

UNIVERSIDADE DE CAMPINAS

INSTITUTO DE ECONOMIA

**A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO
BRASILEIRA.**

José Otávio de Souza Ferreira

DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO
INSTITUTO DE ECONOMIA DA
UNIVERSIDADE DE CAMPINAS, PARA A
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE EM
ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO,
SOB A ORIENTAÇÃO DO PROFESSOR
DOUTOR CLÁUDIO SALVADORI
DEDECCA.

**Campinas
Julho de 2004**

Dedico este estudo à minha amada esposa Celi e aos meus queridos filhos Livia e José Otávio, luzes que iluminam o meu caminho.

AGRADECIMENTOS

A realização deste estudo não teria sido possível sem o apoio do Tribunal Regional do Trabalho e da Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região.

Na esfera pessoal, muitos foram os que comigo colaboraram, não podendo deixar de mencionar o incentivo do Excelentíssimo Juiz Eduardo Benedito de Oliveira Zanella; a solicitude do professor doutor Otaviano Canuto; a dedicação e estímulo de meu orientador, professor doutor Cláudio Salvadori Dedecca; o exemplo e apoio de meu irmão, professor doutor Joaquim Bento de Souza Ferreira; e o magistério e amizade dos estimados professores do Instituto de Economia da Unicamp.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS	ix
INTRODUÇÃO	1

PARTE I

CAPÍTULO 1

DA DURAÇÃO E REGULAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	9
1.1. ... Jornada de trabalho e duração do trabalho.....	11
1.2. Limites da jornada de trabalho	16
1.3. Formação e desenvolvimento da regulamentação internacional da jornada de trabalho	18

CAPÍTULO 2

O MOVIMENTO ESTRUTURAL DA JORNADA DE TRABALHO	29
2.1. Da rigidez à flexibilidade da jornada de trabalho.....	29
2.2. O debate sobre a flexibilização da jornada de trabalho nos países de capitalismo avançado	45

CAPÍTULO 3

A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO NA FRANÇA	55
3.1. Características.....	55
3.2. Evolução da jornada de trabalho legal na França.....	57

PARTE II

CAPÍTULO 4

O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	73
4.1. Sistema de relações de trabalho: conceito.....	73
4.2. Relações de trabalho no Brasil até a década de 1980.....	75

4.3. Relações de trabalho no Brasil na década de 1990.....	84
--	----

CAPÍTULO 5

A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	91
--	----

5.1. Características.....	92
---------------------------	----

5.2. Evolução da jornada de trabalho legal no Brasil.....	94
---	----

5.3. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a duração do trabalho no Brasil	128
--	-----

CAPÍTULO 6

AS MUDANÇAS DA REGULAÇÃO PÚBLICA E DA JURISPRUDÊNCIA PERTINENTES À DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, NA DÉCADA DE 1990	153
---	-----

CONSIDERAÇÕES FINAIS	194
-----------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.	203
---------------------------------------	-----

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico I	
Curva Histórica da Jornada de Trabalho	4
TABELA I	
Evolução na taxa de desemprego e dos dias de greve no setor industrial em países e em períodos selecionados	42
Tabela II	
Estimativas de desempregados – Regiões Metropolitanas – 1989-1999.....	180
Tabela III	
Salário médio mensal dos empregados, segundo grupos de ocupação Regiões Metropolitanas – 1989-1999	181
Tabela IV	
Comparação do número médio de cláusulas acordadas, por categoria selecionada.....	182
Tabela V	
Incidência das cláusulas sobre tempo de trabalho.....	184
Tabela VI	
Assalariados que trabalham mais que a jornada legal, em %.....	191
Tabela VII	
Distribuição dos assalariados com carteira assinada, segundo classes de horas semanais trabalhadas – Regiões Metropolitanas e DF.....	191
Tabela VIII	
Dados Comparativos da Fiscalização do Trabalho – 1990 a 1999.....	193
Tabela IX	
Jornada de trabalho semanal em países selecionados.....	196
Tabela X	
Jornada média semanal no Brasil, por horas trabalhadas	196
Tabela XI	
Feriados Nacionais em 2001	197
Tabela XII	
Custo horário da mão-de-obra dos trabalhadores ligados à produção, em US\$.....	198
Tabela XIII	
Produtividade do trabalho na indústria de transformação	200

**A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO
BRASILEIRA.**

RESUMO

A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO BRASILEIRA

Este estudo identifica e analisa a estrutura e evolução da regulação pública da jornada de trabalho brasileira, evidenciando seus pontos de flexibilidade, da origem até o fim da década de 1990. Apresenta um quadro evolutivo da principal legislação constitucional e infraconstitucional sobre a duração do trabalho, mostrando a estrutura básica da jornada pátria e os pontos de flexibilidade nela existentes, com a identificação dos principais entendimentos jurisprudenciais sobre matérias polêmicas relacionadas ao tema, que causaram disputas judiciais entre trabalhadores e empregadores, especialmente na conturbada década que encerra o século XX.

Também aborda a história da jornada de trabalho, as diferenciações de outros tempos de trabalho, os diversos tipos de limitações da jornada, sua regulamentação internacional, o debate sobre a flexibilização do tempo de trabalho nos países de capitalismo avançado, apresentando um estudo comparado sobre a regulação pública da jornada de trabalho na França. Por fim, analisa a estrutura e evolução das relações de trabalho no Brasil, assim como o movimento sindical e o perfil das negociações coletivas que envolveram a jornada de trabalho brasileira na década de 1990.

Palavras-chave: duração do trabalho; jornada de trabalho; flexibilização.

ABSTRACT

THE WORKING TIME PUBLIC REGULATION IN BRAZIL

.....Th
is study identifies and analyses the structure and evolution of the public regulation in working time in Brazil, focusing on its flexibility aspects, from its origins until the end of the 1990 decade. It presents the evolution of the constitutional and infra-constitutional legislation about working time duration, showing the basic structure and the existing flexibility points, as well as identifying the main jurisprudential agreements about polemic points related to the theme that caused juridical disputes between workers and employers, especially in the last decade of the 20th century.

.....Th
e research also deals with the history of the daily working time, the differentiation relative to other working times, its main kind of limitations, the international regulation and the debate about the flexible working time in advanced capitalist countries, presenting a comparative study about the working time public regulation in France. And, finally, the study analyses the structure and evolution of working relations in Brazil, as well as the labor union's movement and the profile of the collective negotiations related to the working time in Brazil in the decade of 1990.

Key Words: working time; daily working time; flexibility.

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é, seguramente, um dos componentes da relação de trabalho e, especialmente, da relação de emprego,¹ que mais têm causado polêmicas, disputas e litígios entre patrões e empregados no seio do sistema de produção capitalista, nos últimos séculos. Afinal, a subordinação do homem assalariado ao trabalho dá-se em duas dimensões físicas básicas: uma espacial e outra temporal.

A dimensão espacial tradicional do sistema de produção capitalista continua sendo o espaço físico do estabelecimento produtivo ou comercial (a fábrica, a oficina, as lojas, os grandes supermercados), onde os assalariados comparecem por períodos determinados para executar suas funções, sob o comando das hierarquias funcionais.

Com o avanço tecnológico, esse espaço físico está cada vez mais disperso e fluido, chegando a ser virtual, nos casos de trabalhos relacionados à área de informática, telemática, etc.

Já a dimensão temporal da subordinação ao trabalho humano relaciona-se com o número de horas, dias, meses ou anos em que o trabalho é realizado, ganhando relevo os tempos de efetivo labor e de descanso remunerado ou não, como os intervalos para refeição, intervalos entre jornadas, descanso semanal e férias remuneradas.

Entretanto, se a subordinação do homem a um espaço físico determinado de trabalho vem se alterando de forma favorável nas últimas décadas, o mesmo não ocorre com o tempo, um algoz severo e impiedoso dos trabalhadores contemporâneos.

Ainda que a duração do trabalho tenha se diversificado e produzido jornadas laborais disformes e flexíveis, o homem trabalhador continua rigidamente

¹ Na acepção acima utilizada, relação de trabalho é gênero ao qual pertence a relação de emprego. Esta se refere ao trabalho pessoal, subordinado, oneroso e continuado para um empregador, ao passo que aquela se refere a todo tipo de trabalho contratado.

subordinado à dimensão temporal do trabalho que, além de lhe impor normas de disciplina e conduta, modifica-lhe a vida familiar e social, alterando até mesmo os ritmos biológicos da vida.

As novas tecnologias, especialmente aquelas ligadas ao setor de comunicação, permitem às empresas um controle eficaz da quantidade e qualidade do trabalho de cada cidadão, ainda que seja a uma distância imensa. Assim, não importa mais o espaço físico onde o trabalho é prestado, se na empresa ou fora dela, na Terra ou na Lua, os controles de jornada são mais eficientes hoje do que antes, especialmente quando estão associados à remuneração, como no trabalho por produção.

A importância da jornada para o cotidiano do trabalhador é vital, pois dela dependem, direta ou indiretamente, seu próprio sustento e o de sua família, sua saúde, a organização de sua vida social e familiar, enfim, a realização de seus propósitos pessoais como ser humano.

Hábitos recentes da vida contemporânea como, por exemplo, passeios a *shopping centers* ou a realização de compras em supermercados aos domingos e feriados, levam inúmeras pessoas a se submeterem a diversas jornadas de trabalho, mourejando com maior ou menor intensidade, enquanto outras descansam ou gozam de alguns momentos de lazer. O funcionamento ininterrupto de atividades produtivas e de serviços, nas últimas décadas, vem modificando os hábitos da sociedade capitalista, estruturada a partir do consumo desses mesmos bens, influenciando no mercado de trabalho positiva ou negativamente, dependendo da forma como as mudanças são introduzidas, enfim, causando sérios e significativos impactos sociais.

Durante muito tempo fomos condicionados a viver e a estruturar nossas vidas a partir do trabalho, especialmente do trabalho assalariado² e, portanto, da jornada laboral própria ou de terceiros. Com isso, não seria demais afirmar que a jornada de trabalho assumiu um papel de extrema relevância para a organização social como um todo. Muitos ainda devem se lembrar do papel relevante desempenhado pelas sirenes das

² Para uma melhor compreensão de como foi e o que significou o assalariamento na conformação da sociedade capitalista, vide Castel (1999).

fábricas, como um instrumento sonoro de sincronia social para o trabalhador, sua família e toda a comunidade, especialmente nas cidades pequenas.³

Nos primórdios da industrialização, prevalecia a jornada de trabalho subordinada com características bem definidas, apresentando-se de forma rígida, controlada, longa, mal remunerada e, em algumas atividades, com forte grau de insalubridade, inspirando vários movimentos operários de resistência. Chegou a patamares insuportáveis, durante a primeira revolução industrial, entre o final do século XVIII e o primeiro quartel do século XIX, ultrapassando as 3.750 horas de trabalho anuais, com jornadas diárias em torno de 14 horas por pessoa, subordinando homens, mulheres e até mesmo crianças, como relatam os historiadores.

As conquistas do movimento operário do final do século XIX foram marcadas pela redução significativa da jornada diária para oito horas, no século seguinte, padrão que paulatinamente se generalizou em todo o mundo industrializado.

A luta pela redução do tempo de trabalho jamais foi abandonada pelo movimento operário e sempre encontrou resistência patronal, a invocar problemas relacionados ao aumento de custo dos produtos e conseqüente perda de competitividade das empresas, quer para retardar o processo de sua efetiva redução, quer para negociar vantagens relacionadas com a compensação salarial.

Entretanto, embora se tenha demonstrado inexorável com o passar do tempo e conseqüente amadurecimento do movimento operário, a redução da jornada laboral é quase sempre seguida de um aumento da produtividade do trabalho e/ou do capital, o que acaba refletindo no vigor do mercado de trabalho como demandante de mão-de-obra, especialmente em épocas de baixo crescimento econômico, como aquela em que vivemos.

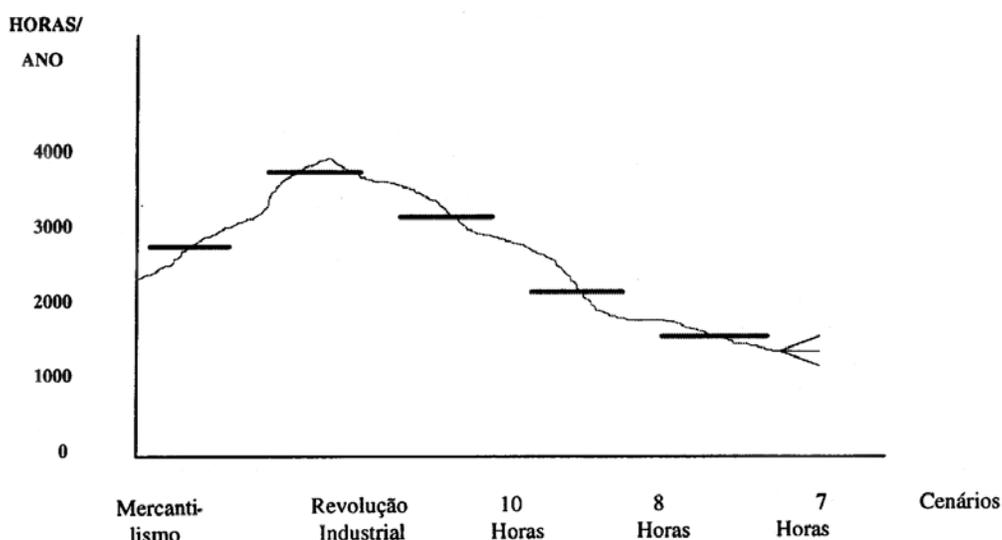
Dados disponíveis a respeito da quantidade média de horas de trabalho anuais despendida pelos trabalhadores em diferentes países de capitalismo avançado demonstram uma sensível redução da jornada laboral nos dois últimos séculos, salvo períodos esporádicos de majorações, comumente ligados a fatos extraordinários como, por

³ Gasparini (1991, p. 76): “... il tempo di lavoro non concerne solo i lavoratori dipendenti ma espande la sua influenza sulla collettività nel suo complesso e sugli altri tempi sociali. Così, la sirena della fabbrica rappresenta a lungo nelle aree urbane il fondamentale *Zeitgeber* o sincronizzatore sonoro a cui debbono adattarsi non solo il lavoratore ma anche i membri della sua famiglia e la comunità locale nei loro ritmi sociali extralavorativi (come quelli che riguardano gli orari dei pasti, del riposo, dei trasporti, delle attività ricreative ecc.)”.

exemplo, períodos de guerra. Todavia, verifica-se que mencionada redução foi significativa até a primeira metade do século XX, de menor intensidade até os anos 1970 e, a partir daí, manteve-se estável, com reduções moderadas ou até mesmo com aumentos de jornada, em alguns países.

O gráfico abaixo simboliza a trajetória histórica da jornada de trabalho anual média nos países industrializados:

Gráfico I
Curva Histórica da Jornada de Trabalho



Fonte: Sadi Dal Rosso (1996, p. 93).

A participação do Estado como organizador ou regulador da duração do trabalho sempre foi de fundamental importância para o empreendimento capitalista e para a vida em sociedade. A disciplina social de uma jornada legal, a equalização da concorrência, a proteção social dos laboreiros e a estruturação da vida em sociedade sempre foram efeitos diretos dessa participação. Além disso, a regulação estatal sobre essa matéria sempre influenciou, de maneira decisiva, no processo de redução da jornada, sinalizando com um padrão a ser seguido por todo o segmento produtivo que, paulatinamente, vai forjando os novos arranjos sociais relativos ao tempo de trabalho.

No período de forte crescimento econômico e de apogeu do *Welfare State* que distinguiu os 25 anos que sucederam a Segunda Guerra Mundial como sendo “os

anos dourados”, a jornada de trabalho anual tornou-se mais homogênea nos diferentes países industrializados variando entre 1.600 e 1.800 horas/ano, salvo raríssimas exceções, como o Japão, cuja jornada anual manteve-se acima das 2.000 horas/ano (POCHMANN et al., s.d., p. 2).

Entretanto, a partir dos anos 1980, a mudança de rumos na economia mundial resultou em uma forte reestruturação produtiva e organizacional nas empresas, provocando intenso e prolongado desemprego, bem como um processo de flexibilização da jornada de trabalho, com diferentes contornos e resultados, dependendo do país estudado.

No Brasil, tais mudanças foram internalizadas a partir da década de 1990, com a abertura da economia ao mercado externo⁴ ocorrida no governo Collor e continuou sua marcha nos governos que se seguiram. O processo de flexibilização da jornada de trabalho ganha relevância e imprescindível apoio estatal, passando a ser um dos *eixos de flexibilização* do trabalho (DEDECCA, 1999) em nosso país.

Nas esferas políticas oficiais e no seio do pensamento econômico dominante emerge um debate majoritariamente favorável à desregulamentação e/ou flexibilização da regulação pública sobre duração do trabalho, como meio eficaz de criar novos postos de trabalho em um cenário de forte crescimento do desemprego ou, ao menos, de conservar aqueles existentes. O pensamento econômico dominante, fortemente ligado às esferas oficiais do governo e veiculado pela mídia complacente, radicaliza o debate e expõe à execração pública aqueles que tentam demonstrar o equívoco das mudanças propostas na regulação pública da jornada de trabalho brasileira, com o intuito de torná-la ainda mais flexível e desregulada. Onde reside a verdade? Quem está com a razão nessa intrincada e delicada polêmica?

Com o intuito de colaborar com os termos do debate em questão e ajudar na busca de soluções mais justas, este estudo tem por escopo identificar e analisar a estrutura e evolução da regulação pública da jornada de trabalho brasileira, evidenciando seus principais pontos de flexibilidade, de sua origem até chegarmos à década de 1990, a partir da legislação e da jurisprudência trabalhistas. Para tanto, traçaremos um quadro evolutivo da principal legislação constitucional e infraconstitucional sobre a duração do

⁴ No Brasil, a abertura econômica teve início com a abertura comercial ocorrida no governo do presidente Fernando Collor de Mello em 1990, prosseguindo com a abertura financeira ocorrida no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1994.

trabalho, buscando delinear a estrutura básica da jornada pátria e os pontos de flexibilidade porventura existentes, desde sua origem. A partir desses elementos, identificaremos os principais entendimentos jurisprudenciais firmados pela mais alta Corte de Justiça Trabalhista do país sobre matérias polêmicas relacionadas ao tema, que causaram disputas judiciais entre trabalhadores e empregadores, com ênfase para a conturbada década de 1990.

A escolha desses dois eixos analíticos, legislação e jurisprudência, funda-se na importância histórica desempenhada pela regulação estatal e pelo Judiciário trabalhista na configuração da jornada de trabalho e no sistema nacional de relações de trabalho no Brasil. Em razão disso, este estudo também levará em conta os contornos do referido sistema de relações de trabalho na identificação e análise dos mecanismos legislativos e jurisprudenciais que influíram na flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, na década de 1990.

Encontra-se dividido em duas partes, cada qual contendo três capítulos. A Parte I contém capítulos sobre a história da jornada de trabalho, as diferenciações de outros tempos de trabalho, suas limitações, a regulamentação internacional da matéria, o debate sobre a flexibilização da jornada nos países de capitalismo avançado e, finalmente, um estudo sobre a regulação pública da jornada de trabalho na França. O primeiro capítulo trata da duração e da regulação pública da jornada de trabalho no sistema de produção capitalista, enfocando a importância histórica do tema; da distinção da jornada de trabalho dos demais tempos de trabalho; do surgimento de limites sociais impostos à jornada de trabalho como tempo específico de trabalho subordinado e assalariado nos países precursores do capitalismo industrial; da formação e desenvolvimento de uma regulação internacional incidente sobre a jornada de trabalho. O segundo capítulo apresenta o debate que contrapôs a jornada considerada rígida à flexível, bem como aquele que envolveu a flexibilização da jornada de trabalho nos países de capitalismo avançado. O terceiro capítulo mostrará a evolução da jornada de trabalho legal e seus principais pontos de flexibilidade em um país de capitalismo avançado, com ênfase para as décadas de 1980 e 1990, que foram marcantes para a reorganização do trabalho no mundo capitalista e que servirá de parâmetro para o estudo do caso brasileiro. O país selecionado foi a França, entre outras razões, pela semelhança existente com o Brasil em relação ao tipo de intervenção e

regulação estatal em matéria de duração do trabalho, assim como pela importância dos debates e das alterações legislativas implementadas.

A Parte II contém os Capítulos 4 a 6, que analisam a regulação pública da duração do trabalho no Brasil, partindo de noções sobre o sistema de relações de trabalho pátrio, bem como apresentando e analisando a evolução da regulação pública constitucional e infraconstitucional, assim como da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, com um olhar especial para as mudanças ocorridas após a Constituição Federal de 1988 até a década de 1990. O quarto capítulo abordará a conformação, estrutura e evolução das relações de trabalho no Brasil, até os anos 1990, partindo de uma breve explanação sobre o conceito de um sistema nacional de relações de trabalho (SNRT). Tem por objetivo resgatar elementos indispensáveis para uma análise mais cuidadosa acerca da evolução da jornada de trabalho legal e seus pontos de flexibilidade. O quinto capítulo apresenta a evolução da jornada legal padrão brasileira, identificando suas características básicas e seus pontos de flexibilidade. Nele serão citadas as normas constitucionais e infraconstitucionais mais importantes que estruturaram a duração do tempo de trabalho no Brasil, desde o início da República. Também aqui será apresentada e discutida a principal jurisprudência relativa à duração do tempo de trabalho que se formou no Tribunal Superior do Trabalho, mais alta Corte de Justiça Trabalhista do país, que influenciou nas decisões dos dissídios individuais e coletivos. O conjunto de normas investigadas aconselhou a seguinte divisão temporal da análise: a) a década de 1930; b) a década de 1940 até a promulgação da CLT; c) da promulgação da CLT até a Constituição de 1988; e d) a década de 1990, a partir da Constituição Federal de 1988, que será analisada, separadamente, no sexto capítulo. O sexto e último capítulo, ao tratar das mudanças regulatórias ocorridas após a Constituição Federal de 1988, apresentará, ainda, considerações sobre a flexibilidade da jornada de trabalho brasileira na década de 1990, que foi marcada por profundas mudanças econômicas e sociais em países capitalistas periféricos, como o Brasil, especialmente no que tange ao mundo do trabalho, introduzindo temas como a flexibilização e/ou a desregulamentação do trabalho, como mecanismos para a geração de novos empregos, destacando-se que o tema “geração de novos empregos” vem sendo um grande protagonista na eleição ou derrubada de governos no mundo todo,

ultimamente. Aqui também apresentaremos e discutiremos a principal jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema em estudo.

Por fim, teceremos algumas considerações finais sobre este trabalho.

PARTE I

CAPÍTULO 1

DA DURAÇÃO E REGULAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

A história universal registra um marco significativo de centralização da importância da jornada de trabalho para a humanidade, que coincide com o surgimento da produção industrial⁵ e conseqüente intensificação do trabalho e do assalariamento, ocorridos a partir do final do século XVIII na Inglaterra, com a revolução industrial.⁶ De fato, a partir desse momento as tensões em torno desse tema cresceram, contribuindo para a formação de uma consciência de classe,⁷ latente no âmago dos trabalhadores, culminando com o surgimento do movimento operário na Europa e com o início do direito coletivo do trabalho, através da eclosão do movimento sindical.⁸

Com o surgimento da energia elétrica, e especialmente a partir da segunda revolução industrial, foi permitido ao empreendimento capitalista romper barreiras naturais da duração do trabalho humano, outrora subordinado à duração do dia e, a partir de então, também sujeito ao esforço noturno.

No centro do novo capitalismo industrial, o homem, entregue ao trabalho assalariado e subordinado, cumprindo longas, extenuantes e humilhantes jornadas. Um

⁵ Certeau & Tassinari (1977, p. 16): “Même si J. Le Goff (1977) situe les premières luttes autour de la définition et de la mesure de la durée du travail à la fin du XIII e au début du XIV siècle, le temps de travail, tel du moins que nous l’entendons dans le vocabulaire contemporain, est beaucoup plus récent et ne se répand véritablement qu’avec l’industrialisation, il y a un peu plus de deux siècles, en Angleterre.

La question débouche alors quelques activités particulières pour devenir une question sociale majeure, avec l’élargissement du salariat, c’est-à-dire de travailleurs qui, à la différence des anciens artisans, *ne sont plus aux pièces*, mais rémunérés pour la location périodique et temporaire de leur force de travail”.

⁶ Castel (1999).

⁷ Hobsbawm (1977, p. 235): “Os trabalhadores foram empurrados para uma consciência comum não apenas pela polarização social, mas, nas cidades pelo menos, por um estilo comum de vida – no qual a taverna (*a igreja do trabalhador*, como um burguês liberal chamou-a) tinha um papel central – e por um estilo comum de pensamento. Os menos conscientes tendiam a ser tacitamente laicizados, os mais conscientes radicalizavam-se – os que apoiaram a Internacional na década de 1860, os futuros seguidores dos socialistas”.

⁸ Não negamos, com isso, a existência anterior do embrião do movimento sindical que para muitos autores remonta ao tempo das corporações de ofício, mas apenas realçamos a importância do marco histórico do desenvolvimento industrial capitalista, que trouxe consigo mudanças estruturais relacionadas à nova maneira de produzir e, principalmente, à nova maneira de acumular e concentrar riquezas, com reflexos importantes para a jornada de trabalho e, em última instância, para a organização social.

homem livre para contratar sua subordinação e obediência ao trabalho fatigante e insalubre. Mas, sob os influxos do pensamento liberal, tudo deveria ser comprado e vendido em um grande e livre mercado, isento de intervenções de qualquer ordem, cuja *mão invisível*⁹ seria capaz de corrigir toda e qualquer distorção.

Em outras palavras, nessa época o trabalho humano não era protegido por uma regulação estatal geral ou por normas negociadas diretamente entre patrões e empregados. O homem livre, entretanto, sofria os males da regulação capitalista, entregando-se ao trabalho extenuante e desumano em busca da sobrevivência, sendo o trabalho humano considerado como reles mercadoria, negociado e regulado pelo próprio mercado.

Os meios de defesa dos trabalhadores eram primitivos, centrados na luta direta contra a organização capitalista, constituindo os “destruidores de máquinas” os grandes heróis da resistência da época, representantes de uma consciência coletiva em construção e ordenação. “Os trabalhadores só podiam lutar por meio de demonstrações, gritaria, incitação e vaias, intimidação e violência. O Luddismo e a sabotagem, embora não elevados à categoria de doutrinas, tinham, apesar de tudo, de fazer parte dos métodos de luta.”¹⁰

O desenvolvimento da indústria capitalista demonstrou que a ficção do “livre mercado auto-regulável”¹¹ seria insuficiente para regulamentar, de forma equânime e

⁹ Expressão utilizada por Adam Smith (2001).

¹⁰ Rinaldo Rigola, citado por Hobsbawm (2000, p. 23).

¹¹ Polany (2000, p. 93-98): “É com a ajuda do conceito de mercadoria que o mecanismo do mercado se engrena aos vários elementos da vida industrial. As mercadorias são aqui definidas, empiricamente, como objetos produzidos para a venda no mercado; por outro lado, os mercados são definidos empiricamente como contatos reais entre compradores e vendedores.”(...) “O ponto crucial é o seguinte: trabalho, terra e dinheiro são elementos essenciais da indústria. Eles também têm que ser organizados em mercados e, de fato, esses mercados formam uma parte absolutamente vital do sistema econômico. Todavia, o trabalho, a terra e o dinheiro obviamente *não* são mercadorias. O postulado de que tudo o que é comprado e vendido tem que ser produzido para venda é enfaticamente irreal no que diz respeito a eles. Em outras palavras, de acordo com a definição empírica de uma mercadoria, eles não são mercadorias. Trabalho é apenas um outro nome para atividade humana que acompanha a própria vida que, por sua vez, não é produzida para venda mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto da vida, não pode ser armazenada ou mobilizada. Terra é apenas outro nome para a natureza, que não é produzida pelo homem. Finalmente, o dinheiro é apenas um símbolo do poder de compra e, como regra, ele não é produzido mas adquire vida através do mecanismo dos bancos e das finanças estatais. Nenhum deles é produzido para a venda. A descrição do trabalho, da terra e do dinheiro como mercadorias é inteiramente fictícia.” (...) “(...)Os mercados de trabalho, terra e dinheiro são, sem dúvida, essenciais para uma economia de mercado. Entretanto, nenhuma sociedade suportaria os efeitos de um tal sistema de grosseiras ficções, mesmo por um período de tempo muito curto, a menos que a sua substância humana natural, assim como a sua organização de negócios, fosse

pacífica, a compra e venda da força de trabalho, protegendo o empreendimento capitalista contra as reações violentas dos trabalhadores e estes contra a violência das condições de vida e labor. Chegam a impressionar alguns relatos acerca das jornadas e das condições de trabalho existentes naquela época, retratos de verdadeira barbárie.

O juiz do condado Broughton, presidindo uma reunião na prefeitura de Nottingham, em 14 de janeiro de 1860, declarou que naquela parte da população, empregada nas fábricas de renda da cidade, reinavam sofrimentos e privações em grau desconhecido no resto do mundo civilizado... As 2, 3 e 4 horas da manhã, as crianças de 9 e 10 anos são arrancadas de camas imundas e obrigadas a trabalhar até às 10, 11 ou 12 horas da noite, para ganhar o indispensável à mera subsistência. Com isso, seus membros definham, sua estatura se atrofia, suas faces se tornam lívidas, seu ser mergulha num torpor pétreo, horripilante de se contemplar... Não nos surpreendemos que o Sr. Mallet e outros fabricantes se levantem para protestar contra qualquer discussão... O sistema, como o descreveu o reverendo Montagu Valpy, constitui uma escravidão ilimitada, escravidão em sentido social, físico, moral e intelectual... que pensar de uma cidade onde se realiza uma reunião pública para pedir que o tempo de trabalho para os homens se limite a 18 horas por dia!... Protestamos contra os senhores de escravos da Virgínia e da Carolina. Mas, o mercado negreiro, com os horrores do látigo e do tráfico de carne humana é por acaso mais ignóbil do que esta lenta imolação dos seres humanos, praticada a fim de se produzirem véus e golas para maior lucro dos capitalistas? (MARX, 1988, p. 275-276)

Wilhelm Wood, um garoto de 9 anos, tinha 7 anos e 10 meses de idade, quando começou a trabalhar. Lidava com formas (leva a mercadoria modelada à câmara de secagem para apanhar depois, de volta, as formas vazias) desde o início. Chega, todo dia da semana, no trabalho, às 6 horas da manhã e acaba sua jornada por volta de 9 horas da noite. Trabalho até às 9 horas da noite, todo dia da semana. Assim, por exemplo, durante as últimas 7 a 8 semanas. Quinze horas de trabalho por dia para um garoto de 7 anos! Murray, um menino de 12 anos, depõe: Lido com formas e faço girar a roda. Chego ao trabalho às 6 horas da manhã, às vezes às 4. Trabalhei toda a noite passada, indo até às 6 horas da manhã. Não durmo desde a noite passada. Havia ainda 8 ou 9 garotos que trabalharam durante toda a noite passada. Todos menos um voltaram esta manhã. Recebo por semana 3 xelins e 6 pence. Nada recebo a mais por trabalhar toda a noite. Na semana passada trabalhei 2 noites. (MARX, 1988, p. 276-277)

protegida contra os assaltos desse moinho satânico.”(...)“(...)A sociedade se protegeu contra os perigos inerentes a um sistema de mercado auto-regulável (...).”

Karl Marx (1985), prematuramente, vislumbrou o embate de interesses existente entre patrões e empregados, envolvendo a jornada de trabalho na produção industrial capitalista. Refletindo sobre a extensão desse problema, construiu a teoria da produção da mais-valia absoluta e relativa.

O prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente pelo valor de sua força de trabalho, e a apropriação desse mais-trabalho pelo capital – isso é a produção da mais-valia absoluta. Ela constitui a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida para a produção da mais-valia relativa. Com esta, a jornada de trabalho está desde o princípio dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho reduz-se o trabalho necessário por meio de métodos pelos quais o equivalente do salário é produzido em menos tempo. A produção da mais-valia absoluta gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais-valia relativa revoluciona de alto a baixo os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais. (MARX, 1988, v. I, tomo 2, p. 106)

A partir desses conceitos não é difícil imaginar a importância da extensão da jornada de trabalho, da intensidade e organização do trabalho, da oferta de mão-de-obra, bem como da capacidade produtiva das máquinas, para a formação dos preços das mercadorias e dos salários e, em uma sociedade salarial, para toda a organização social. E é basicamente em torno desses elementos que patrões e empregados vêm se enfrentando desde o final do século XVIII, em uma batalha interminável que extrapolou os limites das classes sociais envolvidas, demandando a interferência, com maior ou menor frequência e intensidade, de um ente político suprapartes, dotado de força para impor diretrizes ou para solucionar conflitos. Esse ente político é o Estado moderno, com seu desenvolvimento aparato burocrático que, em maior ou menor grau, vem disciplinando a duração da jornada de trabalho nos diferentes países, com objetivos diversos, ora de proteger a saúde do trabalhador, ora de estruturar o convívio social, ora de incentivar reestruturações produtivas e organizacionais em busca de uma melhor competitividade, ora de buscar a criação de novos empregos ou postos de trabalho, ora de equalizar as condições de compra e venda da força de trabalho no almejado livre mercado para preservar uma concorrência saudável, objetivos esses que não se excluem mutuamente.

O grande desafio colocado ao Estado é o de arbitrar e harmonizar os interesses contrapostos entre empregadores e trabalhadores, com o menor custo econômico

e social possível, em busca de uma jornada que atenda plenamente a ambos. A grande dificuldade existente nesse desafio é que tal jornada representa parte do tempo de vida e fonte de subsistência para os trabalhadores e apenas custos de produção para os empregadores.

Assim, a maneira como se estrutura a jornada de trabalho reflete diretamente na vida dos trabalhadores, na organização social e no empreendimento capitalista.

Porém, o fenômeno de dependência dos trabalhadores foi acentuado com o desenvolvimento do capitalismo industrial que, em um primeiro momento, incorporou um grande número de pessoas, destruindo e modificando severamente antigos centros de solidariedade e de reprodução social da força de trabalho, como a família e o pequeno empreendimento agrícola. Mas, a partir do final da década de 1970, nos países centrais do capitalismo, e a partir do final dos anos 1980, nos países periféricos, o sistema de produção capitalista passa por um grande avanço tecnológico, mostrando-se parcimonioso na contratação de trabalhadores e engenhoso na reestruturação produtiva e, em especial, na reorganização da jornada de trabalho, diminuindo sua dependência em relação à força de trabalho humana, com fortes impactos sociais.

Como se percebe, a estruturação da jornada não é uma tarefa fácil e nem finita, especialmente se considerarmos as constantes mutações do sistema produtivo e da sociedade, cada vez mais complexa e diversificada, assim como a rediscussão do papel do Estado no mundo contemporâneo.

1.1. JORNADA DE TRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO

A rigor, jornada de trabalho é o período diário em que um trabalhador despende sua força de trabalho para um empregador ou fica à sua disposição. O vocábulo jornada vem do francês *ournée*, que significa dia.

Entretanto, a expressão *jornada de trabalho* também vem sendo utilizada para designar a medida dos diversos tipos de duração do trabalho humano existentes. Essa a razão de encontrarmos com certa frequência as expressões jornada diária,

semanal, mensal ou anual de trabalho, jornada remunerada, jornada legal, contratual ou convencional, jornada extraordinária, entre outras.

Não é apenas a duração do trabalho contado em horas, dias, semanas, meses ou ano, para fins de remuneração do trabalho assalariado, que tem importância para o mundo do trabalho e para a vida em sociedade. Também o tempo em que os trabalhadores permanecem ativos no mercado de trabalho, sustentando-se com a energia de suas próprias forças ou engrossando as trincheiras do desemprego, é de fundamental importância para a organização social.

O crescimento da longevidade do ser humano faz aumentar o tempo de sua permanência ativa no mercado de trabalho e, com isso, o número médio de horas trabalhadas durante a vida. São diversos os mecanismos políticos de incentivos e desincentivos à permanência do ser humano no mercado de trabalho, como a adoção de limites de idade para o exercício de determinadas atividades e o sistema de aposentadoria.

A criação do instituto da aposentadoria, um mecanismo que visa à proteção do trabalhador contra o desgaste ou invalidação, total ou parcial, de sua força de trabalho, permite certa margem de controle do tempo de vida ativa das pessoas no mercado de trabalho.

A diversidade de emprego do termo jornada de trabalho, ou melhor, a diversidade de medidas possíveis para a duração do trabalho humano traz consideráveis dificuldades metodológicas e estatísticas para o debate desenvolvido em seu entorno.

Além da diversidade de regimes de trabalho hoje existentes (trabalho a tempo integral, a tempo parcial, noturno, etc.), o tempo de trabalho normalmente é permeado por outros tempos de não-trabalho necessários à reprodução física e social da própria força laboral, como, por exemplo, os descansos intrajornada (paradas para descanso e refeição, como almoço, lanche e jantar) e entrejornadas (o descanso existente entre um dia e outro de trabalho), os descansos semanais, as férias e dias feriados, as paradas obrigatórias em determinadas atividades repetitivas ou insalubres, as trocas de turnos, o absenteísmo, etc., que variam de país para país, de empresa para empresa.¹²

¹² Os descansos intervalares, assim como outros tempos de não-trabalho compreendidos em uma jornada normal são comumente considerados como parte da “porosidade” da jornada, também denominados “tempos mortos” ou tempos de pausa, por alguns autores.

Rigaudiat (1993, p. 51-52), em estudo dedicado à redução do tempo de trabalho na França, realça a abrangência do termo *duração do trabalho* e faz as seguintes distinções:

a) Duração contratual (“la durée offerte”): é o conceito mais freqüentemente utilizado e que corresponde ao horário de referência no interior do estabelecimento de trabalho. Este horário é objeto de uma obrigação legal afixada nos locais de trabalho. Ela é geralmente calculada sobre uma base semanal ou anual e não inclui as variações extraordinárias da jornada.

b) Duração efetiva (“la durée effective”): trata-se da duração efetivamente trabalhada pelo assalariado no período de permanência investigado, levando-se em consideração o absenteísmo, as greves, as paralisações por falta de serviço, as horas suplementares.

c) Duração remunerada (“la durée rémunérée”): é o tempo de trabalho que serve de base de cálculo para o pagamento dos salários.

d) Duração legal ou convencional (“la durée légale ou conventionnelle”): é aquela que serve de base para o cálculo das horas suplementares, sobre as quais são normalmente agregadas algumas vantagens.

e) Amplitude da jornada de trabalho (“l’amplitude de la journée de travail”): pode abranger dois significados diversos – o primeiro, englobando o total do tempo destinado ao trabalho, não só o efetivamente trabalhado, como também aquele gasto na locomoção até o local de trabalho ou o tempo laborado em casa, entre outros; o segundo, mais restrito, abrange o tempo de permanência no local de trabalho, seja ele efetivamente destinado à produção ou não (tempos de pausa).

A esses conceitos apresentados por Rigaudiat (1993), Cette & Taddéi (1997, p. 33-34) acrescentam a duração da vida ativa (“la durée de la vie active”), que abrange o tempo de trabalho total durante a vida laborativa do cidadão, conceito este bastante utilizado para estudos de mercado de emprego e de sistemas de aposentadoria.

Para os limites deste estudo, entretanto, empregaremos a expressão jornada de trabalho para caracterizar a duração legal do trabalho assalariado comum, subordinado e pessoal, seja ele diário, semanal ou anual, que o trabalhador põe à disposição

do empregador, na vigência dos diversos tipos de contratos de trabalho. Ou seja, buscaremos investigar a jornada legal de trabalho, aquela imperativamente regulada pelo Estado, de forma “heterônoma”¹³ e que sujeita os empregadores e os empregados, especialmente aqueles do setor formal da economia brasileira. Entende-se por regulação heterônoma da jornada aquela emanada do Estado como ente político superior às partes contratantes na relação de emprego, através de normas legais diversas, em contraposição à regulação autônoma que provém de ajustes diretos entre empregadores e trabalhadores, seja através do próprio contrato de emprego ou de negociações coletivas de trabalho, não podendo estes últimos contrariar as primeiras no direito brasileiro, ao menos em tese.

1.2. LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

Para a realização de qualquer tipo de trabalho, físico ou intelectual, o ser humano gasta energia, que é produzida a partir da transformação dos alimentos, mediante processos químicos e biológicos ocorridos nas células do organismo humano. Como o processo de digestão dos alimentos demora certo tempo e também consome certa quantidade de energia, o ser humano necessita de períodos de descanso para que possa repor a quantidade de energia necessária para viver.

Com isso, é possível concluir que há limites naturais para a extensão da jornada de trabalho, limites esses que precisam ser observados, sob pena de comprometer a própria reprodução da força de trabalho humana.

Embora a jornada de trabalho não seja uma grandeza fixa, mas flutuante só pode variar dentro de certos limites. É determinável, todavia, seu limite mínimo (...). Em compensação, possui a jornada de trabalho um limite máximo. Não pode ser prolongada além de certo ponto. Esse limite máximo é determinado duplamente. Há, primeiro, o limite físico da força do trabalho. (...) Além de encontrar esse limite puramente físico, o prolongamento da jornada de trabalho esbarra em fronteiras morais.

¹³ Delgado (2002, p. 138): “*Heterônomas* seriam as regras cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas. São, em geral, as regras de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte justabalhista brasileira denominada sentença normativa). *Autônomas* seriam as regras cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas. São, em geral, as regras originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho)...”.

O trabalhador precisa de tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais cujo número e extensão são determinados pelo nível geral de civilização. Por isso, as variações da jornada de trabalho ocorrem dentro destes limites físicos e sociais. (MARX, 1988, p. 262)

Podemos dizer que os limites físicos¹⁴ variam de conformidade com a constituição de cada trabalhador, os cuidados direcionados à sua saúde física e mental e também com o tipo e condições de trabalho, exercido de determinado modo, em determinado tempo e local. Tais limites podem ser naturalmente encontrados no lapso temporal médio que um trabalhador suporta mourejar no dia, semana, mês, ano e até mesmo durante a vida, sem o comprometimento de sua saúde. Como o homem é um ser que interage com o meio em que vive, não é demais lembrar que este também influi em suas limitações físicas.

O *limite social* imposto à jornada de trabalho depende dos arranjos sociais existentes em cada país, em cada momento de sua história, mas quase sempre deriva de acirrada disputa entre trabalhadores e empregadores pela redução do tempo de trabalho. Ora vem através de uma legislação imposta pelo Estado, ora através de negociações coletivas de trabalho entre empregados e empregadores em suas mais diversas formas, ora através da jurisprudência, ora pelo costume, ora por preceito religioso, enfim, emana dos mais diversos núcleos de gestão social. “O *limite social* depende de uma práxis da sociedade.” (DAL ROSSO, 1996, p. 46)

O *limite social*¹⁵ da jornada de trabalho pode variar em função da atividade econômica, da categoria profissional, do período trabalhado (diurno, vespertino ou noturno), do local e das condições de trabalho, da função desempenhada, do sistema de organização da produção (trabalho fixo, em turnos, revezado, etc.), enfim, de variáveis que se multiplicam com a complexidade do desenvolvimento industrial e social.

Vemos que, abstraindo de limites extremamente elásticos, não resulta da natureza da troca de mercadorias nenhum limite à jornada de trabalho ou ao trabalho excedente. O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transformar, sempre que possível, um dia de trabalho

¹⁴ Dal Rosso (1996, p. 46): “Tal limite físico ou biológico é dado pelo tempo diário máximo em que o trabalhador consegue exercer uma atividade sem pôr em risco sua própria vida. É o limite natural da jornada. É o parâmetro do máximo possível de trabalho”.

¹⁵ Dal Rosso (1996, p. 46): “O parâmetro social do trabalho varia entre categorias profissionais, entre classes sociais e mesmo entre sociedades. Chamamos de jornada efetiva ou jornada realizada a prática social existente em determinado momento com relação à duração do trabalho social”.

em dois. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida impõe um limite ao consumo pelo comprador, e o trabalhador afirma seu direito, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada magnitude normal. Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais e opostos decide a força. Assim, a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como luta pela limitação da jornada de trabalho, um embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora. (MARX, 1988, p. 265)

A legislação trabalhista normalmente impõe três limitações à extensão da jornada de trabalho: a) a primeira delas refere-se a sua duração diária, incluindo-se nela os intervalos ou pausas para descanso e refeição, bem como os limites de intervalo entre uma jornada e outra e os períodos em que a mesma se desenvolve (jornada diurna ou noturna); b) a segunda refere-se à limitação de sua duração semanal, com destaque para o repouso semanal; c) por fim, a terceira das grandes limitações refere-se à duração anual do trabalho, incluindo-se o estabelecimento de um período contínuo e mais prolongado de descanso.¹⁶

1.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA REGULAMENTAÇÃO INTERNACIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

O primeiro estatuto inglês que disciplina a duração da jornada de trabalho data de 1349 e foi adotado em consequência da peste negra que havia dizimado quase 25% da população européia. Em uma época em que faltavam braços para as manufaturas e para o trabalho no campo convinha estender a duração da jornada de trabalho para aqueles que se encontravam em condições de trabalhar.

De acordo com este estatuto, de março a setembro a jornada de trabalho para os artesãos e trabalhadores agrícolas devia se iniciar às cinco horas da manhã e terminar por volta das sete ou oito horas da noite. Os trabalhadores podiam parar uma hora para o café da manhã, uma hora e meia para o almoço e meia hora para o chá da tarde. Nos meses de inverno, sujeita aos mesmos tempos de pausa, a jornada de trabalho também

¹⁶ Cabe à legislação previdenciária estabelecer limites do tempo de trabalho durante a vida de um trabalhador para que este possa gozar do benefício da aposentadoria, cada vez mais relacionada a fatores como idade e tempo de contribuição.

se iniciava às cinco horas da manhã, porém se encerrava quando caía a noite. (FRACALANZA, 2001, p. 31-32)

Observa-se que a primeira intervenção do ordenamento jurídico estatal inglês no tocante à jornada laboral esteve preocupada com a escassez de mão-de-obra e manutenção de um certo nível da produção, portanto, com a necessidade de estender o tempo de trabalho até os limites naturais então existentes, resultando em uma jornada de trabalho diária de 12 horas, diminuída por ocasião do inverno.

O capital levou séculos, antes de surgir a indústria moderna, para prolongar a jornada de trabalho até seu limite máximo normal e, ultrapassando-o, até ao limite do dia natural de 12 horas. A partir do nascimento da indústria moderna, no último terço do século XVIII, essa tendência transformou-se num processo que se desencadeou desmesurado e violento como uma avalanche. Todas as fronteiras estabelecidas pela moral e pela natureza, pela idade ou pelo sexo, pelo dia e pela noite foram destruídas. As próprias idéias de dia e de noite, rusticamente simples nos velhos estatutos, desvaneceram tanto que um juiz inglês, em 1860, teve de empregar uma argúcia verdadeiramente talmúdica, para definir juridicamente o que era dia e o que era noite. Eram as orgias do capital. (MARX, 1988, p. 316)

Não foi fácil para a classe operária a conquista de limites sociais à extensão da jornada laboral. Sua história pode ser resumida em um sistema de marchas e contramarchas, onde os empregadores, quando forçados a ceder primeiramente em relação à limitação das horas de trabalho das chamadas *meias-forças*, ou seja, mulheres e crianças, quase sempre respondiam com atitudes ardilosas que acabavam por desfigurar tais limites. A intensificação do uso dos equipamentos através do trabalho em turnos múltiplos e revezados durante as 24 horas do dia, por exemplo, foi um dos meios encontrados pelos empregadores, na Inglaterra do século XIX, para burlar a lei e confundir a insuficiente fiscalização do trabalho da época. O desemprego era outro meio coercitivo com grande poder de convencimento, uma vez que a dependência e a subordinação econômica do proletariado o expunham a situações degradantes de submissão.

No início do capitalismo industrial, a forma mais eficaz de resistência operária às condições degradantes de vida e de trabalho era a violência contra as organizações capitalistas, suas máquinas, dirigentes e proprietários, fatos estes que despertaram a necessidade do Estado, especialmente do Estado inglês, de iniciar uma

regulação pública sobre o trabalho, como meio de assegurar a viabilidade dos investimentos da época.¹⁷

A concorrência intercapitalista também foi um fator determinante na regulação da jornada de trabalho, uma vez que a economia de custos de produção no início do capitalismo industrial recaía quase que inteiramente sobre o pagamento da força de trabalho. Assim, as limitações drásticas à extensão da jornada laboral, bem como aquelas destinadas a setores específicos da economia, como as tecelagens ou metalurgias, podiam ocasionar efeitos deletérios na formação de preços dos setores envolvidos, em relação aos setores imunes ou beneficiados por limitações especiais à utilização da força de trabalho, gerando assimetrias de poder indesejáveis no interior do *livre mercado*, como aconteceu com as indústrias inglesas produtoras de seda nos idos de 1850.¹⁸

Uma jornada normal de trabalho para a indústria moderna só aparece com a lei fabril de 1833¹⁹, aplicável às indústrias têxteis do algodão, lã, linho e seda. (...) A lei de 1833 estabelece que jornada normal de trabalho começa às 5 ½ da manhã e termina às 8 ½ da noite e que é legal dentro desses limites de um período de 15 horas empregar menores, isto é, pessoas entre 13 e 18 anos, a qualquer hora do dia, desde que o menor empregado não trabalhe durante um dia mais de 12 horas, com exceção de casos expressamente previstos. O artigo 6 da lei determina que no curso de cada dia cada uma das pessoas enquadradas no horário limitado de trabalho terá pelo menos 1 ½ horas para as refeições. Foi proibido o emprego de crianças com menos de 9 anos, salvo exceção que mencionaremos mais tarde, e foi limitado a 8 horas por dia o trabalho de meninos entre 9 e 13 anos. O trabalho noturno que, segundo essa lei, vai de 8 ½ da noite às 5 ½ da manhã, foi proibido a todos os menores entre 9 e 18 anos. (MARX, 1988, p. 316-317)

¹⁷ Hobsbawm (2000, p. 30-31): “O patrão do século dezoito estava constantemente consciente de que uma exigência intolerável produziria, não uma perda de lucros temporários, mas a destruição de equipamento importante. Em 1829 a Comissão dos Lordes perguntou a um proeminente gerente de minas de carvão se a redução dos salários nas minas do Tyne e do Wearside podia ‘ser efetuada sem perigo para a tranquilidade do distrito, ou risco de destruição de todas as minas, com toda a maquinaria, e o valioso capital nelas investido’. Ele achava que não. Inevitavelmente, o empregador que se defrontava com esses riscos fazia uma pausa antes de provocá-los, com medo de que ‘sua propriedade e talvez sua vida (pudessem) correr perigo em consequência’. ‘Muito mais patrões do que se podia esperar’, notou Sir John Clapham com injustificada surpresa, apoiaram a manutenção das Leis dos Tecelões de Seda de Spitalfields, porque sob elas, alegavam eles, ‘o distrito viveu num estado de quietude e repouso’.”

¹⁸ Sobre este assunto, vide Marx (1988, p. 332-333).

¹⁹ Engels (1975, p. 196). Antes disso, tem-se notícias de leis esparsas, porém destinadas a setores específicos da indústria, como o *Apprentice-Bill* de 1802 que interditava o trabalho noturno para as crianças e reduzia a 12 horas o dia de trabalho dos aprendizes, porém destinava-se apenas à indústria de algodão e de lã da Inglaterra e seus efeitos foram quase nulos.

Cedendo a pressões patronais, o Parlamento inglês elasteceu o prazo de início de vigência da lei fabril de 1833, no que tange às limitações do trabalho de crianças entre 9 e 13 anos: “para menores com menos de 11 anos, depois de 1º de março de 1834; para menores de 12, depois de 1º de março de 1835, e para menores de 13, depois de 1º de março de 1836” (MARX, 1988, p. 317).

A norma fabril de 7 de junho de 1844, que passou a vigorar a partir de setembro do mesmo ano, “colocou sob a proteção da lei uma nova categoria de trabalhadores, as mulheres maiores de 18 anos. Foram em todos os sentidos equiparadas aos adolescentes menores de 18 anos, com o tempo de trabalho reduzido a 12 horas, sendo-lhes vedado o trabalho noturno, etc. Pela primeira vez, foi a legislação levada a controlar trabalho de pessoas adultas, direta e oficialmente” (MARX, 1988, p. 320). Mais do que isso, referida norma disciplinou de maneira detalhada e rígida os intervalos para refeição, os horários-limite para o emprego da força de trabalho de crianças, o controle da jornada diária com base em relógio público, etc.

Marx (1988, p. 321), comentando os detalhes sobre a regulação da jornada em 1844, enfatizou:

Essas disposições minuciosas que fixam o período, os limites, os intervalos do trabalho de maneira tão militarmente uniforme, de acordo com o relógio oficial, não resultaram de uma criação cerebrina do Parlamento. Desenvolveram-se progressivamente de conformidade com as condições do modo de produção, como suas leis naturais. Sua elaboração, reconhecimento oficial e proclamação pelo Estado foram a consequência de uma longa luta de classes. Seu efeito mais imediato foi submeter, na prática, a jornada de trabalho do homem adulto aos mesmos limites, uma vez que a cooperação das crianças, dos adolescentes e das mulheres é imprescindível na maioria dos processos de produção. Em suma, no período de 1844 a 1847, vigorou geralmente o dia de trabalho de 12 horas em todos os ramos industriais submetidos à legislação fabril.

