



A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL À LUZ DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT: EM BUSCA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Guilherme Martins de Freitas¹

Resumo: O presente artigo busca, por meio de uma breve retrospectiva histórica sobre as relações de trabalho, passando pelo trabalho escravo, a servidão até o trabalho formal subordinado, apresentar uma análise sobre o controle da jornada de trabalho, desde os primórdios da civilização egípcia até os dias atuais. A metodologia de análise adotada é apresentação de um resumo das principais revoluções industriais e sua interferência no mundo do trabalho a cada época, bem como a sua repercussão nos dias de hoje. Por fim faz um comparativo entre a atual jornada de trabalho no Brasil e no mundo e o conceito de Trabalho Decente à luz da Organização Mundial de Trabalho (OIT) sob uma nova ótica relacionada à responsabilidade social no meio ambiente de trabalho.

81

Palavras-chave: Direito do trabalho. Jornada de trabalho. Revolução Industrial. Trabalho decente. Responsabilidade social.

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, passando pela mão de obra escravocrata, a servidão na Idade Média até o trabalho intelectual, formal, assalariado e subordinado dos tempos atuais, o controle da jornada de trabalho do trabalhador sempre esteve presente. Além de demonstrar quais os modos de produção contemplados na relação capital-trabalho, durante os principais eventos ao longo da história, no Brasil e no mundo, o presente artigo busca discutir qual a influência que o sistema capitalista exerce sobre o trabalhador assalariado e subordinado no tocante ao controle da jornada de trabalho, ou seja, qual a quantidade de horas de trabalho que cada trabalhador executa

¹ Analista jurídico da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito Civil e Empresarial pela Fundação Escola Superior do Ministério Público/RS (FMP).

por dia e por semana. Prosseguindo, a pesquisa visa discutir em que medida esse controle rigoroso e tradicional da jornada de trabalho, principalmente em relação ao trabalhador intelectual do Século XXI, é eficaz e fecundo, tendo em vista que, nos dias atuais, grande parcela desses serviços é prestado por meio da Internet e outras tecnologias da Informação, em *home-office*, teletrabalho, ou seja, a distância, sem necessidade de deslocamento até a estrutura física da empresa, tendo como meta a produtividade do trabalho/serviço executado, ao contrário de meramente contabilizar a efetividade do trabalhador por meio do número de horas prestadas a serviço da empresa ou pessoa jurídica contratante.

2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E SUA INFLUÊNCIA NA RELAÇÕES DE TRABALHO

A partir de meados do Século XVIII até meados do Século XIX, instaurou-se no mundo capitalista a **primeira revolução industrial**. Propagada e inspirada pelos ideais políticos e sociais libertários contra o absolutismo monárquico na Europa, passava-se de uma economia agrária advinda do sistema feudal para a mecanização. A grande indústria, baseada na produção em massa, impulsionada pelo advento da máquina a vapor, prosperava. Essa profunda mudança nos meios de produção trouxe, conseqüentemente, reflexos nas relações de trabalho. O antigo artesão, que trabalhava em seu domicílio, passava agora a trabalhar em um único local, com repartição de tarefas, com uma gama de trabalhadores que, em vez de desempenhar diversos ofícios independentes entre si, como acontecia outrora, agora eram reunidos num mesmo estabelecimento denominado fábrica, a fim de que se complementassem na fabricação de um só produto². Estava assim inaugurada a divisão e a especialização mecânica do trabalho.

A **segunda revolução industrial** teve seu início em meados do Século XIX e perdurou até o final da Segunda Grande Guerra. Nesse ínterim, surgiram importantes cientistas políticos, sociólogos, filósofos, historiadores e economistas que procuravam interpretar a realidade econômica, política e social de seu tempo. Entre eles, o alemão Karl Heinrich Marx foi um dos

2 WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

mais célebres pensadores. Em companhia de Engels, escreveu “O Manifesto Comunista”, uma obra que “[...] teve grande relevância nas lutas operárias, na segunda metade do século XIX, do espírito de luta do proletariado contra o capitalismo”.³

Para Gorz, o capitalismo, segundo Marx, faz surgir a chamada classe operária:

