabando excluídos, desvalorizados e marginalizados. As tentativas de intervenção do Estado aqui analisadas levam a percepção de distorções do objetivo inicial da legislação de duração do trabalho. O capital acaba flexibilizando tais iniciativas, que em um primeiro momento, visavam beneficiar os trabalhadores, convertendo-as em seu benefício.

A intervenção estatal para garantir as condições dignas de trabalho é necessária, com o intuito de conduzir tal processo de forma que não torne o trabalhador vulnerável. O Estado deve se responsabilizar pela valorização do trabalhador em detrimento de sua marginalização e ajudar na luta pela conquista de seus direitos fundamentais, com a priorização do trabalho digno.

Aos que detêm o tempo, é possível o domínio sobre a totalidade da vida dos demais, sendo de se esperar uma forte resistência ao questionamento do *status quo*. A redução da duração do trabalho pode ser encarada como resultado da luta de classes pela apropriação do tempo controlado exclusivamente pelo capital atualmente.

Importante frisar que a discussão aqui não se trata apenas de impor uma rearticulação de horários e da disposição das equipes de trabalho, ela vai além. A mudança visa atingir de maneira qualitativa o modo como a sociedade se organiza para produzir sua existência, enquanto sujeitos livres da lógica do capital.

O tempo livre, enquanto objeto do pleno desenvolvimento humano, será demonstrado com a autodeterminação do trabalho. No entanto, é imperioso evidenciar que a realidade fática não apresenta como possibilidade a superação do capitalismo, tendo a sociedade

que buscar diminuir os efeitos do capital na vida dos indivíduos ao máximo possível, criando as condições para que a emancipação do trabalho ocorra.

Portanto, a redução da duração do trabalho vem para sugerir tempos livres capazes de fortalecer a consciência dos trabalhadores no processo de evolução comum e fundamental a qualquer efetiva transformação social. Impossível, contudo, ignorar a ambivalência da redução da duração do trabalho, dependendo do amadurecimento da consciência social seu desenvolvimento e transformação conforme os contextos e movimentos históricos aos quais estão atrelados.

Enfim, essa pesquisa não se ateve a defender uma redução da jornada enquanto horas de trabalho por dia. O objetivo foi de que a redução da duração do trabalho fosse empregada como mecanismo para uma efetiva emancipação do trabalho. Assim, é claro que a ideia de que reduzir a jornada diária ajuda, desde que preenchidas as ressalvas apresentadas ao longo da pesquisa como a não intensificação do trabalho e a efetiva geração de mais postos de trabalho. No entanto, essa redução também pode se dar com o aumento de um dia a mais como folga semanal por exemplo.

A emancipação do trabalho tem como finalidade apresentar uma convivência harmônica entre as partes que compõem a relação trabalhista, fazendo com que estas consigam efetuar negociações coletivas pautadas em condições dignas de labor, sem ter que as empresas arcarem com um ônus financeiro insuportável.

O Estado, no exemplo francês, veio contribuir com subsídios governamentais para incentivar tal prática, modelo que o Brasil deveria ter seguido quando implementou a redução da jornada. Aqui, o Estado onera em demasia as empresas, fazendo com que um empregado chegue a custar quase o dobro de suas remunerações, tornando muito difícil a competitividade empresarial. Ao invés de gerar incentivos por meio de uma suavização de tais encargos, o Estado busca sacrificar a outra parte da relação, no caso a classe trabalhadora, para arcar com um ônus que lhe compete.

Em terras tupiniquins, a balança desequilibrou ainda mais a relação laboral, superprotegendo as empresas diante da crise econômica, deixando seus trabalhadores expostos, tolhendo-lhe direitos fundamentais e sociais previstos na Carta Magna de 1988. A mensagem que se quer passar aqui é o respeito aos direitos do próximo, com o cumprimento de seus deveres, gerando assim uma convivência benéfica a todos enquanto coletividade.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **Trabalho e Subjetividade: o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital.** Marília, 2008.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

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

_____. **Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho.** 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** Tradução Roberto Raposo. 11 ed. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas.** Tradução Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

_____. **Vidas desperdiçadas.** Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 9 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 22 de novembro de 2015.