A nova lei fabril de 8 de junho de 1847 estabelecia que a 1º de julho de 1847, o dia de trabalho dos adolescentes de 13 a 18 anos e de todas as mulheres seria preliminarmente reduzido a 11 horas e, a partir de 1º de maio de 1848, a 10 horas,²⁰ definitivamente. Quanto ao mais, apenas emendava e completava as lei de 1833 e 1844. (MARX, 1988, p. 322)

²⁰ Em 1847, coroando uma campanha que levou ao Parlamento inglês uma petição pesando 300 quilos e contendo dois milhões de assinaturas, na qual as *trade unions* reivindicavam a lei das 8 horas de trabalho, foi aprovada a primeira lei limitadora da jornada de trabalho, afinal fixada em 10 horas (SÜSSEKIND, 1987, p. 84).

A partir dessa lei, os empregadores intensificaram as pressões para abrandar a regulação da jornada laboral, utilizando o desemprego como ameaça e meio de coagir os empregados a bradarem contra seus próprios interesses. Em seguida, com interpretações patronais draconianas feitas a partir de algumas lacunas da lei, da fragilidade conivente da fiscalização do trabalho e da complacência de um sistema julgador totalmente comprometido com a burguesia industrial, os patrões recuperaram grande parte do arbítrio sobre a exploração da jornada de trabalho, especialmente sobre aquela protegida de crianças e mulheres, através da utilização de turnos múltiplos de trabalho (MARX, 1988, p. 323-332).

Esta a indignação manifestada pelo inspetor do trabalho inglês Leonard Horner, em seu relatório de 31 de outubro de 1848:

Como controlar um sistema que abusa da palavra turno para movimentar os trabalhadores da maneira mais variada como cartas de um baralho e para mudar as horas de trabalho e de descanso, cada dia, para cada indivíduo, de tal maneira que nunca se encontra trabalhando, no mesmo lugar, no mesmo tempo, no dia seguinte, o mesmo conjunto de operários. (MARX, 1988, p. 330)

Com isso, a burla à lei das 10 horas generalizou-se e, praticamente, essa regra não foi mais que uma miragem. Entretanto, não tardou a reação por parte dos trabalhadores em defesa de seus direitos e de alguns produtores em busca de uma uniformidade de conduta para que o império da igualdade na exploração da força de trabalho fosse restabelecido com vistas a não causar assimetrias de poder entre a concorrência.

Nestas circunstâncias, chegaram os fabricantes e os trabalhadores a um compromisso que foi consagrado pela nova lei fabril adicional de 5 de agosto de 1850. A jornada de trabalho para adolescentes e mulheres, nos primeiros 5 dias da semana, foi elevada de 10 para 10 ½ horas, e reduzida a 7 ½ horas aos sábados. O trabalho deve ser realizado no período de 6 da manhã às 6 da noite, com 1 ½ horas de pausas para refeições, a serem concedidas ao mesmo tempo e de acordo com as determinações da lei de 1844. Com isto pôs um fim definitivo ao sistema de turnos múltiplos. A lei de 1844 continuou em vigor para o trabalho das crianças. (MARX, 1988, p. 332-333)

A lei de 1850 foi finalmente complementada em 1853 com a proibição de empregar crianças pela manhã antes e, à noite, depois dos adolescentes e das mulheres. Daí em diante, a lei fabril de 1850 regulava, com pequenas exceções, a jornada de todos os

trabalhos dos ramos industriais a ela submetidos. Havia meio século que fora promulgada a primeira lei fabril.(MARX, 1988, p. 336)

Esse breve relato da evolução da legislação como um dos únicos limites sociais da jornada de trabalho no início do capitalismo industrial cinge-se a sua pátria mãe, ou seja, a Inglaterra. Ressalva-se que outros países, como a França, que através de um decreto de 2 de março de 1848 instituiu a jornada de 10 horas na região de Paris, também começaram precocemente a regulamentar a jornada de trabalho.²¹

Todavia, o crescimento e fortalecimento do movimento operário representava uma tendência comum nos países adeptos da produção industrial e logo o clamor pela regulação internacional da jornada de trabalho se expandiu cruzando o oceano Atlântico.

A partir da segunda revolução industrial, a energia elétrica passa a viabilizar o rompimento das barreiras naturais de extensão da jornada no interior das fábricas, fazendo com que o homem se sujeitasse cada vez mais aos ritmos e necessidades da produção industrial, submetendo de forma crescente o trabalho humano aos seus caprichos.

Em 1º de maio de 1886, Chicago, o principal centro industrial dos Estados Unidos da época, foi palco de uma greve geral que marcou para sempre o movimento operário internacional, transformando aquela data no Dia Mundial do Trabalho, a partir de 1889, por um Congresso Socialista realizado em Paris. Mencionada greve geral levou milhares de trabalhadores às ruas, em protesto contra as condições de trabalho degradantes a que eram submetidos, bradando especialmente contra a jornada diária de 13 horas, a qual exigiam que fosse reduzida a 8 horas. Naquele dia, manifestações, piquetes e passeatas agitaram a cidade e terminaram em sangrento conflito policial repressivo, resultando em prisões, feridos e inúmeros mortos. Em memória dessa resistência e da luta operária pela tutela de seus direitos, especialmente pelas 8 horas diárias de trabalho, é que até hoje se comemora o dia 1º de maio como o Dia Mundial do Trabalho.

Nos Estados Unidos,

o primeiro fruto da guerra civil foi a campanha pelas 8 horas que se propagou com a bota de sete léguas das ferrovias, do Atlântico ao Pacífico, da Nova Inglaterra à

²¹ Rigaudiat (1993, p. 31). Para informação sobre a legislação embrionária de outros países em relação à jornada de trabalho, vide Nascimento, S.A.C.M. (2002, p. 25).

Califórnia. O congresso geral dos trabalhadores de Baltimore, de agosto de 1866, declara (ou): o primeiro e grande imperativo do presente, para libertar o trabalho deste país da escravatura capitalista, é a promulgação de uma lei estabelecendo a jornada normal de trabalho de 8 horas em todos os estados da União americana. Estamos dispostos a juntar todas as nossas forças com o fim de alcançar esse glorioso resultado.²²

Ao mesmo tempo, no começo de setembro de 1866, resolveu o Congresso Internacional dos Trabalhadores em Genebra, por proposta do Conselho Geral de Londres: Consideramos a limitação do dia de trabalho uma condição preliminar sem a qual fracassarão necessariamente todos os outros esforços de emancipação... Propomos 8 horas de trabalho como limite legal do dia de trabalho.²³

A tese de internacionalização das normas de proteção ao trabalho, onde a limitação da jornada era um dos pontos fundamentais, prosperou e ganhou força no seio do movimento sindical e dos respectivos países industrializados, destacando-se o papel desempenhado pela Suíça.

Também a igreja marcou posição acerca da limitação das horas de trabalho a que um homem deve estar submetido. A Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII e publicada em 1891, referindo-se ao regime de trabalho, assim dispôs:

... Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso a aperfeiçoam, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.²⁴

A partir do *Congresso Internacional de Legislação do Trabalho* realizado em Bruxelas, no ano de 1897, teve origem a “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores” que a 1º de maio de 1900 inaugurou sua sede na cidade de Basileia, contando com 15 Seções Nacionais até o início da Primeira Guerra Mundial, em 1914.

²² Marx (1988, p. 343).

²³ *Ibidem* (p. 343-344).

²⁴ Leão XIII (1980, p. 26-27).

Da criação da mencionada associação, seguiram-se três conferências realizadas em Berna, com a participação dos países signatários, nos anos de 1905, 1906 e 1913. Na segunda conferência foram assinadas duas convenções internacionais entre os países membros da “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”, uma relativa à proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria e outra sobre o emprego do fósforo branco na indústria de ceras e fósforos. Novas convenções foram deliberadas na terceira conferência:

a) proibição do trabalho dos menores na indústria; b) fixação da jornada máxima de dez horas para o trabalho das mulheres e dos menores. Aprovadas em primeira discussão, foi indicada para setembro de 1914 a Conferência diplomática destinada a transformar as respectivas resoluções em novos tratados multilaterais. Entretanto, o conflito bélico de 1914 tornou impossível a reunião.²⁵

Os trabalhadores americanos e europeus anteciparam-se nos debates que anteviam a negociação internacional de paz subsequente à Primeira Guerra Mundial, sendo digna de nota a resolução tomada por representantes das organizações sindicais inglesas, francesas, belgas e italianas, reunidos na Inglaterra no ano de 1916:

A conferência declara que o tratado de paz que porá fim a esta guerra e dará às nações independência política e econômica deve também assegurar às classes trabalhadoras de todos os países um mínimo de garantias de ordem moral e material, relativas ao direito de associação, migração, seguro social, higiene, **horas de trabalho** e proteção, a fim de resguardá-las contra ataques oriundos da competição internacional capitalista.²⁶ (grifei)

Fruto da pressão sindical e do reconhecimento social dos países beligerantes acerca da importância de uma regulamentação internacional do trabalho para a viabilização da produção capitalista, onde a questão da jornada de trabalho sempre mereceu relevo, finalmente foi assinado o Tratado de Versailles, pela Liga das Nações, em 28/06/1919, da qual o Brasil participou desde o início e que em sua parte XIII regulamentou a criação da *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. O artigo 427 do mencionado tratado, em suas considerações introdutórias, enfatiza que o trabalho não pode ser visto como um artigo de comércio, existindo métodos e princípios para regular as condições de trabalho que toda a comunidade industrial deve envidar esforços para aplicar, tão logo as condições peculiares de cada uma assim o permitam. Em seguida, o mencionado

²⁵ Süssekind (1987, p. 94).

²⁶ Ibidem (p. 95).

artigo 427 passa a elencar alguns dos princípios informadores do direito do trabalho em construção, vistos pelas Altas Partes Contratantes como de importância especial e urgente, entre os quais, o princípio de que o trabalho não deveria ser visto como mera *commodity* ou artigo de comércio,²⁷ sendo este um princípio norteador dos demais; a adoção da jornada de 8 horas ou 48 horas semanais, com um descanso semanal de 24 horas, sempre que possível, aos domingos, determinando a adoção de um serviço de inspeção do trabalho pelos países membros, para assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores.

Sobreveio a Segunda Guerra Mundial e, a seu término, em junho de 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU). Após negociações entre a ONU e a OIT, em setembro de 1946 foi assinado um acordo entre as respectivas entidades, onde a segunda passou a ser um organismo especializado da primeira, restando garantida sua sobrevivência no cenário internacional, prosseguindo-se à redação de uma nova Constituição, aprovada pela Conferência realizada em 09/10/1946. O Brasil ratificou o novo texto da Constituição da OIT em 13/04/1948.

Vale registrar que desde a criação da OIT, em 1919, pela Liga das Nações, a primeira convenção internacional firmada foi relativa à duração do trabalho na indústria, fixando-se uma jornada máxima de 8 horas diárias e 48 semanais de trabalho.²⁸ Embora concluído em novembro de 1919, esse pacto passou a vigorar a partir de junho de 1921 e não foi ratificado pelo governo brasileiro até hoje, por uma razão muito simples, porque tal Convenção exige dos países signatários uma regulamentação do trabalho extraordinário, com a limitação de dias a cada ano, exceção feita para casos de acidentes e força maior, entre outros.²⁹ A ausência de ratificação da Convenção nº 1 da OIT pelo Brasil até os dias de hoje, quando a jornada legal de 8 horas por dia vigora há muito tempo,

²⁷ Esping-Andersen (1991, p. 102) faz a seguinte relação entre direitos e *desmercadorização*: “Nas sociedades pré-capitalistas, poucos trabalhadores eram propriamente mercadoria no sentido de que sua sobrevivência dependia da venda de sua força de trabalho. Quando os mercados se tornaram universais e hegemônicos é que o bem-estar dos indivíduos passou a depender inteiramente de relações monetárias. Despojar a sociedade das camadas institucionais que garantiam a reprodução social fora do contrato de trabalho significou a mercadorização das pessoas. A introdução dos direitos sociais modernos, por sua vez, implica um afrouxamento do *status* de pura mercadoria. A desmercadorização ocorre quando a prestação de um serviço é vista como uma questão de direito ou quando uma pessoa pode manter-se sem depender do mercado”.

²⁸ Antes disso, alguns países já haviam adotado a jornada de 8 horas diárias, movimento que começou no início do século XX.

²⁹ Süsskind (2003, p. 5).

constando expressamente do texto constitucional de 1934, evidencia a despreocupação do país com as majorações da jornada legal por vontade das partes, fator de flexibilidade embrionária na regulação estatal da duração do tempo de trabalho entre nós, como será visto mais adiante.

Concomitantemente à internacionalização do interesse à regulação da jornada de trabalho, com diferentes *times* entre os países membros da OIT, foi surgindo uma crescente normatização doméstica referente à duração do trabalho, cujas intensidade e características variam de conformidade com o modelo das relações jurídicas e laborais dos países respectivos.³⁰

³⁰ Estudos interessantes acerca dos modelos de intervenção normativa do Estado nas relações de trabalho podem ser encontrados em Baylos (1999) e Delgado (2002, p. 95-99).

CAPÍTULO 2

O MOVIMENTO ESTRUTURAL DA JORNADA DE TRABALHO

Com o capitalismo industrial, a duração do trabalho foi ganhando importância e centralidade nos debates econômicos, sociais e jurídicos, como vimos no capítulo anterior.

Sua estrutura e natureza, no entanto, foram se modificando através do tempo, quer por força de novos arranjos socioeconômicos, quer pelos enormes avanços tecnológicos experimentados pela raça humana, especialmente a partir da segunda metade do século XX.

Neste capítulo apresentaremos e discutiremos o movimento estrutural da jornada de trabalho, com vistas a identificar os diversos fatores que influenciaram em sua modificação, tornando-a mais flexível.

2.1. DA RIGIDEZ À FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE TRABALHO

Como já referido acima, no início do capitalismo industrial a jornada de trabalho teve características bem definidas, apresentando-se de forma longa, extenuante e insalubre, subordinando homens, mulheres e crianças. Nesse período, o lucro dos empregadores estava mais relacionado à quantidade de tempo dispensada pela força de trabalho nas fábricas, estas ainda dotadas de maquinaria rudimentar, comparada àquela que décadas depois surgiria em razão do avanço tecnológico.

Como a jornada é a expressão real do trabalho investido pela sociedade na produção de bens e serviços, podemos levantar a hipótese de que nos modos de produção em que a acumulação de mercadorias é princípio social máximo, a jornada de trabalho é mais extensa que em outros modos de produção. (DAL ROSSO, 1996, p. 45)

As jornadas acima de 12 horas diárias dominaram o cenário da produção industrial até meados do século XIX, quando a reação do movimento operário encontra eco na organização social e passa a envolver um outro ator nas discussões pertinentes a sua extensão: o Estado.

Vários motivos levaram à participação crescente do Estado na limitação da jornada de trabalho.

O primeiro e mais importante de todos foi, sem dúvida, a reação da classe operária e sua evolução para uma ulterior atuação sindical, que resultou em conquistas localizadas e setorializadas, como podemos perceber pelo avanço da legislação inglesa nessa matéria, mencionada no item anterior. Outro motivo bastante significativo desse avanço foi a pressão patronal dos setores atingidos pela limitação de jornada para que a mesma fosse estendida aos demais setores, como maneira de contrabalançar e equilibrar a competição intercapitalista.

A instituição do sufrágio universal no século XIX e a participação dos trabalhadores nos destinos políticos dos diversos países a partir do século seguinte também fizeram crescer a participação do Estado nos sistemas de relações de trabalho.

E como demonstram as convenções internacionais de trabalho firmadas pelos países membros da OIT, a regulação da jornada sempre ocupou um papel central nas legislações dos países industrializados.

Esse modelo intervencionista e, ao mesmo tempo, garantidor da paz social, de participação ativa do Estado nas relações econômicas e nas relações de trabalho dos países foi fundamental para a sobrevivência e mutação do sistema de produção capitalista, que passou por sérias crises e ameaças desde o final do século XIX. A prolongada recessão de 1870; a emergência de grandes empresas monopolistas na economia a ameaçar a livre concorrência e funcionamento dos mercados; o êxito da revolução bolchevique de 1917; a Primeira Guerra Mundial; a crise de 1929 e, por fim, a Segunda Guerra Mundial, trouxeram desafios e conturbações ao sistema de produção capitalista, cuja sobrevivência teria sido muito difícil e complicada sem a marcante intervenção estatal na economia, com reflexos decisivos sobre as relações laborais dos países industrializados. Intervenção esta que se tornou definitiva e não passageira, como imaginavam os liberais.

Foi exatamente no início do século XX, entre 1917 e 1919, no meio de uma época de grandes tumultos no mundo capitalista, bastando lembrar das revoluções russa e alemã, que a jornada de trabalho conheceu uma das mais fortes reduções nos países industrializados, deixando o antigo paradigma de 10, 11 e até 12 horas diárias para observar

um novo padrão: as 8 horas diárias (BASSO, 1992, p. 61-62). Nesse sentido, inclusive, a primeira convenção internacional do trabalho firmada por países membros da OIT.

É certo que esse novo limite social da jornada sofreu oscilações de conformidade com as crises que se seguiram, especialmente em períodos de guerra, porém acabou por constituir um padrão internacional para o mundo capitalista.

O período de 25 ou 30 anos que sucedeu ao término da Segunda Grande Guerra Mundial, ou seja, de 1945 a 1970 ou 1975, foi marcado por mudanças significativas na economia e nas relações de trabalho, com reflexos diretos sobre a jornada laboral.

No dizer de Guy Standing (1999, p. 51), o “século XX foi o século do trabalhador”, sendo que o mesmo “começou com um clamor para os direitos do trabalho”.³¹ Segundo o autor citado (1999), o período que vai do início do mencionado século até os anos 1970 foi marcado por uma incessante busca de segurança nas relações laborais, fortemente regulamentadas por estatutos legais ou convencionais, ou por ambos, dependendo do país, com a participação crescente e diretiva do Estado.

A segurança perseguida nas relações laborais de que trata o autor mencionado manifesta-se, de forma especial, através de uma crescente regulação pública sobre o mundo do trabalho nos países capitalistas, de natureza sanitária, previdenciária e trabalhista. No que tange à duração do trabalho, a regulação pública buscou separar, de forma nítida, o tempo destinado ao labor nos locais apropriados daquele destinado à reprodução social, física e mental do trabalhador,³² ou seja, daquele tempo destinado à vida em sociedade.

Esse processo de difusão e crescimento da regulação pública sobre o mundo do trabalho traduziu-se em um *padrão de emprego* nos anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, mais seguro, estruturado e previsível, que conferia aos trabalhadores ocupações definidas, com rendimentos crescentes e duração do trabalho estruturada e sincronizada com o tempo de reprodução social do trabalhador, tudo isso

³¹ Ao menos em tese, a “engenharia social” do início do século XX considerou o trabalho como um fator estruturante da sociedade que se projetava, constituindo prova disso o Capítulo XIII do Tratado de Versailles assinado em 28/06/1919, inteiramente destinado ao trabalho, dispondo sobre a criação da OIT e a discriminação de métodos e princípios que deveriam nortear a regulação do trabalho, com destaque para a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais.

³² Dedecca (2003b) faz interessantes e apropriadas considerações sobre o tempo econômico destinado ao processo de acumulação capitalista e aquele destinado à reprodução social do trabalhador.

complementado por políticas públicas de proteção social contra o infortúnio, o desemprego, a velhice, entre outros problemas típicos da sociedade salarial que se havia constituído.

Rígida divisão de tarefas, com trabalhos mecânicos e repetitivos; **rígidas jornadas laborais**, distribuídas durante a semana, preservando o descanso semanal preferencialmente aos domingos, os feriados e um período anual de férias, bem como os intervalos mínimos para refeição e descanso, prolongadas somente por motivos específicos e mediante o pagamento de jornada suplementar; rígido padrão salarial, que incorporava ganhos reais homogêneos para os trabalhadores com base no aumento da produtividade; rígida hierarquização funcional na organização da gestão empresarial; estabilidade no emprego; enfim, esses eram alguns dos traços do “*standard employment relationship*” que, com maior ou menor intensidade, compunham o quadro do padrão americano de produção industrial, denominado fordista, que veio a se enraizar na maioria dos países capitalistas.

Como ensina Tuma (1999, p. 34),

a automação fixa ou rígida, com base técnica predominantemente mecânica e eletromecânica, orientada para a produção em larga escala, juntamente com os métodos e técnicas desenvolvidos por Taylor³³ para a administração das tarefas do trabalhador configuravam o modelo de organização do trabalho no paradigma produtivo difundido no pós-guerra. Uma linha de produtos padronizados, com trabalhadores desempenhando tarefas compartimentadas e repetitivas, é o modelo típico da empresa fordista-taylorista.³⁴

O fordismo, através da administração científica do trabalho desenvolvida por Taylor, buscava um rendimento ótimo do trabalho, onde a parcialização das tarefas³⁵ e o controle rígido dos respectivos tempos de execução ocupam um papel central.

Pode-se dizer que Taylor investigou e buscou sistematizar da maneira mais produtiva possível os limites físicos da jornada de trabalho de que tratou Marx,

³³ Taylor (1985).

³⁴ Uma característica marcante do modelo taylorista de produção, que ganhou notoriedade e popularidade a partir das fábricas americanas da Ford, é a rígida separação entre o pensamento, o planejamento e a execução do trabalho. Esta ortodoxia da organização taylorista da produção começa a ser contraposta a partir da conversão improvisada de parte do complexo industrial americano para a indústria de guerra, durante a Segunda Guerra Mundial, onde surgiram experiências bem-sucedidas que mesclavam planejamento e execução de tarefas desenvolvidas em grupos organizados, que se autocontrolavam e competiam entre si. Para um estudo mais aprofundado deste debate, vide Friedmann (1983).

³⁵ “A idéia de tarefa é, quiçá, o mais importante elemento na administração científica. O trabalho de cada operário é completamente planejado pela direção, pelo menos, com um dia de antecedência e cada homem recebe, na maioria dos casos, instruções escritas completas que minudenciam a tarefa de que é encarregado e também os meios usados para realizá-la.” (TAYLOR, 1985, p. 51)

separando as funções de planejamento e gerenciamento da produção de sua execução. Cabia aos diretores ou gerentes observar a melhor execução de cada tarefa existente no sistema produtivo para, depois, padronizar sua execução impondo-a aos operários, que deviam cumprir a tarefa imposta, no tempo estabelecido, sem questionamentos ou objeções.

Ford, convencido pelos ensinamentos de Taylor, dizia:

Para certa classe de homens, o trabalho repetido, ou a reprodução idêntica de uma operação idêntica, por processos que não variam nunca, constitui um espetáculo horrível. A mim me causa horror. Por preço algum do mundo poderia fazer todos os dias as mesmas coisas. Entretanto, atrevo-me a dizer que para a maioria a repetição nada tem de desagradável.

Com efeito, para certos temperamentos a obrigação de pensar é uma verdadeira tortura, porque o ideal consiste em operações que de modo algum exijam instinto criador. Os serviços que exigem esforço mental e físico gozam de mui limitada popularidade e não encontram aceitação.³⁶

No final da década de 1960 começaram a surgir sinais evidentes de esgotamento daquele padrão de crescimento econômico que prevaleceu no período conhecido como “*os anos dourados*”, no qual se incluía o padrão fordista-taylorista de produção e organização do trabalho.

Na esfera sociocultural, a inquietação e as críticas da sociedade, em geral, e do movimento estudantil, em particular, no final da década de 1960, com destaque para a Europa de 1968, em relação ao *compromisso keynesiano* que prevaleceu nos *anos dourados*, abriram caminho para uma série de questionamentos sobre a sociedade industrial da época, assim como para o ressurgimento de um individualismo crescente nas relações sociais.

O pleno emprego e o desenvolvimento de uma sociedade de consumo em massa nos países centrais do capitalismo, somados ao distanciamento existente entre os postos de comando e os de execução na indústria, acabaram propiciando uma crescente diferenciação pelo consumo e uma grande insatisfação cultural nas gerações que sucederam aos operários dos *anos dourados*, cuja criação se deu nos anos de prosperidade, com melhores oportunidades de estudo e de nível de vida. As pessoas pareciam não estar mais dispostas a adiar seus planos de vida e de realização pessoal em troca de uma segurança social planejada, baseada em um consumo de massa alienado.

³⁶ Tuma (1999, p. 35).

“A combinação de *boom* secular, pleno emprego e uma sociedade de autêntico consumo de massa transformou totalmente a vida dos operários nos países desenvolvidos, e continuou transformando-a. (...) A prosperidade e a privatização destruíram o que a pobreza e a coletividade na vida pública haviam construído.” (HOBSBAWM, 2001, p. 301)

Castel (1999, p. 504) vê os movimentos sociais de maio de 1968, na Europa, como um dos efeitos penosos das “conquistas sociais” alcançadas no pós-guerra, tecendo as seguintes considerações:

Sem retomar a velha antífona dos liberais, para quem toda intervenção do Estado tem, necessariamente, efeitos desresponsabilizadores e de sujeição, é forçoso constatar que a situação social e política no fim dos anos de crescimento é marcada por um mal-estar profundo e os eventos de maio foram, em 1968, sua expressão mais espetacular. Pode-se interpretá-los, em pleno período de crescimento e de apoteose do consumo, como a recusa de uma parte importante da sociedade – da juventude sobretudo – em trocar as aspirações a um desenvolvimento pessoal pela segurança e conforto. A palavra de ordem mudar a vida exprime a exigência de recuperar o exercício de uma soberania do indivíduo diluída nas ideologias do progresso, da rentabilidade e do culto das curvas de crescimento, pelo que, como diz uma inscrição nas paredes da Sorbonne, ninguém se apaixona. Através do hedonismo e da celebração do instante – já, imediatamente -, expressa-se também a recusa em entrar na lógica da satisfação diferida e da existência programada que implica o planejamento estatal da segurança: as proteções têm um preço; são pagas com a repressão dos desejos e com a aceitação do torpor de uma vida em que tudo está decidido antecipadamente.

Paradigmático este manifesto dos estudantes franceses descrito por Roszak (1972, p. 33), afixado na entrada principal da Sorbonne, em maio de 1968:

A revolução que está começando questionará não só a sociedade capitalista como também a sociedade industrial. A sociedade de consumo tem de morrer de morte violenta. A sociedade da alienação tem de desaparecer da História. Estamos inventando um mundo novo e original. A imaginação está tomando o poder.

Os serviços estatais coletivos e de proteção social criados e desenvolvidos no pós-guerra, ao mesmo tempo em que integravam os indivíduos a um todo

social intangível, propiciavam-lhes um desligamento e um distanciamento dos núcleos sociais concretos de solidariedade então existentes, como a família, os vizinhos, a comunidade local, etc. E nesse todo abstrato o que sobrava de concreto era o indivíduo, entregue a seus desejos e anseios de realização pessoal.

Ao tratar da contradição existente no funcionamento do Estado-providência, Castel (1999, p. 507) realça seus efeitos *homogeneizadores poderosos*, em contraposição aos efeitos *individualizantes duvidosos*, pois “os beneficiários dos serviços [estatais] são, a um só tempo, homogeneizados, enquadrados por categorias jurídico-administrativas e cortados de seu pertencimento concreto a coletivos reais”. Castel (1999, p. 507), citando M. Gauchet,³⁷ acrescenta:

O Estado-providência clássico, ao mesmo tempo em que decorre do compromisso de classe, produz efeitos de individualismo formidável. Quando se proporciona aos indivíduos esse pára-queda extraordinário que é a garantia da assistência, se permite que, em todas as situações da existência, se libertem de todas as comunidades elementares de vizinhança; se existe a Seguridade Social, não preciso de meu vizinho do mesmo andar para me ajudar. O Estado-providência é um poderoso fator de individualismo.

Na esfera econômica, o declínio das taxas de investimentos produtivos nos países de capitalismo avançado levou a um desaquecimento do crescimento da economia mundial que conheceu, logo no início da década de 1970, um panorama de estagnação econômica ou de crescimento muito lento, com inflação.

A esse cenário de desalento, somaram-se as duas crises do petróleo, a primeira em 1973 e a segunda em 1979, que encareceram sobremaneira o custo da matéria-prima na indústria; a denúncia unilateral por parte dos EUA, em 1971, do acordo de Bretton Woods, seguida de uma brusca elevação da taxa de juros em 1979 e da rápida migração de capital financeiro de toda a parte do mundo para a América do Norte.

As tentativas de assegurar a centralidade do dólar – depois da desvinculação do ouro em 1971 e da introdução das taxas de câmbio flutuantes em 1973 – determinaram o enfraquecimento da demanda da moeda americana para transações e como reserva e o surgimento de um instável e problemático sistema de paridades cambiais. O dólar “flutuava” continuamente para baixo. Sendo assim, não era de espantar que o papel da

³⁷ La société d'insécurité.

moeda americana nas transações comerciais e financeiras começasse a declinar, assim como a sua participação na formação das reservas em divisas dos bancos centrais (BELLUZZO, 1999).

Mas, a partir de 1979, os EUA passam a recompor sua hegemonia sobre a economia capitalista mundial, lançando mão de um significativo aumento das taxas de juros, que acabou por atrair capital do mundo todo, causando dificuldades de financiamento para os demais países desenvolvidos, impondo-lhes a busca de superávits comerciais e a adoção de políticas monetárias e fiscais restritivas.

Como leciona Ricardo Carneiro,

o instrumento essencial da retomada desta hegemonia (pelos EUA) foi a subida da taxa de juros ao final de 1979, que obrigou os demais países avançados a dois movimentos: a obtenção de superávites comerciais para financiar os déficits da conta de capital e a realização de políticas monetárias e fiscais restritivas para reduzir a absorção doméstica. Para o conjunto desses países o resultado foi um menor dinamismo do crescimento econômico quando comparado à denominada idade do ouro, período que vai do imediato pós-guerra a meados dos anos 70 (CARNEIRO, 2000, p. 12).

A partir dos anos 1980, o objetivo dos países capitalistas centrais passa a ser a intensificação do combate à inflação através de políticas monetárias restritivas, do controle do déficit público e da abertura dos mercados, especialmente o comercial e o financeiro.³⁸

Os principais resultados dessa guinada de rumos na economia mundial foram a queda da inflação e o encarecimento do dinheiro, através de forte elevação das taxas de juros, acompanhados do crescimento da liberalização e desregulamentação dos mercados financeiros domésticos, com a finalidade de atrair novos investimentos. Era a globalização financeira que se difundia no mundo capitalista.

Quanto mais aprofundada a liberalização, mais a lógica especulativa toma conta dos agentes. Ou seja, com mercados amplos e líquidos, o objetivo de qualquer investimento não é o de adquirir ativos que possam produzir um fluxo de rendimentos que, capitalizados à taxa de juros corrente, superem o valor inicial desembolsado. Essa

³⁸ Acreditava-se que a abertura comercial, em um cenário de restrição monetária e de déficit público controlado, levaria a um acirramento da competição intercapitalista, com reestruturações produtivas que possibilitariam a queda dos preços nos diversos mercados, através de um processo que ficou conhecido como “desinflação competitiva”. Já a abertura dos mercados financeiros apresentava-se como uma exigência para a atração de investimentos externos e de financiamento.

diferença entre o preço de compra e o valor de mercado é determinada pela variação de curto prazo no valor de mercado desses ativos que, no mais das vezes, ocorre de maneira independente da evolução dos fundamentos. A questão essencial é que a riqueza dos vários agentes adquire uma liquidez crescente aproximando-a da forma mais líquida e abstrata, o dinheiro. Decorre daí que a lógica de sua valorização também passe a ser a da forma mais líquida, ou seja D-D'. (CARNEIRO, 2000, p. 9)

Esse mercado financeiro globalizado e desregulamentado que se constituiu passou a ser o centro de atração para a valorização do capital, alterando-se sua forma preferencial de acumulação que migra da esfera produtiva para a financeira, em busca de lucros maiores e mais rápidos, submetendo toda a esfera produtiva a esta lógica, configurando uma nova ordem social, com sérias implicações para o mundo do trabalho, com reflexos diretos no comportamento e utilização da jornada laboral.

Tais mudanças no nível macroeconômico trouxeram dificuldades de financiamento para as empresas, em uma época de fraco desempenho das taxas de crescimento da economia, de encarecimento dos custos de produção e de acirramento da competição trazida pela abertura dos mercados.

Para Dedecca (1999, p. 60),

a situação de instabilidade econômica exigia das empresas um processo de reorganização produtiva capaz de viabilizar, ao menos, a própria sobrevivência.

Segundo Chandler (1988; 1990), sinais de esgotamento desse padrão de organização do sistema industrial já eram observados nos anos 60, quando as empresas americanas passaram a sofrer forte concorrência daquelas européias e japonesas no movimento de internacionalização de capitais, o que exigiu das primeiras um importante esforço de diferenciação de produtos. A estratégia adotada envolveu investimentos voltados para a diferenciação de produtos nos mercados em que aquelas grandes empresas já se encontravam estabelecidas, assim como exigiu investimentos orientados para a compra de outras empresas, concorrentes ou não naqueles mercados.³⁹

A partir desse contexto de busca de liquidez e de preferência pela valorização da riqueza no mercado financeiro global, do fraco crescimento da economia e do acirramento da competição intercapitalista, as empresas são impelidas a buscar novas formas de produzir e de organizar a produção, para que possam atrair capitais e financiamentos através do mercado financeiro, onde os juros ainda são os menores.

³⁹ Apud Dedecca (1999, p. 60-61).

Dedecca (1999, p. 60) diz que “a reorganização das empresas nos países industrializados, após 1975, esteve sempre orientada pela tríade flexibilidade-competitividade-qualidade”.

O grande desafio para as empresas era conseguir transformar custos fixos em variáveis, com ganhos no custo final do produto, sem se descuidarem da qualidade, para se tornarem mais competitivas.

A busca da flexibilidade é realçada por Standing (1999), como o marco de um novo período que se inicia para o trabalho, onde sua regulação pelo estatuto, legal ou convencional, cede lugar à crescente regulação pelo mercado.⁴⁰ Na verdade, há uma nítida e maliciosa confusão entre os marcos regulatórios que conferiam segurança ao mundo do trabalho e rigidez. Rígida passa a ser toda regra que a empresa não consegue alterar para atender o ritmo da produção.

No pós-guerra, o mercado de trabalho sofreu um processo de institucionalização, quando as negociações e regulamentações de seu funcionamento foram delegadas a instituições representativas dos empregadores e dos empregados, como sindicatos, centrais sindicais e associações, com a participação do Estado, que produziram normas homogêneas para categorias profissionais ou setores da atividade econômica, com a predominante salvaguarda de interesses públicos ou coletivos dos trabalhadores.

Comentando esse processo nos países centrais do capitalismo, Dedecca (1997, p. 84) afirma que

a crescente legitimação dos sistemas de negociação coletiva e da função reguladora das relações de trabalho exercida pelo Estado foi tomada como um processo de institucionalização do mercado de trabalho. Isto é, um padrão de relações caracterizado pelo estabelecimento de uma associação direta entre as partes envolvidas foi progressivamente deslocado por um outro, no qual as negociações eram feitas pelas representações políticas (instituições) dos atores, com a participação do Estado. A dimensão pública dessas relações predominou sobre a dimensão privada. Esse padrão de organização foi sistematicamente questionado pelas empresas a partir da segunda metade dos anos 70.

⁴⁰ Standing (1999, p. 60): “In the 1980s and 1990s, security has been derided as the source of *rigidity* and *dependency*, while protective regulation have been regarded as supportable if and only if they demonstrably foster economic growth”.

Tal questionamento incluiu fortes pressões políticas sobre os Estados para que se distanciassem ou fragilizassem suas atuações nos diferentes sistemas nacionais de relações de trabalho, de modo a favorecer as negociações diretas entre empresas e trabalhadores, valorizando as primeiras como *locus* adequado para as tratativas negociais.

O quadro de relações de trabalho surgido desse novo contexto produtivo foi assim descrito por Dedecca (1999):

Quanto às relações de trabalho, as empresas não somente forçaram a desarticulação do sistema anterior,⁴¹ como agiram também no sentido de organizar regras próprias de utilização do trabalho, que fossem compatíveis com as novas condições econômicas. Dois foram os fronts de ação das empresas: O Estado, do qual objetivavam obter uma ação ativa no movimento de desregulamentação das relações de trabalho, e as negociações coletivas, com o intuito de criar novas condições de relacionamento direto capital-trabalho.

As empresas, no campo das negociações coletivas, procuraram flexibilizar o uso do trabalho por meio de três vias de acesso:

- (1) recomposição de seu poder sobre a organização das suas estruturas ocupacionais, com o objetivo de ampliar a autonomia na alocação e mobilidade do trabalho nas plantas produtivas;
- (2) mudanças na forma de gestão e uso do tempo de trabalho, com a incorporação da flexibilidade e da modulação da jornada de trabalho; e
- (3) alteração das regras e normas de determinação dos salários, com crescente individualização do processo.⁴²

⁴¹ Dunlop (1978) formula um conceito de sistema para o estudo das relações entre Estado, empresários e trabalhadores em países industrializados. Utiliza a denominação de sistema de relações industriais para estudar o relacionamento existente entre tais atores sociais, que interagem através de instituições que os representam, como organizações sindicais patronais e laborais, respeitando reciprocamente as normas, legais ou convencionais, então elaboradas.

⁴² Dedecca (1997, p. 36-37), que se refere ao conjunto de mudanças havidas na economia a partir da década de 1970 como um processo de “modernização econômica”, englobando a modernização tecnológica, a flexibilização das relações de trabalho e a modernização do aparelho do Estado, identifica sua ocorrência em três momentos distintos. “Um primeiro, logo depois do choque do petróleo de 1973, quando as economias desenvolvidas foram obrigadas a investir em programas de redução do consumo energético, em especial de petróleo. Nessa fase, o país que executou um ajustamento radical foi o Japão, em grande medida determinado pela sua excessiva vulnerabilidade em relação ao suprimento externo de petróleo. O segundo momento desenvolveu-se entre 1979 e 1984, durante os anos de recessão econômica criada pela política americana do dólar forte e pelo segundo choque do petróleo. Os Estados Unidos e as principais economias européias adotaram políticas de modernização econômica, com alterações nas funções reguladoras do Estado sobre a economia e o mercado de trabalho e também nas relações de trabalho, obtidas por modificações nos sistemas nacionais de proteção social e nos sistemas de negociação coletiva. Adotaram também programas de racionalização produtiva postos em marcha pelas empresas, orientados fundamentalmente pela incorporação rápida de novos equipamentos, pela desverticalização das unidades de produção e pelo redirecionamento dos grandes grupos no sentido das atividades e mercados considerados com melhores perspectivas. O último

A flexibilidade na utilização do trabalho materializa-se, principalmente, pela liberdade de contratar e demitir trabalhadores sem ônus ou limitações. Mas também significa uma maior mobilidade na utilização da mão-de-obra no interior da empresa sem a rigidez anteriormente existente, que vinculava tarefas, salários e jornada de trabalho de forma estável e regular, permitindo um maior controle dos sindicatos sobre o processo produtivo. Seu objetivo é favorecer a multifuncionalidade laboral, onde o trabalhador individualmente ou em grupos deve participar da organização da produção com o intuito de maximizar os resultados da empresa na busca de competitividade e qualidade. A contratação por prazo determinado, a demissão imotivada e o trabalho em células produtivas, onde cada trabalhador desempenha bem mais de uma função, são exemplos desse tipo de flexibilização.

Já a flexibilidade da remuneração⁴³ foi alcançada através das novas formas de pagamento do trabalho que buscam uma desvinculação do rígido sistema anterior de remuneração de tempos predeterminados de trabalho, como a semana, o mês, com reajustes salariais em percentuais uniformes, fixos e indexados, abrangendo uma categoria de trabalhadores e empresas, para novas formas de premiações por ganhos produtivos e pelo pagamento de resultados individuais e/ou coletivos, onde a participação nos lucros e resultados das empresas constitui um exemplo paradigmático.

A flexibilização da jornada de trabalho buscou adequar temporalmente a produção às flutuações da demanda, através de novos métodos produtivos e organizacionais relativos à utilização do tempo de trabalho contratado, em dois movimentos principais: por um lado, as empresas buscaram adequar a produtividade do ativo, através de um tempo maior ou menor de utilização dos equipamentos, de conformidade com o ritmo da demanda e, por outro, buscaram eliminar custos do trabalho desnecessários e ligados à jornada, como

momento desenvolveu-se depois de 1985-86, mas sobretudo durante a recessão do início dos anos 90. Novas medidas de desregulamentação econômica e das relações de trabalho foram adotadas pelos governos, enquanto as negociações coletivas alimentaram um processo de descentralização (focalização) das relações de trabalho. Por outro lado, a modernização produtiva articulou a incorporação de novos equipamentos com a implementação de novos métodos de organização da produção. Essa onda de modernização estendeu-se a todos os países desenvolvidos, transbordando de maneira bastante limitada e desigual para os países em desenvolvimento”.

⁴³ Um estudo acurado sobre este assunto é encontrado em Tuma (1999).

a eliminação de tempos mortos e de horas extras remuneradas, em busca de uma maior produtividade do trabalho por hora trabalhada.⁴⁴

Dessa combinação surgiram e se difundiram novidades relativas à organização da duração do trabalho, como a anualização da jornada de trabalho, entre nós conhecida como banco de horas, a proliferação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, o trabalho a tempo parcial, o trabalho em domingos, a diminuição e o fracionamento do período de férias, a diminuição dos descansos intervalares, a contratação por prazo determinado, com jornadas extravagantes, entre outras.

Tais modificações praticamente destruíram aquele quadro homogêneo de organização da jornada laboral e da vida social dos trabalhadores, típico do sistema taylorista-fordista de produção, e trouxeram a intensificação do trabalho.

Basso (1992, p. 74) ressalta a influência paradigmática da organização das empresas japonesas para o mundo ocidental em razão da sua maior produtividade, competitividade e flexibilidade, especialmente a partir da primeira crise do petróleo em 1973. A empresa japonesa, já recordista na extensão média das jornadas anuais, passa a “exportar” um novo modelo de produção que ficou conhecido como toyotista, em razão de sua difusão internacional a partir das empresas da Toyota, rapidamente aceito e incorporado pelas empresas americanas. Para o autor citado, o toyotismo constitui um aprimoramento do taylorismo, adicionando-lhe lições de relações humanas no cotidiano dos trabalhadores, com objetivos explícitos de minimizar custos e maximizar a produtividade do trabalho, incluindo a participação do operário na organização das tarefas, geralmente executadas através de equipes ou células produtivas, onde cada trabalhador deve saber executar diversas tarefas, e não mais apenas uma tarefa especializada, como no “fordismo-taylorismo”, gozando de uma jornada laboral bastante flexível.

Todavia, essa flexibilidade é fruto do sistema de relações trabalhistas construído no Japão a partir da década de 1960, somado a fatores históricos e à própria cultura japonesa (PASTORE, 1994, p. 53-54).

⁴⁴ Em nota de rodapé, Garonna & Reboani (1991, p. 53) explicitam os conceitos de produtividade por ativo, como sendo a relação entre valor agregado e efetivo empregado; e produtividade do trabalho por hora trabalhada como sendo a relação entre valor agregado e as horas efetivas trabalhadas.

Dentro dos diversos sistemas de relações de trabalho dos países industrializados, a resistência apresentada pelos sindicatos de trabalhadores, com variações de grau e intensidade, viu-se fragilizada em face dos altos índices de desemprego surgidos no final da década de 1970. A tabela abaixo compila dados sobre a evolução da taxa de desemprego e dos dias de greve no setor industrial de países capitalistas centrais selecionados.

Tabela I

Evolução na taxa de desemprego⁽¹⁾ e dos dias de greve no setor industrial⁽²⁾ em países e em períodos selecionados

Países	1960/65		1975/80		1985/90	
	Desemprego/Greve		Desemprego/Greve		Desemprego/Greve	
Alemanha	0,6	18,3	3,2	44,1	5,9	4,1
Bélgica	2,0	63,0	6,4	195,8	10,8	—
Finlândia	1,8	143,7	4,4	520,7	4,9	343,2
França	1,7	146,3	4,6	154,2	9,1	34,7
Itália	5,1	648,4	6,6	940,0	9,6	218,3
Espanha	2,3	14,1	5,5	1.089,8	17,5	433,6
Suécia	1,6	3,8	1,9	220,3	2,4	121,2
Inglaterra	2,4	128,3	5,0	521,7	10,0	117,5
Total ⁽³⁾	2,1	1.165,9	4,8	3.686,6	9,0	1.272,6

Fonte: ILO (vários anos), Yearbook of Labour Statistics, OECD (vários anos), Economic Outlook, in Pochmann, 1995, p. 46.

(1) em %; (2) em mil; (3) média para a taxa de desemprego e o valor absoluto total para os dias de greve.

A tabela acima demonstra o crescimento da taxa de desemprego nos países capitalistas selecionados na década de 1970, em comparação com a década anterior, bem como sua elevação ainda maior na década de 1980. Por outro lado, os dias de paralisação do trabalho em razão de greves aumentam de forma significativa na década de 1970 e regridem, drasticamente, na década de 1980, apesar do crescimento do desemprego, numa demonstração de retração da resistência sindical, minada pelo forte desemprego.

As organizações sindicais profissionais sentiram seu poder de resistência abalado pelo desemprego em massa, pelas políticas econômicas e sociais de cunho liberal adotadas pelo Estado e também pela desagregação das ocupações, em parte decorrente da externalização da produção praticada pela grande indústria, em parte decorrente da forte

inovação tecnológica causadora da “destruição criadora” profetizada por Schumpeter (1961).

O Estado, premido por contenções fiscais, pela rigidez das políticas monetária e cambial, pelo custo do sistema de proteção social construído no pós-guerra e pelo desemprego crescente que agravava suas condições de arrecadação e financiamento do aludido sistema protetivo, cede às pressões empresariais para desregulamentar o mercado de trabalho, favorecendo e incentivando a negociação coletiva descentralizada que, por sua vez, criou as situações e mecanismos necessários para a adoção do trabalho flexível e, por conseguinte, da jornada de trabalho flexível.

Mattos (2001, p. 163-169), ao fazer uma revisão acerca do debate recente sobre a flexibilização dos mercados de trabalho, traz à colação distintas classificações encontradas na literatura especializada, que permitem diferentes enquadramentos para a flexibilização da jornada de trabalho, como se pode ver a seguir.

Baglioni (1994)⁴⁵ classifica as modalidades de flexibilização em dois tipos: a flexibilidade interna (mudança na organização do trabalho, **novas formas de administração de horários**, mudanças nas modalidades das tarefas realizadas no âmbito das fábricas, etc.) e a flexibilidade externa (variação do número de funcionários, ampliação da contratação atípica, ampliação da mobilidade da mão-de-obra). (grifei)

O autor divide a flexibilização em dois aspectos bem definidos: um primeiro, a flexibilização interna, relaciona as diversas maneiras de se intensificar o uso da mão-de-obra no interior das empresas, facilitando a adaptação do contingente de empregados às mudanças tecnológicas e à demanda instável, com o objetivo de reduzir custos e obter ganhos de produtividade através do trabalho intensivo; uma segunda forma de flexibilização reúne elementos ligados à institucionalidade dos mercados de trabalho (formas de contratação), com o objetivo de aumentar o raio de manobra das empresas para demitir e contratar, adequando de forma mais ágil o contingente de mão-de-obra à crescente instabilidade da demanda que domina o cenário macroeconômico a partir de meados da década de 70.⁴⁶

Para Boyer (1988),⁴⁷ “a flexibilização dos mercados de trabalho está assentada em cinco aspectos básicos: (a) organização da produção; (b) perfil da especialização do trabalho; (c) mobilidade da força de trabalho; (d) formação dos salários e

⁴⁵ Apud Mattos (2001).

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Ibidem.

(e) cobertura social. (...) Segundo Boyer (1988), o grau de flexibilidade depende do grau de adaptabilidade da organização (item ‘a’ citado acima) produtiva e da forma como a mão-de-obra empregada pode ser utilizada pelas empresas nas diferentes tarefas produtivas (item b)”.

De conformidade com essa classificação, o arbitramento da jornada flexível enquadra-se tanto no aspecto organização da produção, quanto no aspecto formação dos salários, uma vez que a eliminação de “porosidades” do trabalho e do pagamento de horas suplementares, em virtude da anualização da jornada, reflete diretamente na formação dos custos salariais.

“Brodsky (1994)⁴⁸ resalta trabalho da OECD que se propõe a classificar os diversos aspectos da flexibilização dos mercados de trabalho, que se intensifica especialmente a partir dos anos 80. No referido estudo (OECD, 1986) foram identificadas seis categorias de flexibilidade dos mercados de trabalho e foram feitas recomendações para cada uma delas, a saber: (a) custos do trabalho (evitar mecanismos institucionais ou automáticos de remuneração do trabalho que pudessem levar a ganhos salariais superiores aos ganhos de produtividade); (b) condições de emprego (definir um equilíbrio entre o desejo dos trabalhadores por seguridade no emprego e ‘as necessidades de eficiência econômica’); (c) práticas e padrões de trabalho (modificar a organização do trabalho de forma a incentivar habilidades dos trabalhadores e ampliar a **flexibilidade do arranjo do horário de trabalho**); (d) regras e regulamentos (facilitar e intensificar as mudanças de regras e regulamentações de acordo com as necessidades econômicas); (e) mobilidade (ampliar a mobilidade geográfica da mão-de-obra através especialmente de mudanças na legislação relacionada à política habitacional); (f) educação e treinamento (incrementar treinamento da mão-de-obra e elevar os níveis educacionais da população, ao lado de aumento da propaganda em favor de uma sociedade baseada na flexibilidade).” (grifei) Na classificação do autor mencionado, a flexibilidade da jornada de trabalho pode ser enquadrada tanto na flexibilidade relativa a práticas e padrões de trabalho (c), como na flexibilização das regras e regulamentos (d).

⁴⁸ Ibidem.

Sarfati (1999)⁴⁹ adota uma classificação semelhante à adotada por Baglioni (1994), classificando a flexibilidade como flexibilidade quantitativa (ou numérica) e flexibilidade qualitativa (ou funcional). O primeiro caso relaciona-se a medidas destinadas a facilitar a promoção de mudanças nos efetivos de mão-de-obra, as quais podem ser obtidas quer seja simplesmente pela maior facilidade para demissão de empregados, ou então pelo manejo, por parte das empresas, da **extensão média da jornada de trabalho**, que pode ocorrer simplesmente pela variação da jornada de trabalho (segundo as necessidades ditadas pelas flutuações da demanda) de todo o contingente ocupado (*banco de horas*, por exemplo) ou então através da utilização de mão-de-obra de tempo parcial e/ou do uso de diferentes tipos de contrato de trabalho, como o contrato de trabalho temporário (contrato de duração determinada) ou as subcontratações.

A flexibilidade qualitativa definida por Sarfati (1999) relaciona-se especialmente à forma de organização do trabalho no interior das empresas (trabalho em equipe, trabalhos por tarefas, multiplicação de funções dos trabalhadores, polivalência da atuação dos trabalhadores, etc.) e à ampliação da mobilidade funcional e geográfica dos trabalhadores, sempre de acordo com as necessidades da empresa. (grifei)

Como visto, a duração do trabalho ocupa lugar de relevo em todas as classificações doutrinárias relativas à flexibilização dos mercados de trabalho.

Em seguida, passaremos a analisar o debate que gravitou em torno da flexibilização da jornada de trabalho nos países industrializados mais representativos.

2.2. O DEBATE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NOS PAÍSES DE CAPITALISMO AVANÇADO

Na década de 1980, a tensão e o debate entre as empresas, Estado e trabalhadores acerca da estruturação da jornada de trabalho estão inseridos no contexto macroeconômico de flexibilização dos mercados laborais, que buscam uma maior plasticidade entre a produção – marcada pela diversificação e inovação crescente de produtos –, e as flutuações da demanda, com os menores custos possíveis.⁵⁰

Leal Filho (1994, p. 50) ressalta que “o fracasso do pensamento Keynesiano tradicional (no *mainstream* norte-americano) em explicar a convivência de

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Para uma melhor visão sobre o enfoque da *supply-side economics*, vide Leal Filho (1994).

elevadas taxas de desemprego e de inflação, durante a década de setenta, conduziu – com o ressurgimento do monetarismo e dos ideais neoliberais – à contestação da eficácia de políticas de ajuste macroeconômico através da regulação da demanda”. Busca-se, então, uma nova regulação da economia pelo lado da oferta, creditando-se aos agentes econômicos uma racionalidade quase perfeita na alocação dos recursos, desde que inseridos em um ambiente de concorrência “perfeita”, sem regras rígidas ou protecionistas que dificultem as decisões dos investidores privados e sem a interferência do Estado na economia, além do necessário para afastar imperfeições dos mercados. No plano das idéias, esse modelo também prega o encolhimento do setor público, pois sua excessiva participação no campo econômico leva a uma disputa de recursos com o setor privado, em desfavor dos investimentos desse setor. Além disso, a burocracia e a rigidez do setor público dificultam a alocação ótima dos recursos escassos; e a proteção aos trabalhadores através do sistema de seguridade social e da excessiva legislação trabalhista elevaria os custos não salariais ligados ao trabalho, em desfavor dos investimentos privados.

Apesar do notório oportunismo liberal em criticar o período de maior crescimento econômico e estabilidade social vivido no capitalismo, foi esse o pensamento triunfante e que ditou os arranjos macroeconômicos nos países centrais, com influência direta nos arranjos microeconômicos, e reflexos decisivos para os países capitalistas periféricos.

Alguns fatores de pressão e estímulo à nova estruturação da jornada flexível no âmbito microeconômico são verificáveis, de forma relacionada, na grande maioria dos países industrializados, a saber: o desemprego em massa, o tipo de intervenção estatal nas relações de trabalho, a negociação coletiva descentralizada, o aumento do tempo de uso dos equipamentos e a reorganização/redução do tempo de trabalho.

Os altos índices de desemprego na década de 1980 fragilizaram a posição dos trabalhadores e de suas respectivas instituições, especialmente dos sindicatos. Também afetaram o Estado, que sentiu uma diminuição de receitas oriundas da folha de pagamento das empresas e do consumo dos assalariados, ao mesmo tempo em que aumentaram os gastos com o sistema de proteção social (seguro-desemprego, aposentadorias, gastos com saúde, etc.). Essa dupla fragilidade do Estado e dos trabalhadores (e suas instituições) facilitou uma posição mais ofensiva das empresas em

relação ao processo de reorganização produtiva e organizacional, facultando-lhes a implantação de mecanismos de otimização do tempo de trabalho.