[...] cujos membros não trabalham em seu interesse individual particular e nem com meios individuais particulares: ao contrário, são despojados de qualquer individualidade particular e, substituíveis que são, colocam em operação uma totalidade de capacidades e de meios técnicos imediatamente sociais para produzir efeitos desde logo globais⁴

Durante praticamente todo o Século XX, em especial a partir da segunda década, predominou na grande indústria o sistema produtivo e seu respectivo processo de trabalho denominado taylorismo/fordismo. Segundo Antunes, esse “[...] padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos”.⁵

Além disso, o sistema taylorista/fordista, calcado inicialmente na indústria automobilística e depois expandido para outros setores industriais, era baseado na produção em série, verticalizada, de produtos homogêneos. Isso fazia com que o capital se apropriasse totalmente do “[...] savoir-faire do trabalho, ‘suprimindo’ a dimensão intelectual do trabalho operário, que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade de trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva”.⁶

Com o aperfeiçoamento da linha de montagem e o incremento

3 VIANNA, Segadas. Fundamentos, definição e objetivo. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. Capítulo I, p. 89.

4 GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987, p. 30-31.

5 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 39.

6 ANTUNES, loc. cit.

da automação industrial, o trabalhador torna-se apenas um coadjuvante, pois cada operário realizava apenas uma operação simples ou uma pequena etapa da produção. Desta forma não era necessária quase nenhuma qualificação dos trabalhadores, desvalorizando-os a ponto de não possibilitar o autoconhecimento. Em outras palavras, esse sistema fazia com que o trabalhador se tornasse, segundo Marx, um ser alienado em relação ao produto de seu próprio trabalho, devido à fragmentação das atividades produtivas e adequação do trabalho humano ao trabalho das máquinas⁷. O clássico filme **Tempos Modernos** (*Modern Times*), produzido em 1936, de Charles Chaplin, foi um arquétipo quanto à crítica a esse sistema de produção taylorista/fordista.⁸

Nesse sentido, podemos perceber claramente resquícios do escravismo, uma marca que, ao longo de seus 338 anos de existência – desde os primórdios da civilização egípcia, passando pela Grécia e Roma Antiga, Idade Média, Idade Moderna e, infelizmente, até os tempos atuais – ainda faz parte do inconsciente coletivo do operário trabalhador.

84

No Antigo Egito, como demonstra a própria literatura da época, torna-se evidente a presença da escravidão, apesar de que ela nunca fora “[...] considerada pela cultura egípcia como uma condição humana bem definida, como um estado próprio a um grupo social autônomo”.⁹ Isso é constatado por meio da leitura da obra “Sátira das Profissões”, traduzida por Emanuel Araújo, em que o autor descreve as diversas profissões que eram executadas no Egito durante a 19ª Dinastia. Segundo Araújo:

[...] ‘no interior de todos os grupos profissionais vê-se no Egito, ao contrário, estender-se um amplo leque de diferentes níveis de **sujeição**’, o que no texto presente se manifesta de modo claro, por exemplo, no caso do lavrador, ‘recrutado para o trabalho nos pântanos’, do tecelão que ‘se ficar um dia sem tecer leva cinquenta açoites’, ou do pescador que tem de completar certa quota de peixes

7 GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987, p. 29-30.

8 TEMPOS Modernos. 1936. 1 vídeo (86 min). Publicado pelo canal Domínio Público. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=HAPilyrEzC4>>. Acesso em: 5 mar. 2014.

9 ARAÚJO, Emanuel. **Escrito para a eternidade. A literatura no Egito faraônico**. Brasília: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000. p. 217.

e ‘na hora da contagem enche-se de lamentações’.¹⁰ (grifou-se)

A propósito, no Brasil colonial do Século XVI, também predominou o sistema escravagista, com o intenso comércio e tráfico de escravos índios e negros. Conforme Faoro, a sociedade colonial à época estava dividida entre duas classes antagônicas: “[...] o proprietário rural, com engenho e fazendas, contraposto à massa dos trabalhadores do campo, escravos e semilivres”.¹¹ No entanto, eram os escravos aqueles que mais sofriam no tocante às vicissitudes do trabalho braçal. Nesse período, completa Faoro:

[...] nem o branco português, nem o branco natural do país podem apanhar a enxada ou tocar o arado. O trabalho braçal degrada e o equipara ao escravo – a esta infâmia é preferível a ociosidade, o parasitismo, o expediente da busca de proteção dos poderosos.¹²