_____. **Constituição Federal de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 30 de agosto de 2015.

_____. **Proposta de Emenda Constitucional nº 231/1995.** Diário da Câmara dos Deputados, Brasília, 17 de julho de 1996. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em 22 de novembro 2015.

_____. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 de janeiro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em 20 de novembro de 2015.

_____. **Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm. Acesso em 21 de setembro de 2015.

_____. **Proposta de Emenda Constitucional nº 393/2001.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31752>. Acesso em 22 de novembro de 2015.

_____. **Comissão da MP 680 aprova indicador que define empresa em dificuldade financeira.** Agência Senado. 06 de outubro de 2015. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/10/01/comissao-da-mp-680-aprova-indicador-que-define-empresa-em-dificuldade-financeira>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

_____. **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015.** Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=249910&norma=269386>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

_____. **Medida Provisória nº 380, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=171140&tp=1>. Acesso em 10 de dezembro de 2015.

BOGO, Ana Paula Conde; TOSAWA, Suelyn. **Por uma Cidadania Efetiva: A Luta do Trabalhador Estrangeiro na Economia Globalizada.** In Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva, Maria Rosaria Barbato (Org). Direito Internacional dos Direitos Humanos II. 1ed.Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 565-584.

COSTA, Ilton Garcia; TOSAWA, Suelyn. **O Trabalhador Estrangeiro e os Direitos Humanos.** In: Natacha Ferreira Nagao Pires; Alexandre Gazetta Simões. (Org.). Ensaios sobre a História e a Teoria do Social Construção do Saber Jurídico Função Política do Direito. 1ed.São Paulo: Letras Jurídicas, 2012, v. 1, p. 191-202.

_____. **O papel das políticas públicas de inclusão do trabalhador no combate ao desemprego.** In: Viviane Coêlho de Sellos Knoerr; Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini. (Org.). Diálogos Impertinentes - Administração Pública. 1ed.Curitiba: Instituto Memória, 2014, v. 1, p. 127-148.

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

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

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: Editora LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma de destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais.** In TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Vol. 75, n. 2 (abr/jun - 2009) – Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1947. ISSN 0103-7978. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/5f53eae6-653d-4cfd-a35c-4281e11b4c94>. Acesso em 11 de fevereiro de 2016.

DIEESE. **Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário.** São Paulo: DIEESE, 2008 (Nota Técnica n.º 66). Disponível em: <http://187.4.128.195/encontro6horas/arquivos/notatec66argumentosReducaoJornada%20Dieese.pdf>. Acesso em 30 de agosto de 2015.

_____. **Redução da Jornada de Trabalho:** uma luta do passado, presente e futuro. São Paulo: DIEESE, 2010 (Nota Técnica n.º 87). Disponível em: http://www.sintaema.org.br/imagens_adm/documentos/reducaojornadatrabalho_1619.pdf. Acesso em 30 de agosto de 2015.

_____. **Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados.** São Paulo: DIEESE, 2010 (Nota Técnica n.º 91) Disponível em: <http://www.geostudos.com/arquivos/docrede/8b673aeb9d61cbddaaa1a4541d4febc4.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2015.

_____. **O tempo de trabalho no Brasil:** o negociado e o não negociado. São Paulo: DIEESE, 2011. (Nota Técnica n.º 105). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notaTec105clausulasJornada.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2015.

_____. **Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras.** São Paulo: DIEESE, 2006. (Nota Técnica n.º 31) Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec31HorasExtras.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2015.

FERREIRA, António Casimiro. **Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos:** (Re)pensar o direito das relações laborais. In SANTOS, Boaventura de Sousa. A Globalização e as ciências sociais. 4 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FONSECA, Maíra S. Marques da. **Redução da Jornada de Trabalho:** fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012.