O Estado, inserido em um processo de austeridade monetária e fiscal e sob a luz de novos arranjos macroeconômicos, cedeu às pressões empresariais de flexibilizar o mercado de trabalho, modificando ou revogando as regras que lhe pudessem causar maior rigidez, na crença de que, com isso, poderia criar mais empregos. Para tanto, um dos principais eixos de atuação do Estado passa a ser o incentivo à negociação direta entre empresas e trabalhadores, o que levou à proliferação da negociação coletiva descentralizada. A maioria dos Estados nacionais de economia avançada continuou a estabelecer horários mínimos e máximos para a duração do trabalho, porém aceitando e incentivando a reorganização da jornada, configurando sua anualização um exemplo típico desse processo.⁵¹ Essa nova postura estatal facilitou a exposição dos trabalhadores e suas organizações às normas do mercado, em um momento desfavorável em razão dos altos índices de desemprego. Em alguns casos, o Estado lançou mão de políticas públicas de redução da jornada de trabalho, com ou sem incentivos financeiros, para combater o desemprego. O caso da França, que será analisado neste estudo, ilustra bem esse movimento.

A negociação coletiva descentralizada favoreceu os centros locais de decisão, ou seja, as empresas, conferindo-lhes maior poder negocial, especialmente naquelas onde os sindicatos de trabalhadores não podem entrar, atuando da porta da fábrica para fora, como ocorre no modelo sindical brasileiro. O desemprego e o incentivo estatal às tais negociações contribuíram para o aumento do poder negocial das empresas. Além disso, esse tipo de negociação, mais próxima às diversas realidades produtivas, facilitou a flexibilização e a diversificação da jornada laboral de conformidade com as necessidades da produção, regida pela demanda. Outrossim, o poder de resistência sindical foi desarticulado e fragmentado, fortalecendo-se os núcleos locais de negociação, onde existem.

Já a flexibilização da jornada de trabalho atendeu às exigências empresariais de organização e otimização do tempo de trabalho, com vistas a um aumento do tempo de utilização dos equipamentos e diminuição dos custos de produção, fazendo

⁵¹ Parafrazeando Dedecca (1997), a flexibilização da jornada foi apenas um dos eixos da flexibilização do trabalho, ao lado de outros dois: a) a flexibilização da alocação do trabalho ou de sua estrutura ocupacional e b) a flexibilização da remuneração.

crescer sua competitividade. De maneira geral, nos países de capitalismo avançado, esse processo também possibilitou a redução da jornada de trabalho, com a criação de novos empregos, nas reduções de jornada chamadas “ofensivas”, ou evitando o desemprego, nas reduções chamadas “defensivas”, atendendo aos clamores dos trabalhadores. Possibilitou um ajuste quase perfeito da produção às flutuações da demanda e gerou uma enorme diversidade de tipos e horários de trabalho, que refletiu diretamente em toda a organização social.

A redução da jornada de trabalho (tempo de trabalho) continua a ser uma bandeira de luta dos trabalhadores, como mecanismo de partilha dos ganhos de produtividade, porém esse debate ganhou novos contornos.

É ponto recorrente na doutrina econômica que o sucesso de uma redução da jornada de trabalho exige o preenchimento de certas condições, sem as quais se torna difícil e complicado o êxito dessa empreitada. Tais condições estão relacionadas a fatores econômicos e sociais, num primeiro plano, e a fatores políticos e históricos, como pano de fundo.

Os fatores econômicos prendem-se, principalmente, aos ganhos de produtividade das empresas, tanto da produtividade do ativo (máquinas e equipamentos), quanto da produtividade do trabalho. Tais ganhos de produtividade permitem maiores lucros às empresas, possibilitando-lhes maiores gastos, como novos investimentos, aumentos salariais, redução da jornada de trabalho de seus empregados com compensação salarial (sem redução salarial), pagamento de maiores dividendos a seus acionistas, etc. Assim, a decisão de reduzir a jornada de trabalho com ou sem compensação salarial integral, em vez de realizar outros gastos, depende de como os atores sociais se apropriam dos ganhos de produtividade.

Os fatores sociais ligam-se ao nível e poder de reivindicação dos trabalhadores, materializados na influência efetivamente exercida em relação à apropriação e partilha dos ganhos de produtividade obtidos pelas empresas. Um movimento de reivindicação de redução de jornada de trabalho circunscrito a uma empresa, ou a um grupo pequeno delas, em tese, tende a ser muito menos eficaz que outro de caráter setorial ou até mesmo nacional. Tal eficácia também guarda relação com outros fatores, como o nível de desemprego existente em um dado país, pois quanto maior for o “exército nacional de

reserva”, menor o poder de mobilização e de resistência dos trabalhadores, posto que é princípio comezinho da economia de mercado que a oferta excessiva de um dado bem, no caso, o trabalho, exerce pressões baixistas sobre seu valor de venda, favorecendo a demanda.

Os fatores políticos dizem respeito ao nível de importância dispensada pelo Estado em relação às disputas entre empregadores e trabalhadores pela divisão dos ganhos de produtividade, materializando-se na natureza e qualidade das ações concretas implementadas para harmonizá-las. A ação estatal voltada para a competitividade das empresas e fortalecimento da livre concorrência dos mercados em um ambiente de forte desemprego, em tese, produzirá resultados bem diversos daqueles oriundos de uma ação voltada para a busca do pleno emprego, por exemplo.

É óbvio que a confluência desses fatores econômicos, sociais e políticos não dispensa ou ignora a historicidade de cada país, no tocante ao relacionamento entre empregadores, trabalhadores e Estado, para a avaliação dos resultados concretos advindos da disputa pela partilha dos ganhos de produtividade.

Ocorre que, a partir da década de 1980, a flexibilização da jornada de trabalho passa a figurar como moeda de troca das empresas, no histórico processo de sua redução, com o objetivo de aumentar o tempo de utilização dos equipamentos, em um processo denominado por Boulin (1992) como sendo de otimização do tempo de trabalho (OTT).

Para o Estado, já submetido ao novo arranjo monetário internacional e contido pelas duras peças da austeridade fiscal, esse debate entre empregadores e trabalhadores foi da maior relevância na medida em que podia contribuir no combate ao desemprego, que se constitui um grave problema nacional na maioria dos países da OCDE.

Boulin & Taddéi (1991) resumem os termos do debate sobre o tempo de trabalho nos anos 1980 – que podem ser aplicados à questão da jornada laboral, comparativamente ao período anterior, por três mudanças:

- enquanto tradicionalmente a questão da redução do tempo de trabalho (RTT) partia das organizações sindicais, em uma perspectiva de redução generalizada, doravante ela passa a ser, com mais frequência, de iniciativa dos empregadores;

- enquanto antes essa discussão era largamente centralizada, assiste-se mais e mais a sua descentralização;
- enfim, a problemática da flexibilização do tempo de trabalho suplanta aquela de sua redução.

O antigo e insuperável debate sobre a redução do tempo de trabalho (RTT) não se apresenta mais aos trabalhadores apenas como preocupação de divisão dos ganhos de produtividade do trabalho e melhoria de sua condição salarial e de vida, mas também como meio de compartilhar e gerar novos empregos, mediante uma contrapartida negociada de reorganização flexível da jornada.

Ao mesmo tempo em que a crise modifica os termos do debate (sobre a RTT), ela muda a relação de forças: o tema da duração do trabalho torna-se um caso exemplar para as *negociações de concessões*. É dizer que, salvo durante uma parte do ano 1981, a iniciativa neste domínio não pertence nem aos sindicatos, nem ao Estado, mas ao patronato a partir de reivindicações de modulação, de alongamento ou de flexibilidade do tempo de trabalho. (FREYSSINET, 1997, p. 18-19)

À medida que o desemprego avança, a partir da segunda metade da década de 1970, cresce paulatinamente a discussão acerca da redução da jornada de trabalho como instrumento eficaz de partilha do trabalho, principalmente na Europa, com forte apelo ao sentimento de solidariedade dos empregados.

Vários trabalhos científicos foram elaborados a partir do final da década de 1970 para investigar em quais condições uma redução do tempo de trabalho seria favorável à criação de empregos.

Segundo Freyssinet (1997, p. 21-26), “esses trabalhos convergem na identificação de cinco variáveis principais que determinam o impacto da redução do tempo de trabalho sobre o emprego e o desemprego: a duração de utilização dos equipamentos; a compensação salarial; a produtividade do trabalho; o financiamento das administrações e a harmonização internacional”. A seguir, faz-se um breve relato das ponderações do autor, em relação a cada uma das variáveis apontadas:

a) **A duração da utilização dos equipamentos:** se a redução do tempo de trabalho é acompanhada de uma redução equivalente da duração de utilização dos equipamentos ou da duração de abertura dos serviços, a capacidade de produção de bens materiais e de serviços diminui proporcionalmente. A tensão sobre as capacidades terá efeitos negativos sobre a

inflação e sobre a balança de pagamentos exterior. Faz-se necessário evitá-la através de uma organização do tempo de trabalho em equipes (equipes alternantes ou de revezamento, equipes de suplência, equipes de fim de semana, etc.). Assim nasce uma primeira escolha que opõe ganhos potenciais de emprego e manutenção da competitividade de uma parte, penalidades crescentes do trabalho e constrangimentos sobre o tempo livre de outra parte.⁵²

b) **A compensação salarial:** Neste campo, os modelos experimentam duas tendências contraditórias. Em primeiro lugar, a evolução do salário age sobre a demanda solvável. Se a compensação é total (sem redução de rendimentos dos assalariados), o efeito imediato é favorável para o nível de atividade enquanto a não-compensação (redução do rendimento dos assalariados proporcional àquela do tempo de trabalho) exerce um efeito depressivo sobre a demanda. Em segundo lugar, a evolução do salário comanda (pressiona) os custos de produção, portanto, a rentabilidade, os preços dos produtos. Se os preços aumentam por repercutirem um crescimento do custo salarial, a competitividade-preço diminui imediatamente, diminuindo a participação no mercado. Se os lucros são reduzidos, os investimentos são atingidos e, portanto, também a competitividade a médio prazo. Os modelos macroeconômicos levam em conta seus diferentes mecanismos, mas lhes atribuem um peso desigual. Segundo as características dos modelos, o efeito quantitativo sobre o emprego é diferente, mas todos chegam a um resultado comum: quanto mais forte a compensação salarial, mais o impacto inicial é positivo (efeito demanda solvável), e mais ela se degrada no tempo (efeito competitividade).

Uma ligação aparece entre as duas primeiras variáveis: a organização da duração de utilização dos equipamentos pode trazer reduções significativas dos custos de produção (diminuição do capital fixo imobilizado) e, por isso, compensar o crescimento eventual do custo salarial. É o ponto sobre o qual tem particularmente insistido Dominique Taddéi (1986, 1994)⁵³.

c) **A produtividade do trabalho:** A experiência histórica provou que a redução da duração do trabalho exerceu um efeito positivo sobre a produtividade horária aparente do trabalho, sendo esta considerada a relação do volume produzido sobre o número de horas de trabalho

⁵² As penalidades crescentes do trabalho podem ser exemplificadas com a intensificação de seu ritmo, com a freqüente variação de horários, incluindo o trabalho noturno; já os constrangimentos sobre o tempo livre vêm do trabalho em fins de semana, feriados, etc.

⁵³ Apud Freyssinet (1997, p. 33, nota 4).

necessárias para essa produção. Os mecanismos são múltiplos e por vezes ambíguos: redução da fadiga, das fraquezas e dos acidentes de trabalho, mas também ocasião de se obter uma intensificação do esforço do trabalho. (...) Se o efeito produtividade é elevado, ele alivia os custos de produção e reduz bastante os problemas relativos à compensação salarial, mas o efeito emprego é, por definição, mais fraco; se o efeito produtividade é nulo, o efeito emprego é máximo, mas o custo salarial aumenta na proporção da taxa de compensação salarial. Assim, a amplitude do efeito produtividade aumenta as margens de liberdade das escolhas da política econômica: ela permite ou a ampliação da redução de duração, ou a redução da variação do custo salarial segundo a prioridade do momento.

Cette & Taddéi (1997) ressaltam a existência de um efeito produtividade induzido nas reduções da duração do trabalho, associado à eliminação de tempos de pausa, e à aceleração dos ritmos do trabalho. Essa é uma das razões principais pelas quais o efeito emprego jamais se equivale ao número de horas reduzidas da jornada laboral, apresentando-se em patamares sempre menores.

Por fim, quanto maior a produtividade induzida pela redução da jornada de trabalho (tempo de trabalho), maior a capacidade de financiamento das empresas de uma compensação salarial integral e menor o efeito emprego. A situação do emprego pode ser melhorada com o aumento do tempo de uso dos equipamentos que também induz a ganhos de produtividade do capital, que ajuda a financiar uma compensação salarial. Por outro lado, o aumento do tempo de uso dos equipamentos pode gerar efeitos contraditórios sobre os futuros investimentos.⁵⁴

d) **O financiamento das administrações:** O desemprego engendra um custo financeiro considerável, direto e indireto, para as administrações. Se a redução da duração do trabalho contribui para a baixa do desemprego, ela engendra para as administrações economias que podem ser destinadas a outros fins, por exemplo, para a criação de incentivos financeiros para a redução da duração do trabalho. A existência desse mecanismo fornece uma base de racionalidade a uma intervenção pública voluntarista. O Estado pode fornecer uma ajuda financeira (subvenção ou exoneração de encargos), seja para compensar os custos

⁵⁴ Cette & Taddéi (1997, p. 165-167) fazem considerações mais detalhadas sobre o efeito do aumento de tempo de uso dos equipamentos sobre os investimentos, concluindo que os mesmos são positivos em relação aos equipamentos dotados de maior tecnologia, geralmente mais caros e submetidos a um rápido processo de obsolescência, porque podem ser rentabilizados em menor tempo.

transitórios advindos da reorganização do trabalho, tidos como necessários para a redução de sua duração, seja para compensar duradouramente um acréscimo do custo salarial devido a uma compensação salarial mais forte que os ganhos de produtividade do trabalho.

e) **A harmonização internacional:** Se a coerência é respeitada entre as quatro variáveis estudadas, um país pode realizar de maneira isolada uma política de redução da duração do trabalho e obter efeitos positivos sobre o emprego sem gerar desequilíbrios em matéria de inflação, de déficit das administrações ou dos pagamentos exteriores, pois preservam e até estimulam o crescimento de sua competitividade.

Se a política é conduzida de maneira harmônica pelas economias nacionais fortemente interdependentes, as dificuldades são reduzidas e os efeitos positivos amplificados.

Boulin (1992, p. 94) observa que “em meados dos anos 80, a maior parte dos países da Europa comunitária está inscrita numa sucessão de problemáticas semelhantes de divisão do trabalho. Eles passam de uma RTT pura a políticas dominadas pela noção de flexibilidade, integrando num mesmo movimento a redução e a organização do tempo de trabalho. O período mais recente deixa transparecer uma clivagem entre duas categorias: os países onde a RTT continua a ser o catalisador das políticas de tempo de trabalho e aqueles onde ela se constitui no melhor dos casos uma contrapartida, e no pior, um resíduo”.

Durante este período, o debate muda de natureza: a RTT se vê estritamente associada à organização do tempo de trabalho (OTT) e torna-se um termo de troca inserido num debate mais amplo sobre a flexibilidade do trabalho e a descentralização das negociações coletivas. Na Itália, RFA, Países Baixos, Dinamarca, a evolução das normas do trabalho depende de uma dinâmica convencional, ainda que, na França e na Bélgica, esta evolução passe essencialmente pela produção legislativa. (Boulin, 1992, p. 93).

Tanto nos países onde a negociação desempenha um papel central na estruturação normativa da jornada, como naqueles onde a legislação estatal é preponderante, observou-se a existência de traços comuns, como a negociação coletiva descentralizada, o crescente processo de anualização da jornada e o crescimento da contratação a tempo parcial.

Como ressaltou Boulin (1992, p. 93), “em todos os países assiste-se a um desenvolvimento de acordos entre empresas, modificando a organização do tempo de trabalho: extensão do trabalho em equipe, anualização de horários, recurso ao trabalho em tempo parcial”.

Como visto, a redução e a reorganização flexível da jornada laboral constituíram um dos eixos da flexibilização do trabalho, que esteve no epicentro da reestruturação produtiva nos países capitalistas centrais a partir da década de 1980, e foram fundamentais para a intensificação do uso dos equipamentos, para uma melhor adequação da oferta à demanda e para uma otimização do tempo de trabalho, com vantajosas economias de custo para as empresas.

Analisando dez acordos coletivos recenseados de redução-reorganização do tempo de trabalho de empresas francesas na década de 1980, Boulin & Taddéi (1989, p. 37) constataram que o objetivo principal das mencionadas negociações foi chegar a um aumento do tempo de utilização dos equipamentos. O segundo objetivo visado foi o de permitir uma modulação da produção de modo a responder às flutuações dos mercados, que se apresentam como mais e mais importantes e aleatórios. Ressaltam que na maioria dos casos esses dois objetivos são ligados de modo explícito ou implícito. Embora apareçam como prioritários, não excluem outras finalidades: emprego, redução de custos de produção, melhora do clima social e busca de uma maior implicação do pessoal.

Em resumo, o debate sobre a flexibilização da jornada de trabalho nos países de capitalismo avançado é parte importante do debate relativo à flexibilização dos mercados de trabalho, que tem por objetivo ajustar a oferta às flutuações da demanda. A flexibilização da jornada foi um dos pilares de apoio da reorganização produtiva. Seus maiores alvos são o aumento do tempo de utilização dos equipamentos e a redução dos custos do trabalho, através de uma reorganização do tempo de trabalho que levou à eliminação do pagamento de horas extras, através da anualização da jornada, bem como à eliminação de tempos mortos, através da intensificação do trabalho. Funcionou como moeda de troca da redução do tempo de trabalho, instrumento considerado eficaz contra o desemprego, quer em sua modalidade ofensiva, ou seja, geradora de novos empregos, quer em sua modalidade defensiva, impedindo dispensas em massa.

CAPÍTULO 3

A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO NA FRANÇA

A escolha da França, entre outros países de capitalismo avançado, deve-se, basicamente, a dois fatores. O primeiro está relacionado com a importância da intervenção estatal francesa na regulação da duração do trabalho que, assim como no Brasil, sempre ocupou um papel central e, ao menos até a década de 1980, preponderou sobre a regulação advinda da negociação direta entre as partes que sempre esteve subordinada às normas legais sobre a matéria. O segundo fator decisivo nessa escolha foi a importância política que a regulação da jornada de trabalho ocupa na França, especialmente a partir da década de 1980, resultando em debates teóricos de altíssimo nível que inspiraram importantes alterações legislativas nas duas últimas décadas, culminando com um processo de flexibilização da jornada de trabalho associado à sua significativa redução.

3.1. CARACTERÍSTICAS

Na França, a regulação da jornada de trabalho, assim como a ordem jurídica trabalhista de maneira geral, está apoiada em dois grandes pilares: a) no contrato privado, individual ou coletivo, portanto, de origem autônoma; b) nas normas estatais, de origem heterônoma.

Esses dois pilares normativos interagem de forma superposta, ficando a cargo do Estado a normatização de fundo onde estão as diretrizes em relação às quais as partes podem contratar livremente. O Estado estabelece regras, limites e constrangimentos sob os quais deve se ajustar a vontade privada das partes, na contratação do trabalho subordinado.

Em relação à extensão da jornada de trabalho, o Estado francês precocemente elaborou normas impondo limites máximos diários e semanais, assim como limitou a jornada de menores e mulheres, instituiu períodos de férias remuneradas, descansos semanais remunerados, disciplinou o uso de jornadas suplementares, etc.

Delgado (2002, p. 96) denomina esse modelo de ordem jurídica trabalhista de “normatização privatística subordinada”, onde “a criação da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado”.

Baylos (1999, p. 66-71), analisando os tipos de intervenção estatal na normatização das relações de trabalho, estabelece uma taxonomia onde identifica um modelo democrático, garantido pelo “contrapeso” da intervenção estatal, onde parece se encaixar o sistema jurídico trabalhista francês. Diz o autor que

um traço comum das soluções democráticas é manter uma posição de ‘autonomismo protecionista’. Ou seja, diante da ‘colonização’ feita pelo Direito Civil pretende-se a construção de um campo jurídico autônomo, com o fim de atenuar as desigualdades sociais existentes num universo naturalmente desigual. Desta maneira, poderia-se transcender o direito privado com uma nova formulação que surgia como ‘o direito dos homens’ (substancialmente) dependentes contra ‘o direito dos homens’ (formalmente) iguais. A necessidade de remediar essa situação de desigualdade conduz a um importante acordo a respeito do significado político das instituições jurídico-trabalhistas, no sentido de revalorizar a intensidade e os conteúdos do intervencionismo garantista e tutelar. (...) Desta maneira, o Direito do Trabalho é concebido como um direito especial dos trabalhadores subordinados, produto do Estado e da autotutela dos próprios trabalhadores, que existe para corrigir e remediar a real desigualdade socioeconômica e jurídica. Além de acentuar a ação reformista das leis sociais protetoras dos trabalhadores subordinados, esta versão caracteriza-se pelo papel central que assume a ação coletiva das organizações profissionais, ação sempre guiada pelo interesse público ou pela paz e justiça social.

Nesse modelo explicativo, há uma relação de hierarquia e subordinação entre as esferas de normatização pública, coletiva e individual, estabelecida nesta ordem, de forma decrescente, garantindo um certo dirigismo estatal sobre as relações de trabalho.

O relatório proferido pelo *Comissariat general du plan* sobre a redução do tempo de trabalho na França, intitulado *Réduction du temps de travail: les enseignements de l’observation* (p. 36-37), aponta três modelos de regulação nacional do tempo de trabalho, entre os principais países europeus, a saber: a) o primeiro sistema é caracterizado pela existência de uma norma legal e/ou de um sistema centralizado de negociações coletivas que determinam a duração do trabalho, sendo este o caso francês; b) o segundo sistema de países tem a regulação do tempo de trabalho apoiada nos acordos

setoriais (*accords de branche*), apresentando tempos dispersos de trabalho, como ocorre na Alemanha; c) o terceiro sistema prima pela ausência de norma legal na regulação do tempo de trabalho, que ocorre no nível das empresas ou do contrato de trabalho, com enorme diversidade de horários.

Independentemente da classificação adotada para explicar o tipo de regulação da jornada de trabalho na França, não há como deixar de reconhecer a participação incisiva do Estado, quer através de legislação, estabelecendo limites sociais rígidos impostos em relação à duração da jornada diária e semanal de trabalho, à utilização de horas suplementares, ao estabelecimento de períodos de férias remuneradas e dias de descanso, quer através de incentivos à negociação coletiva a respeito dessas matérias, quer em relação à implementação de uma política nacional de organização flexível e redução do tempo de trabalho, com incentivos fiscais para sua adoção.

3.2. EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO LEGAL NA FRANÇA

A duração da jornada de trabalho sempre foi alvo de atenção e de extensa regulamentação jurídica estatal na França.

Logo depois que a lei fabril inglesa de 8 de junho de 1847 sinalizou com uma jornada laboral diária de 10 horas para adolescentes entre 13 e 18 anos e para todas as mulheres a partir de 1º de maio de 1848, o governo francês adotou postura análoga através de um decreto de 2 de março de 1848, estabelecendo jornada máxima de 10 horas para os operários de Paris e de 11 horas nas demais províncias.⁵⁵

Rigaudiat (1993, p. 32) fez uma síntese das principais datas que marcaram a legislação francesa relativa à duração do trabalho, desde sua origem até a adoção da semana de 40 horas semanais em 1936, apontando como origem remota da preocupação estatal nesse campo a lei de 18 de novembro de 1814, que instituiu o feriado dominical e em dias de festas católicas. O Quadro I, abaixo, traz a compilação da principal regulação pública francesa sobre a duração do trabalho, desde sua origem até o ano de 1936:

⁵⁵ Süssekind (1991, p. 701); Rigaudiat (1993, p. 25); Certe & Taddéi (1997, p. 52).

Quadro I	
Principais normas jurídicas francesas sobre a duração do trabalho desde sua origem até 1936:	
Lei de 18 de novembro de 1814	Descanso aos domingos e dias de festas católicas.
Lei de 22 de março de 1841	Regulamenta o trabalho das crianças nas manufaturas, usinas e ateliês.
Decreto de 2 de março de 1848	Jornada de 10 horas.
Decreto de 9 de setembro de 1848	Jornada de 12 horas.
Decreto de 17 de maio de 1851	Autoriza ultrapassar as 12 horas diárias em certas indústrias.
Lei de 19 de maio de 1874	Regulamenta o trabalho das crianças.
Lei de 2 de novembro de 1892	Regulamenta o trabalho das crianças e das mulheres.
Lei de 30 de março de 1900	Regulamenta a passagem progressiva em quatro anos para a jornada diária de 10 horas.
Lei de 13 de julho de 1906	Introduz o repouso dominical obrigatório.
Lei de 23 de abril de 1919	Dispõe sobre a jornada diária máxima de oito horas e semanal de 48 horas.
Lei de 20 de junho de 1936	Dois semanas de férias remuneradas por ano.
Lei de 21 de junho de 1936	Jornada semanal de 40 horas.
Fonte: Elaboração própria a partir de dados colhidos em Rigaudiat (1993, p. 32) e Cette & Taddéi (1997, p. 51-53).	

À semelhança do que ocorria na Inglaterra em épocas aproximadas, a observância da regulamentação da jornada laboral na França foi marcada por marchas e contramarchas sociais e a resistência dos empregadores a seu cumprimento permitiu uma certa distância entre a jornada legal e a jornada efetiva, em desfavor da primeira.

A queda mais significativa da jornada semanal e diária na França ocorreu no ano de 1936 com a lei que instituiu o limite de 40 horas semanais, um dia após a adoção de duas semanas de férias remuneradas (Quadro I), com integral compensação salarial. Também o recurso a horas suplementares pelos empregadores foi bastante restringido pelo legislador nesse período.

Essa redução da jornada semanal com compensação salarial integral representou para as empresas, por si só, um aumento salarial médio aproximado entre 15% e 18%, considerando-se que a jornada efetiva da época variava entre 46 horas para as empresas com mais de cem empregados e de 48 horas para as demais. Esse aumento salarial compulsório, somado a outros custos do trabalho da época, representou um choque bastante pesado para a economia francesa, uma queda da produção industrial, fazendo crescer o desemprego a partir de 1938. Com isso, Rigaudiat (1993, p. 28-31) relata que a regulamentação da jornada laboral aparece como um dos principais fatores de bloqueio do

crescimento econômico e pouco a pouco a própria legislação vai flexibilizando os limites máximos impostos, através de mecanismos jurídicos permitidos, onde ganha relevo a facilitação do uso de horas extras.

Rigaudiat (1993, p. 31) lembra, ainda, que “as quarenta horas, que inicialmente deveriam constituir o limite máximo semanal da duração do trabalho, são transformadas no horário legal de base. Elas se tornam constantes por mais cinquenta anos”.

De fato, o período entre guerras e aquele que logo lhe sucedeu foram períodos tumultuados para a França e demais países do continente europeu; épocas de destruição e de reconstrução, respectivamente, onde a limitação da jornada semanal em 40 horas não foi observada com o devido rigor, destacando-se a freqüente utilização de horas suplementares na indústria como mecanismo de elástico da jornada efetiva além daquela legal, sendo que esta também chegou a ser alterada para além de 40 horas semanais.

O Quadro II, abaixo, ilustra os principais movimentos da legislação francesa referente à jornada de trabalho após junho de 1936 até 1983.

Quadro II	
Principais normas jurídicas francesas sobre a duração do trabalho de junho de 1936 a 1983:	
Decreto de maio de 1938	Permite um largo recurso à utilização de horas suplementares, desde que não excedente a uma hora por dia.
Decreto de 12 de novembro de 1938	Autoriza jornadas semanais de até 50 horas, mediante prévia autorização da inspeção do trabalho.
Decreto-lei de 1º de setembro de 1939	Prolonga para 60 horas a duração máxima semanal autorizada.
Leis de 25 de março de 1941 e de 1º de fevereiro de 1944	Elevam para 48 horas a jornada semanal mínima.
Lei de 25 de fevereiro de 1946	Autoriza a utilização de horas suplementares, após a anuência da Inspeção do Trabalho, com um limite semanal de 20 horas (reduzido em seguida).
Lei de 27 de março de 1956	Generaliza a terceira semana de férias anuais.
Lei de 16 de maio de 1969	Generaliza a quarta semana de férias anuais.
Regulamento (ordenança) de 16 de janeiro de 1982	Reduz a jornada semanal máxima para 39 horas e introduz a quinta semana de férias anuais.
Lei de 1983	Aposentadoria integral aos 60 anos.
Fonte: Elaboração própria a partir de dados colhidos em Rigaudiat (1993, p. 28-31) e Cette & Taddéi (1997, p. 53).	

Como bem observa Rigaudiat (1993, p. 34), durante quase 50 anos apenas dois movimentos importantes foram registrados na legislação francesa em relação à jornada de trabalho: a) um relativo ao aumento do período de férias, de duas para cinco semanas, atendendo a uma forte necessidade de lazer dos trabalhadores; b) outro relativo à busca incessante, especialmente após os conflituosos movimentos sociais de 1968, de uma jornada laboral limitada a 40 horas semanais, como já prenunciava a lei de junho de 1936, jornada esta conquistada progressivamente através das negociações coletivas de trabalho ocorridas no período após o ano de 1968 até o início da década de 1980. Se, por um lado, as negociações coletivas desse período conseguiram reduzir a jornada semanal para patamares bem próximos às 40 horas semanais, por outro, esteve ausente qualquer intervenção oficial que propiciasse um novo debate acerca da redução da jornada de trabalho, fato que só viria a ocorrer novamente em janeiro de 1982, com uma ordenança que reduziu a jornada semanal para 39 horas e instituiu a quinta semana de férias.

O governo de Pierre Mauroy, eleito na disputa presidencial de maio de 1981, estabeleceu como objetivo a adoção de jornada semanal de 35 horas até 1985, remetendo a efetiva redução da jornada às negociações coletivas. Os empregadores e quatro confederações de empregados, excetuando-se a CGT, chegaram a assinar um protocolo onde previam a redução da jornada para 39 horas semanais, a quinta semana de férias, bem como diversas medidas de flexibilização e organização do tempo de trabalho, remetendo tais matérias às negociações setoriais que, todavia, foram muito frágeis (FREYSSINET, 1997, p. 9). Em razão desse fracasso negocial, o governo baixou a ordenança de 16 de janeiro de 1982.

A mencionada ordenança de 1982 também permitiu que negociações setoriais ou de empresas viessem a derrogar algumas de suas disposições permitindo uma organização consensual da duração do trabalho, com especial destaque para a modulação da jornada, desde que três condições fossem observadas: a) respeito à duração média de 39 horas durante o ano; b) definição de um calendário prévio; e c) observância do limite de 10 horas diárias de trabalho. Além disso, disciplinou uma jornada máxima de 35 horas semanais na média anual, para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, o que

resultou na generalização de uma quinta equipe de trabalho para os serviços de natureza contínua.⁵⁶

A importância dessa nova interferência legislativa estatal sobre a jornada de trabalho francesa é que ela marcaria o novo viés dessa intervenção, na medida em que permitia a derrogação do legislado, pelo negociado. A lei como supletiva da negociação, em suma (RIGAUDIAT, 1993, p. 53). Por outro lado, embora viesse suprir uma fragilidade manifestada no processo de negociação coletiva, acabou por reforçá-la, desincentivando uma concertação social espontânea por parte dos atores envolvidos.

No mesmo ano, ou seja, em 1982, a França operou uma mudança qualitativa em seu sistema de relações de trabalho através de um conjunto de leis que buscam privilegiar a negociação coletiva como eixo principal de construção das normas relativas ao trabalho, especialmente em relação à jornada laboral.

Nos anos que se seguiram, a regulação pública da duração do trabalho na França foi construída sob novos princípios: a) onde antes a lei ocupava um papel central de garantias mínimas de duração e estruturação da jornada, a negociação coletiva passou a preponderar; b) onde antes eram privilegiadas as negociações coletivas centralizadas, passou-se a privilegiar as negociações coletivas descentralizadas; c) a uniformidade da duração da jornada cedeu lugar a uma diversidade, com critérios seletivos.

O quadro abaixo contém um resumo das principais leis que se seguiram, com as principais mudanças introduzidas:

⁵⁶ Rigaudiat (1993, p. 40) observa que a reorganização-redução da jornada de trabalho, com vistas a um aumento do tempo de utilização dos equipamentos, já havia sido proposta no relatório apresentado por P. Giraudet, então presidente da Air France, em 1980, encarregado pelo governo francês de estudar as possibilidades de um acordo entre a CNPF e as organizações sindicais para redução do tempo de trabalho.

Quadro III	
Principais normas jurídicas francesas sobre a duração do trabalho a partir de 1983:	
Lei 26-80, de 28/02/1986 (Lei Delabarre)	Relativa à negociação coletiva sobre a organização da duração do trabalho, flexibilizava a jornada semanal como referência para a apuração de horas extras.
Lei 87-423, de 19/06/1987 (Lei Séguin)	Retoma aspectos da Lei Delabarre no que tange à modulação da jornada, introduzindo diferentes tipos de modulação flexível, inclusive para trabalhadores a tempo parcial e contratados a prazo determinado.
Lei 93-1313, de 20/12/1993	Conhecida como Lei Quinquenal, acrescentou novo tipo de modulação de jornada, além de prever incentivos fiscais para empresas que promovessem redução do tempo de trabalho, gerando empregos, sob certas condições.
Lei de 11/06/1996 (Lei Robien)	Institui um sistema de ajuda, através da diminuição das cotizações sociais, para as empresas que promovessem uma redução coletiva da jornada de trabalho, com a preservação de empregos ou geração de novos empregos, por certo tempo.
Lei 98-41, de 13/06/1998 (Lei Aubry I)	Fixa a duração da jornada de trabalho semanal em 35 horas a partir de 1º de janeiro de 2000, para empresas com mais de 20 empregados, e a partir de 1º de janeiro de 2002 para as demais empresas. Institui um sistema de ajuda financeira para empresas que anteciparem a redução da jornada.
Lei 2000-37, de 19/01/2000 (Lei Aubry II)	Confirma a redução da jornada semanal de trabalho para 35 horas semanais ou 1.600 horas anuais. Para facilitar a passagem ao novo sistema, oferece a empresas, sob certas condições, uma diminuição das cotizações sociais.

Dedecca (1987, p. 95-96), analisando as mudanças havidas no sistema de relações de trabalho francês, ressalta que “a constituição de um sistema de negociações coletivas na França ocorreu tardiamente. Apesar de esse país ter iniciado sua industrialização no século passado, dos efeitos da revolução francesa sobre os direitos individuais e coletivos e da existência de uma importante classe operária no início deste século, a concepção de uma relação contratual privada caracterizou o sistema de relações de trabalho do país até o início dos anos 70”.

A tentativa governamental de implantar um sistema de negociações coletivas na França tem início com uma lei em 1936, porém seus efeitos jamais foram sentidos, quer pela superveniência da guerra, quer pela contramarcha da política. Somente após os confrontos sociais de 1968, por força de uma forte mobilização sindical e de ações do poder público é que a negociação coletiva retoma, paulatinamente, seu lugar de mérito

no cenário das relações de trabalho, estabelecendo-se em três diferentes níveis distintos: interprofissional, por setor de atividade e por empresa (DEDECCA, 1997, p. 96).

“Depois da posse do governo socialista em 1982 são aprovadas uma série de leis – conhecidas como Leis Auroux, em referência ao ministro do Trabalho da época – que ordenam o sistema de negociação coletiva nacional e que tornam o procedimento obrigatório”.⁵⁷ O Quadro IV, abaixo, elaborado por Dedecca (1997, p. 97), resume o sistema de negociação coletiva francês a partir das *Leis Auroux*, demonstrando a importância dispensada pelo Estado em relação à negociação obrigatória da duração do trabalho.

O governo francês acreditava ser viável uma repartição dos ganhos de produtividade induzidos pela modernização industrial então ocorrida, através de negociação coletiva, acenando com a redução da jornada de trabalho como um dos eixos obrigatórios da negociação.

Quadro IV Características do sistema de negociação coletiva francês a partir das Leis Auroux:
Duas idéias-força orientaram as medidas contidas no conjunto das quatro leis e três ordenanças comumente chamado de <i>Leis Auroux</i> . A primeira dessas idéias concebia que os trabalhadores deviam ser cidadãos por inteiro nas empresas, e que, portanto, era necessário restaurar e ampliar os direitos dos assalariados, com o objetivo de, por um lado, reafirmar e criar novos direitos fundamentais e, por outro, garantir a reconstituição da coletividade do trabalho. A outra idéia-força sustentava que os trabalhadores deviam se constituir como atores das mudanças no nível das empresas, cabendo-lhes o direito de participar das decisões sobre os assuntos de seu interesse.
Três temas básicos marcaram esse conjunto de leis: <i>i.</i> a obrigação de uma reunião anual entre as partes para discutir os salários e uma outra, a cada cinco anos, para reexaminar as classificações; <i>ii.</i> A obrigação do chefe da empresa de promover, a cada ano, uma negociação com as organizações sindicais representativas, sobre salários e reorganização dos tempos de trabalho (grifei); <i>iii.</i> O direito de veto dos acordos caso mais de 50% dos empregados participantes da última eleição do comitê de empresa se mostrem contrários. Além disso, as leis reafirmaram os três níveis básicos de negociação (interprofissional, por setor de atividade e por empresa) e definiram os limites de suas competências, bem como mantiveram o Ministério do Trabalho árbitro das situações de impasse.
Essas leis não mexeram no sistema de representação sindical. A pluralidade sindical foi mantida, devendo cada trabalhador fazer ou não sua opção por um ou outro sindicato e cada sindicato obter o reconhecimento junto à direção da empresa. Por outro lado, um acordo somente é válido se os sindicatos de trabalhadores que o assinam representarem mais de 50% dos trabalhadores sindicalizados da empresa, sendo que as cláusulas do acordo são estendidas a todos os trabalhadores. Entretanto, o acordo pode ser rejeitado se mais de 50% dos trabalhadores sindicalizados forem desfavoráveis.
No nível das empresas, um complexo sistema de representação já implementado não foi reformado pelas Leis Auroux. São quatro as formas de representação existentes: <i>i.</i> <i>delegado do pessoal</i> – eleito diretamente por todos os ocupados da empresa, sua função é averiguar a aplicação dos acordos e apresentar reclamações ao empregador; <i>ii.</i> <i>comitê de empresa</i> – eleito a cada dois anos por todos os ocupados da empresa, tem a função de debater com a direção da empresa os projetos de mudança tecnológica, o desempenho da empresa e as

⁵⁷ Dedecca (1997, p. 96).

mudanças no tempo e na organização do trabalho (grifei); *iii. representante sindical* – designado pelo sindicato, entre os membros do comitê de empresa; *iv. seção sindical e de delegados sindicais* – delegados designados pelo sindicato, entre os ocupados da empresa.

A organização sindical por ramo de atividade continua sendo a regra e os sindicatos se filiam voluntariamente a uma central sindical. Desde o final dos anos 1960, cinco centrais se organizaram no país: a Confédération Générale du Travail (CGT, de orientação comunista); a Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT, vinculada aos socialistas); a Force Ouvrière (CGT-FO, com uma posição de esquerda independente dos partidos políticos); a Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC, de orientação social-cristã); e a Fédération de L'Éducation Nationale (FEN, que congrega os diversos sindicatos dos ocupados no sistema de educação nacional).

Fonte: Coffineau (1993); Joubert et al. (1993); Caire, Paris (1992).

Elaboração: Dedecca.⁵⁸

As medidas legislativas adotadas após 1982 conferiram uma forte institucionalidade ao sistema de relações de trabalho francês, porém as negociações coletivas no campo da redução da jornada de trabalho continuaram sendo um fracasso.

É inegável que mencionado instrumento normativo provocou um ajuste bastante forte e uma redução quase imediata da jornada laboral para limites próximos a 39 horas semanais. Entretanto, o fraco desempenho da economia francesa, associado à qualidade de intervenção estatal que impôs uma compensação salarial total, é apontado por Rigaudiat (1993, p. 43) como um fator de desincentivo da redução da jornada de trabalho através de negociação coletiva. Isso porque o governo acenava com o seu firme propósito de impor a redução gradual da jornada para 35 horas semanais, em certo tempo, com compensação salarial integral, não despertando nos demais atores sociais (patrões e empregados) interesse em se anteciparem às medidas legislativas, que sempre poderiam ser menos onerosas que eventuais negociações espontâneas.

Após a ordenança de 1982 e a respectiva redução da jornada de trabalho a patamares bem próximos às 39 horas semanais, esta se manteve quase constante e o efeito mais sentido nesse contexto foi o de uma homogeneização da duração legal do trabalho, estreitando-se as diferenças quer entre os setores da economia, quer entre os tipos de empregados assalariados, porém com um aprofundamento da heterogeneidade real, favorecida pela modulação da jornada e pela reorganização da duração do trabalho levada a efeito pelas empresas.

⁵⁸ Apud Dedecca (1997, p. 97).

De fato, as mudanças ocorridas no sistema de relações de trabalho francês e na legislação sobre a duração da jornada laboral, sintetizadas nos Quadros III e IV, acima, demonstram um movimento de redução e flexibilização da jornada de trabalho na França, após 1982, intensificado e consolidado na década de 1990.

A lei denominada Delabarre, de 28 de fevereiro de 1986, deu o primeiro e definitivo passo para a facilitação da modulação da jornada de trabalho francesa, ao abandonar o critério de tempo semanal para a apuração das horas extras.

A norma de 16 de janeiro de 1982, embora tenha criado a possibilidade de modulação da jornada de trabalho, através de acordo coletivo de trabalho setorial ou de empresa, permitindo flutuações da jornada de trabalho durante o ano, sob certas condições e observada a média semanal de 39 horas, caracterizava como horas suplementares aquelas efetivamente trabalhadas além desse limite legal.

Já a Lei Delabarre permitia acordos de modulação da jornada sem considerar como horas suplementares aquelas trabalhadas até o limite de 41 horas semanais ou 44 horas semanais, desde que a média anual fosse equivalente a 38 horas semanais e 37 e meia horas semanais, respectivamente, embora restringisse tais modulações a acordos setoriais. Verificaram-se, então, dois movimentos legislativos flexibilizadores aparentemente contrários: um restritivo, que limitava as negociações coletivas ao setor, e outro facilitador, que permitia a extrapolação da jornada semanal legal de 39 horas, sem qualquer custo adicional, desde que houvesse uma redução na jornada média anual.

A Lei Séguin, de 16 de junho de 1987, introduziu novas e importantes medidas flexibilizadoras na jornada laboral francesa, assim sintetizadas por Fracalanza (2001, p. 165-166), com base em observações feitas por Freyssinet (1997, p. 178):

Em primeiro lugar, foi criada uma *modulação* de tipo I à qual as empresas podiam aceder através de um acordo setorial ou mesmo através de um acordo de empresa. Este tipo de modulação dos horários de trabalho previa que as horas efetuadas em uma semana, para além das 39 horas legais de trabalho e até o limite de 44 horas, não abriam direito nem ao pagamento de horas extras nem a períodos de repouso compensatório.

Em segundo lugar, foi criada uma *modulação* de tipo II que previa que através de um acordo setorial podia-se referendar uma extensão do teto das 44 horas semanais de trabalho até o limite de 48 horas semanais de trabalho. Também neste tipo de modulação as horas trabalhadas na semana que ultrapassassem as 39 horas legais de

trabalho não seriam consideradas horas extras, nem tampouco dariam direito ao repouso compensatório.

Em terceiro lugar, a Lei Séguin, ao contrário do que dispunha a Lei Delabarre, não previa com exatidão nenhuma contrapartida em termos de redução do tempo de trabalho para as reorganizações impostas pelos mecanismos de *modulação* dos horários. No texto da lei apenas se afirmava que devia existir uma contrapartida que podia até mesmo envolver uma redução do tempo de trabalho, porém seu conteúdo foi deixado à apreciação dos empresários e trabalhadores.

Finalmente, os trabalhadores por tempo parcial ou temporários também podiam ser integrados nas modalidades previstas de *modulação* dos horários. Portanto, esses novos dispositivos, que tornavam mais flexível a gestão do tempo de trabalho, tinham como referência não apenas os empregos em regime de tempo integral como também os empregos atípicos, como o são os empregos por tempo parcial ou por tempo determinado.

Os resultados advindos das Leis Delabarre e Séguin não foram os esperados, especialmente no que tange às negociações para redução do tempo de trabalho, quer porque a própria legislação permitia a reorganização do tempo de trabalho através de contratações mais precárias, como as por tempo parcial, intermitentes, temporárias, ou mesmo o recurso a horas extraordinárias, tornando de certa forma desnecessária a negociação coletiva facultada; quer porque as empresas provavelmente continuaram a utilizar métodos ilegais para modulações de jornada. Mesmo assim, as negociações por empresa foram as mais numerosas.

Todavia, a modulação do tempo de trabalho fulcrada no cômputo anual da jornada, e não mais semanal, foi um instrumento de flexibilização introduzido de forma definitiva na organização do tempo de trabalho na França.

Acrescente-se que, além dessas alterações introduzidas pela Lei Séguin, outras ocorreram, paralelamente, com o objetivo de facilitar e até mesmo incentivar as contratações por tempo parcial e por tempo determinado.

Por fim, merece destaque o fato de a Lei Séguin ter considerado legais e assinadas a partir de sua vigência, as negociações coletivas de trabalho de empresa ou de estabelecimento, anteriormente contrárias ao ordenamento jurídico, porém em conformidade com a nova norma, como observa Freyssinet (1997, p. 178).

O agravamento do processo recessivo e o aumento do desemprego fizeram com que o Estado mudasse o tipo de intervenção legislativa em relação à jornada

de trabalho, passando a dispor de incentivos financeiros para que as empresas reduzissem o tempo de trabalho de seus empregados, com o objetivo de criar novos empregos ou ao menos preservar aqueles já existentes, sem embargo de facilitar a contratação a tempo parcial. A redução do tempo de trabalho como política de geração de empregos, a partir da divisão dos postos de trabalho já existentes, passa a nortear a legislação referente à jornada laboral francesa.

Foi com esse espírito que a Lei Quinquenal de 1993, como ficou conhecida a Lei 93-1.313, de 20 dezembro daquele ano, introduziu um novo tipo de *modulação* de jornada na França, a de tipo III, onde os limites máximos da jornada legal diária e semanal passaram a ser de 10 horas e 48 horas, respectivamente, sendo que em 12 semanas a duração média não devia ultrapassar o máximo de 46 horas de labor. Referida lei previa uma contrapartida obrigatória de redução do tempo de trabalho para esse tipo de modulação, porém indefinida em seus limites. Além disso, em seu artigo 39, a Lei Quinquenal de 1993 possibilitava ao Estado conceder às empresas que negociassem a implementação de uma *modulação* de jornada do tipo III, compensação parcial dos encargos sociais, desde que observados alguns critérios, entre os quais, redução do tempo de trabalho igual ou superior a 15%, redução salarial, sem estipulação do montante, e aumento mínimo de 10% dos empregos existentes, no prazo de seis meses, perdurando por três anos, no mínimo.

Fracalanza (2001, p. 168) lembra que a Lei Quinquenal de 1993 também promoveu modificações importantes nos contratos a tempo parcial, eliminando a figura do contrato intermitente, porém criando a possibilidade de anualização do cômputo do trabalho a tempo parcial, fato que conferiu maior grau de flexibilidade na gestão do tempo de trabalho, pelas empresas.

A lei de 11 de junho de 1996, conhecida como *Lei Robien*, insistiu no desiderato político do governo francês de implementar uma redução negociada da jornada de trabalho, com vistas à criação de novos empregos, porém com a ajuda financeira do Estado e com uma flexibilidade maior em seu acesso. Foi assim que o referido diploma legislativo, através de uma emenda modificadora do artigo 39 da lei quinquenal de 1993, previa acordos de *adequação do tempo de trabalho*, genericamente (não mais de modulação apenas), deixando a questão da redução salarial para ser decidida entre os

parceiros sociais (trabalhadores e empregadores), por ocasião das negociações coletivas, que poderiam ocorrer no nível das empresas ou dos estabelecimentos, negociações estas firmadas também com o Estado.

Referida lei previa duas formas de incentivos para os acordos coletivos que implicassem redução do tempo de trabalho: uma ofensiva, que visava à criação de novos empregos; e outra defensiva, que visava à manutenção dos empregos existentes, destinada a empresas em sérias dificuldades financeiras.

Na forma ofensiva, as empresas que reduzissem o tempo de trabalho de seus empregados em, no mínimo, 10% a 15% e contratassem novos empregados nas mesmas proporções, no prazo de um ano contado das aludidas reduções, gozariam de uma diminuição das cotizações sociais patronais da ordem de 40% a 50%, respectivamente, para o primeiro ano, e de 30% a 40%, respectivamente, para os seis anos seguintes, devendo as empresas beneficiadas manter o mesmo nível de emprego pelo prazo mínimo de dois anos. Na forma defensiva, para reduções de tempo de trabalho iguais àquelas previstas para a forma ofensiva, o governo garantia as mesmas vantagens, porém desde que houvesse o compromisso empresarial de manutenção dos empregos existentes, por um prazo convencionalmente estabelecido.

Interessante notar que o prazo de garantia do nível de emprego majorado foi reduzido em um ano, em relação à lei quinquenal de 1993, sendo que o prazo total dos benefícios foi elástico de três para sete anos, em relação ao mesmo diploma legal.

Com a maioria dos partidos de esquerda na Assembléia Nacional, a França inaugurou uma nova etapa de combate ao desemprego através de uma forte redução da jornada de trabalho, com o governo socialista comandado pelo primeiro-ministro Lionel Jospin.

Foi assim que, em 13 de junho de 1998, passou a vigorar a Lei nº 98-461, conhecida como *Lei Aubry I*, em referência ao ministro do Trabalho e Emprego da época, que previa uma redução da jornada de trabalho francesa para 35 horas semanais, a partir de 1º de janeiro de 2000 para as empresas com mais de 20 empregados e a partir de 1º de janeiro de 2002, para as demais empresas e segmentos produtivos, excluindo-se as atividades marítimas, as funções públicas, os estabelecimentos públicos administrativos ou de natureza mista, além de certas profissões.

Fracalanza (2001, p. 178) lembra que “a lei das ‘35 horas’ foi aplicada a todas as empresas privadas e públicas, aos estabelecimentos públicos de caráter industrial ou comercial, aos escritórios públicos e ministeriais, às profissões liberais, às sociedades civis e sindicais, às associações, aos estabelecimentos hospitalares privados, aos estabelecimentos familiares e cooperativos bem como aos estabelecimentos agrícolas e às empresas de transporte público.

Somente foram excluídas do campo de aplicação da lei as funções públicas, os estabelecimentos públicos administrativos ou de natureza mista, certas profissões particulares e as atividades marítimas”, ressaltando o peso das funções públicas no total da população francesa economicamente ativa, que representava cerca de 20%, no ano de 1996.

Diferentemente da Lei Delabarre de 1996, a Lei Aubry I foi mais contundente em relação à redução da jornada de trabalho, que deixou de ser facultativa a partir do ano 2000, para ser de observância obrigatória. Todavia, preocupada com a distância normalmente existente entre a jornada legal e aquela efetiva, bem como com as novas formas de gestão empresarial do tempo de trabalho, nas quais ganha relevo a prática abusiva de jornadas extraordinárias e de contratações atípicas, medidas flexibilizadoras que desfavorecem a criação de empregos, além de atentar para aumento induzido da produtividade do trabalho e do capital, a Lei Aubry I manteve incitações financeiras para empresas que antecipassem reduções efetivas de suas jornadas semanais e, ao mesmo tempo, criassem novos empregos, sob as seguintes condições: a) a redução da jornada deveria ser de, no mínimo, 10% em relação aos horários então praticados; b) para reduções de 10%, o percentual de contratação deveria ser de 6%, sendo que para reduções de 15%, as contratações deveriam ser equivalentes a 9% .

Também a forma defensiva de redução da jornada foi prevista para empresas em dificuldades financeiras, sendo o incentivo financeiro proporcional aos empregos preservados.

Os prazos para a ultimação das contratações atinentes aos novos empregos gerados pela redução da jornada, bem como o de sua manutenção, foram semelhantes ao da Lei Delabarre, todavia, o incentivo financeiro diminuiu para cinco anos, em uma escala de somas decrescentes a cada ano, sendo o montante inicial tanto maior,

quanto maior fosse a redução do tempo de trabalho, mais cedo se desse o acordo previsto em lei, maior fosse o número de novas contratações e se estas atingissem trabalhadores mais susceptíveis ao desemprego, como jovens, deficientes físicos e desempregados de longa duração. Ou seja, a lei em comento previu um sistema seletivo de geração de novos empregos, nucleado pela redução do tempo de trabalho e incrementado por incentivos financeiros estatais seletivos.

No que tange ao processo de negociação coletiva para a redução da jornada, a *Lei Aubry I* criou a possibilidade de negociação direta entre a empresa e um trabalhador expressamente autorizado por organização sindical com representação nacional, para facilitar as negociações diretas, principalmente nas pequenas empresas, que não possuíam delegados sindicais em seus quadros; verdadeiro incentivo às negociações descentralizadas.