O mesmo autor, ao citar o texto do Padre Antônio Vieira em “Sermões pregados no Brasil”, diz que atrás do quadro da escravidão não se esconde apenas a tirania, a dureza de costumes e o aviltamento do homem. De acordo com o referido autor:

Os senhores poucos – bradará Vieira – os escravos muitos; os senhores rompendo galas, os escravos despidos e nus; os senhores nadando em ouro e prata, os escravos carregados de ferros; os senhores tratando-os como burros, os escravos adorando-os e temendo-os como deuses; os senhores em pé apontando para o açoite, como estátuas da soberba e da tirania, os escravos prostrados com as mãos atadas atrás como imagens vilíssimas da servidão e espetáculos da extrema miséria.¹³

Ao longo da história, o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho servil e assalariado. Domenico de Masi salienta que o alto custo dos escravos está entre as principais causas do fim da escravidão, assim como o “[...] papel exercido pelo cristianismo, pelo progresso tecnológico e pela exigência de trabalhadores cada vez mais motivados”.¹⁴

10 ARAÚJO, Emanuel. **Escrito para a eternidade. A literatura no Egito faraônico**. Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000. p. 217-218.

11 FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001, p. 238.

12 Ibid., p. 254.

13 Ibid., p. 255.

14 DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 7.

Conforme Vianna, o trabalhador somente viria a se libertar completamente da escravidão mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado. Apesar disso, Vianna dá a entender que a luta de classes continua, dessa vez não mais contra o senhor da terra ou contra o mestre das corporações de ofício do final da Idade Média, mas entre o trabalhador e o capitalista, respaldado pelo Estado, “[...] na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça”¹⁵

Mas foi somente após a **primeira grande guerra mundial (1914-1918)**, que a classe trabalhadora conseguiu obter as primeiras vitórias na luta pelos seus direitos, à custa de greves, organização sindical e, inclusive, luta armada contra forças policiais. Esta fase identifica-se como a da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, tendo como marcos a Constituição de Weimar e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ambas criadas em 1919. Pouco antes disso, em 1917, a Carta Mexicana já havia elevado as normas de proteção do trabalho ao nível de garantia da constituição.¹⁶

86

Conforme Bobbio, os direitos sociais na sua totalidade, incluindo o direito ao trabalho e a sua proteção jurídica pelo Estado, “[...] entraram na história do constitucionalismo moderno com a Constituição de Weimar”.¹⁷ Além disso, os direitos sociais que afloram no Estado do bem-estar social assumem significativa importância, pois “[...] são a própria condição para o exercício dos direitos de liberdade, ou seja, os **direitos de liberdade só podem ser assegurados, garantindo-se cada um o mínimo de bem-estar econômico** que permite uma vida digna”.¹⁸ (grifou-se)

Todos esses movimentos tiveram como forte influência a escola denominada por Cesarino Junior como **socialismo de Estado**. Segundo o referido autor, citado por Segadas Vianna, esse modelo de Estado social foi

ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. p. 84.

15 VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. Capítulo I, p.32.

16 Ibid., p. 40;44.

17 BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 227.

18 BOBBIO, loc. cit.

o responsável pela criação de importantes medidas econômicas e sociais, tais como:

[...] a diminuição das horas de trabalho, o emprego das mulheres reduzido ao mínimo possível, as férias, o descanso para o operário, etc. O seu intervencionismo parte de considerar ele o Estado como órgão supremo do direito. Sem a intervenção do Estado, os egoísmos se chocam e o forte esmaga o fraco.¹⁹

Segundo Süsserkind,²⁰ o objetivo era transformar uma igualdade formal em uma igualdade material, com o propósito de compensar a inferioridade econômica do trabalhador via superioridade jurídica deste em relação àquele que se apropria do trabalho alheio.