GIACOIA, Gilberto. **Justiça e Dignidade.** Revista Argumenta, Jacarezinho - PR, n. 2, p. 11-31, Fev. 2013. ISSN 2317-3882. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/86/86>>. Acesso em: 11 Fev. 2016.

HOBBSWAN, Eric J. **Os Trabalhadores:** Estudo sobre a História do Operariado. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

ILO. **Working conditions laws report 2012:** A global review/Naj Ghosheh; International Labour Office - Geneva: ILO, 2013. Disponível em: www.ilo.org/travail. Acesso em 15 de novembro de 2015.

INSTITUTO DA SEGURIDADE SOCIAL, IP. **Guia Prático - regime de layoff.** Disponível em: <http://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/layoff>. Acesso em 12 de janeiro de 2016.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça.** São Paulo: Editora Claridade, 2003.

LEÃO JÚNIOR, Teófilo Marcelo de Arêa; HORITA, Fernando Henrique da Silva. **Políticas públicas em uma perspectiva fraterna: por uma felicidade sustentável.** In: Maite Cecilia Fabbri Moro; Jerônimo Siqueira Tybusch; Frederico da Costa Carvalho Neto. (Org.). *Direito e sustentabilidade II*. 1 ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 23, p. 463-478.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências e de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Tradução: Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009.

LOWY, Michael. **A Teoria da Revolução no Jovem Marx.** Tradução Anderson Gonçalves. São Paulo: Boitempo, 2012.

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

_____. **E o governo brasileiro disse SIM!** Publicado em 08/07/2015. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/07/08/e-o-governo-brasileiro-disse-sim/>. Acesso em 30 de agosto de 2015.

MARX, Karl; ENGLES, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** Tradução Sérgio Tellaroli. 1ª ed. São Paulo: Penguin Classics/Companhia das Letras 2012.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital.** Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MIGEOTTE, Léopold. **Os filósofos gregos e o trabalho na antiguidade.** In MERCURE, Daniel, SPURK, Jan (orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental.** Tradução de Patrícia Chittoni Ramos Reuillard, Sônia Guimarães Taborda. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/convention>. Acesso em 15 de agosto de 2015.

_____. **Jornada de trabalho.** Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/jornada_brasil_70.pdf. Acesso em: 26 de setembro de 2015.

OLIVEIRA, Flávio Luís de; BRITO, Jaime Domingues. **Acesso À Justiça E Inclusão Social.** Revista Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, n. 15, p. 335-345, Fev. 2013. ISSN 2317-3882. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/211/210>. Acesso em: 22 Mar. 2016.

PAPA LEÃO XIII. **Rerum novarum.** Carta encíclica de sua santidade o papa Leão XIII. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 20 de setembro de 2015.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **LOI no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail**. Disponível em: <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000558109&dateTexte=&categorieLien=id>. Acesso em 19 de setembro de 2015.

_____. **Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail**. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398162>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

ROMITA, Arion, Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5 ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SALIBA, Maurício Gonçalves. Neoliberalismo, justiça e direitos humanos. *In* CAMBI, Eduardo; KLOCK, Andrea; ALVES, Fernando de Brito. **Direitos fundamentais revisitados**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 165-190.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 17. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado**. Tradução Bernardo Ajzenberg, Carlos Eduardo Lins da Silva. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008a.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. Tradução Clóvis Marques. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008b.

SPURK, Jan. **A noção de trabalho em Karl Marx**. *In* MERCURE, Daniel; SPURK, Jan (orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos Reuillard, Sônia Guimarães Taborda. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1 ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

VINCENT, Jean-Marie. **Jurgen Habermas e o Trabalho**. *In* MERCURE, Daniel, SPURK, Jan (orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos Reuillard, Sônia Guimarães Taborda. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.