A segunda lei de redução da jornada de trabalho legal para 35 horas semanais, na França, foi promulgada no dia 19 de janeiro de 2000, ficando conhecida como *Lei Aubry II*. Aprovada com emendas significativas feitas pelos comunistas, Partido Verde e Movimento dos Cidadãos,⁵⁹ as principais alterações introduzidas pelo novo texto legal foram a supressão do abatimento dos encargos patronais para o trabalho a tempo parcial, como instrumento de combater o incentivo a essa forma de contratação atípica, entre outros motivos; a eliminação dos incentivos financeiros para empresas que não gerassem novos empregos como contrapartida da redução da jornada; a consideração como de efetivo trabalho para os intervalos destinados à alimentação e outros tempos de pausa; e, afinal, a substituição dos diversos tipos de modulação da jornada de trabalho pela sua anualização, respeitado o limite médio semanal de 35 horas estabelecido em lei, assim como os limites diários constantes do Código do Trabalho.

Analisando a movimentação da legislação francesa sobre a duração do trabalho nas últimas décadas, é possível verificar que da Lei Delabarre até a Lei Aubry I a flexibilização foi a porta de entrada das negociações do tempo de trabalho, figurando a RTT como uma contrapartida desejável; a partir da Lei Aubry I, essa situação se inverteu passando a RTT a ser a porta de entrada das negociações, com incitação financeira estatal, e a flexibilização a contrapartida permitida.

⁵⁹ Fracalanza (2001, p. 182).

Esse movimento legislativo evidencia, em certa medida, a preocupação do governo francês em agir contra o desemprego, fazendo com que a flexibilização da jornada viesse acompanhada de uma redução do tempo de trabalho e da geração de novos empregos ou, no mínimo, da manutenção por certo tempo daqueles empregos existentes, contribuindo financeiramente para tal desiderato, além de sinalizar para uma redução obrigatória e significativa da jornada de trabalho, em prazo determinado.

De certa forma, é possível concluir que o governo francês considerou as cinco variáveis apontadas por Freyssinet (1997, p. 21-26) e citadas no capítulo anterior, no processo de reorganização-redução do tempo de trabalho naquele país, propiciando a geração de novos empregos, porém, com mecanismos protetores da competitividade das empresas.

PARTE II

CAPÍTULO 4

O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Este capítulo pretende fornecer elementos necessários para uma melhor compreensão e avaliação crítica das mudanças ocorridas com a jornada de trabalho legal brasileira na década de 1990, que se tornou mais flexível e acarretou inegáveis mudanças na organização social.

Para melhor compreendermos a natureza e intensidade da intervenção estatal no âmbito da regulação da jornada pátria, mister se faz uma abordagem sucinta sobre a conformação, estrutura e evolução do sistema nacional de relações de trabalho até os anos 1980, realçando seus traços principais, partindo de uma rápida conceituação sobre o que seria um sistema nacional de relações de trabalho para, em seguida, tratarmos das relações de trabalho na década de 1990 propriamente dita.

4.1. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO

No mundo do trabalho, basicamente três atores interagem de maneira importante, tornando-se protagonistas na divisão de poderes, no equacionamento de forças e na solução de conflitos trabalhistas inerentes ao modo de produção capitalista. São eles: os trabalhadores e os empregadores, pessoalmente ou através de órgãos ou instituições que os representam, e o Estado.

Assim, como assevera Fábria Tuma (1999, p. 140), “a caracterização de um sistema de relações de trabalho passa pela compreensão da forma com que agem e interagem seus atores: trabalhadores, empregadores e o Estado”.

A maneira como esses atores interagem é de fundamental importância, quer para o funcionamento da economia, quer para o funcionamento da sociedade de um dado país, pois “um sistema de relações de trabalho há de ser considerado como um

subsistema analítico de uma sociedade industrial, na mesma esfera lógica que um sistema econômico, considerado também como um subsistema analítico” (Dunlop, 1978).⁶⁰

O professor Cláudio Salvadori Dedecca, em sua obra “Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado” (1999, p. 149-150), ao analisar a formulação teórica sobre o sistema nacional de relações de trabalho proposto por Dunlop diz que, segundo esse autor,

um sistema de relações de trabalho é necessariamente organizado com base em três atores: as organizações de representação das empresas; os trabalhadores e suas formas de organização formal ou informal; e os órgãos de governo. Esses atores e suas hierarquias ou organizações atuam em um ambiente caracterizado por uma organização tecnológica específica, por uma determinada forma de estruturação do trabalho e dos mercados de produtos, por uma certa distribuição do poder na sociedade e pela forma como ela recai sobre os atores e os locais de trabalho. Neste ambiente, os atores interagem negociando, usando e influenciando o poder político e econômico em um processo de estabelecimento de regras que ordenam o sistema de relações de trabalho. Em um sistema relativamente estável, a ideologia ou os conhecimentos comuns partilhados pelos atores ajudam a definir seus papéis e a integrar o sistema como um todo. As mudanças ocorrem em vários contextos, nos atores e em suas hierarquias, nas suas relações e interações, nos conhecimentos partilhados e nas regras que estruturam o sistema. Este aparece, portanto, como de natureza dinâmica, cujas mudanças são explicadas pelas transformações tecnológicas, econômicas e sociais, tendo no processo de negociação entre os atores o mecanismo lubrificante e que avaliza seu funcionamento.

Apesar da visão liberal de Dunlop⁶¹ e de sua extensa e minudente análise e classificação daquilo que entende ser um sistema de relações de trabalho, seu grande mérito reside em reconhecer a importância de um sistema ordenado e regulado que harmonize a convivência entre o capital e o trabalho, em uma sociedade industrial, para que esse sistema seja mais operoso e sinérgico em relação ao desenvolvimento capitalista. Assim, embora distinto do sistema econômico, a existência e o funcionamento de um sistema de relações de trabalho são fundamentais para a lógica do desenvolvimento capitalista.

⁶⁰ Dunlop (1978, p. 28-29) apresenta outros pressupostos de um sistema de relações de trabalho além daquele realçado neste trabalho, matéria também abordada por Dedecca (1999, p. 150-151).

⁶¹ Ressalva feita por Dedecca (1999, p. 160).

Outros autores, como Kochan et al. e Aoki⁶², criticam a existência de um sistema de relações de trabalho institucionalizado, em razão das dificuldades por ele impostas para a adoção imediata de mudanças que favoreçam um aumento de eficiência e de competitividade das empresas, neste novo contexto produtivo.

Esses autores, que defendem uma negociação mais direta e mais descentralizada entre empresas e sindicatos profissionais, criticam a regulação heterônoma, valorizando apenas as normas negociadas e contratadas entre as empresas e os trabalhadores. Tal visão contratualista parece buscar inspiração no modelo japonês de relações de trabalho, desprezando os aspectos socioculturais e políticos que o conformaram.

Entre nós, até mesmo os admiradores do sistema japonês de relações de trabalho, como o economista José Pastore⁶³, não ignoram os aspectos culturais e religiosos ligados ao confucionismo, bem como aqueles sociais e políticos relativos à disciplina imposta para o trabalho, que acabaram estruturando o modelo japonês de relações de trabalho.

Apesar da atual tendência de descentralização das negociações coletivas de trabalho, ignorar a importância das normas heterônomas que sustentam um sistema nacional de relações de trabalho, com maior ou menor intervenção do Estado, seria submeter as relações de trabalho à lógica exclusiva do sistema econômico, do livre mercado, desprezando seu papel de subsistema da organização social, estabelecido no mesmo plano do sistema econômico, segundo a acertada visão de Dunlop.

4.2. RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL ATÉ A DÉCADA DE 1980

Num sentido amplo, pode-se dizer que as relações de trabalho no Brasil têm sua origem histórica coincidente com a abolição da escravidão ocorrida em 1888, pela Lei Áurea, reconhecida como a primeira grande lei social pátria. A partir dessa data, Estado, empregadores e trabalhadores livres passaram a conviver e a se relacionar no plano econômico nacional. É certo que durante muito tempo o Estado brasileiro agiu sob os

⁶² Ibidem, p. 164.

⁶³ Uma exposição mais aprofundada sobre o sistema de relações de trabalho japonês e de outros países asiáticos em comparação com países ocidentais pode ser vista em Pastore (1994, p. 53-80) e Pastore (1995).

influxos do pensamento liberal triunfante, omitindo-se na regulação pública do mercado de trabalho. Porém, tal comportamento omissivo não deixou de significar uma forma da ação estatal, configurada a partir dos arranjos sociais e políticos da época. Entretanto, um sistema nacional de relações de trabalho ordenado, regulado e institucionalizado, da forma preconizada por Dunlop, só começou a surgir no Brasil no início do século XX, com as primeiras leis sindicais, consolidando-se somente na década de 1930.

No ano seguinte à abolição, em 15/11/1889, sobreveio a proclamação da República, a qual contou com a simpatia e engajamento de boa parte da classe econômica dominante da época, constituída pelos proprietários rurais, que souberam defender seus interesses e obstar as mudanças sociais complementares à abolição, essenciais para o progresso socioeconômico do país.

A ausência de uma reforma agrária capaz de fixar o homem no campo, especialmente os novos homens livres que nada possuíam para sobreviver além de sua força de trabalho, foi um fator decisivo para o retarde de uma economia vigorosa e a conseqüente conformação de um “mercado” de trabalho nacional, agravando e aprofundando as diferenças regionais, gerando uma grande massa de trabalhadores desocupados, com forte impacto negativo para a organização da produção nacional.

Como os vícios estruturais do Império não foram solucionados pela República, os problemas não tardaram a se agravar. “A República recebeu intacto, sem solução alguma, o problema do desemprego e da miséria. Logo nos primeiros dias de 1891, a 17 de janeiro, o Marechal Deodoro da Fonseca regulou o trabalho do menor, pelo decreto nº 1.313, embora ineficaz. Por legislação posterior, procurou a República levar organização e segurança econômica ao trabalho do campo e da cidade, pela Lei 979, de 1903, (sindicalização rural, com organização de cooperativas de produção, consumo e crédito), 1.150, de 1904 (institui a caderneta agrícola e confere privilégios para o pagamento de dívida proveniente de salário dos trabalhadores rurais), 1.607, de 1906 (modifica a anterior) e 1.637, de 1907 (regula a sindicalização de tôdas as profissões).”⁶⁴

É fácil imaginar a balbúrdia e a confusão reinantes nessa sociedade que surgia com a República, depois da Abolição. Com a entrada do novo século, os problemas continuavam insolúveis. As greves se sucediam, com as duas principais reivindicações

⁶⁴ Moraes Filho (1971, p. XXXVII-XXXVIII).

da época: **redução da jornada de trabalho e aumento de salário.** (grifei) (MORAES FILHO, 1971, p. XXXIX)

No final do século XIX e início do século XX, com a imigração de mão-de-obra européia para as regiões plantadoras de café no Brasil, o movimento operário contou com a influência de um sindicalismo livre, de inspiração anarquista, deflagrador de várias greves. Porém, foi fortemente reprimido e contido pelo Estado. Embora não se possa dizer que tenha caracterizado um movimento genuíno da classe trabalhadora brasileira, a semente do sindicalismo havia sido fecundada em solo nacional.

Como enfatizou Moraes Filho (1971, p. 96), “a evolução do movimento operário mostra que a greve precede o sindicato: no princípio, porém, o sindicato é quase tão-somente dedicado à preparação da greve. Mas, como se viu na Inglaterra e nos Estados Unidos, essa fase não dura muito”.

A industrialização tardia do país, aliada a problemas estruturais de nosso mercado de trabalho – como a abundância, a desagregação e a baixa qualificação da mão-de-obra existente –, também contribuiu para o demorado afloramento de uma consciência de classe operária, capaz de influir positivamente nas relações de trabalho brasileiras.

O declínio do café, principal cultura de exportação brasileira no início do século XX, e o crescente processo de industrialização do país a partir dos anos 1930, com Getúlio Vargas, aliados à ausência de uma reforma agrária e de uma política agrícola que fixasse o homem no campo, provocaram a acentuada urbanização do país, bem como a conformação de um mercado de trabalho nacional, intensificando-se a produção normativa estatal para regular esse mercado.

Desde 1905, em sua primeira edição de “Apontamentos de Direito Operário”, Evaristo de Moraes destinou o primeiro capítulo para tratar das “Leis do Trabalho” e assim lecionava:

Essas conseqüências iniludíveis e tremendas da *liberdade de trabalho* indicam a necessidade de regular-se, no interesse do trabalhador e sem prejuízo do industrial, as condições em que aquele venderá a este seu esforço consciente. É preciso admitir e legalizar, até as maiores minuciosidades, conforme as indústrias e as circunstâncias do lugar, o *contrato de trabalho*, fixando as três condições: *preço do trabalho ou taxa do salário, duração do trabalho e qualidade do trabalho.*

Para esse fim, os poderes públicos, e em especial o poder legislativo, têm duas maneiras de ação: decretação de leis regulamentadoras do trabalho, e animação, dos sindicatos profissionais, que serão chamados freqüentemente a colaborar com as autoridades; ajudando-lhes a obra colossal da harmonização das forças industriais, em contínua luta. A experiência tem mostrado que, onde o trabalhador isolado sucumbe, é vitorioso o obreiro sindicalizado.⁶⁵

Como bem resume o professor Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 78),

a história do movimento sindical no Brasil é marcada por uma tradição legislativa que se inicia em 1903, com a regulamentação dos sindicatos rurais, em 1907, com a legislação sobre sindicatos urbanos, prosseguiu com a Revolução de 1930 e a incorporação dos sindicatos no Estado considerados, daí por diante, órgãos de colaboração com o poder público e foi apenas formal o princípio da Constituição de 1934 ao declarar que *a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos* não implementado na prática.

A grande depressão que abalou o mundo em 1929 deixou como saldo enormes dificuldades econômicas e uma grande agitação social, no Brasil caracterizada por inúmeras greves, além de abrir caminho para ideologias políticas de extrema direita, que pugnavam por um governo forte, capaz de conter o avanço das ideologias revolucionárias no meio operário, como acontecia na Europa.

No Brasil, “o Estado resolveu adotar uma política de substituição da ideologia dos conflitos pela filosofia da integração das classes trabalhistas e empresariais que, para esse fim, seriam organizadas pelo Estado sob a forma de categorias por ele delimitadas segundo um plano denominado *enquadramento sindical*”.⁶⁶

Em 1930, o governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para administrar sua política trabalhista corporativa, que visava formar um proletariado cooperativo com os propósitos do Estado. No período compreendido entre 1930 e 1937 foram editados diversos regulamentos, decretos e leis, regulando as relações de trabalho e manietando a atividade sindical. A natureza privada dos sindicatos passa a ser discutível a partir dos anos 1930, em razão da extensa legislação pertinente à matéria, que regulava desde sua criação e funcionamento, até sua atuação e custeio.

⁶⁵ Moraes Filho (1971, p. 11-12).

⁶⁶ Nascimento, A.M. (1998, p. 84).

A Constituição Federal de 1934 que, em seu artigo 120 consagrou a *pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos*, representou apenas uma mudança formal, até a forte regulação que sobreveio com a Carta Constitucional de 1937, pois jamais esses princípios foram implantados, na prática.

A nova ordem constitucional de 1937 instituiu de forma cabal o corporativismo entre nós, para regular a ordem econômica, à qual se vinculava a ordem sindical. Dizia seu artigo 140: “A economia da produção será organizada em corporações e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a existência e proteção do Estado, são órgãos e exercem funções delegadas do poder público”.

Em seu artigo 138, ao mesmo tempo em que dizia ser livre a associação profissional ou sindical, afirmava que “somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para a qual foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas do poder público”.

Mas não foram apenas esses os traços autoritários da regulação sindical da época. A greve continuou sendo proibida e considerada nociva à economia e prejudicial aos interesses da Nação. Foi instituído um quadro nacional de atividades e profissões, com o intuito de classificar e agrupar as categorias econômicas e profissionais segundo critérios estatais. Foi autorizada a intervenção legal do Estado nos sindicatos, bem como a cassação da carta de reconhecimento sindical pelo ministro do Trabalho, quando o mesmo deixasse de cumprir ato do presidente da República ou normas das autoridades corporativas atinentes às diretrizes da política econômica. Foi atribuída ao Estado a fixação de regras sobre administração do sindicato, seus órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior. E, por fim, foi prevista a criação da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social. Para o custeio desse sistema sindical corporativo foi criado por lei o “imposto sindical”.⁶⁷

⁶⁷ Nascimento, A.M. (1998, p. 90-95).

A volumosa legislação trabalhista então existente foi consolidada em um único decreto, o Decreto-lei nº 5.453, de 1º/05/1943 que, com pouquíssimas modificações, vigora até hoje, apesar das inúmeras críticas que lhe são dirigidas, sendo a mais comum delas aquela que lhe atribui uma certa natureza fascista por ser cópia da *Carta Del Lavoro* italiana.⁶⁸ Corporativista pode ser, mas fascista é termo forte, injusto e inadequado para qualificar uma legislação que vigora há tanto tempo e que sobreviveu a governos ditatoriais e democratas, com modificações pontuais, apenas.

Merece registro o fato de a Constituição Federal de 1946 ter reconhecido o direito de greve, porém, a manutenção do sistema corporativo da organização sindical, bem como a minuciosa legislação regulamentar do direito de greve (Decreto-lei nº 9.070/46) nem sempre observada pelos sindicatos, além da posterior proibição da greve nas atividades essenciais (Decreto-lei nº 1.632/78), dificultaram o uso desse recurso.

⁶⁸ Merece registro a resposta dada por Süsskind (2003, p. 6), ao ser indagado se concordava com a afirmação de que a CLT era uma cópia da Carta del Lavoro: “Quando falam que a CLT é uma cópia da Carta del Lavoro, tal afirmação é feita por quem nunca leu a Carta del Lavoro. Ela tem parte de educação, educação obreira, lazeres obreiros e direitos do trabalho. São onze pontos atinentes do Direito do Trabalho. E essas posições preceituam: é assegurada ao trabalhador a duração de 48h por semana, um descanso semanal preferencialmente aos domingos, um repouso anual remunerado, uma indenização na despedida sem justa causa, etc. Bem, isso tudo já existia no direito comparado. Havia duas normas, que tiveram mais ênfase, porque a legislação brasileira correspondia a ela. Primeiro foi a unidade sindical compulsória, quer dizer, o monopólio da representação da categoria, pelo sindicato, com registro no Ministério do Trabalho. O artigo correspondente da Carta de Lavoro é similar ao que foi inserido na Constituição de 1937. Vale a pena frisar que a unidade sindical compulsória com registro no Ministério do Trabalho não nasceu com a Constituição de 1937. Ela está na primeira lei sindical do governo Getúlio Vargas, de março de 1931. E esse decreto legislativo foi criado na gestão de Lindolfo Collor, que não era fascista, e foi feito por uma comissão composta por três grandes juristas de esquerda: Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta e Agripino Nazaré. Então eu pergunto, será que esses três juristas de esquerda copiaram a Carta de Lavoro ou copiaram o regime soviético, que também, desde 1917, é da unidade sindical compulsória com registro no Ministério do Trabalho? Porque Lênin, em 1917, adotou um sistema de monopólio sindical até mais rígido que o fascismo, por isso os dirigentes da Central Sindical eram designados pelo Komitern. A meu ver, eles se inspiraram na União Soviética e não no fascismo. A segunda disposição que também suscita crítica de que foi uma cópia da Carta del Lavoro é o Poder Normativo. A Carta del Lavoro estabelecia o Poder Normativo da magistratura do trabalho italiano. Mas acontece que o Poder Normativo começou na Nova Zelândia, em 1903, e depois passou para a Austrália, México (onde até hoje vigora), Turquia e etc. Hoje, nem todos que o adotaram o mantêm. Mas a verdade é que estava na Carta del Lavoro, mas não foi uma invenção fascista. De maneira que a maioria dos que dizem ser a CLT uma cópia da Carta del Lavoro, nunca a leram. Na realidade, as fontes materiais da CLT foram, em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da *Encíclica Rerum Novarum*, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado Rui Azevedo Sodré, que era o secretário da OAB. A segunda fonte foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira foi a *Encíclica Rerum Novarum* e, finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho”.

Entretanto, se a forte regulação estatal pouco evoluiu até a Constituição Federal de 1988, o mesmo não se pode dizer do movimento social, que, revivificado pelas transformações políticas e econômicas ocorridas no país, marcadas pelo acelerado processo de industrialização ocorrido a partir da década de 1950 no governo do presidente Juscelino Kubitschek, deu origem a novos atores sociais, com nova pauta de reivindicações, entre as quais um novo padrão de desenvolvimento nacional, bem como uma nova estrutura sindical, seguido de novo modelo de relações de trabalho. No período de 1960 a 1964 cresceram as tensões sociais e a mobilização dos novos atores que clamavam por mudanças políticas e também sociais.⁶⁹

A solução autoritária do golpe militar de 1964 acabou sufocando os anseios de mudanças nas relações de trabalho no Brasil, que foram postergadas até meados da década de 1970, quando o movimento sindical se engajou em batalhas para a recomposição dos salários, corroídos pela inflação.

As características autoritárias e corporativas do sistema de relações de trabalho brasileiro passaram a ser questionadas a partir de meados da década de 1970, emergindo no seio do movimento sindical um desejo de reestruturação do modelo vigente, mais próximo da liberdade e autonomia sindical.

“Uma agenda mais agressiva é adotada pelo movimento sindical a partir de 1978-79, onde as questões da reorganização da estrutura sindical, da implementação da negociação coletiva e da democratização das relações de trabalho com a implantação das comissões de fábrica caracterizaram a ação política dos trabalhadores.”⁷⁰

Entretanto, as mudanças no cenário macroeconômico provocadas pelos países centrais, que levaram ao encarecimento do dinheiro e a um brutal aumento dos juros no mercado internacional, culminaram com a crise do endividamento externo dos países do Terceiro Mundo, trazendo enormes dificuldades de financiamento para a economia nacional.

A recessão econômica do início dos anos 1980, o arrocho salarial, o desemprego e o forte processo inflacionário foram fatores que direcionaram o movimento

⁶⁹ Dedecca (1998b, p. 178).

⁷⁰ Dedecca (1998a, p. 168).

sindical para as batalhas de recomposição salarial, retardando uma vez mais a agenda de mudanças no sistema de relações de trabalho.

Alguns avanços em concreto foram conseguidos na década de 1980, como a eliminação, por parte do Ministério do Trabalho, da exigência de atestados de residência e de bons antecedentes para os candidatos a cargos de direção sindical (1980); a concessão de maior autonomia para que os sindicatos administrassem seus recursos financeiros, desde que seus orçamentos fossem submetidos à aprovação da assembléia da respectiva categoria (1983); bem como a permissão para que os sindicatos elaborassem seus próprios estatutos, desde que aprovados em assembléia geral (1984).⁷¹

No final do governo Figueiredo, a Câmara Federal aprovou, ainda, a ratificação da Convenção 87 da OIT, que fora assinada pelo Brasil em 1949 e que continuava em tramitação no Congresso Nacional. Condicionada à aprovação definitiva pelo Senado, que até hoje não ocorreu, tal decisão implicaria o fim dos monopólios da representação e da arrecadação e tornaria possível o pluralismo sindical – o que despertou a reação de várias entidades patronais e de trabalhadores e levou o ministro do Trabalho, Murillo Macedo, a garantir que não haveria qualquer reforma da legislação sindical sem uma consulta prévia aos interessados. (OLIVEIRA, 2002, p. 284)

De avanço, ainda, na organização sindical brasileira, merecem registros a criação das centrais sindicais a partir de 1983 e o surgimento de algumas comissões de fábrica na região do ABC, como representações sindicais no interior da empresa.

Apesar do fraco desempenho da economia brasileira na década de 1980, é nela que se consolida o poder político do movimento sindical, constatando-se uma ampliação das negociações coletivas de trabalho, além de um aumento da taxa de sindicalização e do número de greves, com um início da participação institucional dos sindicatos na gestão política do Estado.

Todavia, o governo Sarney, com os sucessivos problemas econômicos enfrentados, não reuniu condições para levar adiante qualquer reforma significativa no sistema de relações de trabalho brasileiro, que voltaria a ser discutido por ocasião da Assembléia Nacional Constituinte.

No foro constituinte, os parlamentares decidiram encaminhar a discussão sobre o sistema de relações de trabalho em suas comissões e subcomissões temáticas,

⁷¹ Oliveira (2002, p. 283).

emergindo diversas posições teóricas moldadas pelas diversas composições de interesses. De um lado, aglutinavam-se os partidos e parlamentares que prestigiavam a unicidade sindical, a manutenção das contribuições sindicais compulsórias, a estrutura sindical, bem como o poder normativo da Justiça do Trabalho, porém, com um controle estatal mais tênue sobre a gestão dos sindicatos; e de outro, os defensores da liberdade e autonomia sindical.

O processo constituinte depurou as posições contrapostas e “o resultado do debate constitucional foi francamente favorável à eliminação dos mecanismos de intervenção na vida política e administrativa dos sindicatos e à preservação dos fundamentos do modelo sindical oficial, refletindo uma coalizão de interesses na qual estava representada a maioria das federações e confederações, patronais e de trabalhadores, a USI e a CGT, incluindo aí as lideranças emergentes do *sindicalismo de resultados*. A CUT – que defendia um regime de liberdade sindical com base em uma extensa legislação de sustento –, foi isolada e sofreu uma derrota, mas seus próprios dirigentes reconheceram o pouco empenho da central nessa matéria” (OLIVEIRA, 2002, p. 288-289).

A Constituição Federal de 1988, ao contrário da tendência desreguladora e flexibilizadora que já imperava nos países de economia avançada, numa demonstração de força política da classe trabalhadora, elevou à categoria de direitos sociais importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos, albergados em seus artigos 7 a 11, os quais não cabe aqui enunciar.

Entretanto, a nova carta política, atendendo aos apelos conservadores dos empresários e de parte expressiva do movimento sindical, ao mesmo tempo em que consagrou a liberdade sindical, deixou intocada a unicidade sindical por categoria na base territorial mínima equivalente à área de um município, manteve e ampliou as contribuições sindicais pecuniárias compulsórias, bem como manteve intocado o poder normativo da Justiça do Trabalho, fatores que limitam a eficácia do processo de negociação coletiva entre os atores sociais.

Como leciona Oliveira (2000, p. 290) “quase todos que analisaram este assunto concordam que a Constituição de 1988 conjugou alguns preceitos de inspiração liberal com fundamentos típicos de um ordenamento de inspiração corporativista, dando lugar ao que se convencionou chamar de um *sistema híbrido*, cheio de incoerências e contradições”.

Em resumo, se por um lado a Constituição Federal de 1988 trouxe significativos avanços para as relações de trabalho no Brasil, por outro, pecou pela timidez com que reestruturou as relações de trabalho, em especial o movimento sindical, mantendo intactos mecanismos que desestimulam a negociação coletiva e a atividade sindical.

Como visto, as relações de trabalho no Brasil sempre foram marcadas pela forte ausência ou presença do Estado. Até o início do século passado o Estado brasileiro manteve-se praticamente ausente das relações entre trabalhadores e empregadores, em uma atitude liberal típica do momento histórico e político da época, caracterizada por seu comportamento omissivo. Com o avanço da industrialização, especialmente a partir da década de 1930, o Estado altera seu comportamento passando a interferir ativamente nas relações de trabalho, encarregando-se de organizar, legalizar e custear o movimento sindical, avocando a si a solução de conflitos coletivos e individuais de trabalho.

4.3. RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1990

A década de 1990 inicia marcada pelo resultado da eleição direta à Presidência da República de 1989, que elegeu como chefe de Estado e de Governo Fernando Collor de Mello, lídimo representante de parcela conservadora da sociedade brasileira. Assim, não tardaram a chegar ao Brasil as mudanças econômicas já presenciadas nos países de capitalismo central, cujos pressupostos básicos eram a diminuição da participação do Estado na economia, a abertura e a desregulamentação dos mercados, com vistas à constituição e desenvolvimento de um mercado financeiro alinhado com os países capitalistas do mundo desenvolvido, capaz de eleger e direcionar os investimentos mais lucrativos e, portanto, mais eficientes e adequados, segundo a lógica do capital.

As mudanças de paradigmas de conformação e atuação do Estado em relação à economia trouxeram mudanças significativas para a sociedade brasileira, em especial para as relações de trabalho, com forte impacto na dinâmica do movimento sindical na década de 1990.

Como enfatiza Oliveira (2002, p. 296), “o ajuste conservador, pautado pelas regras do Consenso de Washington, também começou a ser sentido no plano das relações de trabalho”.

Mudou o sistema de crenças em relação ao Estado. Fortes e novos questionamentos surgiram em relação ao seu papel perante os problemas sociais e econômicos, ao seu tamanho e, principalmente, ao tamanho de seus gastos, acarretando profundas mudanças na definição do espaço público-privado, com reflexos decisivos para o campo das políticas públicas.⁷² Era a contra-revolução liberal que ganhava espaço no cenário político nacional.

No âmbito das relações de trabalho brasileiras, tais mudanças foram internalizadas como imperativo de flexibilização e desregulamentação das relações laborais, com forte apelo à negociação coletiva direta entre empresas e empregados ou seus respectivos sindicatos.

Logo em 1991, o governo encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 821/91, que

dispunha sobre organização sindical e negociação coletiva, pretendendo regulamentar o artigo 8º da Constituição Federal. Esse projeto atribuía poder ao Ministério do Trabalho e Previdência Social para o reconhecimento do sindicato como representante legal da categoria, para dirimir controvérsias sobre enquadramento e para baixar instruções sobre representatividade sindical. Previa, ainda, a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas, diretamente ou por credenciamento específico; a determinação pela Justiça do Trabalho do retorno à negociação, em qualquer tempo, quando não fossem considerados esgotados os esforços de autocomposição de interesses; a possibilidade de flexibilizar direitos por meio de negociação coletiva e de substituir o contrato individual pelo contrato coletivo flexibilizado; a limitação de vigência dos instrumentos normativos até seis meses após o seu vencimento; a regulamentação da representação na empresa por meio de convenção ou acordo coletivo e a limitação de suas atribuições à implementação da PLR; a aquiescência do trabalhador, manifestada perante a empresa, para o desconto de contribuição sindical; a restrição do papel do sindicato como substituto processual; a limitação de garantia de emprego ao número de 24 diretores sindicais; e a aplicação de multas por condutas obstativas à negociação coletiva (OLIVEIRA, 2002, p. 296-297).

⁷² Para uma melhor compreensão e análise sobre o tema políticas públicas, vide Müller (1990).

Siqueira Neto (1996, p. 232) lembra que “a iniciativa legislativa do Poder Executivo, incorporando o também difuso e confuso discurso da *modernidade*, visava promover o controle dos sindicatos (proibidos pela Constituição), pulverizar negociações coletivas, exclusivamente, por locais de trabalho e flexibilizar direitos. Não obstante tentada, a substituição ao projeto e as sugestões apresentadas por uma das Centrais Sindicais (CUT) não conseguiram apresentar uma alternativa legislativa capaz de neutralizar o intento inicial do Poder Executivo”.

Mencionado projeto foi desmembrado em dois e alterado pelo próprio governo e, mesmo assim, ambos foram rejeitados pela comissão de trabalho, administração e serviço público da Câmara Federal, que apresentou dois substitutivos que praticamente o desfiguraram. Tais fatos, somados ao processo de *impeachment* do presidente Collor levaram ao abandono do projeto e substitutivos em trâmite na Câmara Federal, fazendo com que o Poder Executivo nomeasse, em junho de 1992, uma Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, com o intuito de revitalizar as propostas contidas no mencionado Projeto de Lei nº 821/91.

O trabalho da mencionada comissão foi concluído já no governo do presidente Itamar Franco, após o *impeachment* de Collor de Mello, em novembro de 1992, ocasião em que o ministro do Trabalho da época já sinalizava para a adoção do contrato coletivo e um profundo debate sobre as relações de trabalho.

No dizer de Siqueira Neto (1996, p. 234), “a congregação dos princípios e normas destacados dos Anteprojetos de Relações Coletivas e Individuais do Trabalho demonstra de maneira incontestável a continuidade da idéia meramente desregulamentadora do antigo Projeto de Lei nº 821”.

Seguiu-se um longo debate sobre relações de trabalho e contrato coletivo a partir do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, realizado entre os meses de setembro e dezembro de 1993, nas diversas regiões do país, culminando com um documento final elaborado pelo conclave sindical que, ao reconhecer o caráter corporativista e ultrapassado do sistema de relações de trabalho brasileiro, indicou em seus parágrafos 5º e 6º, a necessidade:

- a) da negociação entre as partes sem a interferência compulsória de terceiros, inclusive do setor público;

- b) de espaços para o exercício da negociação de formas alternativas e aplicação de normas sem a desregulamentação do direito;
- c) da manutenção da competência da Justiça do Trabalho para julgamento dos dissídios coletivos de natureza jurídica;
- d) de que os conflitos de interesses e dissídios coletivos de natureza econômica somente sejam examinados pela Justiça do Trabalho mediante provocação das partes de comum acordo, sendo a decisão proferida de caráter irrecorrível;
- e) de que as normas coletivas permaneçam em vigor até que as posteriores as renovem, alterem ou suprimam;
- f) de que a competência da Justiça do Trabalho no julgamento de conflitos de natureza jurídica também se estenda ao setor público;
- g) de adoção dos princípios de plena liberdade sindical e direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho;
- h) de adoção de normas eficazes de cumprimento das regras acordadas entre as partes com o necessário aparelhamento do Ministério do Trabalho, no sentido de estimular e sustentar o efeito da livre negociação e o conseqüente compromisso com a aplicação do objetivo negociado;
- i) de um período de transição entre o sistema atual e o modelo moderno e democrático de relações de trabalho que se pretende construir.⁷³

O aparente consenso manifestado no documento acima transcrito não chegou a se traduzir na sonhada reforma do sistema de relações de trabalho nacional e a evolução dos debates evidenciou os diferentes objetivos das propostas existentes que “visavam ora a adoção de novos instrumentos de representação coletiva e de contratação articulada, ora a desregulamentação e o aumento da flexibilidade das relações de trabalho, ora a simples preservação do sistema de relações de trabalho” (OLIVEIRA, 2002, p. 306).

Sobreveio o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso que, praticamente, abandonou o diálogo institucional sobre a reforma do sistema nacional de relações de trabalho e submeteu tal debate aos ditames da política econômica neoliberal então em curso, buscando reformas trabalhistas pontuais, elegendo políticas de formação profissional como foco das atenções do governo, com um discurso que imputava aos trabalhadores a culpa pelo desemprego, já que lhes faltava capacitação profissional para enfrentar o *novo mercado de trabalho*.

⁷³ Apud Siqueira Neto (1996, p. 237-238).

Sob o governo FHC a política trabalhista esteve, de início, subordinada à busca da estabilidade econômica. Tratava-se de conter a qualquer custo as demandas salariais e de minar as pressões sindicais, além de ampliar a flexibilidade das condições de contratação, remuneração e uso da força de trabalho. (OLIVEIRA, 2002, p. 309)

Uma das primeiras medidas do novo governo, vinculada ao Plano Real de estabilidade econômica, foi a proibição de negociações coletivas que previssem mecanismos de correção salarial automática, com base em índices de preço, ou que concedessem aumentos de produtividade desvinculados de parâmetros objetivos, em qualquer hipótese, com deduções de eventuais aumentos concedidos anteriormente à data-base.⁷⁴

A partir daí, o governo passou a regular questões trabalhistas através de Medidas Provisórias, sem prévia discussão ou debate com os atores sociais envolvidos, valendo-se de arranjos políticos baseados em interesses de grupos e partidos políticos para conseguir as mudanças propostas, alinhadas com a política econômica nacional.

No fim do primeiro mandato do presidente Fernando Henrique, em 1998, o governo adotou uma série de medidas visando conferir maior flexibilidade às relações trabalhistas, atingindo duramente a regulação da duração do trabalho, como veremos no Capítulo 6, mais adiante. Em um cenário de crescimento econômico baixo e desemprego crescente, o governo apostou na flexibilização e precarização das relações de trabalho como política geradora de novos postos de trabalho.

O governo chegou a apresentar uma proposta de emenda constitucional para modificar alguns pontos dos artigos 8º, 111 e 114 da Constituição Federal, através da PEC 623/98, todavia, pontos como a filiação sindical facultativa e a falta de clareza sobre uma legislação sindical de sustento que garantisse o direito de greve, a organização sindical no local de trabalho, o acesso às informações da empresa, a estabilidade aos dirigentes sindicais, entre outras matérias, provocaram reações de resistência dos atores sociais e certo recuo do governo no tocante à reforma trabalhista.

O segundo governo do presidente Fernando Henrique iniciou com uma forte crise cambial que levou a uma maxidesvalorização da moeda e à adoção do câmbio flutuante, continuando a figurar o ajuste fiscal e o controle da inflação como alvos principais das políticas do governo.

⁷⁴ Tais mudanças foram introduzidas pela Medida Provisória nº 1.053, de 30/06/1995.

A gravidade da crise econômica e social limitou o campo de manobra do governo para implementar mudanças impopulares que restringissem direitos dos trabalhadores, enfraquecendo a agenda oficial de reformas, deixando de ser a reforma trabalhista prioritária. “Isso não significou o abandono das propostas governamentais – elas apenas foram adiadas ou incluídas no rol do que o governo passou a chamar de *a segunda geração de reformas*, a ser posta em prática por um novo governo conservador. A partir daí, foram sancionadas apenas algumas leis que já estavam em tramitação no Congresso e que faziam parte do Pacote Trabalhista de 1998.” (OLIVEIRA, 2002, p. 327)

São desse período as seguintes alterações legislativas: a) a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho (Emenda Constitucional nº 24, de 09/12/1999); b) a criação das comissões de conciliação prévia (Lei nº 9.958, de 12/01/2000); c) a criação do procedimento sumaríssimo no processo trabalhista (Lei nº 9.957, de 12/01/2000).

No fim do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso ocorreu a última tentativa de mudar de maneira pontual, mas significativa, a regulação do trabalho no Brasil, sem mexer no sistema sindical; o governo propôs a alteração do artigo 618 da CLT, para que o “negociado” prevalecesse sobre o “legislado” na esperança de que o exercício dos direitos sociais insculpidos no artigo 7º da Constituição Federal e daqueles direitos trabalhistas regulados pela CLT pudesse ser amplamente flexibilizado pelas negociações coletivas de trabalho.

Se por um lado o governo não conseguiu a aprovação de uma regulação que privilegiasse o “negociado” sobre o “legislado”, por outro lado seus efeitos foram sentidos nas negociações coletivas e em alguns julgados trabalhistas, não conseguindo o movimento sindical refrear essa tendência que, de forma ilegal, vem se implantando no país.

O governo do presidente Fernando Henrique Cardoso não só abandonou o debate e a discussão institucional sobre a reforma trabalhista, incluída a das relações de trabalho, como lançou mão de reformas legislativas pontuais para flexibilizar direitos, além de incentivar interpretações jurídicas favoráveis à prevalência do “negociado” sobre o “legislado”, especialmente a partir dos incisos XXVI, VI, XIII e XIV da Constituição Federal.

Em vez de o Estado brasileiro procurar realizar uma ampla reforma no sistema de relações de trabalho nacional, especialmente no sistema sindical, para viabilizar um campo de negociação coletiva mais equilibrado e propício ao entendimento, preferiu realizar reformas pontuais na legislação trabalhista, em grande parte através da introdução de formas mais flexíveis de contratação, de estruturação da jornada e de remuneração, via negociação coletiva descentralizada, sem tocar na estrutura e nos mecanismos de atuação sindical.

O perfil das reformas trabalhistas da década de 1990, aliado ao fraco desempenho da economia brasileira com um índice crescente de desemprego, resultou na fragilização do movimento sindical, com reflexos diretos na forma e conteúdo das negociações coletivas, merecendo registro o crescente número de negociações descentralizadas para temas como participação nos lucros e flexibilização da jornada, entre outros.

No grupo de cláusulas referentes às questões sindicais, é nítida a dificuldade de negociação de mecanismos que visem atenuar o desequilíbrio entre as partes nas relações trabalhistas, sendo praticamente ausentes cláusulas que se reportem à organização dos trabalhadores no local de trabalho e ao acesso dos sindicatos às informações da empresa.⁷⁵

Esse quadro de desequilíbrio de forças nas relações de trabalho brasileiras iria facilitar importantes alterações na regulação da jornada laboral, ocorridas na década de 1990, como será visto mais adiante.

⁷⁵ Pesquisa Dieese nº 15, p. 59.

CAPÍTULO 5

A REGULAÇÃO PÚBLICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo identificaremos as principais características e comportamentos da jornada de trabalho legal brasileira, buscando demonstrar sua estrutura, evolução, movimento e, principalmente, os pontos de flexibilidade, num contexto onde o Estado sempre desempenhou um papel fundamental. Aliás, como já demonstrado acima, não foi só no Brasil que a regulação jurídica estatal desempenhou um papel fundamental na estruturação da jornada de trabalho, sendo este um lugar comum em quase todo o mundo industrializado.

Interessante observarmos o comportamento da jornada legal no Brasil, em cotejo com o sistema nacional de relações de trabalho e seu momento histórico, desempenho da economia e convicções políticas dominantes, pois ela tanto pode favorecer a massa de assalariados e o crescimento do emprego, como a produção e a competitividade industrial, ou ambos, dependendo da maneira como é estruturada.

A investigação que será empreendida neste capítulo tem o intuito de desnudar a regulação pública da jornada de trabalho padrão brasileira, desde sua origem até o momento atual, com ênfase para as mudanças significativas ocorridas na década de 1990, de forma a auxiliar no debate contemporâneo sobre sua flexibilização, às vésperas da reforma trabalhista que se anuncia para o nosso país. Isso porque é bastante comum na literatura econômica especializada encontrarmos críticas à regulação pública da jornada brasileira, considerada ultrapassada e rígida para os novos parâmetros da organização produtiva. Economistas, sociólogos e juristas que se posicionam de forma contrária a tais críticas, muitas vezes são considerados ultrapassados e radicais, perante as sedutoras e inconsistentes teorias liberais que pregam o afastamento do Estado da economia e, em especial, do mercado de trabalho.

Quem está com a razão? Será a regulação pública da duração do trabalho brasileira realmente rígida e obsoleta, dificultando a criação de novos empregos? São necessárias mudanças flexibilizadoras? Quais? Ou, ao contrário, a regulação pública do tema em questão apresenta pontos de flexibilidade suficientes para atender à nova

organização produtiva? O trabalhador está protegido ou desprotegido com a nova regulação pública implementada a partir da década de 1990? Tal regulação favorece ou desfavorece a criação de novos empregos? E a manutenção dos atuais?

5.1. CARACTERÍSTICAS

Assim como no modelo francês, a regulação da jornada de trabalho no Brasil encontra-se estruturada com base em duas grandes fontes: a) no contrato privado, individual ou coletivo, portanto, de origem autônoma, de um lado; b) nas normas estatais, de origem heterônoma, de outro. Tais fontes normativas se interagem de forma mais ou menos intensa, de conformidade com o momento histórico analisado, ficando a cargo do Estado a normatização de fundo estruturante da jornada de trabalho, cabendo às partes a regulação contratual referente apenas ao espaço permitido pela legislação estatal, em tese.⁷⁶

Analogamente ao ocorrido em países industrializados no século XIX, o Estado brasileiro começou a interferir na regulação da jornada de trabalho para proteger menores e mulheres contra os abusos do capital, bem como para preservar a reprodução da força de trabalho nacional, considerada essencial para a concretização dos objetivos pátrios.

Desde o início dessa regulação estatal, ficou clara a preocupação do legislador em proteger a reprodução da força de trabalho nacional, como se pode observar pelos motivos expressos no Decreto nº 1.313, de 17/01/1891, que regulamenta o trabalho de menores na indústria da Capital Federal, entre os quais estava o de “impedir que, com prejuízo próprio e da prosperidade futura da pátria”, tais menores fossem explorados e sacrificados pelos excessos da atividade capitalista então incipiente em nosso país.

A partir da primeira metade do século XX, especialmente com o início da industrialização getulista, o Estado brasileiro iniciou um processo de regulamentação crescente da jornada de trabalho, porém de forma setorial, priorizando os setores mais organizados da sociedade detentores de um poder maior de vocalização de suas demandas junto ao cenário político nacional. A partir da Carta Magna de 1934, a regulação pública

⁷⁶ Em tese, porque hoje se discute a prevalência do negociado sobre o legislado no direito brasileiro e, embora ainda não haja uma norma estatal nesse sentido, muitos julgados já flexibilizaram a aplicação da regulação pública sobre o trabalho, reconhecendo a prevalência da negociação coletiva sobre texto expresso de lei. A título de exemplo, citamos o Enunciado 349 do C. TST.

sobre a duração do trabalho ganhou foro constitucional, passando a figurar com maior ou menor intensidade em todas as constituições que se seguiram.

De uma maneira geral, a regulação estatal preocupou-se em estabelecer uma jornada de trabalho padrão, contendo uma duração máxima de oito horas diárias, um intervalo mínimo para descanso e refeição (descanso intrajornada), um descanso mínimo entre duas jornadas consecutivas (descanso entrejornadas), estabelecendo um descanso semanal, preferencialmente aos domingos, bem como parâmetros definidos sobre o que se deveria entender por jornada diurna e por jornada noturna. Além disso, sempre facultou o trabalho por turnos e restringiu o trabalho noturno para serviços em condições insalubres, para mulheres e menores.

Outro ponto marcante na regulação heterônoma da jornada laboral brasileira é que, desde o início, a mesma foi pródiga com as exceções à jornada padrão, facultando seu excedimento de forma regular ou excepcional, em inúmeros casos, mediante o pagamento simples ou majorado de horas suplementares, dependendo dos termos da negociação coletiva, da lei, bem como do motivo da extrapolação.

No contexto socioeconômico em que tal regulação se deu é possível concluir que o legislador, ao mesmo tempo em que se preocupou em proteger a saúde do trabalhador com uma jornada diária padrão limitada e estruturada, também criou exceções voltadas a proteger a produção contra riscos de interrupções inesperadas e indesejadas, bem como contra eventuais aumentos em seu volume.

Desde o início, ainda, a legislação previa a fiscalização estatal para o efetivo cumprimento das normas atinentes à jornada de trabalho, prevendo multas pecuniárias, aplicadas a partir de inspeções da fiscalização no local de trabalho, porém, com um sistema de defesas e recursos administrativos que poderiam subir para a apreciação final do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, em casos de discordância da empresa autuada, o que sempre comprometeu sua eficácia punitiva.

A legislação esparsa relativa à jornada de trabalho que se foi formando na década de 1930 culminou com uma regulamentação geral em 1940, embora com o resguardo de algumas leis especiais e, posteriormente, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, resultou em seu Capítulo II, do Título II, nominado “da duração do trabalho”, contendo 19 artigos, numerados de 57 a 75.

Já no Título III da CLT, foi inserido o Capítulo I, que trata “das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho” de alguns tipos de trabalhadores, emanação da legislação esparsa setorial desenvolvida na década de 1930.

5.2. EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO LEGAL NO BRASIL

A regulação pública da jornada de trabalho brasileira, tal qual hoje a conhecemos, pode ser considerada fruto do processo de industrialização restringida ocorrido no país a partir da década de 1930,⁷⁷ que deu origem a movimentos sociais importantes de trabalhadores, fortalecidos pela experiência internacional triunfante, que desde 1919 já contava com a Organização Internacional do Trabalho.

A doutrina jurídica consultada⁷⁸ aponta o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que regulou o trabalho do menor, como marco inicial da regulação estatal sobre a jornada de trabalho no Brasil. Entretanto, Moraes Filho (1971, p. XXXVII) ressalta a ineficácia desse diploma legal.

O país vivia sua primeira experiência republicana, quando o “Generalíssimo Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brazil, atendendo à conveniência e necessidade de regularizar o trabalho e as condições dos menores empregados em avultado número de fábricas existentes na Capital Federal, a fim de impedir que, com prejuízo próprio e da prosperidade futura da pátria...”,⁷⁹ fossem sacrificadas milhares de crianças, decretou o limite máximo de sete horas não consecutivas de trabalho por dia, para menores do sexo feminino entre 12 e 15 anos e do sexo masculino entre 12 e 14 anos, elastecendo esse limite para nove horas

⁷⁷ Mello, J.M.C. (1998, p. 102-130), analisando a formação o capitalismo tardio brasileiro, procede a uma interessante divisão dos ciclos de formação e desenvolvimento do capital industrial em nosso país, da seguinte forma: a) de 1888 a 1933, época de nascimento e consolidação do capital industrial; b) de 1933 a 1955, época denominada de industrialização restringida, onde apesar de a dinâmica da acumulação basear-se na expansão industrial, as bases técnicas e financeiras são insuficientes para a implantação do núcleo fundamental da indústria de bens de produção, que permitiria à capacidade produtiva crescer adiante da demanda, autodeterminando o processo de desenvolvimento industrial; c) de 1956 a 1961, época de industrialização pesada, marcada pelo crescimento acelerado da capacidade produtiva do setor de bens de produção e do setor de bens duráveis de consumo antes de qualquer expansão previsível de seus mercados.

⁷⁸ Neste sentido: Sússekind (1991, p. 705) e Nascimento, S.A.C.M. (2002, p. 28).

⁷⁹ Redação original da parte introdutória do Decreto 1.313, de 17/01/1891.

não consecutivas, para menores do sexo masculino entre 14 e 15 anos, em todos os casos, com o limite de quatro horas de trabalho contínuo (DECRETO 1.313/1891, art. 4º).

O mesmo decreto acima mencionado, em seu artigo 5º, proibiu a execução de qualquer trabalho, entre eles o de limpeza das oficinas, aos domingos e dias de festa nacional, assim como o trabalho realizado entre 6 horas da tarde e 6 horas da manhã, em qualquer dia, para menores de ambos os sexos, com menos de 15 anos.

Como já foi dito antes, a preocupação estatal com a regulação da duração do trabalho no Brasil, a exemplo do que ocorreu nos países industrializados da época, citando-se como exemplo a Inglaterra e a França, teve como critérios distintivos a idade e o sexo, denotando uma preocupação de caráter sanitário ligada à reprodução da força de trabalho nacional. Além disso, o decreto em comento instituiu uma fiscalização permanente voltada a todos os estabelecimentos fabris que empregassem menores, a cargo de um inspetor-geral subordinado ao ministro do Interior da época, prevendo sanções pecuniárias para o seu descumprimento, já naquela época com recurso administrativo para o ministro do Interior.

A regulação pública da jornada padrão de trabalho só ganhou foro constitucional com a Carta de 1934, pois anteriormente a ela a Constituição do Império de 1824 e a primeira Constituição Republicana de 1891 não demonstraram qualquer preocupação com essa matéria e nem com qualquer outra relacionada ao trabalho humano, além de assegurar a hegemonia dos contratos e a liberdade de trabalho, em um país marcado e ressentido pela escravidão, abolida, tardiamente, em 1888. De fato, a primeira dispôs em seu último título e artigo sobre a inviolabilidade dos direitos civis e políticos dos cidadãos, alicerçados na liberdade, segurança individual e propriedade, garantidos, entre outros meios, pela ausência de proibição de qualquer gênero de trabalho, cultura, indústria ou comércio, desde que não se opusessem aos costumes públicos, à segurança e à saúde dos cidadãos, abolindo as corporações de ofícios, seus juízes, escrivães e mestres. Já a segunda, apenas garantiu aos cidadãos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, entre outras maneiras, garantindo o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

No tocante à legislação infraconstitucional sobre a duração do trabalho, a década de 1930 marcou o crescimento da regulação pública respectiva, através de leis

esparsas, e somente a partir de meados da década de 40 do século passado é que essa matéria passou a ser regulada de forma genérica para a grande maioria das atividades privadas urbanas.

Para melhor compreendermos a estrutura da regulação estatal sobre a duração do trabalho no Brasil, especialmente sobre a jornada legal padrão que se foi constituindo, timidamente, desde o início da República, com sua posterior migração para os textos constitucionais, mister se faz observarmos as estreitas relações existentes entre economia, trabalho e Estado no mundo capitalista e transportarmos essas reflexões para o contexto da regulação heterônoma nacional relacionada à matéria em estudo.

A experiência histórica está a demonstrar que economia, trabalho e direito formaram uma tríade indissociável a partir do século XVIII, com o início do capitalismo industrial e, desde então, capitalistas, trabalhadores e Estado discutem a medida exata e ideal de participação de cada um na organização social, pois desse equilíbrio dependem a prosperidade, a dignidade e a harmonia de uma nação. E essa imbricação entre esses três diferentes atores sociais está à base do surgimento do próprio direito do trabalho, como já visto no Capítulo 1 desta obra.

Com a regulação pública pertinente à jornada de trabalho não foi diferente e mencionado relacionamento pode ser sentido através do ordenamento constitucional brasileiro, a partir da Carta Política de 1934, que, no capítulo destinado ao regramento da ordem econômica e social, dispôs que a legislação asseguraria trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; repouso semanal, preferencialmente aos domingos; férias anuais remuneradas; e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 124, § 1º, letras “c”, “e”, “f” e “j”, respectivamente).

A Constituição Federal de 1937, no capítulo destinado ao regramento da ordem econômica, dispôs que a legislação trabalhista observaria alguns preceitos que elencou, entre os quais, os contratos coletivos concluídos por associações legalmente reconhecidas de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas; o repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; as férias anuais remuneradas; o dia de trabalho

de oito horas, que poderá ser reduzido e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei; e a retribuição ao trabalho noturno, superior ao diurno, exceto nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos (art. 137, letras “a”, “d”, “e”, “i”, e “j”, respectivamente).

Por sua vez, a Constituição de 1946, em seu título V, ao dispor sobre a ordem econômica e social, determinou que a legislação do trabalho assegurasse aos trabalhadores salário noturno superior ao do diurno; trabalho diário não excedente de oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei; repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas da empresa, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; férias anuais remuneradas; e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 157, incisos III, V, VI, VII e VIII, respectivamente).