3 A CRISE DO *WELFARE STATE*

Após a segunda guerra mundial, inicia-se um novo cenário econômico denominado “**terceira revolução industrial**”. Mas a transformação mais significativa somente ocorreu a partir dos anos 70, quando o padrão de acumulação taylorista/fordista de produção chegou ao esgotamento, com queda da taxa de lucro das empresas, baixo investimento na produção e a fuga do capital produtivo para o capital especulativo. Assim, o capitalismo começa a entrar em crise, evidenciada, entre outros fatores pela queda do consumo e pelo desemprego estrutural. Ao mesmo tempo, com a crise do “Estado do bem-estar social” ou *Welfare State*, o Estado inicia um intenso processo de privatização em escala mundial, devido à necessidade de diminuir os gastos públicos. Tudo isso abre caminho para uma tendência às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo e das relações de trabalho.²¹

Segundo Antunes, a saída para superar a crise foi dada por

19 VIANNA, Segadas. Fundamentos, definição e objetivo. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. Capítulo I, p.91.

20 SÜSSEKIND, Arnaldo. Autonomia e Relações do Direito do Trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. Capítulo VI, p. 128.

21 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 31-33.

intermédio do surgimento de:

[...] um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso *processo de reestruturação da produção e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumento necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.²²

Assim, o “[...] controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista”²³, afirma Antunes, baseados do trabalhador coletivo fabril, deu lugar a um sistema de “[...] flexibilização da produção pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”.²⁴

Esse novo modelo é denominado **toyotismo**, uma vez que teve como inspiração a montadora japonesa Toyota. Baseado na produção *just-in-time*, esse sistema tinha como objetivo produzir somente o necessário, conforme a demanda, e fazê-lo no melhor tempo possível. Para isso, mantinha apenas estoques mínimos e produtos diferenciados, visando, assim, aumentar a produção sem aumentar o número de trabalhadores. Isso gerou demissões em massa, ocasionando uma “redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada de tipo taylorista e fordista”.²⁵

88

22 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 33.

23 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000. Cap. 1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 25.

24 Ibid., p. 24

25 ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.** Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, ago. 2004. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.

Nesse contexto, surgiam aqueles trabalhadores multifuncionais, que sozinhos operavam várias máquinas. Ao mesmo tempo, buscando eliminar ou reduzir ao máximo o desperdício, foi incentivada a horizontalização da produção, por meio da terceirização, subcontratação de trabalhadores temporários e gestão participativa.²⁶

Ao mesmo tempo em que os trabalhadores do chão de fábrica eram dispensados devido à desindustrialização progressiva, crescia no mundo globalizado, sobretudo, a partir do advento da Internet no final dos anos 90, a demanda por trabalhadores na área de serviços, principalmente aqueles ligados à tecnologia da informação, como engenheiros de *softwares*, ou mesmo outros profissionais que se valiam da tecnologia para transmitir com enorme rapidez e mobilidade – via Internet ou outro meio de comunicação – o produto de seu trabalho.²⁷

O colunista do jornal *The New York Times*, Thomas L. Friedman, ao falar sobre a parceria entre os Estados Unidos e a Índia no ajuste dos computadores na virada do milênio, ilustra muito bem as significativas mudanças que a tecnologia da informação proporcionou ao mundo do trabalho, sobretudo, no setor de serviços, encurtando distâncias anteriormente impensáveis. Diz ele:

[...] a combinação PC-Internet-fibra ótica havia criado a possibilidade de uma modalidade inteiramente nova de colaboração e criação horizontal de valor: a terceirização. Qualquer serviço, call center, operação de apoio administrativo ou trabalho intelectual que pudesse ser digitalizado poderia ser delegado para o fornecedor mais barato, mais preparado ou mais eficiente do planeta. Com estações de trabalho interligadas por cabos de fibra óptica, os tecnólogos indianos podiam penetrar no sistema da empresa e efetuar todos os ajustes, mesmo estando a meio mundo de distância.²⁸

26 ANTUNES, op. cit., p.35

27 ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.** Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, ago. 2004. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.

28 FRIEDMAN, Thomas. **O mundo é plano**: uma breve história do Século XXI. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005. p. 123-134.

O sistema toyotista, portanto, oferece ao capital a sua transnacionalização. Isso significa dizer, por exemplo, que os carros 100% nacionais, ou seja, de fabricação inteiramente nacional, praticamente desaparecem, com a entrada no mercado dos chamados “carros mundiais”. Dessa forma, a “configuração do mundo do trabalho é cada vez mais transnacional”²⁹, atestam Antunes e Alves.

Essa transnacionalização do mundo do trabalho faz com que os trabalhadores não saibam mais a que se destina o seu labor nem para quem se produz. Isso faz com que o trabalhador, de certa forma, mantenha-se subjetivamente alienado do trabalho, “[...] apesar de o operário da fábrica toyotista contar com maior ‘participação’ nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior ‘envolvimento’ dos trabalhadores [...]”.³⁰ Antunes dá a essa espécie de alienação o nome de **estranhamento do trabalho**. Segundo ele, mesmo que tenha havido diminuição das hierarquias e do despotismo fabril, “essas singularidades não suprimem o estranhamento da era toyotista”.³¹

No sistema taylorista/fordista de produção, a alienação do trabalhador do chão de fábrica era mais intensa, pois não era dada ao operário nenhuma liberdade para criar algo novo que pudesse agregar o seu conhecimento ao produto final da empresa. Era ele apenas um executor, uma mão de obra barata e plenamente substituível. Já no modelo de produção toyotista, o nível de alienação do trabalhador é mais tênue, numa outra dimensão. Na verdade, o que o toyotismo faz em relação ao operário da fábrica é

[...] apropriar-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. Os trabalhos em equipe, os círculos de controle, as sugestões oriundas do chão da fábrica, são recolhidos e apropriados pelo capital nessa fase de reestruturação produtiva. Suas ideias são absorvidas pelas empresas, após uma

29 ANTUNES; ALVES, op. cit.

30 ANTUNES; ALVES, op. cit.

31 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000. Cap. 1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 41.

análise e comprovação de sua exequibilidade e vantagem (lucrativa) para o capital.³²

Contudo, esse mecanismo de alienação do operário toyotista comporta algumas exceções. A título de exemplo, no Brasil, em julgado do Tribunal Superior do Trabalho³³, um trabalhador ganhou direitos autorais sobre invenção produzida dentro da empresa em que trabalhava como funcionário.

Inicialmente, a decisão de primeiro grau não acolheu o pedido de pagamento de direitos autorais, por considerar que o trabalho realizado pelo empregado foi cumprido em horário de expediente, com autorização e a mando da empresa e com todo o material e recursos necessários fornecidos por ela. O trabalhador então recorreu ao Tribunal Regional que acolheu o seu pedido, com base no entendimento de que a situação se enquadra no art. 91 da Lei nº 9.279/1996, segundo o qual a propriedade de invenção, no caso de a atividade não estar prevista na função do empregado, será comum quando resultar da contribuição pessoal dele e de recursos da empresa. Assim, conforme a decisão, a parcela do valor das vendas paga ao empregado teria como causa o invento, e não a prestação de serviços ou o conteúdo do contrato de trabalho, já cobertos pelo salário. Por fim, a empresa recorreu ao TST, mas, ao final, foi condenada a pagar ao ex-gerente de produção, a título de direitos autorais, 15% dos lucros pela comercialização de seu invento.

Mesmo assim, Antunes, citando Gounet, ressalta que, “[...] com o toyotismo parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultrassimples, desmotivante e embrutecedor. Finalmente, estamos na fase do enriquecimento

32 ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.** Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, ago. 2004. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=i>. Acesso em: 21 abr. 2020.

33 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 161200-59.2005.5.04.0404**. 4ª Turma. Relatora: Des. Cilene Ferreira Amaro Santos, 12 de maio de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#530204a0a9ae5e86ff363de9bc43f071>. Acesso em: 23 abr. 2020.

das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle de qualidade”³⁴.

4 O TOYOTISMO E O CONTROLE SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

Entre as diversas mudanças significativas que o toyotismo trouxe ao capitalismo contemporâneo, está a forma como é exercido o **controle sobre o trabalhador durante a sua jornada de trabalho**. O sistema de CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) implantado pela montadora japonesa Toyota, a partir dos anos 50, tinha como objetivo eliminar a figura do “chefe”, delegando aos próprios engenheiros o gerenciamento do seu labor. Conforme Antunes, a “[...] ‘Toyota trabalha com grupos de oito trabalhadores...Se apenas um deles falha, o grupo perde o aumento, portanto este último garante a produtividade assumindo o papel que antes era da chefia’”.³⁵

92

Além disso, observamos que essa redução das hierarquias e maior autonomia do trabalhador industrial está mais presente entre aqueles trabalhadores com maior qualificação, como no exemplo dos engenheiros da Toyota. *A contrario sensu*, aqueles trabalhadores com menor qualificação, como os operários de chão de fábrica, possuem menor autonomia. Contudo, é preciso considerar que essa autonomia é sempre relativa, uma vez que sempre haverá uma dependência econômica por parte do trabalhador empregado em relação ao seu empregador.