A Constituição de 1967 regulou a ordem econômica e social em seu título III, e em seu artigo 158 dispôs que a Constituição Federal asseguraria aos trabalhadores salário de trabalho noturno superior ao diurno; duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; férias anuais remuneradas; e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 158, incisos IV, VI, VII, VIII e XIV, respectivamente).

A Emenda nº 1, de 1969, ao regular a ordem econômica e social, em seu título III, artigo 165, também assegurou aos trabalhadores alguns direitos, além de outros que, nos termos da lei, visassem à melhoria de sua condição social. Entre esses direitos estavam os seguintes: salário de trabalho noturno superior ao diurno; duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; férias anuais remuneradas; e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 165, incisos IV, VI, VII, VIII, XI e XIV).

Somente a partir da Constituição Federal de 1988 é que o Estado brasileiro passou a regular alguns direitos trabalhistas separadamente da ordem econômica,

tratando-os em capítulo próprio destinado aos direitos sociais (Capítulo II), constantes do título II, destinado aos direitos e garantias fundamentais. Assim, dispõe seu artigo 7º, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário, entre outros. O Quadro I, abaixo, sintetiza a evolução da regulação pública constitucional brasileira relativa à duração do trabalho, bem como o relacionamento existente entre ordem econômica e social de que falamos acima.

QUADRO I

Evolução da legislação constitucional brasileira sobre jornada de trabalho.

<p>Constituição do Império de 1824</p> <p>Título 8º: Disposições gerais e garantias dos direitos civis e políticos dos cidadãos.</p> <p>Artigo 179:</p>	<p>“A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte:.... XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou commercio pôde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos; XXV. Ficam abolidas as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres;...”</p>
<p>Constituição da República de 1894</p> <p>Título IV: Dos Cidadãos Brasileiros Seção II: Declaração de direitos</p> <p>Artigo 172:</p>	<p>“A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:....; § 24 – É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial;...”</p>
<p>Constituição Federal de 1934</p> <p>Título IV: Da ordem econômica e social</p> <p>Artigo 121</p>	<p>“A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º – A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; e) repouso semanal, preferencialmente aos domingos; f) férias anuais remuneradas; j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho...”</p>
<p>Constituição Federal de 1937</p> <p>Da ordem econômica e social</p> <p>Artigo 137:</p>	<p>“A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: a) contratos coletivos concluídos por associações legalmente reconhecidas de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas;.... d) repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; e) férias anuais remuneradas; i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei; j) retribuição ao trabalho noturno, superior ao diurno, exceto nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos....”</p>
<p>Constituição Federal de 1946</p> <p>Título V: Da ordem econômica e social</p> <p>Artigo 157:</p>	<p>“A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:.... III) salário do trabalho noturno superior ao do diurno; ...V) trabalho diário não excedente de oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei; VI) repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas da empresa, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VII) férias anuais remuneradas; XIII) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;....”</p>
<p>Constituição Federal de 1967</p> <p>Título III: Da ordem econômica e social</p> <p>Artigo 158:</p>	<p>“A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:IV) salário de trabalho noturno superior ao diurno; VI) duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII) repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VIII) férias anuais remuneradas;.... XIV) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;....”</p>
<p>Emenda Constitucional nº 1, de 1969</p> <p>Título III: Da ordem econômica e social</p>	<p>“A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: IV) salário de trabalho noturno superior ao diurno;.... VI) duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII) repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VIII) férias anuais</p>

Artigo 165:	remuneradas; XI) descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprêgo e do salário; XIV) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho....”
Constituição Federal de 1988 Título II: Dos direitos e garantias fundamentais Capítulo II: Dos direitos sociais Artigo 7º:	“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:.... IX) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;.... XIII) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias; XIX) licença-paternidade, nos termos fixados em lei; reconhecimento das convenções; XXVI) acordos coletivos de trabalho;”
Fonte: Elaboração própria, a partir dos textos constitucionais originais.	

Como visto, nos textos constitucionais brasileiros é evidente a preocupação do legislador em regular o trabalho em conjunto com a ordem econômica nacional, binômio que se desfez apenas no texto constitucional de 1988, onde o trabalho passa a ser visto como um direito social, integrante dos direitos e garantias fundamentais do cidadão.

A consciência da interligação entre economia e regulação social heterônoma do trabalho é fundamental para uma melhor reflexão sobre o papel do direito do trabalho e do Estado nas sociedades capitalistas contemporâneas. Isso porque o estudo do ordenamento jurídico trabalhista de um dado país pode se constituir em um instrumento de análise importante da correlação de forças existente entre capital e trabalho, em épocas determinadas.

Tal consciência também é indispensável para uma melhor compreensão sobre a flexibilização da jornada laboral em face das mudanças econômicas ocorridas no mundo capitalista, permitindo uma análise mais sóbria sobre a importância do papel regulador estatal e da aplicação dessas regras pelo Poder Judiciário, que através de decisões reiteradas sobre o assunto vai sedimentando e pacificando entendimentos controvertidos, num processo jurídico conhecido como construção jurisprudencial.

Transportando as observações acima para o objeto de nossa pesquisa, e após acurada análise dos textos legais constitucionais e infraconstitucionais sobre a regulação da jornada de trabalho no Brasil até a promulgação da CLT, passaremos a descrever os principais traços comuns existentes em tais diplomas legais, que nos permitem a formatação da jornada legal padrão vigorante na década de 1930 até o início dos anos 1940, a qual serviu como embrião da legislação consolidada que se sucedeu. Em seguida, buscaremos sintetizar os pontos de flexibilidade a nosso ver existentes nos referidos textos legais, que também sempre estiveram presentes no cenário da regulação heterônoma da jornada de trabalho brasileira.

A jornada de trabalho legal padrão existente na década de 1930 até o Decreto-lei 2.308 de 13 de junho de 1940 foi estabelecida em 8 horas diárias ou 48 horas semanais, salvo raras exceções, como aquela reservada aos músicos, incluindo-se nela todo o tempo em que o empregado permanecesse à disposição do seu empregador, aguardando ordens, embora sem prestar trabalho efetivo.

A legislação incipiente proibia que eventuais reduções de jornada advindas de seu estrito cumprimento implicassem redução salarial para os trabalhadores, proibindo a redução salarial para os casos em que a lei reduziu o tempo de trabalho contratual do empregado.

De uma maneira geral, ficou disciplinado que o horário de trabalho diurno seria aquele desenvolvido entre 5 e 22 horas de um dia, e o trabalho noturno entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, ou seja, limitado a 7 horas diárias e para isso contando com um redutor de 7'30'' por hora trabalhada. Em outras palavras, convencionou-se que a hora noturna era composta de 52'30'', de tal sorte que o trabalho compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte equivalia a 8 horas, para fins remuneratórios, embora somasse 7 horas de efetivo labor. Por fim, a legislação restringiu⁸⁰ bastante o trabalho noturno para serviços insalubres ou perigosos, bem como para mulheres e para menores entre 14 e 18 anos.

⁸⁰ A regra mais comum encontrada era a proibição do trabalho noturno e/ou em condições insalubres para mulheres e menores, todavia, tal regra comportava exceções, como aquelas previstas no artigo 5º, parágrafo único do decreto nº 21.417-A, de 12/05/1932 e no artigo 9º do decreto nº 22.042, de 03/11/1932.

Foi estabelecido, legalmente, um descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, salvo acordo escrito entre empregado e empregador ou convenção coletiva de trabalho, motivos de interesse público ou aqueles relacionados ao tipo de ocupação. Admitiu-se a redução do descanso semanal apenas em casos de urgência ou de força maior⁸¹, e sua remuneração pelo empregador, no início, dependia de conquistas da categoria a que pertencia o empregado. Apenas com a Constituição Federal de 1946 (art. 157, VI) é que todo trabalhador passou a ter direito ao repouso semanal remunerado pelo empregador, o qual foi efetivamente regulamentado pela Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Como tempos de pausa, o modelo brasileiro legal de jornada, desde o início, estabelecia intervalos mínimos e máximos para descanso e refeição fixados entre uma e duas horas, respectivamente, salvo exceções, ficando o mesmo conhecido como descanso intrajornada⁸². Além desse, foi estabelecido um tempo mínimo entre uma jornada e outra, conhecido como descanso entrejornadas, fixado em 10 ou até 11 horas, até a promulgação da CLT, salvo exceções também existentes. A título de exemplos exceptivos, citamos os trabalhadores na indústria que tinham assegurado apenas 30 minutos para descanso e refeição (art. 8º, do Decreto nº 21.364, de 04/05/1932), bem como os trabalhadores na indústria de panificação que, desde então, contavam com intervalos entrejornadas inferiores a 10 horas, chegando o intervalo mínimo a 9 horas, de conformidade com o artigo 9º, do Decreto nº 23.104, de 19/08/1933.

Importante salientar, ainda, que tais intervalos *intra* e *entre* jornadas, de um modo geral, nunca integraram o tempo de trabalho do empregado, para fins de remuneração.

Além dos intervalos acima mencionados, alguns trabalhadores foram contemplados pela lei com outros pequenos intervalos durante a jornada normal, em razão das peculiaridades das atividades por eles desenvolvidas, como é o caso dos trabalhadores em câmaras frias, a quem foi reservado um descanso de 20 minutos a cada uma hora e 40 minutos de trabalho contínuo, computado tal intervalo como de trabalho efetivo para fins

⁸¹ Mais tarde, a própria CLT, em seu artigo 501, incorporou o conceito de força maior como sendo “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

⁸² O Decreto nº 22.979, de 24/07/1933, que regulava o trabalho em barbearias e estabelecimentos congêneres, por exemplo, previa apenas o tempo mínimo de uma hora como intervalo para descanso e refeição (art. 10).

remuneratórios (art. 12, do Decreto nº 24.562 de 03/07/1934). Também em relação aos mecanógrafos empregados em casas de penhores e congêneres assim dispunha o artigo 11, do Decreto nº 23.316, de 31/10/1933:

Nos serviços permanentes de mecanografia, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo e ininterrupto corresponderá um repouso de dez minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho.

Parágrafo único: Entende-se por mecanografia, para os efeitos deste artigo, a execução de trabalho em máquinas de escrever, escriturar ou calcular.

Os empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Distrito Federal e nos estados, também tinham direito a férias anuais remuneradas pelo empregador, por um período de 15 dias⁸³, direito este pouco observado na prática e que restou suspenso a partir de março de 1931, restabelecido apenas em 1933 para os empregados em estabelecimentos comerciais, bancários e em instituições de assistência privada e em janeiro de 1934 para os empregados **sindicalizados**⁸⁴ da indústria.

Desde o início da normatização estatal incidente sobre o tempo de trabalho em nosso país que o Estado tornou obrigatório o controle da jornada diária pelos empregadores, através de livro de ponto ou outros meios mecânicos de controle, instrumentos estes que deveriam estar sempre à disposição da fiscalização do trabalho para eventuais inspeções.

Também a cominação de penalidades pecuniárias para o descumprimento das regras heterônomas sobre jornada foi um traço comum da legislação da época, porém com um sistema de recursos à mercê do empregador inconformado com a respectiva autuação, recursos estes com efeito suspensivo da penalidade aplicada até decisão final.

⁸³ Süsskind (1991, p. 777) lembra que o *Brasil foi o segundo país a conceder o direito a férias anuais remuneradas a determinados grupos de trabalhadores (1889) e o sexto a estender esse benefício a todos os empregados e operários de empresas particulares (1925)*. Todavia, Gomes (1990, p. 349) lembra o fracasso prático da lei de 1925, ressaltando que o avanço em tal matéria ocorreu com a promulgação da CLT, em 1943, que regulou e estendeu o direito a férias também aos trabalhadores do campo, com uma aplicação mais eficiente em razão da instituição da Justiça do Trabalho.

⁸⁴ Oliveira (2002, p. 74-85) faz interessante análise da restrição do acesso a férias aos empregados filiados aos sindicatos legalmente reconhecidos, como instrumento da sindicalização oficial defendida pelo Governo Provisório e que muito influenciou a Assembléia Constituinte de 1933-1934 e acabou marcando o governo Vargas.

As disposições contratuais que, porventura, colidissem com as normas de proteção da jornada laboral eram consideradas nulas pela grande maioria da legislação da época em comento, sem qualquer valor cogente entre as partes, o que equivale a dizer que a regulação pública incipiente reconhecia nas normas atinentes à duração do trabalho uma importância fundamental para a ordem pública, estabelecendo o primado do legislado sobre o negociado, nessa matéria.

A aplicação dos regramentos sobre jornada de trabalho então existentes também sofria numerosas exceções, citando-se como exemplos determinadas ocupações ou tipos de trabalho desenvolvidos em certas categorias profissionais, como os trabalhadores agrícolas, os viajantes ou praticistas, entre outros; e as funções de confiança, como cargos de direção ou gerência, sendo este um traço comum na legislação da época.

Até aqui, identificamos os pontos comuns da regulação estatal sobre jornada de trabalho, existentes na década de 1930 e início dos anos 1940 e, a seguir, passaremos a identificar os pontos comuns de flexibilidade encontrados em tal normatização nacional que sempre permitiram ajustes importantes na produção, deixando transparecer uma preocupação centrada em sua manutenção ou incremento, muitas vezes em detrimento do ritmo e da estrutura das vidas dos trabalhadores, com reflexos potenciais sobre a organização social.

O primeiro ponto a ser ressaltado refere-se ao sistema de compensação de horas dentro da semana trabalhada. Nosso ordenamento jurídico, ao fixar a jornada padrão diária em 8 horas, desde o início permitiu sua elevação por até duas horas, totalizando 10 horas diárias, desde que observado o limite semanal de 48 horas, salvo poucas exceções, como aquelas relativas a trabalhos insalubres, subterrâneos, etc. Tal permissão legal era concedida ao empregador, de forma unilateral, incorporada ao seu poder diretivo e de mando sobre o empreendimento, que compreende o *ius variandi*⁸⁵, ou o direito de alterar o contrato, de forma unilateral, em determinadas condições.⁸⁶

⁸⁵ Moraes & Moraes (1993, p. 308): “O *ius variandi* decorre, por conseguinte, do próprio poder de mando do empregador, que somente deve ser exercido em casos especiais, excepcionais e transitórios, não caracterizando, em nenhum momento, a novação contratual. Poder-se-ia citar, como exemplo, a prorrogação da jornada de trabalho por necessidade imperiosa do serviço ou, ainda, por força maior, quando o aumento de produção será o fator preponderante do ato praticado pelo empregador”.

⁸⁶ Süsskind (1991, p. 723) reconhece que “a empresa tem o direito de alterar, por ato unilateral, o horário de trabalho no curso da relação de emprego (*ius variandi*) desde que: a) não infrinja disposição de lei, de convenção coletiva ou de sentença normativa; b) não conste do contrato de trabalho estipulação consensual

Outro ponto de flexibilidade verificado na legislação da época era a permissão concedida ao empregador para estender a jornada diária de seus empregados até 10 horas, desde que observado o limite semanal de 60 horas, prorrogação esta que deveria ser previamente pactuada mediante acordo direto entre as partes envolvidas ou, necessariamente, através de negociação coletiva para algumas atividades específicas e, em qualquer caso, com o pagamento de adicional para as horas suplementares trabalhadas⁸⁷. O valor mínimo desse adicional só era previsto para algumas ocupações, sendo a legislação silente para outras, hipótese em que tal pactuação deveria estar contida no contrato individual ou coletivo de trabalho existente.

Para algumas ocupações, a legislação permitia prorrogações da jornada diária, sem pagamentos adicionais, como no caso dos trabalhadores em serviços de limpeza, ou incumbidos da abertura e fechamento dos estabelecimentos de penhores e congêneres, que a despeito de a jornada padrão semanal e diária ter sido fixada em 41 horas e 7 horas, respectivamente, poderiam ter suas jornadas prolongadas por mais uma ou duas horas, diariamente, sem acréscimo salarial (art. 7º, do Decreto nº 23.316, de 31/10/1933). Semelhante era o caso dos trabalhadores mensalistas na indústria de panificação que, independentemente de convenção coletiva, e sem direito à remuneração adicional, poderiam ter a duração do trabalho elevada para até 12 horas, na véspera do dia de descanso semanal (art. 11, do Decreto nº 23.104, de 19/08/1933).

Acrescente-se a esse quadro a possibilidade de a jornada diária ser elevada a até 12 horas em casos específicos, comumente ligados à urgência produtiva, com o pagamento de adicional pactuado diretamente entre trabalhadores e empregadores, ou através de convenções coletivas de trabalho. A título de exemplo, transcrevo o artigo 4º, do Decreto nº 21.364, de 04/05/1932, que primeiro regulou a jornada para o trabalho industrial, cujo teor era o seguinte:

sobre sua fixação; c) não haja transposição de horário diurno para misto ou noturno, deste para diurno ou misto, ou, ainda, deste para diurno ou noturno; d) não objetive, maliciosamente, impedir a execução do contrato de trabalho”.

⁸⁷ O acordo individual para prorrogação de jornada sempre foi considerado uma formalidade legal de somenos importância entre nós, uma vez que os empregadores, por cautela, sempre inseriram tal cláusula na contratação do empregado, de tal sorte que também a prorrogação da jornada legal diária, por até duas horas, pode ser vista como uma faculdade inserida no poder diretivo do empregador.

A duração normal do trabalho poderá ser, excepcionalmente, elevada até doze horas diárias: em determinadas secções de estabelecimentos industriais, quando o seu funcionamento for imprescindível para acabar ou completar o trabalho de outras secções; nos serviços necessários para acabamento de trabalhos começados, desde que seja para prevenir estragos nas matérias-primas ou nos artigos em processo de fabricação, ou, ainda, para evitar o mau resultado técnico de serviço já iniciado.

Parágrafo único. Em tais hipóteses será o aumento dos salários regulado por acordo entre empregadores e empregados ou pelas convenções coletivas de trabalho.

Além disso, de uma maneira geral, a regulação sobre jornada permitia a elevação diária daquela padrão em até duas horas, para compensar interrupções forçadas do trabalho resultantes de causas acidentais ou de força maior, com ou sem limitação do número de dias por ano em que isso era permitido. A título de exemplo, assim dizia o artigo 9º, do já citado Decreto 21.364, de 04/05/1932:

Sempre que ocorrer interrupção forçada do trabalho, resultante de causas acidentais ou força maior que determinem a impossibilidade de sua realização, poderá a duração do trabalho ser prolongada por mais duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido.

Semelhante disposição continha o artigo 14, do Decreto nº 22.033, de 29/10/1932, que dispunha sobre o horário de trabalho no comércio e aprovava o respectivo regulamento.

Para atividades industriais contínuas, de uma maneira geral, a legislação da época sempre permitiu a organização do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sem qualquer ônus especial para o empregador, apesar da penosidade desse tipo de jornada. Assim, dispunha o artigo 5º, do Decreto nº 21.364, de 04/05/1932:

Os estabelecimentos industriais poderão funcionar continuamente, mesmo em todas as secções, desde que sejam utilizadas turmas de empregados que se revezem.

Ainda, a execução da jornada diária podia ser dividida em até dois períodos, desde que observado um intervalo mínimo de 3 horas entre um período e outro, estando tal faculdade inserida no poder de mando do empregador, em grande parte dos casos. A título de exemplo citamos os trabalhadores na indústria e aqueles do comércio, inseridos em tal disciplina (art. 9º, do Decreto nº 21.186/1932 e art. 7º do Decreto nº

21.364/1932, respectivamente). Tal faculdade patronal facilitava a gestão da produção, especialmente para atividades peculiares como a de transportes terrestres de passageiros onde os horários de viagens sempre foram bastante descontínuos. Ressalte-se, entretanto, que para algumas categorias, como a dos empregados em barbearias e estabelecimentos congêneres, era necessária a pactuação coletiva para tal mister (art. 5º, do Decreto nº 22.979/1933).

Também o descanso semanal aos domingos, para aquelas ocupações em que o legislador destinou especificamente esse dia para tal fim, podia ser alterado mediante convenção entre empregadores e empregados, bem como por motivos de interesse público ou natureza da ocupação.

A concessão de férias, quando havia, além de observar a época e a forma que mais atendessem aos interesses do estabelecimento ou empresa, podia ser feita parceladamente, sem qualquer limitação, mediante comunicação prévia e escrita ao empregado, com prazo de 8 dias apenas.

A legislação pertinente aos ferroviários previa a possibilidade do trabalho em regime de sobreaviso e de prontidão, assim como o trabalho extranumerário. Tais conceitos foram estabelecidos pelo Decreto nº 279, de 07/08/1935, que em seu artigo 12 e parágrafos assim dispunha:

As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º Considera-se *extranumerário* o empregado não efetivo, candidato à efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de *sobreaviso* o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço. Cada escala de *sobreaviso* será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de *sobreaviso*, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço).

§ 3º Considera-se de *prontidão* o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de *prontidão* serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços).

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de *prontidão*, a que se refere o

parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de *prontidão*, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

Peculiar, ainda, a legislação dos ferroviários no que tange à exigência de horas extras em casos de urgência ou de acidentes, capazes de afetar a segurança ou a regularidade dos serviços. Em tais situações a duração do trabalho poderia ser elevada a qualquer número de horas, comunicando-se posteriormente ao órgão competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, configurando falta grave a recusa injustificada do empregado em trabalhar em tais condições.

Como vimos, o legislador da época parece ter destinado os mecanismos de flexibilização da jornada laboral para a manutenção, recuperação ou aumento da produção, não se preocupando muito com as diminuições do seu ritmo ou até mesmo com sua ausência. Melhor explicando, os mecanismos legais de flexibilização da jornada de trabalho existentes na década de 1930 e início dos anos 1940 estiveram atrelados à manutenção e ao crescimento da produção, vinculados ao forte surto de desenvolvimento econômico do país, especialmente no setor industrial.

A partir do início dos anos 1940, através do Decreto-Lei nº **2.308, de 13/06/1940**, o legislador pátrio inicia um trabalho de consolidação da legislação atinente à jornada de trabalho, dispondo sobre sua respectiva duração em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei.

Referido Decreto 2.038/1940, embora almejando uma regulação geral sobre a jornada de trabalho no Brasil, revogando toda a legislação anteriormente existente sobre a mesma matéria, excepcionou a vigência de alguns diplomas legais que regulavam trabalhos peculiares, ao menos naquilo que não lhes fosse contrário, como aqueles desenvolvidos por mulheres e menores (Decretos nºs 21.417-A e 22.042, ambos de 1932); o Capítulo V, do Decreto nº 23.104/1933, que regulava a duração e condições de trabalho na indústria de panificação, sendo tal capítulo relativo apenas às condições técnicas e higiênicas do trabalho em questão; o Decreto nº 23.152, de 1933, que regulava a duração do trabalho dos empregados em casas de diversões e estabelecimentos conexos; o Decreto nº 23.316, de 1933, que regulava a duração do trabalho dos empregados em casas de penhores e congêneres, bem como o de nº 23.322/1933, destinado aos empregados em bancos e casas bancárias; o Decreto nº 24.561/1934, que regulava a duração do trabalho dos empregados

em armazéns e trapiches de empresas de navegação e estabelecimentos correlatos, no Distrito Federal; o Decreto 24.634/1934, que regulava a duração do trabalho dos empregados em serviços de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia; o Decreto nº 279/1935, sobre a duração do trabalho dos ferroviários; a Lei nº 264/1936 que regulava o horário de trabalho nos serviços públicos; o Decreto-lei nº 505/1938, que estendeu aos trabalhadores em usinas de açúcar e fábricas de álcool e aguardente o amparo da legislação trabalhista destinada aos demais operários da indústria; o Decreto-lei nº 1.395/1939 que fixava em oito horas a duração do trabalho normal efetivo das equipagens das embarcações da Marinha Mercante Nacional, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 2.025/1940; o Decreto-lei nº 2.041/1940, que regulava o exercício do comércio ambulante; e o Decreto-lei nº 910/1938, que dispunha sobre a duração e condições de trabalho em empresas jornalísticas.

Nessa nova etapa da regulação nacional sobre a duração do trabalho foram mantidos praticamente todos os principais característicos acima descritos em relação à jornada padrão, com as seguintes modificações consideradas mais importantes: a) a compensação semanal de jornada, respeitado o limite legal de 48 horas e a prorrogação diária máxima de duas horas, passou a necessitar de acordo escrito entre empregador e empregado ou de acordo coletivo de trabalho, mas continuou sem limitação de dias por ano trabalhado; b) a prorrogação da jornada padrão em até duas horas diárias foi mantida, tornando-se obrigatório o pagamento de adicional sobre a hora normal, pactuado através de acordo escrito entre empregador e empregado ou de acordo coletivo de trabalho, cabendo ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quando necessário, fixar o mínimo desse acréscimo; c) o descanso semanal aos domingos, que antes podia ser substituído por outro dia da semana, mediante convenção entre empregadores e empregados, passa a necessitar de permissão expressa da autoridade competente em matéria de trabalho para ser alterado, autorização esta transitória e por período determinado, exceto para atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, deviam ser exercidas aos domingos, cabendo ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções, com especificação de tais atividades e, em qualquer hipótese, deveria ser observada uma escala de revezamento entre os empregados de uma mesma empresa, só dispensável por ato expresso da autoridade competente em matéria de trabalho; d) passou a constar do texto legal que o tempo de

deslocamento do empregado até o local de serviço, dentro do próprio estabelecimento do empregador, quando necessário, deveria ser considerado como de efetivo labor (art. 7º, parágrafo único); e) o intervalo para descanso e refeição passou a ter um limite mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, podendo este último ser elástico por acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho (art. 12), retirando-se do empregador o poder de entremear a execução do trabalho diário com intervalos de até três horas, unilateralmente, ou, em alguns casos, de aumentar o intervalo para descanso e refeição, a seu exclusivo critério; f) adotou-se o intervalo mínimo de quinze minutos, para trabalhos contínuos não excedentes de seis horas (art. 12º, § 1º); g) a jornada noturna passou a ser remunerada com adicional mínimo de 20% sobre o valor da hora diurna, além de ser considerado noturno o trabalho desenvolvido entre 20 horas de um dia e 6 horas do dia seguinte, aumentando-se o redutor da hora noturna que passou a ter 50'30'', entretanto, os casos de revezamento semanal de jornada noturna foram excepcionados do pagamento do adicional em comento, em consonância com o que dispunha o artigo 137, letra "j" da Constituição Federal de 1937 então vigente; h) foi suprimido do texto legal o intervalo mínimo a ser observado entre uma jornada diária e outra, ou seja, o descanso entrejornadas, que na legislação esparsa anterior oscilava entre 10 e 11 horas; i) quanto ao procedimento para a fiscalização e autuação dos infratores, acrescentou-se a possibilidade de o autuado requerer a audiência de testemunhas e as diligências que lhe parecessem necessárias à sua defesa, bem como a de requerer a dilação de prazos para defesa ou recurso, ficando ao alvedrio da autoridade competente decidir sobre a necessidade de tais requerimentos (arts. 16 e 17).

Como visto, as principais alterações introduzidas sobre a regulação da jornada de trabalho no Brasil, através do Decreto nº 2.038/1940, em tese, contribuiriam para diminuir o poder diretivo do empregador, tornando obrigatório o acordo direto com o empregado ou a negociação coletiva de trabalho para temas como a compensação semanal de jornada e o elástico do intervalo máximo para descanso e refeição; elegeram o domingo como dia preferencial de descanso semanal, somente derogável mediante autorização da autoridade competente em matéria de trabalho, exceção feita a atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, deviam ser exercidas aos domingos; encareceram o trabalho suplementar e o trabalho noturno, valorizando a jornada padrão de oito horas, porém, tornaram ainda mais complexo e potencialmente mais demorado o

procedimento para autuação dos transgressores da lei, pela fiscalização do trabalho. Ressalvadas essas observações, os elementos de flexibilidade da jornada de trabalho anteriormente existentes na legislação esparsa mantiveram-se praticamente inalterados, ressaltando-se que a exigência de acordo direto entre empregado e empregador para as hipóteses acima aventadas, em quase nada contribuía, na prática, para atenuar a pressão patronal existente no local de trabalho, ínsita ao desequilíbrio de forças existente na relação de emprego.

A seguir, apresentamos o Quadro II, contendo a principal evolução legislativa infraconstitucional brasileira sobre jornada de trabalho, da origem até a promulgação da CLT:

QUADRO II	
Evolução da legislação infraconstitucional brasileira sobre jornada de trabalho até a CLT	
Decreto 1.313, de 17/01/1891	Regulamenta o trabalho dos menores empregados das fábricas da Capital Federal.
Decreto 4.982, de 24/12/1925	Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias remuneradas aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.
Decreto 17.496, de 30/10/1926	Aprova o regulamento para a concessão de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e outros.
Decreto 17.943-A, de 12/10/1927	Institui o Código de Menores, regulando a jornada máxima dos menores aprendizes ou operários abaixo de 18 anos, em seis horas por dia, com um ou mais intervalos de repouso, não inferiores a uma hora.
Decreto 19.808, de 28/03/1931	Suspende a execução da Lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e do respectivo regulamento, e estabelece nova modalidade para a concessão de férias a operários e empregados.
Decreto 20.521, de 15/10/1931	Aprova o regulamento do serviço de estiva no porto do Rio de Janeiro, fixando as diversas jornadas de trabalho e suas prorrogações, bem como as respectivas remunerações.
Decreto 21.176, de 21/03/1932	Prorroga, por mais seis meses, a contar de 7 de abril de 1932, o prazo estabelecido para concessão de férias aos empregados que não as houverem gozado, conforme dispunha o artigo 3º, do Decreto 19.808 de 28/03/1931.
Decreto 21.186, de 22/03/1932	Regula o horário para o trabalho no comércio.
Decreto 21.364, de 04/05/1932	Regula o horário para o trabalho industrial.
Decreto 21.417-A, de 17/05/1932	Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.
Decreto 22.033, de 29/10/1932	Altera o Decreto 21.186, de 22/03/1932, que dispôs sobre o horário do trabalho no comércio e aprova o respectivo regulamento.
Decreto 22.042, de 03/11/1932	Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria.
Decreto 22.979, de 24/07/1933	Regula a duração e condições de trabalho dos profissionais empregados em barbearias e estabelecimento congêneres.
Decreto 23.084, de 16/08/1933	Regula a duração do trabalho dos empregados de farmácias.

Decreto 23.103, de 19/08/1933	Regula a concessão de férias aos empregados em estabelecimentos comerciais e bancários e em instituições de assistência privada.
Decreto 23.104, de 19/08/1933	Regula a duração e condições do trabalho na indústria de panificação.
Decreto 23.152, de 15/09/1933	Regula a duração do trabalho dos empregados em casas de diversões e estabelecimentos conexos.
Decreto 23.316, de 31/10/1933	Regula a duração do trabalho dos empregados em casas de penhores e congêneres.
Decreto 23.322, de 03/11/1933	Regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.
Decreto 23.766, de 18/01/1934	Regula a duração do trabalho dos empregados em transportes terrestres.
Decreto 23.768, de 18/01/1934	Regula a concessão de férias aos empregados na indústria sindicalizados.
Decreto 24.561, de 03/07/1934	Regula a duração do trabalho dos empregados em armazéns e trapiches de empresas de navegação e estabelecimentos correlatos, no Distrito Federal.
Decreto 24.562, de 03/07/1934	Regula a duração e condições do trabalho dos empregados na indústria frigorífica.
Decreto 24.634, de 10/07/1934	Regula a duração do trabalho dos empregados no serviço de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía.
Decreto 24.696, de 12/07/1934	Regula a duração do trabalho dos empregados mistos de hotéis, pensões, restaurantes e estabelecimentos congêneres.
Decreto 279, de 07/08/1935	Aprova o regulamento que estabelece as normas a que deve obedecer a duração do trabalho no serviço ferroviário.
Lei 264, de 05/10/1936	Regula o horário de trabalho nos serviços públicos.
Decreto-lei 505, de 16/06/1938	Torna extensivo aos empregados em usinas de açúcar e álcool e aguardente o amparo da legislação trabalhista de que gozam os demais operários da indústria, inclusive em relação à jornada.
Decreto-lei 910, de 30/11/1938	Dispõe sobre a duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas.
Decreto-lei 1.395, de 29/06/1939	Fixa em oito horas a duração do trabalho normal efetivo das equipagens das embarcações da Marinha Mercante Nacional.
Decreto-lei 2.028, de 22/02/1940	Institui o registro profissional dos professores e auxiliares da administração escolar, dispõe sobre as condições de trabalho dos empregados em estabelecimentos particulares de ensino e dá outras providências.
Decreto-lei 2.041, de 27/02/1940	Regula o exercício do comércio ambulante, inclusive quanto à jornada.
Decreto-lei 2.308, de 13/06/1940	Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências.
Decreto-lei 5.452, de 1º/05/1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
Fonte: Süsskind (1991, p. 705-707) e Evaristo Filho (1993, p. 399-442). Elaboração própria.	

Como lembra Nascimento⁸⁸, “o governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código”.

⁸⁸ Nascimento, A.M. (1998, p. 158).

Entre a codificação e a incorporação [ou consolidação] a diferença é a seguinte: embora ambas recolham as normas jurídicas anteriores, o Código aparece sempre como lei nova, vigorando desde certo dia, e além disso, altera o direito até então dominante. Na incorporação, tanto faz que as leis sistematizadas, compiladas e transcritas comecem a vigorar, em conjunto, após sua republicação, ou que se deixe, a cada trecho da lei, a força de sua origem. Além de tudo, a incorporação não cria direito novo. Limita-se a organizar o direito esparso existente. A consolidação não tem alma própria. O Código possui uma filosofia. (RUSSOMANO, vol. 1, 1993, p. 1)

A Consolidação das Leis do Trabalho ocorrida em 1943, através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio daquele ano, na verdade, ultrapassou os limites de uma mera consolidação, pois além de sistematizar e adaptar leis trabalhistas anteriormente existentes, acrescentou outras regras e idéias, aproximando-a de uma codificação, ficando ao meio do caminho entre uma e outra técnica legislativa, razão pela qual foi necessária uma *vacatio legis* de seis meses para que passasse a vigorar.

A CLT passou a tratar da duração do trabalho em seu Capítulo II, do Título II, através de 19 artigos, enumerados de 57 a 75. Em seguida, o Capítulo I, do Título III da CLT, passou a tratar “das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho” de alguns tipos de trabalhadores, reservando os Capítulos III e IV do mesmo Título III, respectivamente, para a proteção do trabalho da mulher e do menor. E para racionalizar a aplicação dessas diferentes normas reguladoras da duração do trabalho, assim dispôs o artigo 57 da CLT:

Art. 57 – Os preceitos deste capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.

As regras de hermenêutica aconselham a observância da hierarquia das normas, partindo-se da norma constitucional para aquelas de posição hierárquica inferior (lei complementar, lei ordinária, decreto-lei, decreto, etc.) e, entre normas de mesma hierarquia, um movimento interpretativo que parte da lei geral para a lei especial, prevalecendo esta em eventual conflito aparente de normas. Assim, as normas gerais consolidadas sobre a duração do trabalho incidem sobre todas as relações de emprego regidas pela CLT; mas havendo disposição especial em contrário, esta deve prevalecer. Portanto, devem prevalecer as normas que regulam o trabalho da mulher, sobre quaisquer

disposições gerais ou especiais de caráter profissional e aquelas reguladoras do trabalho do menor, sobre quaisquer dessas citadas, inclusive sobre as atinentes ao trabalho da mulher.⁸⁹

Süssekind (1991, p. 707), com bastante propriedade, registra que “as normas gerais se aplicam, igualmente, ao trabalho feminino, ao do menor e ao das categorias profissionais com regulamentação específica, desde que não sejam incompatíveis com o regime peculiar e inexistam sobre o assunto disposição especial”.

Explicada, de forma sucinta, a estrutura dispositiva sobre a regulação da jornada adotada pelos consolidadores da legislação trabalhista, passemos à enumeração das principais mudanças implementadas.

Confrontando o texto do Decreto-lei nº 2.308/1940 com o Capítulo II, do Título II, da CLT, destinado à regulação genérica da duração do trabalho, verificaram-se pouquíssimas alterações de relevo, discriminadas a seguir: a) as horas suplementares ajustadas entre empregados e empregadores em acordo ou convenção coletiva de trabalho, até o limite máximo de duas diárias, passaram ter um percentual mínimo legal de acréscimo equivalente a 20% da hora normal (art. 59, § 1º); b) foram excluídos do âmbito de aplicação das regras celetistas sobre jornada, os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercessem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando-lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal (art. 62, letra *a*); os vigias, cujo horário, entretanto, não deveria exceder de 10 horas, não estando obrigados à prestação de outros serviços, ficando-lhes assegurado o descanso semanal (art. 62, *b*); os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, em forma legal, exercessem encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciavam dos demais empregados, ficando-lhes também assegurado o descanso semanal (art. 62, *c*); os que trabalhavam em serviços de estiva e nos de capatazia nos portos sujeitos a regime especial (art. 62, *d*); bem como os trabalhadores rurais e os empregados domésticos excluídos da aplicação da CLT como um todo (art. 7º); c) voltou a ser fixado um período legal mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre uma jornada diária e outra (descanso entrejornadas, art. 66); d) para os trabalhos executados em domingos, mediante autorização da autoridade competente e exceção feita

⁸⁹ Neste sentido, Süssekind (1991, p. 707-708).

aos elencos teatrais, o legislador passou a exigir que a escala de revezamento entre os trabalhadores de um mesmo estabelecimento fosse mensal e passasse a constar de quadro sujeito a fiscalização (art. 67, par. único); e) o limite mínimo de uma hora para descanso e refeição passou a poder ser reduzido por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificasse que o estabelecimento atendia integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estivessem sob o regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (art. 71, § 3º); d) foi introduzido, de forma genérica, um repouso de dez minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho, na execução dos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo; art. 72); e) a hora de trabalho noturno voltou a ser computada como sendo de 52'30", voltando a ser considerado noturno o período de trabalho compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

Os principais pontos de flexibilidade existentes, desde o início da regulação heterônoma sobre a duração do trabalho no Brasil, permaneceram na legislação consolidada de 1943, com as seguintes características: a) o sistema de compensação de horas na semana, e o de elevação da jornada diária em até duas horas, sem limitação de dias por ano trabalhado, mediante acordo direto entre empregados e empregadores ou convenção coletiva de trabalho, sem majoração salarial para o primeiro caso e com o pagamento de adicional para o segundo, continuou a existir; b) continuou presente a possibilidade de elevação da jornada diária além daquela legal ou convencionada, independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho, para atender a necessidade imperiosa, 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, na primeira hipótese com pagamento não inferior ao da hora normal e, na segunda, com o acréscimo de 25% sobre a hora normal, embora com algumas restrições;⁹⁰ c) embora silente a legislação, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento continuou

⁹⁰ O art. 61, § 3º, da CLT, assim dispôs: “Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente”.

a ser permitido sem qualquer ônus adicional para os empregadores; d) o intervalo para descanso e refeição continuou a ser majorado mediante acordo direto entre empregado e empregador ou convenção coletiva de trabalho, passando a poder ser reduzido por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, observadas algumas condições (art. 71, § 3º); e) continuou a ser facultado o trabalho aos domingos, mediante prévia autorização da autoridade competente em matéria de trabalho; f) a hora noturna voltou a ser considerada como de 52'30" e o período noturno voltou a ser considerado como sendo de 22 horas de um dia a 5 horas do dia seguinte (art. 71, §§ 2º e 3º); g) a comunicação de concessão de férias pelo empregador, de forma escrita e prévia, passa a necessitar de 30 dias, com parcelamento de no máximo dois períodos, facultado apenas para casos excepcionais e com duração mínima de dez dias para o período menor, vedado tal parcelamento aos menores de 18 anos e aos maiores de 50; h) foram mantidas penalidades administrativas para o descumprimento da legislação, porém com procedimentos demorados e ineficazes, na prática.

A seguir, apresentamos um quadro comparativo entre o texto original da CLT, promulgado em 1º de maio de 1943, para entrar em vigor a partir de 10 de novembro do mesmo ano, e aquele vigente nos dias de hoje, com as modificações existentes até o início do ano de 2003, com destaque para aquelas mudanças ocorridas após a Constituição Federal de 1988 e, em especial, para aquelas surgidas na década de 1990, para que se tenha uma idéia das principais mudanças havidas na estrutura da regulação heterônoma incidente sobre o tempo de trabalho no Brasil, bem como dos principais pontos de flexibilidade remanescentes até a década de 1990, de modo a permitir comparações e conclusões acerca das principais mudanças ocorridas na década referida, sobre esse mesmo tema.

QUADRO III	
Evolução da regulação pública sobre duração do trabalho contida na CLT	
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º/05/ 1943)	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (COM AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS)
CAPÍTULO II	CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO	DA DURAÇÃO DO TRABALHO
Disposição Preliminar	Disposição Preliminar

<p style="text-align: center;">SECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;">Da jornada de trabalho</p> <p>ARTIGO 57. Os preceitos deste capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo às expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO I</p> <p style="text-align: center;">Da jornada de trabalho</p> <p>ARTIGO 57. Os preceitos deste capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo às expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.</p>
<p style="text-align: center;">SECÇÃO II</p> <p style="text-align: center;">Da jornada de trabalho</p> <p>ARTIGO 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO II</p> <p style="text-align: center;">Da jornada de trabalho</p> <p>ARTIGO 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários.</p> <p><i>PARÁGRAFO 1º acrescentado pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.</i></p> <p>PARÁGRAFO 2º – O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p> <p><i>PARÁGRAFO 2º acrescentado pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.</i></p> <p>ARTIGO 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.</p> <p><i>Caput acrescentado pela Medida Provisória 1.709, de 06/08/1998, cuja última edição foi a de nº 2.164-41, de 24/08/2001.</i></p> <p>PARÁGRAFO 1º – O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p><i>PARÁGRAFO 1º acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41, de 24/08/2001.</i></p>

<p>ARTIGO 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.</p>	<p>PARÁGRAFO 2º – Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.</p> <p><i>PARÁGRAFO 2º acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41, de 24/08/2001.</i></p> <p>ARTIGO 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.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</p> <p><i>Percentual de 50%, em razão do artigo 7º, XVI da Constituição Federal de 1988.</i></p> <p>PARÁGRAFO 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 1 (um) ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.</p> <p><i>PARÁGRAFO 2º com redação dada pela Lei nº 9.601/1998, de 21/01/1998 e Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/1998 (e subsequentes até a MP nº 2164-41, de 24/08/2001), que em seu artigo 8º elasteceu de cento e vinte dias para um ano o período máximo para compensação.</i></p> <p>PARÁGRAFO 3º – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p><i>PARÁGRAFO 3º acrescentado pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998.</i></p> <p>PARÁGRAFO 4º – Os empregados sob o regime de</p>
---	--

<p>ARTIGO 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de “Higiene e Segurança do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matérias de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos do trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p> <p>ARTIGO 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do</p>	<p>tempo parcial não poderão prestar horas extras.</p> <p>PARÁGRAFO 4º acrescentado pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/1998 e subsequentes até a MP nº 2.164-41, de 24/08/2001.</p> <p>ARTIGO 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matérias de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos do trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p> <p>ARTIGO 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. (adicional de conformidade com o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988)</p> <p>PARÁGRAFO 3º – Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior</p>
--	---

<p>tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.</p> <p>ARTIGO 62. Não se compreendem no regime deste capítulo:</p> <p>a) os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercerem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando-lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal;</p> <p>b) os vigias, cujo horário, entretanto, não deverá exceder de 10 horas, e que não estarão obrigados à prestação de outros serviços, ficando-lhes, ainda, assegurado o descanso semanal;</p> <p>c) os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciem dos demais empregados, ficando-lhes, entretanto, assegurado o descanso semanal;</p> <p>d) os que trabalham nos serviços de estiva e nos de capatazia nos portos sujeitos a regime especial.</p> <p>ARTIGO 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros ou comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste capítulo.</p> <p>ARTIGO 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58 por 25 vezes o número de horas dessa duração.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO. Sendo o número de dias inferior a 25, adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.</p> <p>ARTIGO 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecida no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.</p>	<p>a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.</p> <p>ARTIGO 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p> <p>II – os gerentes assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO. O regime previsto neste capítulo será aplicado aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).</p> <p><i>Nova redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.</i></p> <p>ARTIGO 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros ou comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste capítulo.</p> <p>ARTIGO 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO. Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.</p> <p><i>Redação de acordo com a Lei nº 605, de 05/01/1949, publicada no DOU de 14/01/1949.</i></p> <p>ARTIGO 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecida no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.</p>
---	---

SECCÃO III	SECCÃO III
<p style="text-align: center;">Dos períodos de descanso</p>	<p style="text-align: center;">Dos períodos de descanso</p>
<p>ARTIGO 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.</p>	<p>ARTIGO 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.</p>
<p>ARTIGO 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.</p>	<p>ARTIGO 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.</p>
<p>PARÁGRAFO ÚNICO. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.</p>	<p>PARÁGRAFO ÚNICO. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.</p>
<p>ARTIGO 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p>	<p>ARTIGO 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p>
<p>PARÁGRAFO ÚNICO. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de sessenta dias.</p>	<p>PARÁGRAFO ÚNICO. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de sessenta dias.</p>
	<p><i>O Decreto nº 99.467, de 20/08/1990, publicado no DOU de 21/08/1990, tornou facultativo ao comércio varejista em geral, o funcionamento aos domingos.</i> <i>A MP 1.539/9.797 e depois a 1.982-77 convertida na Lei nº 10.101 (art. 6º), de 19/12/2000 (DOU de 20/12/2000), autorizou o funcionamento do comércio varejista aos domingos, a partir de 09/11/1997, observado o artigo 30, I da CF e o descanso coincidente com um domingo a cada quatro semanas.</i></p>
<p>ARTIGO 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu</p>	<p>ARTIGO 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas</p>

<p>cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.</p> <p>ARTIGO 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais. A autoridade regional competente em matéria de trabalho declarará os dias em que, por força de feriado local ou dias santos de guarda, segundo os usos locais, não deva haver trabalho, com as ressalvas constantes dos artigos citados.</p> <p>ARTIGO 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o serviço de alimentação da Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização de refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.</p> <p>ARTIGO 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos na duração normal do trabalho.</p>	<p>autoridades competentes em matéria de trabalho.</p> <p>ARTIGO 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.</p> <p><i>Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, publicado no DOU de 28/02/1967.</i></p> <p>ARTIGO 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro horas).</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do ministro do Trabalho, quando ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.</p> <p><i>Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, publicado no DOU de 28/02/1967.</i></p> <p>PARÁGRAFO 4º – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p> <p><i>Acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/07/1994, publicada no DOU de 28/07/1994.</i></p> <p>ARTIGO 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos na duração normal do trabalho.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">SECÇÃO IV</p> <p style="text-align: center;">Do Trabalho Noturno</p> <p>ARTIGO 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo.</p> <p>PARÁGRAFO 4º – As prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO IV</p> <p style="text-align: center;">Do Trabalho Noturno</p> <p>ARTIGO 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.</p> <p>PARÁGRAFO 2º – Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.</p> <p>PARÁGRAFO 4º – Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo.</p> <p>PARÁGRAFO 5º – Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.</p> <p><i>Nova redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946, que acresceu, com nova redação, o disposto no parágrafo terceiro.</i></p>
<p style="text-align: center;">SECÇÃO V</p> <p style="text-align: center;">Do Quadro de Horário</p> <p>ARTIGO 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminado no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO V</p> <p style="text-align: center;">Do Quadro de Horário</p> <p>ARTIGO 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.</p> <p>PARÁGRAFO 1º – O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.</p>

<p>PARÁGRAFO 2º – Para os estabelecimentos de mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registros mecânicos, ou não, devendo ser assinalados os intervalos para repouso.</p> <p>PARÁGRAFO 3º – Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.</p>	<p>PARÁGRAFO 2º – Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.</p> <p><i>(Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)</i></p> <p>PARÁGRAFO 3º – Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.</p>
<p style="text-align: center;">SECÇÃO VI</p> <p style="text-align: center;">Das Penalidades</p> <p>ARTIGO 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO – São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.</p>	<p style="text-align: center;">SECÇÃO VI</p> <p style="text-align: center;">Das Penalidades</p> <p>ARTIGO 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO – São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.</p>
<p>Fonte: Textos legais.</p> <p>Elaboração própria.</p>	

Cotejando o Quadro II com o Quadro III, acima, é possível constatar o comportamento quase estável da regulação pública sobre duração do trabalho no período compreendido entre o início de sua constitucionalização, em 1934, até a Carta Política de 1988. Nesse período, as alterações mais significativas havidas ocorreram no plano infraconstitucional, num movimento de extensão da regulação pública mencionada aos diversos segmentos de trabalhadores urbanos, iniciado com o Decreto-lei 2.308, de 19/06/1940 e aperfeiçoado com a CLT em 1943.

Por outro lado, uma confrontação entre o texto original do Capítulo II, Título II da CLT, relativo à duração do trabalho, e as modificações legislativas posteriores permite concluir pela existência de pequenas variações no regramento da jornada de trabalho padrão nacional, com maior destaque para aquelas operadas no período compreendido entre 1988, ano de promulgação da nova Carta Constitucional, e 1998, período destacado pelas doutrinas econômica, social e jurídica pátrias como marcado por reformas liberais.

Mister ressaltar que os principais pontos de flexibilidade da regulação pública nacional sobre duração do trabalho, já analisados aqui, mantiveram-se estruturalmente inalterados, sofrendo apenas mudanças incrementais que não os desnaturaram, mas sim os reforçaram, a partir da década de 1990.

Um olhar atento sobre tais pontos de flexibilidade evidencia a tendência do ordenamento jurídico nacional em proteger a manutenção e/ou aumento sazonal da produção até a década de 1990, quer através da compensação semanal de jornada ou do descanso, quer através da organização do trabalho em turnos e da facilitação para a utilização de horas suplementares; a partir daí, surgem mecanismos que também passam a proteger o declínio sazonal da produção, impondo aos trabalhadores parte dos riscos do empreendimento, ainda que de forma negociada, como veremos.

A seguir, passaremos a descrever e a analisar as alterações legislativas ocorridas no texto original da CLT, de forma cronológica, deixando para o último capítulo, que trata da década de 1990, a análise das alterações ocorridas após a Constituição Federal de 1988.

Logo após a vigência da CLT, o Decreto-lei 9.666, de 28/08/1946, apenas acresceu o § 3º ao seu artigo 73, para disciplinar a forma de cálculo do adicional noturno, estabelecendo odiosa diferença entre empresas que utilizavam o trabalho noturno de forma habitual e aquelas que o utilizavam, de forma eventual, em razão da natureza de suas atividades, sem maiores conseqüências para a estrutura da regulação da duração do trabalho, como um todo.

Duas grandes injustiças se apresentavam no texto do artigo em comento. Uma já existente na legislação incipiente sobre duração do tempo de trabalho anterior à consolidação das normas trabalhistas, consistente na exceção de pagamento de adicional

noturno para trabalhadores que se ativavam em sistema de revezamento semanal ou quinzenal, em obediência ao que dispunha o próprio texto constitucional então em vigor (CF, art. 137, alínea “j”). Nesse aspecto, Delgado (1998, p. 61) chama a atenção para a amplitude da discriminação então existente, pois sequer era exigido que o trabalho em turno se desse de forma ininterrupta para a exclusão do pagamento do adicional noturno. A segunda injustiça foi acrescida pelo mencionado Decreto 9.666/46, pois a remuneração do adicional de trabalho noturno passou a ser variável conforme o tipo de utilização da mão-de-obra pela empresa. Se de forma eventual, o adicional deveria incidir sobre o valor do salário diurno do empregado; se de forma habitual, deveria incidir sobre o salário mínimo geral então vigente na região. Ou seja, quanto mais a empresa utilizava o trabalho noturno de seus empregados, em tese, menor seria o ônus com o pagamento do respectivo adicional.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1946, a distinção anteriormente existente no artigo 137, letra “j” da Carta de 1937 não subsistiu, pois seu artigo 157, inciso III, não fazia qualquer diferenciação entre trabalho revezado em turnos ou não, para dispor que o salário noturno deveria ser superior ao diurno. Todavia, muito se discutiu à época se aquela norma constitucional era dotada de vigência imediata ou se precisava de lei que a regulamentasse ou, em outras palavras, se o artigo 73 da CLT tinha sido recepcionado integralmente pela nova ordem constitucional ou não.

Nesse último sentido se inclinou a jurisprudência, ou seja, pela vigência imediata da norma constitucional e, decorridos alguns anos, o Supremo Tribunal Federal editou as súmulas 213 e 214 e o Tribunal Superior do Trabalho baixou seu prejulgado nº 01, cujos teores eram os seguintes:

Súmula 213 do STF: É devido o adicional noturno ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

Súmula 214 do STF: A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e trinta segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional.

Prejulgado 01 do TST: O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho pelo art. 157, III, da Constituição de 18/09/1946.

Com a súmula 214 acima transcrita, o Supremo Tribunal Federal encerrou, a favor dos trabalhadores, outra celeuma então existente, relativa à natureza jurídica da redução da hora noturna. Os empregadores defendiam a tese de que tal redução se confundia com o próprio adicional de remuneração, estando nele contido, já os empregados sustentavam a natureza diversa dessas vantagens e seu caráter cumulativo. Com bom senso e justiça, a Suprema Corte brasileira assegurou a distinção e cumulatividade de tais vantagens, através da súmula de jurisprudência mencionada.

Em outra pequena mudança ocorrida no texto consolidado de 1943, a Lei 605, de 05/01/1949, que regulamentou o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, acabou por alterar o seu artigo 64, para elevar de 25 para 30 o divisor do salário mensal para cálculo do salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, alteração esta que também em nada modificou a estrutura da regulação da duração do trabalho entre nós.

A próxima alteração legislativa ocorreu nos idos de 1967, quando o Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro, alterou a redação do artigo 70 da CLT, pois os feriados religiosos também passaram a ser regidos por legislação própria e não mais por declaração da autoridade regional competente em matéria de trabalho, alterando, ainda, a redação do parágrafo terceiro, do artigo 71 do mesmo diploma legal, apenas modificando a denominação do ministro a quem a lei faculta a diminuição do descanso intrajornada, bem como do órgão competente para verificar as condições do estabelecimento e refeitório respectivo.

Se essas alterações legislativas foram de somenos importância até a década de 1980, o mesmo não se pode dizer sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que, inúmeras vezes, pacificou entendimentos controvertidos perante os tribunais regionais, sobre a duração do trabalho regulada pela CLT. A partir da década de 1970, o C. TST editou inúmeras súmulas de jurisprudência relacionadas, direta ou indiretamente, ao tema em estudo, como demonstram os Enunciados 24 a 287, constantes do Quadro IV do item seguinte.

5.3. A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Antes de iniciarmos qualquer discussão sobre o movimento da jurisprudência relativa à duração do trabalho no Brasil, visando identificar elementos que contribuíram ou dificultaram a flexibilização da jornada na década de 1990, mister se faz um breve esclarecimento sobre o conceito de jurisprudência, assim como sobre as dificuldades encontradas para uma investigação científica sobre o tema.

A palavra jurisprudência, segundo Houaiss (2001, p. 1694), deriva do latim *jurisprudentia,ae*, significando ciência do direito e das leis. Em seu sentido jurídico mais conhecido entre nós, o vocábulo significa o conjunto das decisões e interpretações das leis feitas pelos tribunais superiores, adaptando as normas às situações de fato.

Em países, como o Brasil, cujo direito descende do sistema jurídico romano-germânico, a jurisprudência é encarada como um mecanismo de interpretação da norma ou, em casos de lacunas, de sua integração, utilizado pelo julgador ao decidir cada caso concreto que lhe é submetido. A elaboração da norma, entretanto, fica submetida à esfera de competência de outro poder, qual seja, o Poder Legislativo.⁹¹ No sistema sob análise é negado à jurisprudência o lugar de fonte direta de direito, admitindo-se-lhe, no máximo, o papel de fonte indireta. Nesse sistema, “a jurisprudência move-se dentro dos quadros estabelecidos para o direito pelo legislador, enquanto a atividade do legislador visa precisamente estabelecer estes quadros. O alcance do direito jurisprudencial é, por isto, limitado, sendo a situação nos países da família romano-germânica, neste aspecto, exatamente o inverso do que é admitida nos países de *common law*” e, além disso, as eventuais “regras de direito” oriundas da jurisprudência não têm a mesma autoridade que as formuladas pelo legislador (DAVID, 1998, p. 120).⁹²

Deixando de lado o problema relativo à taxonomia da jurisprudência, se fonte direta ou indireta do direito, o importante é ressaltar seu papel decantador e

⁹¹ Na Justiça do Trabalho brasileira existe o poder normativo dos Tribunais do Trabalho na apreciação de dissídios coletivos, que desafia um pouco essa distinção entre elaboração e aplicação da norma, pois nos julgamentos desses dissídios, os Tribunais podem estabelecer as cláusulas normativas não negociadas pelas partes, embora devam respeito à lei e à Constituição Federal.

⁹² “O lugar atribuído às decisões judiciais entre as fontes do direito opõe os direitos da família romano-germânica à *common law* e igualmente diferencia os direitos da família romano-germânica dos direitos socialistas.” (DAVID, 1998, p. 117)

modelador da norma jurídica, em cada caso concreto submetido à apreciação do Poder Judiciário. É através das decisões judiciais que a sociedade pode aquilatar o real conteúdo e extensão da norma, sujeita a um processo complexo de interpretação e amalgamação ao caso concreto conflituoso, situado no tempo e no espaço de uma sociedade crescentemente complexa e diversificada.

Quando uma determinada matéria vem sendo decidida de forma reiteradamente igual pelos juízes ou tribunais, diz-se que a jurisprudência sobre a mesma está pacificada. E quando isso ocorre no âmbito dos tribunais, a matéria pacificada pode acabar se transformando em súmula de jurisprudência, mediante um procedimento legal denominado *uniformização de jurisprudência*.

A praxe forense nacional tem demonstrado que a jurisprudência sofre grande influência das questões sociais e econômicas e, quanto maior a presença e importância desses componentes em um dado conflito, maior a diversidade de decisões judiciais, assim como mais rápidas se tornam as mudanças de entendimentos jurisprudenciais, muitas vezes inexistindo tempo sequer para sua pacificação. Isso se explica em razão do grande esforço feito pelos aplicadores do direito em adaptar os regramentos legais existentes à realidade que lhes é submetida à decisão, através de mecanismos de interpretação e de integração da norma jurídica. Por outro lado, quando uma matéria se encontra pacificada no âmbito de um tribunal superior e sumulada, acaba atuando fortemente sobre a realidade dos casos concretos analisados por tribunais e juízes de graus inferiores, muitas vezes tornando-se insensível às mudanças sociais subjacentes.

Comentando a natureza e importância da jurisprudência para o direito oriundo do sistema romano-germânico, Ráo (1976, p. 232) diz que “o modo de entendimento e de aplicação da norma jurídica sempre lhe afeta a extensão e o alcance, de tal arte que, embora subsidiariamente, a jurisprudência não deixa de participar no fenômeno da produção do direito normativo”.

Ressaltado o valor da jurisprudência no mundo jurídico que descende da família romano-germânica, mister traçar um breve panorama crítico do papel das súmulas de jurisprudência entre nós, especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

“Até 1982, o Tribunal Superior do Trabalho cristalizava sua jurisprudência em *prejulgados* ou em *súmulas*. Os primeiros possuíam efeito vinculante

para as instâncias inferiores, enquanto que as últimas refletiam mera orientação dominante no Tribunal.

O Supremo Tribunal Federal considerou revogado, desde a Constituição de 1946, o artigo 902, § 1º, da CLT, que atribuía força normativa aos prejudgados. Os 60 prejudgados até então expedidos já não mais subsistem como tais (Lei nº 7.033, de 05/10/1982). O TST transformou-os em súmulas, que, mais recentemente, passaram a denominar-se *enunciados* – mudança terminológica despojada de qualquer significado técnico.

Relativamente às súmulas, expressão que o costume consagrou e que prevalece nos demais Tribunais Superiores, sua edição há de ser avaliada com extrema prudência. A súmula mostra-se um eficaz instrumento de trabalho do juiz para agilizar a prestação jurisdicional e desafogar o Judiciário, especialmente o TST, na medida em que permite o trancamento (art. 896, § 5º, da CLT) ou não conhecimento (art. 896, *a, in fine*, da CLT) dos recursos de revista ou de embargos (art. 894, *b*). Todavia, a larga utilização de súmulas acarreta efeitos maléficos de intensidade muito superior aos benefícios que possa ensejar. A aplicação do *standard* jurisprudencial à hipótese a que, na origem, não se destinou e a cristalização de entendimentos apesar da mudança legislativa e da realidade social que inspiram a súmula são dois expressivos efeitos a contra-indicar sua larga utilização.

Em verdade, a matéria sumulada passa a ser insusceptível de questionamento pelos Tribunais Regionais. E o Tribunal Superior do Trabalho tem velado firmemente pela aplicação de suas súmulas.⁹³

Com isso, abafam-se as inquietações que a realidade social, constantemente cambiante, desperta no intérprete, vicejando a comodidade das decisões de carimbo.”

Hodiernamente, o Tribunal Superior do Trabalho possui vários tipos de súmulas de jurisprudência. As súmulas ou enunciados retratam a jurisprudência predominante da Corte em sua composição plena. Os precedentes normativos retratam a

⁹³ A observância às súmulas de jurisprudência do C. TST pelos juízes e tribunais de graus inferiores vem sendo tratada, pelo primeiro, como uma questão de *disciplina judiciária* e, embora sem força vinculante, ainda, desempenha um papel moldador das decisões aos respectivos enunciados, exercendo grande influência sobre as decisões de graus inferiores.

jurisprudência da seção de dissídios coletivos e as orientações jurisprudenciais se referem àquela jurisprudência que vem orientando as decisões da seção de dissídios coletivos (SDC) e da seção de dissídios individuais da Corte Superior, esta última subdividida em duas, quais sejam, a subseção de dissídios individuais-I (SDI-1) e a subseção de dissídios individuais-II (SDI-2), cada qual responsável pelo julgamento de matérias previstas no regimento interno do Tribunal.⁹⁴

São inúmeras as dificuldades existentes no levantamento e análise das decisões reiteradas dos tribunais, ressaltando-se a ausência de bancos de dados unificados e completos a inviabilizar análises quantitativas e qualitativas, condizentes com o rigor da investigação científica.

No tocante à investigação das decisões trabalhistas, podemos apontar as seguintes dificuldades encontradas:

- a) A grande massa de processos submetida à apreciação da Justiça do Trabalho⁹⁵ destina-se a Juízes de primeira instância, titulares ou substitutos, que atuam nas Varas do Trabalho, órgãos jurisdicionais de primeira instância. Desse total, apenas uma parte diminuta, estimada em 20% do total, sobe para apreciação dos Tribunais Regionais do Trabalho, por força da interposição de recursos voluntários pelas partes ou em razão da remessa oficial ou reexame obrigatório, previsto em lei para determinadas causas. Dos recursos que sobem aos Tribunais Regionais, um percentual considerável de processos sequer chega a ser conhecido pela segunda instância, por se depararem com ausências de requisitos objetivos e/ou subjetivos

⁹⁴ O regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho, em consonância com a Lei 7.701, de 21/12/1988, trata da organização e da competência (divisão das matérias que cada órgão está encarregado de julgar), em seu Título II, Capítulos I a IV, assim como do procedimento para a uniformização de jurisprudência, criação, revisão e cancelamento das súmulas, precedentes normativos e orientações jurisprudenciais, em seu Título II, Capítulos I a IV.

⁹⁵ A Justiça do Trabalho apresenta diferentes graus de jurisdição. A primeira instância, ou primeiro grau de jurisdição, é composta pelas Varas do Trabalho, integradas por Juízes titulares e substitutos, onde têm início as reclamações trabalhistas. A segunda instância, ou segundo grau de jurisdição, é composta pelos Tribunais Regionais do Trabalho, integrada pelos Juízes dos Tribunais, que são encarregados do julgamento dos recursos interpostos das decisões proferidas pelos Juízes de primeiro grau, além das ações de sua competência originária. Por fim, em um grau de superposição, assemelhado a um “terceiro grau”, figura o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão incumbido de uniformizar a interpretação das leis trabalhistas no território nacional, julgando recursos interpostos das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, além das ações de sua competência originária. Os julgamentos proferidos pelas Varas do Trabalho emanam de apenas um Juiz, já aqueles proferidos pelos Tribunais emanam de órgãos colegiados, estruturados de conformidade com o regimento interno de cada Corte. Excepcionalmente, das decisões proferidas pelo TST poderá caber recurso para o Supremo Tribunal Federal, se na decisão impugnada houver discussão sobre matéria constitucional.

para a apreciação do recurso interposto. Entre os motivos mais comuns que levam ao não-conhecimento de um recurso estão a deserção, a falta de garantia recursal e a intempestividade, ou seja, a falta de pagamento das custas processuais, a ausência do depósito recursal, ambos a tempo e modo previstos em lei, e a protocolização do recurso fora dos prazos legais. Da massa de processos julgados pelos Tribunais Regionais em grau recursal, apenas uma pequena parcela sobe à apreciação do Tribunal Superior do Trabalho, por força de recurso de revista e, daqueles que chegam a subir, apenas parte chega a ser apreciada pela Corte Superior, pelo fato de muitos desses recursos também se depararem com ausências de pressupostos recursais objetivos e/ou subjetivos;

- b) Além dos problemas acima alinhavados, quando um processo percorre dois ou três graus de jurisdição, o tempo transcorrido entre o ajuizamento da ação e a decisão final, que pode ultrapassar uma década, faz com que se arrefeçam a importância do debate e o calor do conflito, e acabe diluindo a função, ao mesmo tempo disciplinadora e pacificadora de entendimentos, da jurisprudência. O que equivale a dizer que muitas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho ou por alguns Tribunais Regionais, na década de 1990, referem-se a conflitos iniciados na década anterior e que muitos conflitos importantes versando sobre a flexibilização da jornada de trabalho, iniciados na década de 1990, ainda não se encontram definitivamente solucionados, contando com decisões conflitantes e não pacificadas pelo Judiciário trabalhista;
- c) De uma maneira geral, os diversos Tribunais do Trabalho do país iniciaram, a partir da década de 1990 e de forma bastante precária, um processo de informatização vertical, com longos caminhos para a implementação, alteração e uniformização de programas, com um procedimento ainda mais complicado de aprendizagem por parte de seus usuários. O estágio atual de informatização e de organização de bancos de dados jurisprudenciais dos órgãos judicantes trabalhistas ainda está longe de permitir uma investigação quantitativa e qualitativa precisa sobre determinada matéria;
- d) Todos os processos julgados em grau de recurso pelos Tribunais um dia retornam para as Varas de origem. E nas Varas do Trabalho, órgãos de primeira instância, boa

parte dos processos já findos e arquivados é incinerada ou doada a bibliotecas de faculdades de direito ou outras, após períodos médios de cinco anos, inexistindo registros analíticos disponíveis da matéria processada e decidida nesses autos;

- e) Toda Vara do Trabalho deveria manter pastas atualizadas de sentenças prolatadas por seus Juízes, mas, infelizmente, a precariedade do quadro funcional, somada à pouca importância dada a esse mister, leva a situações bastante distantes do ideal;
- f) Até a presente data não há um banco de dados que abrigue todas as sentenças proferidas pelos órgãos de primeira instância e que cubra um período significativo da década de 1990, objeto de nossa investigação;
- g) Os bancos de dados dos Tribunais Regionais do Trabalho, ao menos daqueles que têm um volume de julgados expressivo e, portanto, maior representatividade no que tange ao conjunto das decisões prolatadas, também não cobrem o período investigado. Ademais, geralmente, só compõem tal banco de dados os acórdãos ementados, ou seja, aquelas decisões proferidas pelos órgãos colegiados dos Tribunais, que possuem um tipo de resumo da matéria decidida, lançado em destaque, no início da decisão. A grande maioria dos acórdãos proferidos ainda não é ementada pelos MM. Juízes prolatadores, quer por falta de tempo para tal atividade, quer pela divergência de critérios para se ementar um acórdão. Melhor explicando, há Juízes que ementam todos os acórdãos proferidos, ainda que versem sobre matérias pacíficas, às vezes já sumuladas pelo Tribunal Superior do Trabalho ou por Tribunais Regionais e freqüentemente repetidas nas sessões de julgamento. Há outros Juízes que apenas ementam acórdãos que tratam de matérias novas ou diferentes, cuja jurisprudência não esteja pacificada, mas, ao contrário, esteja em construção. E, além disso, nem todas as matérias decididas no acórdão constam da ementa ficando sua seleção a cargo do Juiz Relator, ao redigir cada voto;
- h) Além dos bancos de dados dos Tribunais, restam as revistas especializadas na publicação de jurisprudência, cadastradas e autorizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho como repertórios autorizados, bem como as revistas e boletins editados pelos próprios Tribunais. Todavia, aqui os problemas são outros, além daqueles mencionados na letra anterior, pois nem todos os Juízes enviam acórdãos ementados para publicação em tais veículos de imprensa e, quando enviam, nem todos os

acórdãos são selecionados pelas respectivas redações. Tais seleções nem sempre são criteriosas e muito menos dissociadas da importância subjetiva atribuída à matéria versada no acórdão, bem como da autoridade ou notoriedade de seu prolator;

- i) Restam, por fim, a jurisprudência sumulada dos Tribunais, os registros doutrinários sobre controvérsias jurisprudenciais e a minha própria experiência profissional, que conta com dez anos de judicatura em primeira instância, com períodos descontínuos de substituição no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, a maior parte dessa experiência transcorrida na década de 1990, uma vez que minha posse no cargo de Juiz Substituto ocorreu no mês de outubro de 1993.

Pelas razões acima expendidas trataremos da análise da jurisprudência sobre a jornada de trabalho no Brasil, primeiramente apresentando, de forma esquemática, as súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho que contenham matéria relativa à duração do tempo de trabalho, ainda que de forma reflexa, iniciando-se pelos Enunciados que retratam a jurisprudência uniforme da Corte em sua composição plena e, em seguida, passando para as orientações jurisprudenciais da subseção de dissídios individuais I e para os precedentes normativos da seção de dissídios coletivos.

Em prosseguimento, faremos uma breve análise sobre as principais súmulas de jurisprudência relacionadas à duração da jornada que ganharam destaque na doutrina jurídica e nas decisões judiciais até a Constituição Federal de 1988, selecionadas de conformidade com a relevância da discussão em relação ao objeto desse estudo e com a experiência profissional.

De início, merece destaque a jurisprudência relativa à utilização de horas extras pelos empregadores, ponto de flexibilidade que sempre esteve presente na regulação pública sobre a duração do trabalho brasileira. Em razão das facilidades legais para a utilização da jornada suplementar no país e por sua grande utilização de fato, a jurisprudência trabalhista acabou reconhecendo o caráter salarial daquelas horas extras prestadas habitualmente pelo trabalhador, determinando a integração dos valores pagos a tal título na remuneração do empregado para fins de pagamento de indenização por antigüidade (En. 24), décimo terceiro salário (En. 45), enfim, para todos os efeitos legais (En. 76), refletindo também sobre férias (En. 151), descanso semanal remunerado (En. 172), FGTS, aviso prévio indenizado (En. 94), gratificações semestrais (En. 115). Nesse

sentido também já haviam sinalizado os prejulgados números 24 e 52, abaixo transcritos, juntamente com os enunciados citados:

Prejulgado 24 do TST: A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas.

Prejulgado 52 do TST: Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

Enunciado 24 do TST: Serviço extraordinário. Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado. (RA 57/1970; DO-GB 27/11/1970)

Enunciado 45 do TST: Serviço Suplementar. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090 de 1962. (RA 41/1973 DJ 14/06/1973)

Enunciado 94 do TST: Horas Extras. O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.(RA 43/1980 DJ 15/05/1980 Republicado Res. 80/1980 DJ 04/07/1980 – **Cancelado** pela Res. 121/2003, publ. DJ de 21/11/2003)

Enunciado 115 do TST: Horas Extras. Gratificações semestrais. O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais. (**Nova redação** dada pela Res. 121/2003, publ. DJ de 21/11/2003)

Enunciado 151 do TST: Férias. Remuneração. A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 24. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982 – **Cancelado** pela Res. 121/2003, publ. DJ de 21/11/2003)

Enunciado 172 do TST: Repouso remunerado. Horas Extras. Cálculo. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)

Essa foi uma tendência jurisprudencial que cresceu e se firmou nos julgados trabalhistas até o fim da década de 1980, mas que teve seu apogeu com o En. 76 que dizia:

Enunciado 76 do TST: O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de dois anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais. (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)

Como o legislador não colocou à disposição do julgador um instrumento eficaz para coibir o uso de horas suplementares pelos empregadores, a jurisprudência, com o intuito de apenar o uso habitual desse tipo de jornada, resolveu impor ônus financeiros adicionais aos empregadores na esperança de que isso desestimulasse tal prática. A seção de dissídios coletivos do TST chegou a adotar o Precedente Normativo nº 43, abaixo transcrito, que determinava a remuneração das horas extraordinárias com o adicional de 100%:

Precedente Normativo 43 do TST: Horas extras. Adicional (positivo) – As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)

Entretanto, ao reconhecer o caráter salarial das horas extras habituais, a jurisprudência acabou chancelando essa prática e levando os empregadores a prever a inclusão das horas extras no custo do salário contratual que em muitos casos passou a ser integrado pelas horas extras habituais. Em outras palavras, a jornada suplementar deixou de apresentar seu caráter extraordinário, assim como a remuneração respectiva, passando a fazer parte do cálculo dos custos salariais totais dos empregados, o que equivale a dizer que estes precisavam laborar em jornada extraordinária para fazer jus ao salário pactuado. Exemplo disso ocorreu no setor bancário, onde a pré-contratação de horas extras em número definido foi praxe na admissão de empregados nas décadas de 1970 e 1980, levando o C. TST a adotar a seguinte jurisprudência:

Enunciado 199 do TST: A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento). (Res. 05/1978 DJ 10/05/1985)

O conceito de habitualidade foi algo tormentoso e bastante variável nas decisões judiciais, variando conforme o entendimento de cada Julgador, o tempo de duração do contrato, o tipo de atividade laboral, a região do país, enfim, o caso concreto apresentado.

Entretanto, a disposição jurisprudencial de impingir uma sanção econômica para a utilização das horas extras habituais acabou sendo flexibilizada a partir do fim da década de 1980, como veremos no capítulo seguinte.

A facilidade para a compensação de jornada também sempre foi um marco de flexibilidade da regulação pública sobre duração do trabalho no Brasil, como pudemos observar no capítulo anterior. A esse respeito, o texto consolidado original dizia ser dispensável o acréscimo de jornada suplementar se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia fosse compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedesse o horário normal da semana, nem ultrapassasse o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Inúmeras controvérsias judiciais surgiram a respeito do modo de pactuação para compensação de jornada. Seria necessário acordo escrito ou bastaria o acordo tácito para sua validade; o acordo escrito poderia ser individual ou necessariamente precisaria ser coletivo e, ainda, quais seriam as conseqüências para o descumprimento de eventual acordo de compensação de jornada, ou seja, se o empregador utilizasse horas suplementares além do limite legal de dez diárias e do limite semanal vigente? Em relação ao limite temporal para a compensação de jornada, parecia ser pacífica a limitação semanal, paradigma que sofre questionamentos e ataques graduais até ser destruído na década de 1990, como será visto mais adiante.

No fim da década de 1970 e início dos anos 1980, o C. TST dirimiu tais controvérsias através dos Enunciados 85 e 108, respectivamente, que assim dispunham:

Enunciado 85 do TST: O não-atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo. (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)

Enunciado 108 do TST: A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher. (RA 75/1980 DJ 21/07/1980)

Notório o alinhamento da jurisprudência dominante com a tendência facilitadora da compensação de jornada na semana, sempre presente na regulação pública nacional.

O En. 85 acima transcrito facilitou ainda mais a compensação de jornada semanal, uma vez que tornou dispensável o respeito à forma e ao conteúdo da pactuação respectiva, abrindo possibilidade para o acordo verbal, bem como para a extrapolação dos limites máximos estabelecidos pela lei, sem quaisquer ônus adicionais para o empregador, além do pagamento do adicional de sobrejornada para as eventuais horas trabalhadas além do limite legal permitido para a compensação.

Quase dois anos mais tarde, o C. TST adotou o En. 108, que limitou a validade do acordo de compensação de jornada à observância da forma escrita, individual ou coletiva, afastando o acordo verbal ou tácito entre trabalhadores e empregadores, tão comumente invocado por estes últimos nas lides trabalhistas.

Através do En. 88, o C. TST *flexibilizou* a aplicação da regra contida no artigo 71 da CLT, que estabelece períodos mínimos para descanso e refeição em trabalhos contínuos. Assim dizia o referido Enunciado:

Enunciado 88 do TST: O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT). (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)

Pouco tempo depois, o C. TST adotou o En. 110 em relação às horas trabalhadas em seguida ao descanso semanal de 24 horas, para o regime de revezamento, com o seguinte teor:

Enunciado 110 do TST: No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas

como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (RA 101/1980 DJ 25/09/1980)

A confrontação dos Enunciados 88 e 110 faz emergir uma diferença de tratamento jurisprudencial em relação ao descanso intrajornada e aquele entrejornadas que sucede ao descanso semanal, e mais, uma distinção inaceitável entre o trabalho normal e aquele realizado em turnos de revezamento, para fins de remuneração extraordinária. De fato, o desrespeito ao intervalo para descanso e refeição era considerado de somenos importância, uma mera infração administrativa, enquanto o desrespeito ao intervalo entrejornadas, seguido ao descanso semanal, deveria ser remunerado com o pagamento de horas extras, para trabalho em regime de revezamento.

Dois Enunciados dignos de comentário, ainda, são os de números 90 e 118, que determinaram, respectivamente, a remuneração pelo empregador do tempo de deslocamento do empregado até o local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, meses depois restringida aos locais de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público; e dos intervalos não previstos em lei, quando provocassem acréscimo da jornada legal. Abaixo, a íntegra da jurisprudência mencionada:

Enunciado 90 do TST: O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho. (RA 69/1978 DJ 06/09/1978)

Enunciado 90 do TST: O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho. (RA 80/1978 DJ 10/11/1978)

Enunciado 118 do TST: Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. (RA 12/1981 DJ 19/03/1981)

O Enunciado 90 procurou impor ao empregador o ônus de seu empreendimento, considerando como tempo à disposição o tempo gasto pelo empregado com transporte de ida e volta até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por

transporte público regular. Tal entendimento teve um alvo definido, qual seja, a proteção do trabalhador rural, obrigado a suportar longas distâncias em caminhões fornecidos pelo empregador para poder trabalhar, nada recebendo pelo tempo de deslocamento. Entretanto, embora com menor intensidade, o En. 90 também teve aplicação em vínculos laborais de natureza urbana, especialmente na construção de grandes obras, como usinas hidrelétricas, onde o deslocamento do trabalhador em condução fornecida pela empresa até a obra ou no interior do canteiro de obras, chega a demorar longo tempo. Em julgamentos de dissídios coletivos, o C. TST chegou a adotar o Precedente Normativo 114, que assim dispunha:

Precedente Normativo 114 do TST: Contagem do tempo gasto com transporte (positivo). Computa-se na jornada laboral o tempo gasto no trajeto do trabalhador, em condução fornecida pelo empregador, da cidade e para o local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte regular e, de volta, até o ponto costumeiro. **(Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)**

Já o En. 118 nada mais fez que reconhecer o caráter cogente dos limites máximos dos descansos intrajornada para fins de remuneração, dificultando que o empregador moldasse a duração do trabalho dos empregados da forma como melhor lhe conviesse, entremeando-a com intervalos não previstos em lei ou extrapolando aqueles já existentes.

Muitos outros enunciados compuseram e ainda compõem o rol da jurisprudência dominante do C. TST em matéria de duração do trabalho, como demonstram os Quadros IV, V e VI abaixo:

QUADRO IV:		
Jurisprudência do TST – Enunciados		
24	Serviço extraordinário	Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado. (RA 57/1970 DO-GB 27/11/1970)
27	Comissionista	É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista. (RA 57/1970 DO-GB 27/11/1970)
45	Serviço suplementar	A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090 de 1962. (RA 41/1973 DJ 14/06/1973)
56	Balconista – <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ	O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes

	21/11/2003 – Histórico: Revisto pelo Enunciado nº 340	a essas horas. (RA 105/1974 DJ 24/10/1974)
59	Vigia – <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	Vigia de estabelecimento bancário não se beneficia da jornada de trabalho reduzida prevista no art. 224 da CLT. (RA 105/1974 DJ 24/10/1974)
60	Adicional noturno	O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (RA 105/1974 DJ 24/10/1974)
61	Ferroviário	Aos ferroviários que trabalham em <i>estação do interior</i> , assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (CLT, art. 243). (RA 105/1974 DJ 24/10/1974)
65	Vigia	O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno. (RA 5/1976 DJ 26/02/1976)
76	Horas extras – <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003 Histórico: Revisto pelo Enunciado nº 291	O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de dois anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais. (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)
81	Férias	Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro. (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)
85	Compensação de horário – <i>Nova redação</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – RA 69/1978, DJ 26/09/1978	A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. O não-atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo. (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)
88	Jornada de trabalho. Intervalo entre turnos – <i>Cancelado</i> pela Res. 42/1995 DJ 17/02/1995 – Lei nº 8.923/1994	O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT). (RA 69/1978 DJ 26/09/1978)
90	Tempo de serviço – Redação dada pela RA 80/1978 DJ 10/11/1978 Histórico: Redação original – RA 69/1978 DJ 06/09/1978	O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho. Nº 90 “O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho.”
94	Horas extras – <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (RA 43/1980 DJ 15/05/1980 Republicado Res. 80/1980 DJ 04/07/1980)
102	Bancário. Caixa. Cargo de confiança	O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Percebendo gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, esta remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (RA 66/1980 DJ 18/06/1980 Republicado DJ 14/07/1980)
108	Compensação de horário. Acordo – <i>Cancelado</i> pela Res. 85/1998 DJ 20/08/1998	A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher. (RA 75/1980 DJ 21/07/1980)
109	Gratificação de função – Redação dada pela RA 97/1980 DJ 19/09/1980	O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

	Histórico: Redação original – RA89/1980 DJ 29/08/1980	A gratificação de função prevista no § 2º, do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não é compensável com o valor da 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas de serviço.
110	Jornada de trabalho. Intervalo	No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (RA 101/1980 DJ 25/09/1980)
112	Trabalho noturno. Petróleo	O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11/10/1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 2º, da CLT. (RA 107/1980 DJ 10/10/1980)
113	Bancário. Sábado. Dia útil	O sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo assim a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre a sua remuneração. (RA 115/1980 DJ 03/11/1980)
115	Horas extras. Gratificações semestrais – Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – RA 117/1980 DJ 03/11/1980	O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais. O valor das horas extras habituais integra o "ordenado" do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais. (RA 117/1980 DJ 03/11/1980)
118	Jornada de trabalho. Horas extras	Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. (RA 12/1981 DJ 19/03/1981)
119	Jornada de trabalho	Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários. (RA 13/1981 DJ 19/03/1981)
124	Bancário. Salário-hora. Divisor	Para o cálculo do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é o de 180. (RA 82/1981 DJ 06/10/1981)
130	Adicional noturno – Cancelado pela Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT, pelo art. 157, item III, da Constituição de 18/09/1946. Ex-prejulgado nº 1. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
140	Vigia	É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional. Ex-prejulgado nº 12. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
143	Salário profissional	O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 horas mensais. Ex-prejulgado nº 15. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
146	Feriado. Trabalho. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982	O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo. Ex-prejulgado nº 18. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
147	Férias. Indenização. Cancelado pela Res.	Indevido o pagamento dos repouso semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas. Ex-prejulgado nº 19. (RA 102/1982, DJ 11/10/1982 e

	121/2003 DJ 21/11/2003	DJ 15/10/1982)
151	Férias. Remuneração. Cancelado – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 24. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
155	Ausência ao serviço	As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários. Ex-prejulgado nº 30. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
166	Bancário. Cargo de confiança. Jornada de trabalho	O bancário exercente de função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT, e que recebe gratificação não inferior a um terço do seu salário, já tem remuneradas as duas horas extraordinárias que excederem de seis. Ex-prejulgado nº 46. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
171	Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – Res. RA 102/1982, DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982	Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT). Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT). Ex-prejulgado nº 51.
172	Repouso remunerado. Horas extras. Cálculo	Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
178	Telefonista. Art. 227, e parágrafos, da CLT. Aplicabilidade	É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT. Ex-prejulgado nº 59. (RA 102/1982 DJ 11/10/1982 e DJ 15/10/1982)
199	Bancário. Pré-contratação de horas extras – Redação dada pela Res. 41/1995 DJ 17/02/1995 Histórico: Redação original – Res. 5/1985 DJ 10/05/1985	A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento).
204	Bancário. Cargo de confiança. Caracterização – Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – Res. 10/1985 DJ 11/07/1985. Republicado com correção DJ 07/10/1985	A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea b, consolidado. (Res. 10/1985 DJ 11/07/1985. Republicado com correção DJ 07/10/1985)
215	Horas extras não contratadas expressamente. Adicional devido – Cancelado pela Res. 28/1994 DJ 12/05/1994 – Referência art. 7º, inc. XVI, CF/1988	Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25%. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)

225	Repouso semanal. Cálculo. Gratificações por tempo de serviço e produtividade	As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
226	Bancário. Gratificação por tempo de serviço. Integração no cálculo das horas extras	A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
229	Sobreaviso. Eletricitários <i>Nova redação</i> dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – Res. 14/1985 DJ 19/09/1985	Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 do salário normal. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
230	Aviso Prévio. Substituição pelo pagamento das horas reduzidas da jornada de trabalho.	É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes. (Res. 14/1985, DJ 19/09/1985)
232	Bancário. Cargo de confiança. Jornada. Horas extras.	O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de oito horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
233	Bancário. Chefe. <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
234	Bancário. Subchefe. <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O bancário no exercício da função de subchefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras. (Res. 14/1985 DJ 19/09/1985)
237	Bancário. Tesoureiro. <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O bancário no exercício da função de tesoureiro, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras. (Res. 15/1985 DJ 09/12/1985)
238	Bancário. Subgerente. <i>Cancelado</i> – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003	O bancário no exercício da função de subgerente, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras. (Res. 15/1985 DJ 09/12/1985)
253	Gratificação semestral. Repercussões. <i>Nova redação</i> dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original – Res. 1/1986 DJ 23/05/1986	A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina. A gratificação semestral não repercute nos cálculos das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. (Res. 1/1986 DJ 23/05/1986)
261	Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um	O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

	<p>ano. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003</p> <p>Histórico: Redação original – Res. 9/1986, DJ 30/10/1986 – Republicada com correção DJ 06/11/1986</p>	<p>O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.</p>
264	<p>Hora suplementar. Cálculo</p>	<p>A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (Res. 12/1986 DJ 31/10/1986)</p>
265	<p>Adicional noturno. Alteração de turno de trabalho. Possibilidade de supressão</p>	<p>A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. (Res. 13/1986 DJ 20/01/1987)</p>
267	<p>Bancário. Valor do salário-hora. Divisor. Cancelado – Res. 121/2003, DJ 21/11/2003</p> <p>Histórico: Revisto pelo Enunciado nº 343</p>	<p>O bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º, da CLT) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 e não 180, que é relativo à jornada de seis horas. (Res. 2/1987 DJ 14/12/1987)</p>
287	<p>Jornada de trabalho. Gerente bancário. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003</p> <p>Histórico: Redação original Res. 20/1988 DJ 18/03/1988</p>	<p>A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.</p> <p>O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando, investido em mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados. (Res. 20/1988 DJ 18/03/1988)</p>
291	<p>Horas extras – Revisão do Enunciado nº 76</p>	<p>A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (Res. 1/1989 DJ 14/04/1989)</p>
320	<p>Horas “in itinere”. Obrigatoriedade de seu cômputo na jornada de trabalho</p>	<p>O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas “in itinere”. (Res. 12/1993 DJ 29/11/1993)</p>
324	<p>Horas “in itinere”.</p>	<p>A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas <i>in itinere</i>. (Res. 16/1993 DJ 21/12/1993)</p>

	Enunciado nº 90. Insuficiência de transporte público	
325	Horas “in itinere”. Enunciado nº 90. Remuneração em relação a trecho não servido por transporte público	Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas <i>in itinere</i> remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público. (Res. 17/1993 DJ 21/12/1993)
328	Férias. Terço constitucional.	O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII. (Res. 20/1993 DJ 21/12/1993)
338	Jornada. Registro. Ônus da prova. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original Res. 36/1994 DJ 18/11/1994	É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT, art. 74 § 2º) importa em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (Res. 36/1994 DJ 18/11/1994)
340	Comissionista. Horas extras. Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003 Histórico: Redação original Res. 40/1995 DJ 17/02/1995	O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. Revisão do Enunciado nº 56 – RA 105/1974 DJ 24/10/1974 O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes. (Res. 40/1995 DJ 17/02/1995)
343	Bancário. Salário-hora. Divisor – Revisão do Enunciado nº 267	O bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a Constituição da República de 1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220, não mais 240. (Res. 48/1995 DJ 30/08/1995)
346	Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72, CLT	Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de dez (10) minutos a cada noventa (90) de trabalho consecutivo. (Res. 56/1996 DJ 28/06/1996)
347	Horas extras habituais. Apuração. Média física	O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas. (Res. 57/1996 DJ 28/06/1996)
349	Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade	A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. (art. 7º, XIII, da Constituição da República; art. 60 da CLT). (Res. 60/1996 DJ 08/07/1996)
351	Professor. Repouso semanal remunerado. Lei nº	O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se

	605/1949, art. 7º, § 2º, e art. 320 da CLT	para esse fim o mês de quatro semanas e meia. (Res. 68/1997 DJ 30/05/1997)
354	Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões – Revisão do Enunciado nº 290	As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. (Res. 71/1997 DJ 30/05/1997)
360	Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal.	A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no art. 7º, inciso XIV, da Constituição da República de 1988. (Res. 79/1997 DJ 13/01/1998)
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Elaboração própria.		

QUADRO V ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS – TST – SDI-I	
6	Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do artigo 71, § 5º, da CLT. (Inserido em 25/11/1996)
15	Bancário. Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. Inexistência de direito às 7ª e 8ª horas. Direito à diferença do adicional, se e quando pleiteada. (Inserido em 25/11/1996)
17	Banco do Brasil. AP e ADI. Os adicionais AP, ADI ou AFR, somados ou considerados isoladamente, sendo equivalentes a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT), excluem o empregado ocupante de cargo de confiança do Banco do Brasil da jornada de 6 horas. (Inserido em 07/11/1994)
18	Banco do Brasil. As horas extras não integram o cálculo da complementação de aposentadoria. (Inserido em 29/03/1996)
23	Cartão de ponto. Registro. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho. (Se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal). (Inserido em 03/06/1996)

39	Engenheiro. Jornada de trabalho. Lei nº 4.950/1966. A Lei nº 4.950/1966 não estipula a jornada reduzida para os engenheiros, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 6 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário da categoria. (Inserido em 07/11/1994)
47	Hora extra. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. É o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade, este calculado sobre o salário mínimo. (Inserido em 29/03/1996)
48	Horas extras pactuadas após a admissão do bancário não configuram pré-contratação. Enunciado nº 199. Inaplicável. (Inserido em 25/11/1996)
49	Horas extras. Uso do BIP. Não caracterizado o "sobreaviso". (Inserido em 1º/02/1995)
50	Horas “in itinere”. Incompatibilidade de horários. Devidas. Aplicável o Enunciado nº 90. (Inserido em 1º/02/1995)
53	Médico. Jornada de trabalho. Lei nº 3.999/1961. A Lei nº 3.999/1961 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário da categoria. (Inserido em 29/04/1994)
60	Portuários. Hora noturna de 60 minutos (entre 19 e 7 h do dia seguinte). Art. 4º da Lei nº 4.860/1965. (Inserido em 28/11/1995)
61	Portuários. Horas extras. Base de cálculo: ordenado sem o acréscimo dos adicionais de risco e de produtividade. Lei nº 4.860/1965, art. 7º, § 5º. (Inserido em 14/03/1994)
63	Prescrição total. Horas extras. Pré-contratadas e suprimidas. Termo inicial. Data da supressão. (Inserido em 14/03/1994)
66	Professor. Repouso semanal remunerado. Lei nº 605/1949, art. 7º, § 2º e art. 320, da CLT (Inserido em 25/11/1996). Convertido no Enunciado nº 351 – Res. 68/1997 DJ 30/05/1997.
78	Turnos ininterruptos de revezamento. Jornada de seis horas. A interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente não afasta a aplicação do art. 7º, XIV da CF/1988. (Inserido em 30/05/1997). Convertido no Enunciado nº 360 – Res. 79/1997 DJ 13/01/1998.
89	Horas extras. Reflexos. O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59, da CLT. (Inserido em 28/04/1997)
93	Domingos e feriados trabalhados e não compensados. Aplicação do Enunciado nº 146. O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (Inserido em 30/05/1997)
97	Horas extras. Adicional noturno. Base de cálculo. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno. (Inserido em 30/05/1997)
98	Horas “in itinere”. Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço. Devidas. AÇOMINAS. (Inserido em 30/05/1997)
103	Adicional de insalubridade. Integração na remuneração. Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (Inserido em 1º/10/1997)
117	Horas extras. Limitação. Art. 59 da CLT. A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (Inserido em 20/11/1997)
127	Hora noturna reduzida. Subsistência após a CF/1988. O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º, da CF/1988. (Inserido em 20/04/1998)
169	Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de jornada superior a seis horas mediante a negociação coletiva. (Inserido em 26/03/1999)

174	Adicional de periculosidade. Horas de sobreaviso. Indevido. Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (Inserido em 08/11/2000)
178	Bancário. Intervalo de 15 minutos. Não computável na jornada de trabalho. (Inserido em 08/11/2000)
182	Compensação de jornada. Acordo individual. Validade. É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (Inserido em 08/11/2000)
195	Férias indenizadas. FGTS. Não-incidência. (Inserido em 08/11/2000)
206	Professor. Horas extras. Adicional de 50%. Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988). (Inserido em 08/11/2000)
213	Telex. Operadores. Art. 227 da CLT. Inaplicável. O operador de telex de empresa, cuja atividade econômica não se identifica com qualquer uma das previstas no art. 227 da CLT, não se beneficia de jornada reduzida. (Inserido em 08/11/2000)
220	Acordo de compensação. Extrapolação da jornada. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal devem ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deve ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (Inserido em 20/06/2001)
222	Bancário. Advogado. Cargo de confiança. O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (Inserido em 20/06/2001)
223	Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido. (Inserido em 20/06/2001)
231	Férias. Abono instituído por instrumento normativo e terço constitucional. Simultaneidade inviável. (Inserido em 20/06/2001)
233	Horas extras. Comprovação de parte do período alegado. A decisão com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período. (Inserido em 20/06/2001)
234	Horas extras. Folha individual de presença (FIP) instituída por norma coletiva. Prova oral. Prevalência. A presunção de veracidade da jornada de trabalho anotada em folha individual de presença, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (Inserido em 20/06/2001)
235	Horas extras. Salário por produção. Devido apenas o adicional. (Inserido em 20/06/2001)
236	Horas “in itinere”. Horas extras. Adicional devido. Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (Inserido em 20/06/2001)
239	Multa convencional. Horas extras. Prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) determinada obrigação e, conseqüentemente, multa pelo respectivo descumprimento, esta tem incidência mesmo que aquela obrigação seja mera repetição de texto da CLT. (Inserido em 20/06/2001)
240	Petroleiros. Horas extras. Lei nº 5.811/1972. Recepcionada pela CF/1988. (Inserido em 20/06/2001)
242	Prescrição total. Horas extras. Adicional. Incorporação. Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexistente previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total. (Inserido em 20/06/2001)
244	Professor. Redução da carga horária. Possibilidade. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula. (Inserido em 20/06/2001)

259	Adicional noturno. Base de cálculo. Adicional de periculosidade. Integração. O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco. (Inserido em 27/09/2002)
267	Horas extras. Adicional de periculosidade. Base de cálculo. O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas extras. (Inserido em 27/09/2002)
273	“Telemarketing”. Operadores. Art. 227 da CLT. Inaplicável. A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de tele vendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função. (Inserido em 27/09/2002)
274	Turno ininterrupto de revezamento. Ferroviário. Horas extras. Devidas. O ferroviário submetido a escalas variadas, com alternância de turnos, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988. (Inserido em 27/09/2002)
275	Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Devidos. Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional. (Inserido em 27/09/2002)
288	Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor. Devidas são as 7ª e 8ª horas como extras no período em que se verificou o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (DJ 11/08/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
306	Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável. Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída invariáveis são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial se dele não se desincumbir. (DJ 11/08/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
307	Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não-concessão ou concessão parcial. Lei nº 8.923/1994. Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT). (DJ 11/08/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
308	Jornada de trabalho. Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada. Servidor público. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes. (DJ 11/08/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
323	Acordo de compensação de jornada. “Semana espanhola”. Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (DJ 09/12/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
326	Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal. O tempo gasto pelo empregado com troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, dentro das dependências da empresa, após o registro de entrada e antes do registro de saída, considera-se tempo à disposição do empregador, sendo remunerado como extra o período que ultrapassar, no total, a dez minutos da jornada de trabalho diária. (DJ 09/12/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)
332	Motorista. Horas extras. Atividade externa. Controle de jornada por tacógrafo. Resolução nº 816/1986 do CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa. (DJ 09/12/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)

333	<p>Petroleiros. Turno ininterrupto de revezamento. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei nº 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988.</p> <p>A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT, e 7º, VI, da CF/1988. (DJ 09/12/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)</p>
------------	---

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.

Elaboração própria.

QUADRO VI	
PRECEDENTES NORMATIVOS – SDC-TST	
12	Horário de caixa (negativo). Não se concede ao caixa o horário de 6 (seis) horas, por analogia com o dos bancários. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
19	Cursos e reuniões obrigatórios (positivo). Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
23	Criação de feriado (negativo). A Justiça do Trabalho é incompetente para criar feriado remunerado. (Cancelado pela SDC em Sessão de 14/09/1998 – Homologação Res. 86/1998, DJ 15/10/1998)
31	Professor (janelas) (positivo). Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade.
32	Jornada do estudante (positivo). Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos arts. 59 e 61 da CLT.
40	Repouso semanal do comissionista (positivo). O repouso semanal do comissionista é calculado nos termos da Lei nº 605/1949. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
43	Horas extras. Adicional (positivo). As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100%. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
68	Empregado rural. Faltas ao serviço. Compras (positivo). Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês.
70	Licença para estudante (positivo). Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.
78	Professor. Redução salarial não configurada (negativo). Não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas.
79	Trabalhador temporário. Descanso semanal (positivo). Concede-se ao trabalhador temporário o acréscimo de 1/6 ao seu salário diário, correspondente ao descanso semanal remunerado, por aplicação analógica do art. 3º da Lei nº 605/1949.
87	Trabalho em domingos e feriados. Pagamento dos salários (positivo). É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.
90	Trabalho noturno. Adicional de 60% (positivo). O trabalho noturno será pago com adicional de 60%, a incidir sobre o salário da hora normal. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
92	Garantia de repouso remunerado. Ingresso com atraso (positivo). Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

95	Abono de falta para levar filho ao médico (positivo). Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.
96	Aviso prévio. Redução da jornada (positivo). No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 horas no começo ou no final da jornada de trabalho. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998)
100	Férias. Início do período de gozo (positivo). O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.
114	Contagem do tempo gasto com transporte (positivo). Computa-se na jornada laboral o tempo gasto no trajeto do trabalhador, em condução fornecida pelo empregador, da cidade e para o local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte regular e, de volta, até o ponto costumeiro. (Cancelado pela SDC em Sessão de 02/06/1998 – Homologação Res. 81/1998, DJ 20/08/1998).
116	Férias. Cancelamento ou adiantamento (positivo). Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Elaboração própria.	

Um olhar puramente quantitativo sobre a jurisprudência consolidada da mais alta Corte Trabalhista do país já é suficiente para permitir ilações sobre o grau de importância e o volume de questões submetidas ao crivo do Judiciário trabalhista, em matéria de duração do trabalho no Brasil.

CAPÍTULO 6

AS MUDANÇAS DA REGULAÇÃO PÚBLICA E DA JURISPRUDÊNCIA PERTINENTES À DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, NA DÉCADA DE 1990

Como visto no item 4.3, acima, a década de 1990 foi marcada pelo ressurgimento e fortalecimento das correntes liberais que passaram a influir de maneira decisiva nos arranjos políticos, sociais e econômicos nacionais. No mundo do trabalho, os reflexos foram sentidos de forma bastante rápida e acentuada, atingindo duramente a regulação pública e a jurisprudência relativas à duração do trabalho. Conquistas advindas da Carta Constitucional de 1988 foram gradualmente flexibilizadas, em favor da extensão sazonal da jornada, da intensificação do trabalho e, conseqüentemente, em prejuízo do tempo reservado à reprodução social dos trabalhadores.

A seguir, mostraremos a evolução das mudanças havidas na regulação pública da duração do trabalho no Brasil, no período recente, iniciando pelas conquistas advindas da Constituição Federal de 1988 até chegarmos na década de 1990, marcada por leis e decisões judiciais incentivadoras ou, no mínimo, complacentes, com uma maior flexibilização da jornada.

A primeira alteração significativa digna de registro introduzida pela Carta Política de 1988 foi aquela já comentada acima, quando lembramos a importância e influência da economia na regulação do trabalho em geral, e do tempo de trabalho, em especial, demonstrada a partir dos próprios textos constitucionais (Quadro I), que dispunham sobre tais matérias juntamente com as normas relativas à ordem econômica. Como já dissemos, essa técnica legislativa que elegia a ordem econômica e o trabalho, este como um pressuposto da ordem social, em um binômio indissociável, só foi alterada a partir da Constituição Federal de 1988, onde o trabalho passou a ser visto pelo legislador constituinte como um direito social, integrante dos direitos e garantias fundamentais do cidadão.

Outra mudança de grande impacto, implementada pela Magna Carta de 1988 foi a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, com compensação salarial, ou seja, sem qualquer redução de salário, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Resultado de uma acirrada disputa entre empregados e empregadores pela redução da jornada, marcada por significativas greves do setor metalúrgico paulista, em meados da década de 1980, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho ganhou foros constitucionais com a Assembléia Nacional Constituinte no período de 1986 a 1988.

A decisão sobre a redução da jornada para todo o brasileiro não resultou de um processo tranqüilo. Muito pelo contrário. Aconteceram idas e vindas. Propostas se contrapuseram, negociações de bastidores foram freqüentes. Acordos ocultos e não revelados ocorreram. Propostas foram mudadas no meio do caminho. Nas etapas iniciais do Congresso Constituinte prevaleceu a proposta de uma jornada semanal de 40 horas. Mas na fase da sistematização final do projeto de Constituição – quando se articulou o agrupamento de parlamentares denominado *Centrão* –, a proposta foi abandonada em favor da jornada de 44 horas. (DAL ROSSO, 1996, p. 271)

Também bastante inovadora e salutar foi a redução para seis horas diárias do trabalho executado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, matéria muito discutida pela jurisprudência que se seguiu à Carta Constitucional, conforme veremos mais adiante.

Outra grande mudança introduzida pela Constituição Federal de 1988 foi a majoração legal do adicional de horas extras para um patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, ou seja, mais do que o dobro do percentual legal originariamente previsto pelo legislador ordinário, por ocasião da elaboração da CLT.

A criação do adicional de 1/3 sobre a remuneração de férias também foi inovação introduzida pela novel Constituição, ao lado de uma licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

As demais regras insculpidas no texto constitucional de 1988 e que, de forma direta ou indireta, interferem na duração do trabalho, já existiam na legislação ordinária, porém, passaram a compor o rol de direitos sociais do trabalhador, protegidos pela lei maior.

Em estrita observância à hierarquia das leis, as inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, a partir de sua vigência, no que tange à redução da jornada semanal padrão, à redução da jornada executada em turnos ininterruptos de revezamento, à majoração do adicional de horas suplementares e à remuneração adicional de férias, alteraram, de forma imediata, a legislação infraconstitucional existente sobre as mesmas matérias, refletindo diretamente sobre o texto da legislação laboral consolidada.

Tais mudanças constitucionais apenas alteraram a redação de poucos artigos da CLT, mantendo intacta a estrutura normativa sobre a duração do trabalho, bem como os principais traços de flexibilidade que sempre a acompanharam, quais sejam: a) o sistema de compensação de horas na semana, e o de elevação da jornada diária em até duas horas, sem limitação de dias por ano trabalhado, mediante acordo direto entre empregados e empregadores ou convenção coletiva de trabalho, sem majoração salarial, para o primeiro caso (de compensação) e com o pagamento da hora suplementar acrescida do adicional legal, para o segundo; b) continuou presente a possibilidade de elevação da jornada diária além daquela legal ou convencional, independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho, para atender a necessidade imperiosa, 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, na primeira hipótese, com pagamento não inferior ao da hora normal e, na segunda, com o acréscimo de 50% sobre a hora normal, embora com algumas restrições; c) o intervalo para descanso e refeição continuou a ser majorado mediante acordo direto entre empregado e empregador ou convenção coletiva de trabalho, podendo ser reduzido por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, observadas algumas condições (art. 71, § 3º); d) continuou a ser facultado o trabalho aos domingos, mediante prévia autorização da autoridade competente em matéria de trabalho; e) foram mantidas penalidades administrativas para o descumprimento da legislação, porém com procedimentos demorados e ineficazes na prática, e com sensível redução do quadro de fiscais do trabalho.

Os pontos de flexibilidade da regulação pública incidentes sobre a duração do trabalho mantiveram-se estruturalmente inalterados até a Carta Política de 1988 e seu alvo principal era a manutenção e/ou o aumento sazonal da produção, facilmente contornáveis pelos empregadores através da compensação da jornada semanal e até mesmo do dia de descanso remunerado; da organização do trabalho em turnos e da utilização indiscriminada de horas suplementares.

Apesar da clareza das mudanças constitucionais, muitas matérias relativas à duração do trabalho passaram a ser questionadas judicialmente, exigindo a manifestação dos Tribunais Regionais do Trabalho e, finalmente, a manifestação do Tribunal Superior do Trabalho, que sumulou alguns entendimentos.

Em relação ao trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, muito se discutiu se o intervalo para descanso e refeição e o descanso semanal o descaracterizavam; se a majoração da jornada legal máxima de seis horas através de negociação coletiva de trabalho exigia o pagamento das horas suplementares com o respectivo adicional ou não, se o trabalhador que ganhava por hora devia ou não ter sua remuneração aumentada proporcionalmente à redução do turno de oito para seis horas diárias e se para sua configuração bastariam dois turnos alternados de revezamento ou se seriam necessários no mínimo três.

A respeito do primeiro questionamento, prevaleceu a tese de que os intervalos acima citados não descaracterizavam os turnos ininterruptos de revezamento, levando a SDI-I do C. TST a adotar a orientação jurisprudencial nº 78, em maio de 1997 e, posteriormente o Enunciado nº 360, em janeiro de 1998, ambos abaixo transcritos:

Orientação Jurisprudencial 78 da SDI-I do TST: Turnos ininterruptos de revezamento. Jornada de seis horas. A interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente, não afasta a aplicação do art. 7º, XIV da CF/1988. (Inserido em 30/05/1997). Convertido no Enunciado nº 360 – Res. 79/1997, DJ 13/01/1998.

Enunciado 360 do TST: Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal. A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no art. 7º, inciso XIV, da Constituição da República de 1988. (Res. 79/1997 DJ 13/01/1998)

Já em relação ao segundo questionamento, ou seja, se a majoração da jornada legal máxima de seis horas através de pactuação coletiva de trabalho exigia ou não o pagamento das horas suplementares com o respectivo adicional, prevaleceu o entendimento de ser o mesmo desnecessário, desde que, de um modo global, a negociação coletiva trouxesse outras vantagens aos empregados e que fosse respeitado o limite máximo de extrapolação diária de duas horas, com observância da jornada semanal de 44 horas. Sobre tal assunto, a SDI-I do C. TST adotou a seguinte jurisprudência:

Orientação Jurisprudencial 169 da SDI-I do TST: Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva.

Validade. Quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de jornada superior a seis horas mediante a negociação coletiva. (Inserido em 26/03/1999)

Embora a jurisprudência acima transcrita silencie a respeito do pagamento das horas suplementares com os respectivos adicionais, a grande maioria dos julgados trabalhistas acaba por dispensá-lo em razão da existência de pactuação coletiva nesse sentido e que traga, em seu conjunto, benefícios adicionais para os trabalhadores, com fundamento no artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal que assegura uma “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, *salvo negociação coletiva*”.

Todavia, sempre entendemos que a exceção contida no dispositivo constitucional mencionado não afasta o regramento prescrito no inciso XVI do mesmo artigo da Constituição Federal que assegura “remuneração do serviço extraordinário *superior*, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. Assim, segundo o nosso entendimento, se a Constituição permite a majoração da jornada laborada em turno ininterrupto de revezamento, mediante pactuação coletiva, não autoriza a dispensa do pagamento das horas extrapoladas com o adicional mínimo de 50% sobre a hora normal, ainda que outras vantagens possam ser conferidas aos trabalhadores submetidos a tal regime. As contrapartidas negociais, acaso existentes, deverão ser além do pagamento majorado das horas suplementares, garantia constitucional sobre a qual não se admite a transação.

O entendimento majoritário sobre essa matéria facilita a utilização de horas extras, flexibilizando a redução de jornada introduzida pela Carta Política de 1988 em relação ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Note-se que o poder de pressão patronal, especialmente em época de desemprego crescente, acabou resultando em negociações coletivas pouco vantajosas aos trabalhadores, que preferem ceder à adoção dos turnos ininterruptos de revezamento, do que perder o emprego.

Entretanto, decisões em sentido contrário já começam a ganhar destaque entre os acórdãos da mais alta Corte Trabalhista nacional, numa demonstração de que essa matéria ainda não se encontra pacificada. A título de exemplo, transcrevemos as seguintes ementas abaixo:

HORAS EXTRAS – TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. JORNADA. FLEXIBILIZAÇÃO.

1. A flexibilização da jornada normal de seis horas para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento não exime o empregador do pagamento de horas extras excedentes da sexta, acaso exigidas e trabalhadas. Desarrazoado supor que a Constituição Federal garantiu a jornada especial e reduzida de seis horas e, paralelamente, permitiu aos interlocutores sociais, ainda que mediante negociação coletiva, frustrarem os fundamentos sociais, biológicos e econômicos que a ditaram, mediante estipulação de jornada normal superior, sem qualquer contrapartida ao empregado.

2. Recurso de revista do Reclamante conhecido e provido para acrescer à condenação horas extras após a sexta. (Proc. nº TST-RR-576.644-1999.4, 1ª Turma, v.u., Min. Rel. João Oreste Dalazen, publ. DJ de 13/02/2004)

AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O fato de haver sido elastecida a duração diária de trabalho para oito horas, mediante negociação coletiva, conforme autorizado pela própria norma constitucional, não enseja a conclusão de que se hajam consideradas a sétima e oitava horas integrantes da jornada normal. Isto porque a negociação coletiva, prevista no item XIV, do artigo 7º da Constituição, apenas torna lícita a adoção de jornada máxima diversa da de seis horas, sem retirar do obreiro o direito à compensação das horas acrescidas à jornada diária ou à sua remuneração como extras. Agravo de instrumento não provido. (Proc. nº TST-AIRR-06287-2002-900-02-00.4, 1ª Turma, v.u., Min. Rel. Lélío Bentes Correa, publ. DJ de 13/02/2004)

Já em relação ao valor da hora trabalhada em turnos ininterruptos de revezamento, logo após a vigência da Constituição Federal de 1988, a jurisprudência ficou dividida entre a legalidade da redução da jornada diária, sem qualquer aumento salarial da hora trabalhada e a redução da carga horária diária com valor majorado encontrado a partir da divisão da remuneração das oito horas então trabalhadas, por seis, para a obtenção do novo salário-hora. Sobre esta matéria, prevaleceu a tese da irredutibilidade salarial prevista no artigo 7º, VI da Magna Carta, como demonstra a ementa abaixo transcrita:

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. O legislador constituinte, ao instituir a jornada especial de 6 horas para os trabalhadores sujeitos ao sistema do turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição Federal), visou tutelar a sua saúde pelo desgaste físico-psíquico que sofrem. Nesse contexto, ainda que, para o caso do horista, a unidade salarial seja mensurada pela hora trabalhada, a redução de turno de 8 (oito) para 6 horas diárias não pode redundar em diminuição do valor percebido mensalmente. E isso porque, contratado inicialmente para cumprir jornada de 220 horas, o empregado, ao sofrer redução de jornada para 180 horas mensais, tendo em vista o trabalho em turnos ininterruptos, deve manter o mesmo padrão salarial adquirido quando sujeito à jornada anteriormente prestada. Deve-se, pois, proceder ao recálculo do valor da hora trabalhada, com o escopo de atender à nova situação jurídica instituída, em estrita observância da garantia maior da irredutibilidade salarial consagrada no art. 7º, VI, da Constituição Federal. Havendo, pois, trabalho em horas extras, essas são devidas integralmente, de modo que se torna equivocada a alegação de que a hipótese atrai apenas o pagamento do adicional, sob o entendimento de que a remuneração normal e mensal do empregado já abrangeria as 7ª e 8ª horas diárias. Agravo de instrumento não provido. (Proc. nº TST-AIRR-763-1999-022-09-40.7, 4ª Turma, v.u., Min. Rel. Milton Moura França, publ. DJ de 05/03/2004)

Ultrapassando esse debate, a jurisprudência da SDI-I do C. TST firmou-se no seguinte sentido:

Orientação Jurisprudencial 275 da SDI-I do TST: Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Devidos. Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional. (Inserido em 27/09/2002)

Forçoso observar que a jurisprudência acima transcrita limita o pagamento de horas suplementares majoradas com o adicional legal, para os casos em que *inexistem* instrumentos normativos fixando jornada diversa para os turnos ininterruptos de revezamento dos horistas, na esteira da jurisprudência dominante já mencionada, que

admite contrapartidas negociais para a majoração dos aludidos turnos, sem o pagamento do respectivo adicional de sobrejornada.

Por fim, em relação à necessidade mínima de três turnos ininterruptos de revezamento ou menos, para a configuração da jornada reduzida de que trata o dispositivo constitucional sob exame, a jurisprudência majoritária vem decidindo no primeiro sentido, ou seja, vem exigindo que o trabalho do empregado se realize, no mínimo em três turnos revezados, por imputar apenas a esse tipo de alternância de horários a ininterruptividade da atividade empresarial e a penosidade que o legislador constituinte visou proteger com a redução da jornada. Nesse sentido os julgados abaixo transcritos, parcialmente:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. TRABALHO REALIZADO EM APENAS DOIS TURNOS. NÃO-CARACTERIZAÇÃO. Não caracteriza o regime especial de turno ininterrupto de revezamento o labor realizado em apenas dois turnos, os quais não englobam o ciclo diário de vinte e quatro horas. Revista conhecida e provida.

.....Entendeu o d. juízo que o regime especial caracteriza-se pela sucessão entre os turnos nos três períodos, manhã, tarde e noite. Todavia, considerou configurada a jornada de seis horas, não obstante a apuração de que o autor laborou das 22:00 hs às 8:00 hs e das 8:00 hs às 18:00.

Nesta hipótese, os turnos cumpridos pelo obreiro não compreenderam as vinte e quatro horas do dia, não podendo se falar, portanto, em turnos alternados entre os três períodos.

.....**ISTO POSTO**

ACORDAM os Ministros da Egrégia 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, em conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação as horas extraordinárias deferidas em virtude do reconhecimento da jornada especial de turnos ininterruptos de revezamento, ficando prejudicada a análise do pedido sucessivo de validade do acordo coletivo de compensação. (Proc. nº TST-RR-574903/99.6, Rel. Juiz Convocado Vieira de Mello Filho, publ. DJ 12/03/2004)

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. AUSÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL DURANTE AS 24 HORAS DO DIA. Para

ficar caracterizado o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, além de o trabalhador alternar os turnos de trabalho, há também necessidade de que a empresa execute suas atividades durante as 24 horas do dia, o que não ocorreu na hipótese dos autos, pois a atividade empresarial cessava entre duas e seis horas da manhã. Recurso de Revista conhecido e desprovido. (Proc. TST-RR-626.981/2000.7, 5ª T., Rel. Ministro Rider de Brito, v.u., publ. DJ de 05/03/2004)

Particularmente, não comungamos desse entendimento, pois a alternância ininterrupta de turnos de trabalho que abranjam períodos diurnos e noturnos, intercalados por períodos não trabalhados na empresa, bem inferior a oito horas, configura trabalho penoso de forma suficiente para atrair a jornada reduzida de que trata o artigo 7º, XIV da Constituição Federal, pois tal prática evidencia arranjos de horários não coincidentes com as 24 horas do dia, para tentar afastar a incidência da jornada reduzida de seis horas e frustrar o pagamento da jornada excedente. Nesse sentido o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ARTIGO 7º, XIV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Para que os trabalhadores possam se beneficiar do regime de jornada especial de seis horas a que alude o art. 7º, XIV, do Texto Constitucional, devem apenas demonstrar que se submetem a constantes alterações em seu horário de trabalho, sofrendo as conseqüências advindas da alteração contínua de seu relógio biológico, tornando suas condições de trabalho consideravelmente mais penosas do que as aplicáveis aos casos em que a jornada de trabalho revela-se inalterável. Tanto basta para que fique caracterizado o regime de turnos ininterruptos de revezamento, sendo despicienda a circunstância de o empregado haver ou não se alternado rigorosamente nos três turnos de trabalho da empresa. Recurso de revista parcialmente provido. (Proc.TST-RR-559.744/1999.4, 1ª T., Rel. Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga, v.u., publ. DJ de 12/03/2004)

Relativamente ao acréscimo de um terço sobre férias, as questões judiciais ficaram restritas aos períodos vencidos e não pagos pelo empregador antes da vigência da novel Constituição, e à pertinência do acréscimo em comento sobre férias proporcionais. Os empregadores entendiam que tal acréscimo não era devido em tais hipóteses, insistindo para que fosse observada a lei vigente, embora descumprida à época, para pagamento das férias vencidas, bem como sustentando a inaplicabilidade do acréscimo

de 1/3 para as férias proporcionais. Já os empregados argumentavam que a partir da Constituição Federal de 1988 um novo critério havia sido estabelecido para o pagamento de férias, concedidas ou não, a tempo e modo oportunos pelos empregadores, integrais ou proporcionais, devendo incidir a lei nova em qualquer hipótese. O Enunciado 328 do C. TST, abaixo transcrito, pacificou o entendimento sobre tais matérias:

Enunciado 328 do TST: Férias. Terço constitucional. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII. (Res. 20/1993, DJ 21/12/1993)

Em 1989, a Lei nº 7.855, de 24/10/1989, alterou a redação do parágrafo 2º, do artigo 74 da CLT para acrescentar a modalidade de controle eletrônico da jornada diária do empregado, incorporando o avanço tecnológico havido no período ao controle do tempo de trabalho diário. Tal alteração, em tese, deveria facilitar o controle da jornada diária dos funcionários nas empresas, dificultando as inúmeras fraudes existentes em relação à ocultação de horas extras praticadas e não assinaladas nos controles mecânicos de ponto. Entretanto, as controvérsias judiciais sobre a validade das assinalações contidas nos controles de ponto dos empregados ainda continuam, muito embora sejam menos freqüentes em relação às empresas que adotam o controle eletrônico de ponto, embora fraudes já tenham sido constatadas em diversos casos concretos submetidos à apreciação judicial.

No início da década de 1990, o Decreto nº 99.467, de 20/08/1990 facultou ao comércio varejista em geral o funcionamento aos domingos, desde que estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho e que fossem respeitadas as legislações municipais pertinentes ao assunto.

Na verdade, mencionado decreto funcionou como uma espécie de autorização em branco para o funcionamento do comércio varejista aos domingos, que dependia de autorização expressa do ministro do Trabalho, conforme dispõe o artigo 68, parágrafo único da CLT.

A realidade demonstrava que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sempre foi tolerante com essa matéria, como demonstram o ex-prejulgado 18,

transformado no Enunciado 146, e o Precedente Normativo nº 87 da mesma Corte, a seguir transcritos:

Prejulgado 18 do TST: O trabalho em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo.

Enunciado 146 do TST: O trabalho em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo.

Precedente Normativo 87 do TST: Trabalho em domingos e feriados. Pagamento dos salários (positivo). É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

Como visto, o trabalho em feriados e, por analogia, aos domingos, sempre foi tolerado pelo Tribunal Superior do Trabalho, desde que compensado com uma folga semanal.

Bastante elucidativo a respeito o aresto a seguir transcrito, da lavra do então ministro do Tribunal Superior do Trabalho José Ajuricaba da Costa e Silva, que ao apreciar postulação sindical de pagamento das horas trabalhadas em domingos com o acréscimo de 100%, deduzida em dissídio coletivo, assim decidiu:

“.....

Cláusula 14ª. Horas Extras

A reivindicação está nos seguintes termos, no pedido inicial (fl. 6): ‘As horas extraordinárias prestadas aos sábados, domingos e feriados terão acréscimo adicional de 100%.’

A Cláusula foi deferida pelo Eg. Regional nos termos do pedido (fl. 32).

Sustenta a Recorrente que, *verbis* (fl. 44): ‘A pretensão objeto de deferimento, além de conter matéria já regulada por lei, acarreta, indiretamente, aumento salarial, o que é defeso por expressa disposição legal. Outrossim, a postulação contrária, frontalmente, a orientação de nossos Tribunais, cristalizada, hoje, no Enunciado nº 146, do Egrégio TST, que dispõe, *verbis*: *O trabalho realizado em dia feriado não compensado é pago em dobro e não em triplo.* (ex-Prejulgado nº 18).’

Dou provimento para, adaptando a cláusula à jurisprudência predominante deste C. TST (Prec. Nº 140), deferi-la com a seguinte redação:

‘É devido o pagamento em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, desde que a empresa não ofereça outro dia para o repouso remunerado.’

.....”
(TST-RO-DC-7/87 – Ac. SDC-3779/89, de 06/09/89, v.u., in LTr 54-10/1260-1261)

Mais tarde, em 27/11/1997, através da Medida Provisória nº 1.539 e suas inúmeras reedições e renumerações, até chegar na de nº 1982-77, de 23/11/2000, convertida na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, foi autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, resguardado o poder constitucional dos Municípios de legislar sobre assuntos de seu interesse local, previsto no artigo 30, I da Constituição Federal. O parágrafo único, do artigo 6º, da mencionada Lei 10.101/2000 assegura, outrossim, a coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo, pelo menos uma vez, no período máximo de quatro semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Em conclusão, o trabalho em domingo ou dia de repouso remunerado no Brasil, na prática, é uma questão de o empregador estar disposto a pagar tal dia de labuta em dobro ou de conceder ao empregado um descanso semanal compensatório, fato que confere grande flexibilidade na estruturação da produção, especialmente no que diz respeito ao setor terciário. Tal faculdade também revela o grande poder do empregador em relação ao tempo de não-trabalho, reservado à reprodução social dos trabalhadores.

Ao nosso sentir, não basta assegurar ao empregado uma folga semanal remunerada, independentemente do dia, para que, realmente, ele descanse e recomponha suas forças. É preciso assegurar-lhe as circunstâncias que contribuem para tal descanso, como o convívio familiar, o encontro com os amigos, o jogo de futebol, a prática de eventual culto religioso comunitário, enfim, as atividades que normalmente se desenvolvem aos domingos e que durante a semana são de difícil consecução, em razão da ausência das companhias desejadas.

A nova redação atribuída ao Enunciado 146 do C. TST, abaixo transcrito, reforça o que acima foi dito:

Enunciado 146 do TST: O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (Nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ21/11/2003)

Em 27 de julho de 1994, a Lei nº 8.923 acrescentou o parágrafo 4º, ao artigo 71 da CLT, que trata do intervalo para descanso e refeição na jornada legal padrão, assim redigido:

Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Nesse aspecto, o legislador buscou inspiração na jurisprudência controvertida dos Tribunais Regionais do Trabalho e Juízos Trabalhistas de primeiro grau de jurisdição, que ora decidiam no mesmo sentido da inovação legislativa, ora decidiam que a supressão do intervalo intrajornada consistia mera infração administrativa, punível pela fiscalização do trabalho, sendo devido apenas o trabalho suplementar eventualmente realizado, de conformidade com o En. 88 do C. TST, cancelado no ano de 1995.

Após a vigência do § 4º, do artigo 71 mencionado, restou a controvérsia em relação ao montante do tempo a ser pago pelo empregador, se apenas aquele efetivamente suprimido do descanso legal diário ou se todo o descanso que fora prejudicado, ainda que parcialmente trabalhado. Além disso, a jurisprudência oscilou em relação à natureza do pagamento efetuado em razão do novo dispositivo legal, se indenizatória, punitiva ou salarial.

Recentemente, no ano de 2003, a SDI-I do C. Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento acerca da primeira controvérsia acima relatada, ou seja, acerca do montante do tempo a ser pago pelo empregador, através da Orientação Jurisprudencial nº 307, abaixo transcrita:

Orientação Jurisprudencial 307 da SDI-I do TST: Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei nº 8.923/1994. Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT). (DJ 11/08/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)

É elogiável o posicionamento acima transcrito, que imputa ao empregador que suprimir ou diminuir o intervalo para descanso e refeição de seus empregados, a obrigação de remunerar integralmente mencionado descanso, com o acréscimo de 50%, além do trabalho realizado cujo tempo despendido deverá ser somado à jornada para cálculo da remuneração do dia.

No tocante à natureza do pagamento efetuado, ainda remanesce uma certa controvérsia na jurisprudência. Para quem entende ser de natureza indenizatória ou punitiva, tal pagamento não repercute em outras verbas trabalhistas e nem sofre a incidência dos depósitos para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e da verba previdenciária; já para aqueles que entendem ser de natureza salarial, são devidos os reflexos sobre as demais verbas remuneratórias, incidindo os depósitos para o FGTS e a contribuição previdenciária sobre o principal e acessórios. A primeira corrente vem liderando os julgados trabalhistas sobre a matéria.

Embora pacificada pela Orientação Jurisprudencial nº 307, da SDI-I do C. TST, a questão dos efeitos da supressão ou diminuição do intervalo para descanso e refeição, outra questão de grande relevância vem sendo debatida nos tribunais, qual seja, se é possível ou não a redução do mesmo intervalo através de negociação coletiva de trabalho.

A clareza do texto legal que regula essa matéria, a meu ver, não deveria ensejar esse tipo de discussão, pois diz o artigo 71, *caput*, parágrafos 1º e 3º da CLT:

ARTIGO 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

PARÁGRAFO 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro horas).

.....
.....

PARÁGRAFO 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando

os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (grifei)

Assim, parece não haver dúvidas que a margem negocial para a redução do intervalo intrajornada esbarra em seus limites mínimos de 15 minutos para trabalhos contínuos cuja duração não exceda a seis horas e de uma hora para trabalhos contínuos superiores a seis horas, sendo que tal limite só pode ser reduzido por ato do ministro do Trabalho e Emprego, após os procedimentos técnicos indispensáveis atinentes à verificação da organização dos refeitórios, englobando a verificação das respectivas distâncias entre os mesmos e os locais de trabalho dos empregados, a capacidade de atendimento dos refeitórios em relação ao volume de trabalhadores, entre outros requisitos, além da certeza de que os empregados envolvidos não se encontram sujeitos a jornadas extraordinárias. Evidente o caráter médico e sanitário desta tutela legal, que se preocupa com o processo de alimentação, digestão e conseqüente reposição de energias da força trabalhadora, zelando para que possa voltar ao trabalho sem prejuízo da própria saúde.

Entretanto, inúmeros julgados vêm reconhecendo a validade de acordos ou convenções coletivas de trabalho que disponham sobre a diminuição do intervalo mínimo para descanso e refeição, independentemente da formalidade prevista no artigo 71, § 3º da CLT, prestigiando o “negociado” sobre o “legislado”, nos moldes da flexibilização proposta no fim do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, como visto no item 4.3 acima. Nesse sentido, os julgados abaixo transcritos⁹⁶:

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – INTERVALOS INTRAJORNADA DE 15 MINUTOS. SUPRESSÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO – VALORIZAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados. Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com o objetivo de dissipar razoável dúvida quanto ao alcance de determinada norma, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados ao nível constitucional (art. 7º, XXVI, CF). Assim, cláusula coletiva que suprime o intervalo

⁹⁶ No período compreendido entre a entrega deste trabalho para a banca examinadora e o dia do exame, a SDI-I do C. TST editou a orientação jurisprudencial nº 342, dizendo ser inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), inofensivo à negociação coletiva.

intrajornada de quinze minutos durante a prestação de serviços em turnos ininterruptos de revezamento deve ser prestigiada, até mesmo para se manter o todo pactuado. O Regional deixa expressamente consignado que: Embora entendamos que o intervalo é imperioso, certo é que o v. acórdão deixa claro que o acordo celebrado está em consonância com o art. 7º, XIV, da CF, que fixou, nos turnos ininterruptos, caso dos autos, a jornada de seis horas (permitindo o aumento dela apenas em decorrência de negociação). Ora, o que se tem no caso dos autos não é sequer convenção coletiva, mas acordo coletivo oriundo de assembléia específica referente ao intervalo e da qual participaram os empregados sujeitos ao turno (fl. 327). Se entre trabalhar seis horas corridas ou seis horas e quinze minutos, com observância de quinze minutos, os empregados interessados optaram pela jornada máxima fixada na CF, de seis horas, o que lhes permite sair quinze minutos antes da hora, então não é possível dizer que há violência à lei ordinária por estar o Sindicato observando a Constituição Federal (fls. 697-698). Agravo de instrumento provido e recurso de revista não provido. (Proc. nº TST-RR-1.626/1999-001-17-00.0, 4ª Turma, v.u., Min. Rel. Milton de Moura França, publ. DJ de 12/03/2004)

INTERVALOS PARA DESCANSO E REFEIÇÃO. REDUÇÃO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. É preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados. Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com o objetivo de dissipar razoável dúvida quanto ao alcance de determinada norma, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados ao nível constitucional (art. 7º, XXVI, CF). Cláusula coletiva que prevê a redução do intervalo para descanso e refeição (e deixa claro que sua validade condiciona-se à autorização do Ministério do Trabalho, consoante sustenta o reclamante) deve, portanto, ser prestigiada. Recurso de revista não conhecido, no particular. (Proc. nº TST-RR-739.383-2001.3, 4ª Turma, v.u., Min. Rel. Milton de Moura França, publ. DJ de 21/03/2003 in LTr 67-07/856-858)

Apesar de a ementa supra sugerir a subordinação da redução do intervalo intrajornada à autorização do Ministério do Trabalho, não é o que diz o teor do acórdão, conforme trecho abaixo transcrito:

(...) Não se extrai, da referida cláusula, que a validade da redução do intervalo para refeição condiciona-se à autorização do Ministério do Trabalho. Na

verdade, o que ficou claro é que houve acordo coletivo reduzindo o intervalo em exame. Sendo assim, é preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados. Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com objetivo de dissipar razoável dúvida quanto ao alcance de determinada norma, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados ao nível constitucional (art. 7º, XXVI, CF). Registre-se, ademais, que a convenção e o acordo coletivos decorrem de trato entre as partes, em que uma delas abre mão de determinado direito em prol da outra. Assim, ignorar cláusula coletiva implica desequilíbrio de todo o pactuado (...).

Sempre entendemos que o período mínimo de uma hora para descanso e refeição fixado pelo artigo 71 da CLT está fundado em razões biológicas relacionadas ao processo de digestão e reposição de energias necessárias para a continuidade do trabalho, além de representar importante tempo social consagrado pela praxe. Sabem todos aqueles que já tiveram problemas gástricos que uma das primeiras recomendações médicas é no sentido de tomar as refeições de maneira pausada, jamais de forma apressada, de se alimentar em intervalos não superiores a três horas, pois hábitos contrários prejudicam a saúde e acabam causando doenças no aparelho digestivo.

Em 1994, ainda, a Lei nº 8.966, de 27/12/1994, atribuiu nova redação ao artigo 62 da CLT, que sempre cuidou daqueles empregados considerados excluídos das normas consolidadas de duração do trabalho, quer pela natureza das atividades executadas, quer pelo tipo de cargo ocupado na empresa. Em sua redação anterior, o referido artigo excluía expressamente os vendedores praticistas, os viajantes e os que exerciam, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário; os vigias; os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, em forma legal, exerciam encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciavam dos demais empregados; os que trabalhavam nos serviços de estiva e nos de capatazia nos portos sujeitos a regime especial; assegurando a todos o descanso semanal.

Na redação atual, o legislador apenas eliminou o casuísmo então existente em relação aos vendedores praticistas, viajantes, vigias, estivadores e trabalhadores em serviços de capatazia nos portos para adotar como critério excludente geral das normas

sobre a duração do trabalho, o exercício de atividade externa pelo empregado, desde que incompatível com a fixação de horário, quer porque a execução do trabalho se dá em locais distantes dos meios de controle do empregador, quer porque a atividade do empregado requer tamanha flexibilidade de jornada que sua fixação a inviabilizaria, como ocorre com os motoristas de caminhão fretistas, com os viajantes praticistas, entre outros.

Desde a redação original do artigo em comento que o legislador exigia a anotação de tal condição de trabalho externo, incompatível com a fixação de horário, na carteira de trabalho e no livro de registro de empregado, exigência esta dificilmente observada pelos empregadores, entendendo a jurisprudência dominante que tal omissão resulta apenas em infração administrativa, sem que tal formalidade descaracterize o suposto trabalho em tais condições.

Em relação aos gerentes, a lei nova eliminou a exigência de mandato e de encargos de gestão, conceituando-os como sendo os exercentes de cargo de gestão, a quem se equiparam os diretores e chefes de departamento e/ou filial. E o parágrafo único, acrescentado ao artigo 62 da CLT, ainda deixa claro que para tais empregados a exclusão do regime legal geral se opera ainda quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%. Diz o dispositivo legal mencionado:

ARTIGO 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicado aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

A nova redação do artigo 62 da CLT, em tese, parece ter facilitado e ampliado a caracterização das funções excluídas do regime legal geral de duração do trabalho, especialmente em relação ao exercício dos cargos tidos como sendo de confiança

do empregador. Porém, vem encontrando barreiras na jurisprudência que continua a valorizar o grau de poderes de mando e de representação do empregado, para eximir o empregador do pagamento de horas extras eventualmente existentes. Tanto é assim que, em relação aos bancários, apenas o gerente-geral da agência vem sendo considerado gerente pela jurisprudência dominante, para fins de análise do pleito de horas extras.

Recentemente, inclusive, o Tribunal Superior do Trabalho fez uma revisão nas súmulas de jurisprudência em vigor e acabou cancelando enunciados que garantiam o pagamento de horas extras para a jornada excedente a oito horas diárias aos bancários que ocupam os cargos de chefe (En. 233), subchefe (En. 234), tesoureiro (En. 237) e subgerente (En. 238), sintetizando a jurisprudência relativa ao pagamento de horas extras para o setor bancário em duas súmulas que tiveram sua redação alterada, conforme segue:

Enunciado 204: Bancário. Cargo de confiança. Caracterização. As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no artigo 224, § 2º da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea “b”, consolidado. (redação anterior dada pela Res. 10/1985 DJ 11/07/1985. Republicado com correção DJ 07/10/1985)

Enunciado 204: Bancário. Cargo de confiança. Caracterização. A configuração, ou não, do exercício de função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, depende da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou embargos. (nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ 21/11/2003)

Enunciado 287: Jornada de trabalho. Gerente bancário. O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando investido de mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados. (redação anterior dada pela Res. 20/1988 DJ 18/03/1988)

Enunciado 287: Jornada de trabalho. Gerente bancário. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de

encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62. (nova redação dada pela Res. 121/2003 DJ21/11/2003)

Pela revisão jurisprudencial acima demonstrada, a jornada legal padrão de seis horas do trabalhador bancário, prevista no *caput* do artigo 224 da CLT, parece ter sido resgatada, ficando a exceção da jornada de oito horas, prevista para as funções de confiança a que se refere o parágrafo segundo do mesmo artigo, para ser resolvida pela prova dos autos, exceto quanto ao gerente de agência, onde tal função é presumida. Outrossim, exclui-se do regime específico de jornada e, por conseguinte, de qualquer controle de ponto, apenas o gerente-geral de agência, enquadrado no artigo 62 da CLT. Entretanto, como muitas instituições bancárias prodigalizam o título de gerente em prol de seus funcionários, para eximirem-se da jornada padrão de seis horas, é provável que as lides trabalhistas ainda continuem a demandar uma investigação mais acurada sobre a verdadeira natureza da função gerencial no setor bancário, para evitar injustiças. Basta lembrar que até mesmo atendente de agência bancária recebe o pomposo título de gerente de atendimento em alguns bancos, não devendo ser considerado *gerente de agência* e, como tal, submetido à jornada excepcional de oito horas, apenas em razão da nomenclatura do cargo.

Importante ressaltar que além das exceções contidas no artigo 62 acima mencionado, o artigo 7º da CLT também excepciona a aplicação dos preceitos consolidados, salvo quando expressamente determinado em contrário, aos empregados domésticos, aos trabalhadores rurais, aos funcionários públicos e aos servidores de autarquias paraestatais regidos por leis especiais. No que tange aos trabalhadores domésticos, a Constituição Federal sequer lhes assegurou a jornada padrão de oito horas diárias ou 44 semanais, remanescendo tais trabalhadores, até hoje, ao desabrigo de qualquer regulação estatal atinente à duração de trabalho. Os rurícolas e os funcionários públicos são regidos por leis especiais que incluem disposições acerca da duração do tempo de trabalho, o que também ocorre, freqüentemente, com os funcionários de autarquias paraestatais.

Em 1998, a regulação da duração do trabalho sofreu sua modificação mais significativa e de natureza flexibilizadora, quando a Lei 9.601, de 21/01/1998

acrescentou o parágrafo 3º, ao artigo 59 da CLT, instituindo o “banco de horas”⁹⁷ no direito do trabalho brasileiro.

Antes da vigência da lei referida, doutrina e jurisprudência em matéria trabalhista divergiam em relação ao limite temporal objetivo para a compensação de jornada no direito do trabalho brasileiro. Nesse debate, três grandes correntes surgiram após a Constituição Federal de 1988.

A primeira delas mantinha-se fiel ao limite semanal expresso no § 2º, do artigo 59 da CLT, admitindo a compensação de jornada apenas nos limites da semana trabalhada. Já a segunda, fundada na literalidade do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, que dispôs sobre a possibilidade de compensação de jornada, sem fixar parâmetros temporais objetivos, inclinou-se a permitir tal compensação durante o ano trabalhado, legitimando algumas negociações coletivas nesse sentido, em especial aquelas do setor metalúrgico paulista. Por fim, a terceira corrente postou-se em posição intermediária entre as demais, para acolher a compensação de jornada dentro do mês trabalhado, limitado a 220 horas, desde que respeitada a jornada semanal de 44 horas.

Poder-se-ia dizer que a última corrente interpretativa ganhou relevo sobre as demais e nela encontraram abrigo inúmeras jornadas atípicas, como os turnos de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), comuns para trabalhadores em estabelecimentos de saúde, em guardas municipais, em serviços de vigilância, entre outros.

Recentemente, porém, a SDI-I do C. TST adotou a Orientação Jurisprudencial nº 323, legitimando a compensação mensal de jornada que extrapola a jornada média semanal de 44 horas, observando o limite mensal de 220, validando mais uma modalidade de compensação de jornada. Abaixo, transcrevemos a jurisprudência mencionada:

Orientação Jurisprudencial 323 do TST: Acordo de compensação de jornada. “Semana espanhola”. Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não

⁹⁷ Antes da vigência da Lei 9.601/98, empresas situadas no ABC, especialmente aquelas do setor automotivo localizadas em São Bernardo do Campo, realizaram negociações coletivas por empresa, mesclando redução anual de jornada com anualização da compensação de horas suplementares, denominando tal sistema de “banco de horas”.

violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (DJ 09/12/2003 – Parágrafo único do artigo 168 do Regimento Interno do TST)

Como no direito brasileiro não vigorava qualquer limitação anual para a prática de horas suplementares, existindo apenas uma limitação de duas horas diárias prevista no *caput* do mencionado artigo 59, raramente observada e/ou fiscalizada com o rigor necessário, a implementação do banco de horas, entre nós, não encontrou grandes obstáculos.

Com a Lei nº 9.601/98 (banco de horas), evidenciou-se o objetivo indisfarçável do Estado em favorecer a flexibilização da duração do trabalho nas empresas propiciando, ao mesmo tempo, uma utilização mais intensiva dos equipamentos em épocas de demanda aquecida e produção acelerada, bem como uma brusca diminuição da produção em épocas de demanda fraca com conseqüente queda da produção, sem a observância do único gravame até então existente para a utilização da mão-de-obra em regime de sobrejornada em nosso país, qual seja, o pagamento de horas extras com os acréscimos legais.

Com tal inovação, o legislador passou a permitir que o trabalho em regime de sobrejornada, desde que existente acordo ou convenção coletiva de trabalho nesse sentido, fosse realizado sem a devida majoração pecuniária, desde que as horas excedentes fossem compensadas com horas de folga correspondentes, observado, inicialmente, o período máximo de 120 dias para tal compensação, ao final do qual as horas excedentes e não compensadas deveriam ser remuneradas com os acréscimos legais. Não contente com a mudança implementada, o governo elasteceu o prazo para a compensação das horas suplementares de 120 dias para um ano, em 06/08/1998, através da Medida Provisória nº 1.709, várias vezes reeditada sendo a última reedição a de nº 2.164-41, de 24/08/2001.

O objetivo do governo, amplamente divulgado pelo Ministério do Trabalho à época, era o de flexibilizar a jornada de trabalho, criando um sistema de compensação de jornada mais maleável, através de negociação coletiva entre empresas e seus empregados. Todavia, apesar da negociação coletiva, o “banco de horas” concedeu às

empresas mais um mecanismo do tempo de trabalho do empregado, conforme as necessidades da produção (KREIN & OLIVEIRA, 2000).

Interessante observar que a flexibilidade existente na regulação pública da duração do trabalho, anteriormente à vigência da Lei nº 9.601/98, garantia aos empregadores enfrentar aumentos sazonais da produção sem a contratação de novos empregados, mediante a realização de horas suplementares, e, a partir do “banco de horas”, passou a garantir aos empregadores também as quedas sazonais de produção, através da compensação de horas não trabalhadas, com horas extras, no prazo de um ano, respeitado o limite da jornada legal anual, equivalente à somatória da jornada diária no período. Evidente que tais mudanças estão associadas ao baixo crescimento da economia nacional, pois, como já vimos, a utilização de horas extras pelos empregadores sempre foi permitida pela regulação pública pátria, e largamente utilizada pelas empresas, a ponto de a jurisprudência precisar firmar posição de invalidação de sua pré-contratação.

O “banco de horas” propiciou a divisão de parte do ônus do empreendimento, ou melhor, de seus riscos, com os trabalhadores, sem qualquer contrapartida assegurada pelo legislador e sem alteração no modelo sindical, em uma época de crescimento econômico baixo, com altas taxas de desemprego, sem qualquer alteração no sistema de gestão da empresa.

Como a reorganização produtiva ocorrida trouxe inovações que permitem às empresas uma produção mais enxuta, sem estoques, com processos como o *just in time*, a previsibilidade dos períodos de compensação fica bastante prejudicada, em detrimento do uso do tempo das folgas compensatórias pelos empregados, que nada podem planejar. Além disso, o sistema de “banco de horas” em um cenário de evidente desequilíbrio institucional entre empregadores e empregados, onde estes se encontram premidos por mudanças estruturais da economia, pelo desemprego crescente e pela estrutura inadequada do movimento sindical, faz aumentar o *ius variandi* dos empregadores, no tocante à gestão do tempo de trabalho e também das folgas dos empregados. Isso porque, no sistema anterior, o empregador obrigava-se a remunerar toda a jornada semanal contratual de seus empregados e, como consequência, era-lhe facultado exigir a respectiva contraprestação do trabalho naquele período contratual, responsabilizando-se pela eventual falta de atividade laboral, encarada pela legislação como

tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT)⁹⁸, exceto em casos como os de força maior. A jornada extraordinária eventualmente necessária devia ser remunerada com os reflexos legais. A partir do “banco de horas”, o empregador ficou desobrigado de remunerar a jornada extraordinária até o limite de duas horas diárias, mediante negociação coletiva, que pode ser compensada com folgas até o limite da jornada legal anual, o que equivale a dizer que está desobrigado de fornecer trabalho diário aos empregados, mas pode exigir horas extras sem qualquer pagamento adicional, quando houver aumentos sazonais da produção.

Tal sistema amplia a submissão do trabalhador às oscilações do mercado, levando a uma maior “mercadorização” do trabalho humano, em um triste retrocesso combatido desde 1919 pela Liga das Nações, através do artigo 427 do Tratado de Versailles. Corroborar tal assertiva a conclusão obtida por Nascimento, S.A.C.M. (2002, p. 158), após entrevistas pessoais com dirigentes sindicais e empresários, além de pesquisas em bancos de dados das centrais sindicais, no sentido de que “as empresas em geral desejam implementar o ‘banco de horas’ por dois motivos: reduzir o *custo do trabalho*, em nome da necessidade de *competitividade das empresas* num mercado globalizado, e adaptar a jornada às oscilações da demanda”.

Importante ressaltar que os efeitos desagregadores do tempo de reprodução social dos trabalhadores advindos do banco de horas são potencializados no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, onde a alternância de horários já constitui um fator limitante de sua organização. Todo esse quadro é potencializado pela ameaça crescente do desemprego, que só faz aumentar o poder patronal em relação à disposição do tempo de trabalho de seus empregados, com interferência direta no tempo de não-trabalho.

Melhor explicando, embora a alteração contratual unilateral relativa às condições de trabalho, por parte do empregador, seja vedada pela legislação trabalhista (art. 468 da CLT)⁹⁹ e mesmo as consensuais não possam acarretar prejuízos diretos ou indiretos

⁹⁸ Diz o artigo 4º, *caput*, da CLT: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

⁹⁹ Diz o artigo 468, *caput*, da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

aos empregados, sob pena de nulidade, algumas alterações, como a fixação de turnos, vêm sendo entendidas como benéficas pela jurisprudência e mesmo aquelas desfavoráveis dificilmente encontram qualquer resistência por parte dos empregados prejudicados, sempre ameaçados pelo desemprego. A título de exemplo, citamos a experiência vivida e narrada por um sindicalista atuante e de projeção no movimento sindical do setor metalúrgico paulista, assim descrita:

Depois de quase um ano de trabalho nesse departamento, começou a haver mudanças nos horários de trabalho de determinados setores da fábrica, e surgiu uma pressão para que os eletricitas do meu setor de origem passassem a trabalhar também em turnos de revezamento. No caso do meu setor de origem, devido à característica das atividades de montagem e manutenção das instalações elétricas, trabalhava-se em turno fixo, das 6:00 às 16:30 h. O supervisor da manutenção elétrica na época falou comigo sobre a mudança, explicando que em breve o meu setor passaria a fazer revezamento de horário e que eu teria de acompanhar o novo sistema. Expliquei que eu já estava havia quase um ano aguardando uma oportunidade de efetivação no planejamento, que faltavam dois anos para eu me formar em engenharia elétrica e que esperava apoio da minha chefia para permanecer no planejamento elétrico. Ponderei que o revezamento além de prejudicar o meu estágio, também inviabilizaria a continuidade dos meus estudos, ao que ele respondeu: 'Isso não é problema meu. Não dá para assoviar e chupar cana ao mesmo tempo'. Aquela conversa me deixou inteiramente desolado. A sensação era de que o chão fugia aos meus pés e o meu sonho de concluir a faculdade ameaçava desmoronar. Os colegas no planejamento elétrico consideravam injusta a decisão, mas também não podiam fazer nada. (...).¹⁰⁰

Além da desorganização do tempo de não-trabalho dos empregados, Delgado (1998, p. 82) lembra que a possibilidade de o “banco de horas” levar a períodos longos de jornada elasticada, em compensação à falta de trabalho sazonal do empreendimento, “cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de medicina, higiene e segurança no trabalho”, em afronta ao artigo 7º, XXII da Constituição Federal. E continua dizendo que, “sob esta ótica, portanto, o critério da Lei 9.601/98 (compensação anual) teria ultrapassado a fronteira

¹⁰⁰ Barbosa (2003, p. 29, nota 5).

máxima compatível com a Carta da República (compensação intersemanal, respeitado o mês), por instituir mecanismo que amplia (ao invés de reduzir) os *riscos inerentes ao trabalho*. Para esta linha reflexiva, norma jurídica estatal que tenha vindo ampliar (ao invés de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho é norma jurídica que desrespeita comando constitucional expresso (art. 7º, XXII, CF/88)”.

O “banco de horas”, segundo o parágrafo 2º, do artigo 59 da CLT, deve ser ajustado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Tal redação, em cotejo com o *caput* do mencionado artigo, sugere que tal ajuste poderia ser feito diretamente entre empregado e empregador, ou seja, mediante acordo individual, ou através de pactuação coletiva. Todavia, a doutrina e a jurisprudência trabalhista majoritárias, reconhecendo a gravidade e potencial lesividade desse tipo de avença, vem decidindo pela validade apenas da negociação coletiva.

Delgado (1998, p. 82-83) enfatiza que, “embora a Lei 9.601/98 fale em *acordo ou convenção coletiva de trabalho*, pretendendo, aparentemente, manter a dubiedade semântica do vocábulo *acordo*, seu intento não pode alcançar o resultado querido. É que, no presente caso, o regime compensatório, sendo anual, deixa de se constituir em mecanismo favorável ao trabalhador; ao contrário, conspira contra medidas básicas de saúde e segurança laborais, cujo implemento é garantido pela Constituição (art. 7º, XXII) – por tal razão não pode ser pactuado em mero instrumento bilateral, mas, necessariamente, através do rito e cautelas da negociação coletiva (art. 611, CLT)”.

Entretanto, o C. TST ainda não adotou súmula de jurisprudência sobre essa matéria assegurando a validade do “banco de horas” apenas quando pactuado em negociação coletiva. E talvez nem o faça, pois confrontaria com o Enunciado 85 da mesma Corte que, interpretando o artigo 7º, XIII da Constituição Federal, de redação semelhante ao do parágrafo 2º, do artigo 59 da CLT, no que tange ao modo de pactuação, entendeu ser válido o acordo individual para compensação de jornada.

A mesma Lei nº 9.601/98 acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 59 da CLT, para estipular que as horas extras laboradas e ainda não compensadas, serão devidas por ocasião da rescisão contratual, calculadas sobre a remuneração da época.

Já o parágrafo 4º do mesmo artigo citado foi acrescentado pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/1998, que disciplinou a contratação em regime de tempo

parcial e também introduziu o artigo 58-A ao texto consolidado, outra mudança de relevo na década em estudo. Referido parágrafo teve o bom senso de proibir o trabalho suplementar para aqueles trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, o que os impossibilitaria de usufruir do único e maior benefício advindo dessa modalidade de contratação para os trabalhadores, que é poder dispor melhor de seu tempo majorado de não-trabalho.

Por fim, a última alteração na regulação pública relativa à duração do trabalho ocorrida na década de 1990 foi aquela introduzida pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/1998, cuja última edição foi a de nº 2.164-41, de 24/08/2001, que acrescentou o artigo 58-A, parágrafos primeiro e segundo, responsáveis pela regulação da contratação a tempo parcial.

Como acentua Viana (2003, p. 1417) em nota de rodapé de artigo recente escrito sobre a reforma trabalhista do governo, “antes mesmo da lei que os instituiu, os contratos a tempo parcial já eram considerados lícitos pela doutrina e jurisprudência. A novidade, trazida pela lei, foi a redução do período de férias daqueles trabalhadores, em certas circunstâncias”. Como visto, não se trata propriamente de uma novidade para o direito do trabalho brasileiro, uma vez que a legislação já permitia a contratação com remuneração proporcional ao tempo trabalhado. A novidade reside na diminuição dos níveis de proteção social dos trabalhadores, como meio de baratear o custo da contratação.

A Medida Provisória que instituiu a contratação a tempo parcial previa a possibilidade de os empregados contratados a tempo integral optarem pela conversão de seus contratos a tempo parcial, sem qualquer participação do sindicato profissional. Entretanto, o governo cedeu às críticas e pressões do movimento sindical restringindo tal conversão ao campo das negociações coletivas.

As alterações mais significativas da regulação pública sobre a duração do trabalho ocorridas na década de 1990, sem dúvida alguma, foram aquelas relativas à adoção do banco de horas e ao contrato a tempo parcial, ambas submetidas, na prática, à negociação coletiva, como vimos acima. Assim, um breve olhar sobre o comportamento das negociações coletivas em relação a tais matérias e a outras atinentes à duração do trabalho ajudará a desvendar o real significado das modificações da regulação pública respectiva para a vida dos trabalhadores.

Seria leviana uma abordagem sobre as negociações coletivas envolvendo essas matérias, sem antes verificarmos, ainda que de forma superficial, a dinâmica norteadora das negociações coletivas em geral, na década em exame. A começar pelo desemprego crescente, fator de pressão patronal sobre a força de trabalho, pois é sabido que a abundância de mão-de-obra no *mercado* exerce pressões baixistas sobre os salários, além de pressionar os trabalhadores a concessões significativas em relação às condições de trabalho. A tabela abaixo demonstra os níveis de desemprego da década de 1990, nas regiões metropolitanas.

Tabela II
Estimativas de desempregados
Regiões Metropolitanas – 1989-1999

(em 1.000 pessoas)

Regiões Metropolitanas	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Belo Horizonte								222	245	297	342
Distrito Federal				116	115	112	124	137	153	167	189
Porto Alegre					174	159	155	191	197	246	309
Recife										306	321
Salvador									290	344	394
São Paulo	614	738	879	1.175	1.156	1.133	1.085	1.277	1.375	1.585	1.715

Fonte: Convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: Dieese.¹⁰¹

Em todas as regiões metropolitanas acima, o número de desempregados aumentou, em termos absolutos, significativamente, observando-se que na região metropolitana de São Paulo, a mais industrializada do país, o número de desempregados aumentou de 614 mil para 1.715.000.

O salário médio mensal dos empregados, segundo grupos de ocupação, por regiões metropolitanas, também caiu fortemente na década de 1990, apesar da elevação do custo de vida, pressionado, especialmente, pelo aumento das tarifas públicas. A tabela abaixo permite visualizar o comportamento do salário médio dos trabalhadores.

¹⁰¹ Dieese (2001, p. 55).

Tabela III
Salário médio mensal dos empregados, segundo grupos de ocupação
Regiões Metropolitanas – 1989-1999

(em reais de janeiro de 2000)

Grupos de Ocupação	São Paulo	São Paulo		Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador
	1989	1999	Variação em %	1999	1999	1999	1999	1999
Total de empregados(1)	1.020	828	-18,8	563	1.022	593	476	494
Empregados em empresas	1.087	907	-16,6	634	1.176	638	533	563
Direção e planejamento	2.848	2.530	-11,2	1.947	2.802	1.570	1.599	1.502
Execução	926	719	-22,4	506	826	555	412	445
Apoio	832	676	-18,8	482	926	576	461	443
Ocupações mal definidas	818	505	-38,3	331	587	391	275	301
Empregados em serviços domésticos	257	324	26,1	196	222	238	154	136

Fonte: Convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: Dieese.¹⁰²

Nota: (1) Os empregados incluem os assalariados, os empregados domésticos e os empregados domésticos contratados por tarefas.

Obs.: (a) O cálculo do salário mensal médio não inclui os assalariados e empregados domésticos assalariados, que não tiveram remuneração no mês. (b) Inflatores utilizados: IPCA/BH/Ipead; ICV-DF/Codeplan; IPC-Ipe/RS; IPC-Descon/Fundaj/PE; IPC-SEI/BA; ICV-Dieese/SP.

A tabela acima evidencia a queda brutal dos salários, na década em estudo, para a região metropolitana de São Paulo, para os diversos grupos de ocupação, exceto para o de serviços domésticos, que experimentou uma alta. Porém, até mesmo essa alta reforça o quadro de extrema dificuldade do emprego, posto que os serviços domésticos abrangem uma gama de ocupações de baixa qualificação, refúgio de desempregados dos diversos setores produtivos, em época de crise. Outrossim, a Tabela III permite visualizar a enorme diferenciação regional do valor dos salários, com destaque para São Paulo e Distrito Federal, que têm um padrão mais elevado de remuneração que as demais regiões metropolitanas.

¹⁰² Dieese (2001, p. 91).

No tocante às negociações coletivas propriamente ditas, as pesquisas realizadas pelo Dieese junto ao Sacc (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas) demonstram uma certa perda do poder regulador dos sindicatos sobre as condições de trabalho, refletida no número de cláusulas coletivas acordadas, que experimentou um crescimento médio significativo entre 1979 e 1989 e um crescimento médio pífio na década seguinte, ou seja, de 1989 a 1999. A tabela abaixo traz um balanço de cláusulas acordadas, por categoria selecionada, nos aludidos períodos.

Tabela IV
Comparação do número médio de cláusulas acordadas,
por categoria selecionada

Categoria	Anos Considerados (1)	1979	1989	1999
Marceneiros – São Paulo/SP	79-89-98	14	74	77
Têxteis – Estado de São Paulo	79-89-99	14	70	55
Químicos e farmacêuticos – São Paulo/SP	79-89-99	25	59	77
Vidreiros – Estado de São Paulo	79-89-99	19	59	63
Papeleiros – Estado de São Paulo	79-89-99	19	87	60
Gráficos – Estado de São Paulo	79-89-99	10	50	82
Jornalistas – São Paulo/SP	79-89-98	13	38	51
Bancários – São Paulo/SP	79-88-98	10	43	50
Professores – rede privada – Estado de São Paulo	79-88-99	17	43	50
Condutores – São Paulo/SP	79-89-98	11	92	74
Média de cláusulas na década		15	62	64

Fonte: Dieese. Sacc (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas).

Elaboração: Dieese¹⁰³ (2001, p. 199).

Nota: (1) Esta coluna informa, para cada categoria, o ano dos acordos ou convenções coletivas utilizados em cada década.

¹⁰³ Dieese (2001, p. 199).

No tocante à regulação negociada sobre a duração do trabalho, observou-se uma certa preocupação com essa matéria no início da década de 1980, “com a inclusão de algumas garantias sobre horas extras e abonos de faltas. Em 1985, generalizou-se um movimento pela redução da jornada, que resultou em inúmeros acordos coletivos firmados em empresas metalúrgicas e químicas do Estado de São Paulo. Além disso, foram asseguradas algumas outras garantias, como fixação de intervalos durante o expediente” (DIEESE, 2001, p. 200).

A partir da década de 1990, com a reestruturação produtiva das empresas no Brasil, presenciamos uma política de corte de pessoal, seguida de forte intensificação do trabalho, eliminação de tempos de pausa, com o uso freqüente de horas extras e maior disposição patronal sobre o tempo de trabalho e de não-trabalho dos empregados, tudo isso acompanhado de processos produtivos que impingem aos trabalhadores uma maior responsabilidade pela produção, com maiores riscos de comprometimento da saúde do trabalhador.

“Nos instrumentos constantes do Sacc-Dieese, o tema da jornada de trabalho é freqüentemente tratado. Aproximadamente 70% das categorias profissionais analisadas referem-se a essa questão. Entretanto, a grande maioria das cláusulas regulamenta apenas a distribuição da jornada semanal de trabalho determinada legalmente. São raríssimas as categorias profissionais que conquistam a redução do tempo de trabalho”,¹⁰⁴ reivindicação histórica do movimento sindical.

Em recente pesquisa sobre emprego e desenvolvimento tecnológico realizada em parceria entre o Dieese e o Cesit da Unicamp, o professor José Dari Krein,¹⁰⁵ analisando negociações coletivas de trabalho do setor metalúrgico, entre 1996 e 2000, para avaliar o impacto e a efetividade das alterações legais no padrão das relações de trabalho desse setor, pôde verificar a incidência das seguintes cláusulas negociadas sobre tempo de trabalho, discriminadas na tabela abaixo.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 203.

¹⁰⁵ Dieese & Cesit (2002). Nessa pesquisa foram levantados e analisados instrumentos normativos em subsetores selecionados do ramo metalúrgico, sendo 20 convenções coletivas de trabalho no Estado de São Paulo, 13 no Rio Grande do Sul e 11 no Paraná.

Tabela V
Incidência das cláusulas sobre tempo de trabalho

Compensação da jornada semanal	43
Regime especial de trabalho	25
Regulação das horas extras	43
Adicional noturno	23

Fonte: Dieese.

Elaboração: José Dari Krein.¹⁰⁶

No que tange à compensação da jornada semanal, a pesquisa realizada identificou como questões comuns e mais abordadas “a forma de compensação do trabalho de dias pontes entre feriados e final de semana e a compensação do trabalho no sábado, seja este, eventualmente, feriado ou não” (KREIN, 2002, p. 139).

No tocante ao regime especial de trabalho, verificou-se que as convenções coletivas investigadas tratavam de formas especiais de compensação, da flexibilização da jornada e do banco de horas. Algumas cláusulas negociadas são bastante expressivas e reveladoras de seus objetivos, como esta a seguir transcrita:

As empresas poderão firmar acordos com seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato.

Cláusulas com o mesmo conteúdo foram verificadas em diversas convenções do Paraná e do Rio Grande do Sul, embora outras mais favoráveis aos trabalhadores também tenham sido verificadas em menor número.

Nas convenções examinadas, somente uma no ano de 1998 negociou redução de jornada com a introdução do banco de horas, fato que não se repetiu no ano seguinte.

Interessante observar que as negociações para introdução do banco de horas, embora devam ser registradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nem

¹⁰⁶ Dieese & Cesit (2002, p. 203).

todas elas obedecem a essa formalidade, especialmente pela influência de formas descentralizadas e informais de negociação, presentes na maioria das pequenas e médias empresas nacionais e até mesmo em algumas de grande porte. Krein (2002, p. 21), na primeira parte de seu relatório da pesquisa mencionada, cita como exemplo o Estado do Paraná, onde não haveria qualquer acordo dessa natureza registrado junto ao MTE, porém todas as montadoras paranaenses implementaram acordos coletivos referentes ao banco de horas, conforme levantamento realizado, ressaltando-se não se tratar de empresas médias ou pequenas, mas sim de empresas transnacionais.

As cláusulas relativas à regulação de horas extras foram líderes de incidência estando presentes em quase todas as convenções coletivas analisadas na pesquisa em comento. Todavia, constatou-se que o âmbito de regulação dessas cláusulas é bastante restrito, dirigindo-se a temas como o valor do adicional de sobrejornada e o pagamento ou não de intervalos para lanche e refeição como horas extras. De um modo geral, verificou-se a pactuação de adicionais remuneratórios maiores que os legais para as horas suplementares, entretanto, temas relevantes para a vida dos trabalhadores, tais como os procedimentos para a convocação de horas extras pelas empresas e sua limitação em períodos definidos, não foram encontrados nos instrumentos normativos analisados, ressaltando-se que o valor do adicional de horas extras perdeu bastante seu papel inibidor de convocação de jornadas extraordinárias, a partir da instituição do banco de horas.

Com relação às cláusulas pertinentes ao adicional noturno, como a própria nomenclatura sugere, as mesmas se restringem à pactuação do valor do adicional em questão, sendo que na maioria dos instrumentos normativos analisados tal valor coincide com o valor legal. “Nas convenções de São Paulo, o adicional de 50% foi reduzido para 35% nos casos do Siescomet¹⁰⁷ e Stimmme/FEM-CUT¹⁰⁸ e para 25% no caso do

¹⁰⁷ Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP – FEM/CUT; Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra e Mauá; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araraquara e Américo Brasiliense; de Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos; de Itu, Boituva, Cabreúva e Porto Feliz; de Limeira, Cordeirópolis, Rio Claro, Iracemápolis, Santa Gertrudes, Corumbataí, Ipeúva, Itirapina, Engenheiro Coelho; de São José dos Campos, Jacareí, Caçapava, Igaratá e Santa Branca; de Salto, de Caieiras, Francisco Morato, Franco da Rocha e Cajamar; de Sorocaba, Iperó, Ibiúna, Tapiraí, Sarapuí, Salto de Pirapora, Votorantim, São Roque, Pilar do Sul, Araçariçuama, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Piedade e Tatuí; de Matão, de Amparo, Pedreira, Jaguariúna e Serra Negra; de Pindamonhangaba, Moreira César e Roseira; de Bauru; de Santos, São Vicente, Cubatão, Guarujá e Litoral Paulista; de Monte Alto.

Stimme/Sifuesp,¹⁰⁹ a partir de 1998. A redução para 35% (Stimme/FEM-CUT) foi introduzida, em um primeiro momento, para os trabalhadores admitidos a partir de 30/10/1998. Como forma de compensação para os trabalhadores já empregados antes desta data, introduziu-se um prêmio, correspondente a 15% de adicional por hora trabalhada durante o horário das 22 às 5 horas da madrugada. Houve claramente, portanto, uma redução do direito – especialmente para os novos contratados, mas também para os já existentes –, pois o prêmio não é incorporado no salário e não é considerado nos direitos trabalhistas.” (KREIN, 2002, p. 145)

As conclusões da pesquisa realizada e acima mencionada, em relação às cláusulas sobre tempo de trabalho, constantes da Tabela V supra, revelam a fragilidade das questões abordadas nas convenções, centradas em valores de adicionais de remuneração para horas extras e horas noturnas e em ajustes para a compensação semanal e especial de jornada, esta abrangendo o banco de horas, sem maiores limitações à gestão ou organização do tempo de trabalho, que fica ao alvedrio das empresas. Além disso, notou-se uma tendência flexibilizadora da regulação autônoma, quer através da diminuição de direitos, quer através de uma maior adequação do tempo de trabalho aos processos produtivos das empresas, com pouca atenção para o tempo de reprodução social da força de trabalho. Entretanto, foi ressaltado que “uma melhor noção do avanço do banco de horas pode ser obtida em outras pesquisas e na investigação das negociações descentralizadas” (KREIN, 2002, p. 147).

Em outra pesquisa realizada pelo Dieese¹¹⁰ com o fito de investigar os acordos coletivos firmados diretamente entre empresas e sindicatos de trabalhadores, no período de outubro de 1994 a maio de 1998, regulando a duração do trabalho, no campo da negociação descentralizada, num total de 52 instrumentos normativos investigados, apurou-se que 35 deles previam a redução da jornada. Desse total, 11 também reduziam os salários, enquanto outros 11 combinavam redução salarial à flexibilização da jornada, sendo que um

¹⁰⁸ Federação dos Sindicatos dos Metalúrgicos da CUT; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Amparo, Araraquara, Bauru, Campinas, Itu, Limeira, Matão, Barretos, Caieiras, Monte Alto, Pindamonhangaba, Salto, São José dos Campos, Sorocaba, Santos e SM ABC.

¹⁰⁹ Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico – Stimme.

¹¹⁰ Dieese (1999, p. 21).

deles somava redução salarial e flexibilização. Ainda, 17 acordos coletivos flexibilizavam a jornada sem acrescentar qualquer contrapartida negocial por parte dos empregadores.

Especificamente em relação à negociação de jornada extraordinária, pesquisa realizada pelo Dieese junto ao Sacc (Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas), no período de 1993 a 1996, revelou “a dificuldade de se introduzirem medidas restritivas no que se refere às horas extras: apesar de quase a totalidade das categorias profissionais pesquisadas (97%) incluírem uma ou mais cláusulas sobre o tema em seus instrumentos, apenas seis, de um total de 94, conquistaram algum tipo de proibição ou restrição para além da simples sobretaxação”.¹¹¹

O posicionamento da jurisprudência em relação à utilização habitual de horas extras também se modificou com o tempo, tornando-se mais favorável aos empregadores. Já no fim da década de 1980, mais precisamente em 1989, a tendência hermenêutica de impor restrições financeiras ao uso habitual da sobrejornada, com o fito de desestimular tal prática, sofreu seu primeiro abalo qualitativo, com o cancelamento do Enunciado 76 transcrito no capítulo anterior, pelo C. TST, que, abrandando os efeitos econômicos do uso habitual da jornada suplementar, veio a substituí-lo pelo de nº 291, que assim dispõe:

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (Res. 1/1989 DJ 14/04/1989)

Com isso, a jurisprudência dominante passou a aceitar a supressão da jornada suplementar habitual, mediante o pagamento de simples “indenização”, segundo os critérios acima estabelecidos. Se tal modificação causou grande impacto na década de 1980, o mesmo não se pode dizer após a adoção do banco de horas, na década seguinte, pois com a anualização da jornada o conceito de horas suplementares foi bastante flexibilizado. Aliás, o próprio Enunciado 291 do C. TST já passou a trabalhar com o conceito de jornada

¹¹¹ Idem, p. 22.

anual (últimos doze meses), embora extraordinária, para apuração do cálculo da indenização a que se refere.

Corrigindo uma incoerência já apontada no capítulo anterior e uma vez contrariado pela Lei nº 8.923/1994, que acrescentou o parágrafo 4º, ao artigo 71 da CLT, o C. TST cancelou seu En. 88, em 17/02/1995, que flexibilizava o desrespeito ao intervalo intrajornada, quando o mesmo não importava em extrapolação de jornada, por entender que se tratava de simples infração administrativa. Ainda no ano de 1995, o C. TST ajustou a redação do En. 199, que trata da pré-contratação de horas extras dos bancários, à Carta Constitucional de 1988, elevando de 25% para 50% o percentual devido a título de hora suplementar, sem, contudo, alterar seu conteúdo.

Em 1988 foi a vez do C. TST cancelar o seu En. 108, que explicitava a forma do acordo válido para a compensação da jornada semanal, sem que tivesse ocorrido qualquer alteração significativa de entendimento sobre a matéria em questão. Nesse mesmo ano também foram cancelados os precedentes normativos nºs 43 e 114. O primeiro consagrava cláusula normativa prevendo o pagamento de horas extras com adicional de 100%, no julgamento de dissídios coletivos, e o segundo tratava da remuneração de horas de percurso.

O cancelamento do Precedente Normativo 43 facilitou e incentivou negociações coletivas sobre horas extras com remuneração próxima do adicional legal, uma vez que o TST sinalizou que não mais deferiria o adicional de 100% no julgamento dos dissídios coletivos. Apesar do aludido cancelamento, recentemente a Seção de Dissídios Coletivos daquela Corte parece ter voltado a aplicar o adicional de 100% em julgamentos de dissídios coletivos, para horas extras que ultrapassem o número de duas diárias, como demonstram os fundamentos do julgado abaixo transcrito, de forma parcial:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. FARMACÊUTICO X COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇO DE SAÚDE. ESTADO DO PARANÁ. REAJUSTE SALARIAL.

.....

.....

Cláusula 26 – HORAS EXTRAS

“As horas extras serão pagas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.” (fl. 926)

A jurisprudência desta Corte posicionara-se no sentido de que o adicional relativo a horas extras é matéria regulada em lei, não cabendo a intervenção da Justiça do Trabalho. Porém, em julgamentos recentes, levando em conta o fato de que a lei estabelece um adicional mínimo, esse posicionamento foi alterado, decidindo a Seção por deferir adicional de 100% para as horas extras subseqüentes às duas primeiras prestadas, como medida para coibir abusos que prejudiquem a saúde do trabalhador.

Assim, havendo sido deferido percentual inferior, **NEGO PROVIMENTO**. (Proc. RODC-11.139-2001-909-09-40.4, 9ª Região – SDC, v.u., Rel. Ministro Rider Nogueira de Brito, publ. DJ de 30/04/2004, p. 832-833)

Interessante observar, na fundamentação da decisão sobre horas extras acima transcrita, que o ministro relator tem clara consciência dos prejuízos potenciais que as horas extras podem causar à saúde do trabalhador, bem como do poder inibidor do adicional de remuneração de 100%. Entretanto, após o cancelamento do Precedente Normativo nº 43, a mais alta Corte Trabalhista do país passou a adotar uma posição intermediária, de impor ônus financeiro maior apenas à extrapolação de jornada que ultrapasse o limite máximo diário permitido por lei, equivalente a duas horas, deixando a extrapolação legal de até duas horas para a esfera da negociação coletiva ou, em sua ausência, para a regulação pública existente.

Já o cancelamento do Precedente Normativo 114 facilitou e incentivou os ajustes coletivos prevendo valores fixos pagos a título de horas de percurso, com base em médias de tempos gastos com os deslocamentos dos empregados em condução fornecida pelo empregador, para locais de difícil acesso e não servido por transporte público regular. O cancelamento dos precedentes normativos em comento imprimiu uma maior dinâmica negocial sobre as matérias respectivas, que antes se encontravam engessadas pela jurisprudência do TST, desestimulando qualquer negociação a respeito. Todavia, tais cancelamentos não causaram prejuízos na tutela individual do trabalhador, pois o adicional mínimo de remuneração da jornada extraordinária continuou a ser regulado por lei e o tempo de percurso continuou com o respaldo jurisprudencial do En. 90 do TST. Apenas para argumentar, no tocante ao En. 114, era comum a realização de inúmeras perícias e oitivas de testemunhas para a verificação do tempo real de deslocamento do empregado, do ponto de origem até o serviço, em casos em que o local era de difícil acesso

e não servido por transporte público regular, especialmente naquelas atividades que implicavam deslocamentos diários para locais totalmente diversos, como nos casos dos cortadores de cana e apanhadores de laranja, em prejuízo da celeridade processual e coerência das decisões, dependentes da prova realizada em cada caso concreto. A partir disso, os próprios sindicatos passaram a estipular uma média diária de tempo para tais deslocamentos, cingindo-se a discussão à natureza do local, se de fácil ou difícil acesso, bem como à existência de transporte público regular.

Em recente revisão de sua jurisprudência, ocorrida no fim do ano de 2003, o C. TST cancelou inúmeros enunciados e reformulou outros. Entre os cancelados está o de nº 94, que determinava a integração do valor das horas extras no aviso prévio indenizado e o de nº 151, ex-prejulgado nº 24, que mandava incluir na remuneração das férias, as horas extras habitualmente prestadas. Entretanto, foram mantidos os Enunciados nºs 24, 172, 45, e 115, este com nova redação, que inserem no cálculo da indenização por antigüidade, do repouso remunerado, da gratificação natalina e semestral, respectivamente, o valor das horas extras habitualmente prestadas.

Com toda a facilidade existente na regulação pública nacional para a utilização de horas extras pelo empregador, o resultado não poderia ser outro, forte abuso em sua prática, em prejuízo da saúde dos trabalhadores empregados e da penúria dos desempregados, pois inúmeros postos de trabalho poderiam ser criados se houvesse uma regulação pública restritiva sobre essa matéria. A tabela abaixo demonstra o percentual de assalariados brasileiros que trabalharam mais que a jornada normal nos anos de 2001 e 2002, nos setores da indústria, comércio e serviços.

Tabela VI**Assalariados que trabalham mais que a jornada legal, em %**

RM	Indústria		Comércio		Serviços	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
São Paulo	43,4	44,1	59,2	62,2	38,2	38,8
Porto Alegre	32,4	31,4	51,5	50,2	33,7	31,5
Belo Horizonte	42,1	42,5	56,8	56,2	32,0	30,6
Salvador	42,3	43,8	57,2	61,1	30,8	31,9
Recife	54,5	56,0	64,3	67,5	37,5	36,9
DF	45,2	45,7	65,3	65,3	20,7	21,7

Fonte: PED: Dieese e Seade.
 Elaboração: Cássio Calvete.¹¹²

A tabela seguinte mostra a distribuição dos assalariados com carteira assinada, segundo classes de horas semanais trabalhadas, por região metropolitana e no Distrito Federal, discriminando o total de horas extras laboradas.

Tabela VII

Distribuição dos assalariados com carteira assinada, segundo classes de horas semanais trabalhadas. Regiões Metropolitanas e DF

Jornada de trabalho semanal	Salvador		São Paulo		Porto Alegre		Belo Horizonte		DF		Recife	
	N. trab.	Horas extras	N. trab.	Horas extras	N. trab.	Horas extras	N. trab.	Horas extras	N. trab.	Horas extras	N. trab.	Horas extras
Total c/ cart.	397.000		3.132.000		636.000		713.000		276.000		380.000	
De 45 horas	18.262	18.262	369.576	369.576	37.524	37.524	57.753	57.753	6.072	6.072	25.080	25.080
De 46 horas	-	-	18.792	37.584	-	-	-	-	-	-	-	-
De 47 horas	-	-	18.792	56.376	-	-	-	-	-	-	-	-
De 48 horas	101.235	404.940	416.556	1.666.224	83.316	333.264	149.730	598.920	70.656	282.624	90.060	360.240
De 49 horas	-	-	21.924	109.620	-	-	-	-	-	-	-	-
De 50 horas	6.749	40.494	119.016	714.096	22.896	137.376	22.130	132.618	-	-	10.260	61.560
51 e mais h.	52.404	366.828	526.176	3.683.235	85.860	601.020	75.578	529.040	28.704	200.928	79.040	553.280
TOTAL	178.650	830.524	1.490.832	6.636.708	229.596	1.109.184	305.191	1.318.331	105.432	489.624	204.440	1.000.160

Fonte: PED: DIEESE, SEADE

(-) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Elaboração: Cássio Calvete.¹¹³

Se dividirmos o total das horas extras praticadas em cada região metropolitana e no Distrito Federal pelo número de horas da jornada legal padrão brasileira,

¹¹² Calvete (2004a).

¹¹³ Ibidem.

ou seja, 44, obteremos o número de novos postos de trabalho que estão sendo sacrificados, nas mesmas regiões, em razão do uso abusivo de horas extras no país.

O percentual médio de novos postos de trabalho gerados pelo fim das horas extras sobre o número de trabalhadores que trabalham mais de 44 horas semanais é de 5,62% nas seis regiões pesquisadas pela PED. Caso extrapolemos para o Brasil, que conforme a RAIS o número de trabalhadores com jornada contratual superior a 40 horas é de 18.314.855, tem-se uma estimativa de 1.029.294 novos postos potenciais de trabalho gerados pelo fim das horas extras no país. Apenas levando em consideração as horas extras realizadas pelos trabalhadores com jornadas contratuais acima de 40 horas semanais. (CALVETE, 2004a)

Como se não bastasse, também a fiscalização do trabalho foi bastante fragilizada na década de 1990, facilitando o processo de flexibilização do trabalho, especialmente de sua duração.

Órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, incumbe à fiscalização do trabalho, entre outras funções, vistoriar e fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista pelas empresas, mediante auditorias e inspeções diretas no próprio local de trabalho, bem como determinar a correção de eventuais irregularidades, aplicando as multas respectivas aos infratores. Porém, o baixo número de fiscais do trabalho, as orientações internas, assim como o demorado trâmite burocrático dos recursos cabíveis contra as penalidades aplicadas, favorece os infratores, deixando aquele órgão de exercer o papel inibidor de descumprimentos da legislação trabalhista que lhe é reservado.

A tabela abaixo demonstra a sensível redução do número de fiscais do trabalho, na década de 1990.

Tabela VIII
Dados Comparativos da Fiscalização do Trabalho
1990 a 1999

ANO	Nº FISCAIS	Nº EMPRESAS FISCALIZADAS	Nº EMPREGADOS FISCALIZADOS	NÚMERO DE EMPREGADOS REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL	Nº EMPRESAS AUTUADAS	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS
1990	3.285	414.875	22.721.411	ND	82.521	ND
1991	2.948	327.398	18.784.232	ND	85.963	ND
1992	2.531	321.741	19.746.980	ND	87.868	ND
1993	2.356	384.562	23.815.673	ND	112.949	ND
1994	2.139	407.732	26.650.843	ND	100.632	ND
1995	1.960	420.893	19.070.982	ND	94.208	ND
1996	2.774	404.755	15.955.168	268.558	65.451	101.485
1997	2.589	369.315	17.075.038	321.609	75.019	121.428
1998	2.398	315.605	18.014.488	261.274	66.549	107.697
1999	2.470	347.380	17.842.511	249.795	61.444	101.216
TOTAL	-	3.714.256	196.677.326	1.101.236	362.671	431.826

Fonte: Ministério do Trabalho, Secretaria de Inspeção do Trabalho. Site: www.MTE.gov.br – acesso em 15/04/2004.

Elaboração: própria.

A tabela acima permite visualizar o declínio da fiscalização do trabalho na década de 1990, que operou com um número decrescente de fiscais de 1990 até 1995 e, embora tenha aumentado um pouco nos anos seguintes, chegou em 1999 com 815 fiscais a menos que no ano de 1990.

Este, enfim, o panorama da regulação pública da duração do trabalho na década de 1990.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da regulação pública da duração do trabalho no Brasil revela sua importância e centralidade na fixação de limites sociais da jornada, bem como importantes mecanismos de flexibilidade na sua estruturação, desde sua origem.

Com o passar dos anos, alguns desses mecanismos de flexibilidade, como o uso indiscriminado de horas extraordinárias e a compensação de jornada, foram se incorporando ao cotidiano das empresas e dos empregados, chegando a se tornar uma praxe pouco questionada, quer pelo Estado, quer pelos atores sociais, limitando-se as reivindicações obreiras ao montante dos adicionais de remuneração devidos.

Os julgados das Cortes trabalhistas também influíram nesse processo, resultando na construção de toda uma jurisprudência sobre esse tema, no início preocupada em penalizar o uso habitual das horas suplementares, evoluindo para um abrandamento desse posicionamento a partir do fim da década de 1980, chegando a ser bastante complacente com os mecanismos de flexibilização da jornada na década seguinte.

O movimento da jurisprudência sobre a duração do trabalho nas últimas décadas demonstra uma clara influência da política econômica estatal sobre a aplicação do direito, antes mesmo que mudanças legislativas fossem efetuadas. Exemplo disso pode ser encontrado em alguns julgados que admitem a derrogação de normas previstas na CLT, por negociações coletivas de trabalho, antecipando o “negociado sobre o legislado” em nosso ordenamento jurídico.

A partir das inovações em matéria de duração do trabalho advindas com a Constituição Federal de 1988, novos questionamentos surgiram em relação à duração do trabalho no Brasil, porém influenciados por novas crenças e convicções em relação à política econômica e ao papel do Estado, inclusive do Judiciário trabalhista.

As conquistas e os avanços introduzidos pela Constituição Federal de 1988, como a redução da jornada legal padrão e daquela prevista para turnos ininterruptos de revezamento, foram praticamente neutralizados pela legislação infraconstitucional da mesma década e por parte de uma jurisprudência conservadora que se formou a partir de disputas judiciais entre empregadores e empregados, vencendo o discurso da flexibilização e intensificação da jornada como instrumentos favoráveis à competitividade das empresas,

ao crescimento econômico e, por conseguinte, à geração de empregos, sobre o discurso da redução da jornada e limitação da flexibilização, como meios de gerar novos empregos, aumentar o consumo, as vendas e a arrecadação de tributos, garantindo a reprodução social dos trabalhadores, com maior dignidade e poder de disposição sobre o tempo de não-trabalho. As inovações produtivas e legislativas da década de 1990, especialmente o banco de horas, propiciaram, de fato, um aumento do poder patronal sobre a estrutura e a duração do tempo de trabalho, com forte interferência no tempo de não-trabalho dos empregados, em prejuízo do tempo reservado a sua reprodução social.

Os dados sobre emprego e desemprego no Brasil durante a década de 1990, bem como o perfil das inovações da regulação pública sobre a duração do trabalho e das negociações coletivas da mesma década, permitem concluir que a intensificação do processo de flexibilização da jornada brasileira obedeceu à lógica do *mercado*, sem manifestar preocupação com a geração de novos postos de trabalho ou com a vida social dos trabalhadores, preocupando-se mais em assegurar a eliminação ou diminuição de *tempos mortos* ou tempos de pausa, o uso intensivo de máquinas e equipamentos e a sazonalidade da produção, em nome da competitividade das empresas e da preservação dos postos de trabalho existentes. Por essa ótica, a intensificação da flexibilização da jornada no Brasil foi, no máximo, de modalidade defensiva, apesar do discurso em sentido contrário do Ministério do Trabalho, à época.

Ao contrário da forte aspiração e da luta histórica dos trabalhadores, no sentido de buscar reduzir a jornada de trabalho, esta se intensificou e se manteve em patamares elevados no Brasil, em comparação com outros países industrializados. A tabela abaixo demonstra o número médio de horas trabalhadas na semana em países capitalistas desenvolvidos.

Tabela IX**Jornada de trabalho semanal em países selecionados**

	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001
Austrália (b)	---	---	---	---	36,1	35,8	35,5	36,0	35,8	35,7	35,6	35,2
Alemanha (b)	41,6	40,7	40,9	40,5	40,2	39,7	39,0	38,3	38,8	39,8	39,8	40,8
Canadá (b)	---	---	32,0	31,8	32,1	31,3	30,8	31,2	30,9	31,4	31,6	31,6
Coréia (a)	51,6	52,1	52,4	52,5	51,1	48,2	47,5	47,4	47,3	45,9	47,5	47,0
Espanha (a)	39,7	39,1	37,6	38,2	37,2	37,4	36,8	36,8	36,7	36,7	35,9	35,9
EUA (a)	43,3	42,7	43,3	42,2	41,3	41,2	40,5	41,0	41,5	40,6	41,0	40,6
França (a)	41,1	39,6	39,1	39,1	39,1	39,1	39,1	39,9	39,9	39,8	39,0	38,4
Israel (a)	36,5	36,2	36,0	35,7	35,6	35,9	36,7	37,4	37,8	37,1	37,8	36,9
Japão (a)	---	---	---	---	46,8	45,7	44,1	43,2	43,1	42,3	42,7	42,2
Noruega (a)	35,5	35,2	35,0	35,8	35,8	35,3	34,9	35,0	---	35,3	35,1	34,9
R. Unido (a)(c)	---	---	---	---	40,6	40,5	40,0	40,1	40,2	40,2	39,8	39,8
Suíça (a)	---	---	---	---	---	---	36,1	36,1	36,4	36,2	36,4	36,2
Itália (a)	---	---	---	---	---	---	---	39,5	39,4	39,4	39,3	39,3

Fonte: OIT, Anuario de Estadística Del Trabajo. In: laborsta.ilo.org

Elaboração: Cássio da Silva Calvete.¹¹⁴

Notas: (a) horas trabalhadas; (b) horas remuneradas; (c) exceto Irlanda do Norte.

Segundo a mesma fonte, a partir da década de 1990, a jornada semanal média do brasileiro comportou-se da seguinte forma:

Tabela X**Jornada média semanal no Brasil, por horas trabalhadas**

1992	1994	1996	1998	2000	2001
41,1	-	41,4	40,8	-	41,8

Fonte: OIT, Anuario de Estadística Del Trabajo. In: laborsta.ilo.org

Elaboração própria.

Notas: Dados não disponíveis para os anos de 1994 e 2000. Excluída a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Pará e Amapá. Considerada a atividade principal.

Confrontando a Tabela IX com a Tabela X verificamos que a jornada semanal média do brasileiro é inferior apenas àquelas existentes no Japão e na Coréia, países tradicionalmente conhecidos por contar com jornadas excessivas. Constata-se, ainda, que a jornada semanal média no Brasil cresceu do início da década de 1990 ao início da década seguinte. Poder-se-ia argumentar que a maior jornada de trabalho enfrentada pelos brasileiros deve-se ao número excessivo de feriados existentes no “país do carnaval e do futebol”, fato que acaba compensando tal disparidade. Entretanto, isso não é verdade e a

¹¹⁴ Calvete (2004b).

tabela abaixo traz um quadro comparativo dos dias feriados existentes em países selecionados.

Tabela XI
Feriados Nacionais em 2001

Países	Feriados	Países	Feriados
África do Sul	12	França	12
Alemanha	10	Holanda	9
Angola	9	Israel	17
Argentina	9	Itália	10
Austrália	9	Japão	15
Bélgica	12	México	12
Bolívia	5	Nigéria	5
Brasil	12	Nova Zelândia	11
Canadá	12	Paraguai	11
Chile	16	Peru	11
China	11	Portugal	11
Cingapura	5	Reino Unido	8
Colômbia	13	Rússia	10
Costa Rica	13	Suíça	10
Equador	10	Suécia	12
Espanha	11	Uruguai	12
EUA	10	Venezuela	6

Fonte e elaboração: Cássio da Silva Calvete.¹¹⁵

Como demonstra a tabela acima, a maioria dos países conta com um número médio situado entre 9 e 12 feriados anuais, não se destacando o Brasil por qualquer excesso nesse sentido.

Argumento bastante utilizado pelos empresários nacionais para resistir a uma forte redução da jornada de trabalho, com compensação salarial, seria o custo da mão-de-obra brasileira que se elevaria a ponto de comprometer a competitividade de nossas indústrias. Entretanto, isso também não é verdade e a tabela abaixo traça uma comparação de custo horário da mão-de-obra no Brasil e em outros países industrializados, em relação à indústria manufatureira, possibilitando uma análise isenta sobre esse falacioso argumento.

¹¹⁵ Calvete (2004b, p. 5).

Tabela XII

Custo horário da mão-de-obra dos trabalhadores ligados à produção, em US\$

Indústria Manufatureira								
Países	1990	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ÁSIA e OCEANIA								
Nova Zelândia	8,17	7,85	10,81	10,80	9,01	9,14	8,13	7,74
Taiwan	3,90	5,19	5,87	5,80	5,18	5,51	5,85	5,70
Singapura	3,78	5,25	8,27	8,19	7,72	7,13	7,42	7,77
Coréia do Sul	3,71	5,64	8,22	7,86	5,67	7,35	8,48	8,09
Hong Kong	3,23	4,37	5,23	5,52	5,57	5,54	5,63	5,96
Austrália	13,24	12,70	17,22	16,91	15,22	15,99	14,47	13,15
Israel	8,55	8,82	11,32	12,04	12,02	11,91	12,86	13,53
Sri Lanka	0,35	0,42	0,48	0,46	0,47	0,46	0,48	---
Japão	12,80	19,21	21,00	19,54	18,29	20,89	22,00	19,59
AMÉRICAS								
Estados Unidos	14,91	16,51	17,70	18,31	18,64	19,11	19,72	20,32
Brasil	---	2,68*	5,79	5,85	5,61	3,46	3,58	3,02
México	1,58	2,40	1,58	1,70	1,64	1,83	2,08	2,34
EUROPA								
Áustria	17,75	20,16	24,80	21,97	22,21	21,85	19,46	19,40
Bélgica	19,17	21,70	27,22	23,98	24,31	23,92	21,59	21,04
Dinamarca	18,04	19,46	25,42	23,23	23,90	24,11	21,49	21,98
Finlândia	21,25	16,79	23,62	21,53	21,89	21,55	19,45	19,94
França	15,49	16,60	19,06	17,21	17,49	17,19	15,66	15,88
Alemanha	---	24,00	29,74	26,36	26,28	20,66	22,99	22,86
Grécia	6,76	7,19	9,42	9,04	8,75	---	---	---
Irlanda	11,81	12,06	14,13	13,83	13,58	13,61	12,50	13,28
Itália	17,45	15,80	17,75	16,79	16,35	15,88	14,01	13,76
Luxemburgo	16,04	18,24	22,65	19,88	19,84	19,79	17,70	17,37
Holanda	18,06	20,04	23,23	20,82	21,40	21,29	19,07	19,29
Noruega	21,63	20,21	25,05	23,72	24,07	24,45	22,44	23,13
Portugal	3,77	4,50	5,58	5,38	5,48	5,35	4,75	---
Espanha	11,38	11,59	13,41	12,16	12,06	12,03	10,78	10,88
Suécia	20,93	17,59	24,37	22,22	22,02	21,61	20,14	18,35
Suíça	20,86	22,63	28,34	24,19	24,38	23,56	21,24	21,84
Reino Unido	12,70	12,45	14,24	15,58	16,75	17,04	16,45	16,14

Fonte: US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics 2002.

Elaboração: Cássio da Silva Calvete.¹¹⁶

* Dados para esse ano são do Morgan Stanley Research, apud Stewart (1994).

Entre os países selecionados na tabela acima, considerando o ano de 2000, por exemplo, o Brasil apresenta mão-de-obra horária mais cara, para a indústria manufatureira, apenas em relação ao Sri Lanka e ao México, situando-se em patamares bastante módicos em relação aos demais países.

¹¹⁶ Calvete (2004b).

O Brasil ainda sofre a falta de uma política mais apropriada sobre a duração do trabalho. Já é tempo de implementarmos uma outra redução forte da jornada legal, com compensação salarial, à semelhança do que ocorreu por ocasião da Constituição Federal de 1988 e do que vem ocorrendo em países desenvolvidos, como a França. Tal medida, além de atender às reivindicações do movimento sindical, propiciaria uma justa distribuição dos ganhos de produtividade acumulados nas últimas décadas, além de contribuir para a geração de novos empregos.

Urge que a regulação pública nacional restrinja a utilização de horas suplementares para hipóteses realmente extraordinárias, e limite seu número máximo durante o ano, bem como crie mecanismos de contrapartidas mínimas de redução do tempo de trabalho, para a implantação de mecanismos flexibilizadores da jornada, como o banco de horas, este sempre acompanhado de formas objetivas e previsíveis de compensação de horas.

Também a utilização de turno ininterrupto de revezamento precisa ser mais bem disciplinada, com fortes restrições ao uso de jornada suplementar e contrapartidas negociais mínimas para sua adoção, de tal modo que o mesmo seja desincentivado, pois manifestamente prejudicial à saúde do trabalhador e ao seu convívio social.

Os descansos entrejornadas e intrajornadas mínimos precisam ser respeitados e fiscalizados, como meios de assegurar a saúde do trabalhador.

O dia de domingo ou feriado trabalhado não pode merecer a mesma remuneração que um outro dia qualquer da semana, ainda que concedida folga compensatória. Nesse ponto, a regulação pública deveria assegurar contrapartidas remuneratórias mais elevadas, além de assegurar um número maior de repousos coincidentes com o domingo no mês, como meio de desincentivar tal praxe, que tem forte impacto social negativo para o convívio social e familiar do trabalhador.

A adoção dessas medidas poderá contribuir para a criação de novos postos de trabalho, bem como para uma retomada do livre-arbítrio do trabalhador sobre o tempo de não-trabalho, indispensável à sua reprodução social, contribuindo para a edificação de uma sociedade mais estruturada e independente das amarras do *mercado*. Além disso, significaria uma justa distribuição dos ganhos de produtividade do trabalho,

especialmente na última década, como demonstra a Tabela XIII, abaixo, relativa à produtividade anual na indústria de transformação brasileira.

Tabela XIII

Produtividade do trabalho na indústria de transformação

Ano	Produção Física	Pessoal Ocupado	Produtividade do trabalho
1971	49,18	86,26	57,01
1972	56,05	90,57	61,88
1973	65,35	98,64	66,25
1974	70,42	106,65	66,03
1975	73,11	106,99	68,33
1976	81,97	112,06	73,15
1977	83,84	114,75	73,06
1978	88,96	115,99	76,70
1979	95,65	119,07	80,33
1980	103,72	123,19	84,20
1981	92,96	113,15	82,15
1982	92,68	105,03	88,24
1983	87,04	96,94	89,78
1984	92,34	95,04	97,16
1985	100,00	100,00	100,00
1986	111,32	111,21	100,10
1987	112,94	112,62	100,29
1988	108,70	108,14	100,52
1989	111,68	110,47	101,70
1990	101,26	104,61	96,80
1991	98,65	94,09	104,85
1992	94,88	86,90	109,19
1993	102,70	85,43	120,22
1994	110,91	83,59	132,68
1995	112,88	82,07	137,55
1996	113,28	72,91	155,38
1997	118,01	68,83	171,46
1998	113,58	62,41	182,00
1999	112,60	57,82	194,75
2000	120,27	58,17	206,05
2001*	125,06	58,08	213,38

Fonte: IBGE – Pesquisa Industrial Mensal.

Elaboração: Cássio Calvete.¹¹⁷

* Dados até abril de 2001.

** O IBGE utiliza o conceito de produção física como uma proxy do valor agregado. Conseqüentemente existe a suposição de que a evolução da produção física é uma proxy da evolução do valor da produção real.

¹¹⁷ Calvete (2004a).

Como já foi escrito no Capítulo 1 deste estudo, “o grande desafio colocado ao Estado é o de arbitrar e harmonizar os interesses contrapostos entre empregadores e trabalhadores, com o menor custo econômico e social possível, em busca de uma jornada que atenda plenamente a ambos. A grande dificuldade existente nesse desafio é que tal jornada representa parte do tempo de vida e fonte de subsistência para os trabalhadores e apenas custos de produção para os empregadores”.

Em um país como o Brasil, que ainda está em busca de um modelo sindical ideal e sofre com a fragilidade de suas instituições, a intervenção estatal através de uma regulação pública apropriada, cuja observância seja minimamente garantida por uma adequada fiscalização do trabalho e tutelada por um Poder Judiciário célere e independente, é medida indispensável para a superação dos problemas relacionados à duração do trabalho.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- AGLIETTA, M. O sistema monetário internacional: Em busca de novos princípios. In: *Economia e Sociedade* nº 4. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- ALMEIDA, M.H.T. Sindicatos em tempos de reforma. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, nº 1, p. 3-9, 1998.
- AOKI, M. La estructura de la economía japonesa. Trad.: Roberto Ramon Reyes Mazzoni. México, DF: Fondo de Cultura Económica, 1990.
- AZNAR, G. Trabalhar menos para trabalharem todos. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- BALTAR, P.E. DE A. Emprego e salários nos anos 60 e 70. Campinas: mimeo., 1992.
- _____. Regime de trabalho e flexibilidade no Brasil. In: OLIVEIRA, M.A. (org.). *Economia e Trabalho*. Campinas: Unicamp-IE, 1998.
- _____. & DEDECCA, C.S. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. *Estudos Econômicos*, v. 27, n. especial, p. 65-84, 1997.
- BARBOSA, M.S. Sindicalismo em tempos de crise: A experiência na Volkswagen do Brasil. Santo André, SP: Alpharrabio, 2003.
- BASSO, P. L'orario di lavoro nell'industria occidentale nell'último mezzo secolo. In: *XX secolo*, nº 4, p. 59-98, 1992, s.l./s.n.
- BAYLOS, A. Direito do trabalho: Modelo para armar. Trad.: Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999. Tradução de *Derecho Del Trabajo*.
- BELLUZZO, L.G. de M. O declínio de Bretton Woods e a emergência dos mercados "globalizados". In: *Economia e Sociedade* nº 4. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- _____. Prefácio. In: OLIVEIRA, C.A.B. de, MATTOSO, J.E.L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.
- _____. Finança global e ciclos de expansão. In: FIORI, J.L. *Estados e moedas no desenvolvimento das nações*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.
- BOSCH, G.; DAWKINS P. & MICHON F. Times are changing: working time in 14 industrialized countries. Genebra: International Institute of Labour Studies, 1993.
- BOULIN, J-Y. Duração e organização do tempo de trabalho na Europa. Trad.: Maurício Serva e Claude Machline. *Revista de Administração de Empresas*, v. 32, p. 92-110, 1992.

_____ & TADDÉI, D. Os acordos de redução-reorganização do tempo de trabalho: negociações e conseqüências econômicas. Trad.: Célia M.L.C. Genovez e Gisela Taschner Goldenstein. *Revista de Administração de Empresa*, v. 31, p. 5-24, 1991. Tradução de *Lés accords de réduction-réorganisation du temps de travail: Négociations et consequences économiques*.

BRESCIANI, L.P. O trabalho nos olhos do furacão: Trajetórias e turbulências no Brasil. In: CARVALHO NETO, A .M. & CARVALHO, R.A.A. (orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto das Relações de Trabalho) da PUC-MG, 1998.

BURAWOY, M. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, nº 13, p. 29-50, 1990.

CALVETE, C. DA S. Estudos sobre a viabilidade econômica da implantação da jornada de trabalho de 40 horas no Brasil. Campinas: mimeo., 2004a.

_____. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: O mito de Sísíffio ou Prometeu? Campinas: mimeo., 2004b.

CANUTO, O. Globalização e eficiência judiciária: Uma perspectiva econômica. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, 10. São Paulo: LTr, 2000.

CAPPA, J.G. Passado e presente do sistema de relações de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2000.

CARDOSO, A.C.M. A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical. In: CARVALHO NETO, A.M. & CARVALHO, R.A.A. (orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto das Relações de Trabalho) da PUC-MG, 1998.

CARNEIRO, R. de M. Liberalização, ajustamento e estabilização. In: *Economia e Sociedade* nº 5. Campinas: Unicamp-IE, 1995.

_____. Reformas liberais, estabilidade e estagnação (cap. I). Campinas: 2000. Tese (Livre-docência). Campinas: Unicamp-IE.

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário. Trad.: Iraci D. Poleti, 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1999. Tradução de *Lés métamorphoses de la question sociale*.

CETTE, G. & TADDÉI, D. Réduire la durée du travail. Paris: Le livre de poche, 1997.

- CEZARINO JR., A.F. Direito social do trabalho. 4.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, v. 1, 1957.
- CHESNAIS, F. A globalização e o curso do capitalismo de fim-de-século. In: Economia e Sociedade nº 5. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- _____. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã Editora, 1996.
- COMIM, A.A. & CASTRO, N.A. As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, nº 1, p. 45-52, 1998.
- COUTINHO, L.G. Notas sobre natureza da globalização. In: Economia e Sociedade nº 4. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- D. GIGLIO, W. Jornada de trabalho e descansos remunerados no Brasil. In: DE BUEN, N. (coord.) Jornada de trabalho e descansos remunerados: Perspectiva ibero-americana. São Paulo: LTr, 1996.
- DAINEZ, V.I. O desafio do emprego: Um estudo sobre a relação entre mercado de trabalho e globalização. Dissertação (mestrado). Campinas: Unicamp-IFCH, 1997.
- DAL ROSSO, S. A jornada de trabalho na sociedade: O castigo de Prometeu. São Paulo, LTr, 1996.
- _____. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: Abet, 1998.
- _____. A redução da jornada e o emprego. São Paulo: Dieese/CNPQ, 1997.
- DAVID, R. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. Trad.: Hermínio A. Carvalho, 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998. Tradução de *Lés grandes systèmes du droit contemporains (droit comparé)*.
- DEDECCA, C.S. Desregulação e desemprego no capitalismo avançado. *São Paulo em Perspectiva*, v. 10, nº 1, p. 13-20, 1996.
- _____. Racionalização econômica, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado. Tese (Livre-docência). Campinas: Unicamp-IE, 1997.
- _____. Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa? In: CARVALHO NETO, A.M. & CARVALHO, R.A.A. (orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto das Relações de Trabalho) da PUC-MG, 1998a.
- _____. Reestruturação produtiva e tendências do emprego. In: OLIVEIRA, M.A. (org.). *Economia e Trabalho*. Campinas: Unicamp-IE, 1998b.

- _____. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: Unicamp-IE, 1999 (Coleção Teses).
- _____. Anos 90: A estabilidade com desigualdade. Campinas: mimeo., 2002.
- _____. Notas sobre o problema de emprego e desemprego no Brasil. Campinas: mimeo. 2003a.
- _____. Tempo, trabalho e gênero. Campinas: mimeo., 2003b.
- DELGADO, M.G. Jornada de trabalho e descansos trabalhistas. 2.ed. São Paulo: LTr, 1998.
- _____. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.
- DIEESE. O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. *Pesquisa DIEESE n° 15*. São Paulo: Dieese, 1999.
- _____. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: Dieese, 2001.
- DIEESE/CESIT. Emprego e desenvolvimento tecnológico: Estudos Dieese/Cesit. Org.: Dieese/Cesit. São Paulo: Dieese; Campinas: Cesit, 2002. CD-ROM.
- DUNLOP, T.J. Sistemas de relaciones industriales. Trad.: Amadeo Monrabá. Barcelona: Ediciones Península, 1978. Tradução de *Industrial relations systems*.
- EICHENGREEN, B. História e reforma do sistema monetário internacional. In: *Economia e Sociedade n° 4*. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- _____. The Bretton Woods System. In: *Globalizing Capital: A history of the international monetary system*. Princeton: Princeton University Press, 1996.
- ENGELS, F. A situação da classe trabalhadora em Inglaterra. Trad.: Anália C. Torres. Porto: Afrontamento, 1975. Versão francesa de *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*. Original inglês.
- ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do welfare state. Trad.: Dinah de Abreu Azevedo. In: *Lua Nova, n° 24*. Rio de Janeiro: 1991. Tradução do primeiro capítulo de *The three words of welfare capitalism*.
- EVANS, J.M.; LIPPOLDT, C.D. & MARIANNA, P. Trends in working hours in OECD countries. *Occasional papers n° 45*. Paris: OECD, 2000.
- FARIA, J.E. O poder judiciário nos universos jurídico e social: Esboço para uma discussão de política judicial comparada. *Serviço Social & Sociedade, n° 67*, p. 7-17, 2001.

FERRARY, I.; NASCIMENTO, A.M. & MARTINS FILHO, I.G.S. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FRACALANZA, P.S. Redução do tempo de trabalho: Uma solução para o problema do desemprego? Tese (doutorado). Campinas: Unicamp-IE, 2001.

_____. A redução do tempo de trabalho frente às novas modalidades de gestão do tempo de trabalho. Campinas: mimeo., s.d.

FRANÇA. Commissariat General du Plan. Reduction du temps de travail: Les enseignements de l'observation. s.l.: mimeo., 2001.

FREYSSINET, J. Le temps de travail em miettes. Paris: Edimicro, 1997.

FRIEDMANN, G. O trabalho em migalhas. Trad.: J. Guinsburg. São Paulo: Perspectiva, 1983. Tradução de *Le travail en miettes: Spécialisation et loisirs*.

FURTADO, C. Formação Econômica do Brasil. São Paulo: Editora Nacional, 15.ed. 1977.

_____. O capitalismo global. São Paulo: Paz e Terra, 2.ed. 1998.

GARONNA, P. & REBOANI, P. Politiques du temps de travail et système de relations professionnelles: L'expérience italienne. Trad.: Anne Marie Vespa-Leyder. *Travail et Emploi*, nº 48, p. 48-57. Paris: 1991.

GASPARINI, G. di. Sindacato e tempo di lavoro in Europa. *Il progetto*, nº 63/64. S.l.: CISL, 1991.

GOMES, O. & GOTTSCHALK, E. Curso de direito do trabalho. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GONÇALVES, O.U. & MANUS P.P.T. Duração do trabalho. São Paulo: LTr, 1996.

GORZ, A. Metamorfosis del trabajo: busqueda del sentido. Trad.: Mari-Carmen Ruiz de Elvira. Madrid: Editorial Sistema, s.d.. Tradução de *Métamorphoses du travail. Quêtes du Sens. Critique de la raison économique*.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: Uma perspectiva Norte/Sul. In: CARVALHO NETO, A.M. & CARVALHO, R.A.A. (orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto das Relações de Trabalho) da PUC-MG, 1998.

HOBBSAWM, E.J. A era do capital: 1848-1875. Trad.: L. Costa Neto. São Paulo: Paz e Terra, 1977. Tradução de *The age of revolution: 1848-1875*.

_____. Os trabalhadores: Estudo sobre a história do operariado. Trad.: Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. 2.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Tradução de *Labouring men*.

_____. A era dos extremos: O breve século XX – 1914/1991. Trad.: Marcos Santarrita. 2.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Tradução de *Age of extremes: The short twentieth century – 1914/1991*.

HOUAISS, A. et al. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IBGE. Pesquisa industrial – Inovação tecnológica. Site: www.ibge.gov.br. Pesquisa realizada em 24/10/2003.

KOCHAN, T.A.; KATZ, H.C. & MCKERSIE, R.B. La transformacion de las relaciones laborales en los Estados Unidos. Trad.: Concepción Baquera de Micheo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. Tradução de *Transformation of American Industrial Relations*.

KREIN, J.D. Análise do impacto e da efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico, entre 1996-2000. In: DIEESE & CESIT. Emprego e desenvolvimento tecnológico: Estudos Dieese/Cesit. Org.: Dieese/Cesit. São Paulo: Dieese; Campinas: Cesit, 2002. CD-ROM.

_____ & OLIVEIRA, M.A. Mudanças institucionais e relações de trabalho: As iniciativas do governo FHC no período 1995-1998. Campinas: 2000, mimeo.

LEAL FILHO, R. de S. Tendências recentes nos mercados de trabalho: Limites das propostas de flexibilização e regulamentação. Tese (mestrado). Campinas: Unicamp-IE, 1994.

LEÃO XIII. Encíclica *Rerum Novarum* – Condição dos operários. Petrópolis: Ed. Vozes, 1980.

MAIOR, J.L.S. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2000.

MANZANO, S. A flexibilização da jornada de trabalho. Campinas: mimeo., s.d.

MARX, K. O capital: Crítica da economia política. Trad.: Reginaldo Sant'anna. 12.ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil S.A., 1988, v. I. Tradução de *Das Kapital*.

MATTOS, F.A.M. Capitalismo organizado e capitalismo desorganizado: O desafio da criação de emprego. In: Cadernos do cesit nº 27. Campinas: Unicamp-IE/Cesit, 1998.

_____. Jornada de Trabalho: O exemplo europeu. In: Nova Economia, v. 10, nº 2. Belo Horizonte, dez. 2000.

_____. Transformações nos mercados de trabalho dos países capitalistas desenvolvidos a partir da retomada da hegemonia americana. Tese (doutorado). Campinas: Unicamp-IE, 2001.

MATTOSO, J.E.L. A desordem do trabalho. São Paulo: Scritta, 1995.

_____. Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho. In: MELLO, J.M.C. O capitalismo tardio. 10.ed. Campinas: Unicamp-IE, 1998.

MORAES, E. Apontamentos de direito operário. São Paulo: LTr, 2.ed., 1971.

MORAES FILHO, E. Introdução. *Apontamentos de direito operário*. São Paulo: LTr, 2.ed., 1971, p. I-LXXXII.

MORAES FILHO, E. & MORAES, A.C.F. de. Introdução ao direito do trabalho. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993.

MÜLLER, P. Les politiques publiques. Paris: Presses Universitaires de France, 1990.

NASCIMENTO, A.M. História do direito do trabalho no Brasil. In: FERRARI, I. et al. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, S.A.C.M. Flexibilização do horário de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, C.A.B. de & MATTOSO, J.E.L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.

NASSIF, E.N. Fundamentos da flexibilização. São Paulo: LTr, 2001.

OFFE, C. Capitalismo desorganizado (Cap. 1). São Paulo: Ed. Brasiliense, 1995.

OLIVEIRA, C.A.B. Industrialização, desenvolvimento e trabalho no pós-guerra. In: OLIVEIRA, M.A. (org.). *Economia e Trabalho*. Campinas: Unicamp-IE, 1998.

OLIVEIRA, M.A. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: OLIVEIRA, M.A. (org.). *Economia e Trabalho*. Campinas: Unicamp-IE, 1998.

_____. Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, nº 1, p. 24-29, 1998.

_____. Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: Da era Vargas ao governo FHC. Tese (doutorado). Campinas: Unicamp-IE, 2002.

- PASTORE, J. Relações do trabalho no Japão. 2.ed. São Paulo: LTr, 1994.
- _____. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1995.
- PLIHON, D. A ascensão das finanças especulativas. In: Economia e Sociedade nº 5. Campinas: Unicamp-IE, 1995.
- _____. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira (A responsabilidade das políticas liberais: Um ponto de vista keynesiano). In: Economia e Sociedade nº 7. Campinas: Unicamp-IE, 1996.
- POCHMANN, M. Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: Um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje. São Paulo: LTr, 1995.
- _____; BARRETO, R.M. & MENDONÇA S.E. A Ação sindical no Brasil. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, nº 1, p. 10-23, 1998.
- _____ et al. A jornada de trabalho no Brasil: O debate e as propostas. Campinas: s.d., mimeo.
- POLANY, K. A grande transformação: As origens de nossa época. Trad.: Fanny Wrobel, 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. Tradução de *The great transformation*.
- PRADO, A. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, nº 1, p. 30-33, 1998.
- PRADO JÚNIOR, C. História econômica do Brasil. São Paulo: Editora Brasiliense, 1972, 15.ed.
- RÁO, V. O direito e a vida dos direitos. 2.ed. São Paulo: Resenha Universitária, 1976, v. I, t. II, cap. VII, p. 226-232.
- RIGAUDIAT, J. Réduire le temps de travail. Paris: Syros, 1993.
- ROSZAK, T. A contracultura. Trad.: Donaldson M. Garschagen. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1972. Tradução de *The making of a counter culture*.
- RUSSOMANO, M.V. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 15.ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1993, v. 1.
- SCHUMPETER, J.C. Capitalismo, socialismo e democracia. Trad.: Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961. Tradução de *Capitalism, socialism and democracy*.

SILVA, C.P. Jornada flexível de trabalho: Ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC – SUBSEÇÃO DIEESE. Redução da jornada, limite de hora extra e reorganização do tempo de trabalho: As propostas dos metalúrgicos do ABC. São Bernardo do Campo: Gráfica e Editora FG, 1993.

_____. Flexibilização da produção e das relações de trabalho no setor automotivo. São Bernardo do Campo: 1999.

SIQUEIRA NETO, J.F. Direito do trabalho e democracia: Apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.

SMITH, A. Uma investigação sobre a natureza e causas da riqueza das nações. Trad.: Norberto de Paula Lima. Barueri: Hemus, 2001. Tradução de *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nation*.

STANDING, G. Global Labour Flexibility. London: Macmillan Press Ltd, 1999.

SÜSSEKIND, A. Direito Internacional do Trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1987.

_____. Duração do Trabalho. In: SÜSSEKIND et al. *Instituições de direito do trabalho*. 11.ed. São Paulo: LTr, 1991, v. 2, cap. XX, p. 700-739.

_____. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994.

_____. Uma vida dedicada à Justiça do Trabalho. *No mérito – Jornal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região*. Rio de Janeiro, mai-ago/2003, nº 30, p. 3-6.

TAYLOR, F.W. Princípios de administração científica. Trad.: Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1985. Tradução de *The principles of scientific management*.

TUMA, F. Participação nos lucros ou resultados das empresas: Incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTr, 1999.

URANI, A. Jornada de Trabalho, salários e absorção de mão-de-obra na indústria de transformação brasileira: 1981-1990. *Textos para discussão 37- BNDES*. Rio de Janeiro: BNDES, 1995

VIANA, M.T. Terceirização e sindicato: Um enfoque para além do jurídico. *Revista LTr*, v. 7, p. 775-790, 2003a.

_____. O movimento sindical, o congresso da CUT e a reforma trabalhista. *Revista LTr*, v. 12, p. 1413-1423, 2003b.