Nesse sentido, Antunes traz a lume um importante questionamento: estaria a classe operária desaparecendo? Essa indagação ganha respaldo à medida que observamos a automação industrial crescer nos países de capitalismo avançado em descompasso com o número de postos de trabalho no chão de fábrica, elevando assim o desemprego estrutural.³⁶ Para termos uma ideia, a força de trabalho na indústria nos EUA em 1986 diminui

34 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000. Cap.1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 37.

35 ANTUNES, loc. cit.

36 Ibid., p. 52

em 29,5% no setor da mineração em comparação com o ano de 1980. Já no setor manufatureiro, a redução no mesmo período foi de 6,3%. Esse processo de desproletarização do trabalho industrial fabril trouxe ao mesmo tempo “[...] uma expressiva expansão do trabalho assalariado no setor de serviços; [...] vivencia-se também subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado [...]”³⁷

Tudo isso faz com o Estado do Bem-estar Social (*welfare state*) entre em colapso, uma vez que a sua tradicional função como regulador das relações de trabalho – partindo do pressuposto que o trabalhador está sempre a serviço do Capital e por isso precisa de proteção constante do Estado – é contraposta à medida que o trabalhador moderno e polivalente assume a sua posição de ator principal dessa relação. Nesse sentido:

[...] os trabalhadores tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só o movimento reivindicatório, mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstram, sem soma, que não possuem apenas uma força bruta, sendo dotados também de Inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam então que, em vez de se limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência. Foi com esse fim que desenvolveram a tecnologia eletrônica e os computadores e que remodelaram os sistemas de administração de empresa, implantando o toyotismo, a qualidade total e outras técnicas de gestão.³⁸

Por outro lado, a crise do *welfare state* pode ser entendida como perversamente negativa para aqueles trabalhadores que não possuem as qualidades intelectuais necessárias para despontar num sistema capitalista cada vez mais competitivo e globalizado, em que as relações de trabalho tendem a ser precarizadas, devido à:

37 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000. Cap.1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 49-51.

38 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 10. reimpr. rev. ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 46-47.

[...] subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados à ‘economia informal’, entre tantas modalidades existentes. Como diz Alain Bihr (1991:89), essa diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial.³⁹

5 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA COMO FATOR DE FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

94

É imperioso ressaltar que essa metamorfose no mundo do trabalho, principalmente no tocante à tendência da desindustrialização e do incremento do setor de serviços, devido principalmente ao avanço das tecnologias da informação, não fez com que o setor industrial se extinguisse por completo, pois “[...] o setor de serviços permanece dependente da acumulação industrial propriamente dita e, com isso, da capacidade das indústrias correspondentes de realizar mais-valia nos mercados mundiais”.⁴⁰

De qualquer forma, a partir do no final do Século XX, com o *boom* da Internet, principalmente, o setor de serviços dirigido ao trabalho intelectual ganha enorme destaque. Assim, o mundo do trabalho se depara com uma nova revolução, a **revolução tecnológica** ou também denominada **revolução da informação**. Conforme acentua Almeida:

[...] a produção em massa já não atendia às exigências do mercado, ensejando a mudança do sistema de produção, a reengenharia produtiva e o sistema taylorista. [...] Às empresas já não interessava a forma de trabalho *verticalizada* do começo do século, partindo, assim, para a terceirização e fragmentação do trabalho. **Dessa forma, o trabalho deixou de ser executado quase que totalmente no chão de fábricas para se repartir em novas modalidades, fazendo**

39 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000. Cap. 1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 52.

40 Ibid., p. 55.

ressurgir a modalidade do *trabalho em domicílio*, tanto sob a forma autônoma quanto sob a forma assalariada e subordinada.⁴¹
(grifou-se)

Por conseguinte, a tradicional noção de tempo e espaço adquiriu outra conotação, devido às facilidades que a tecnologia proporcionava e continua proporcionando na comunicação entre as pessoas, propagada pela globalização. Esse novo paradigma possibilitou a criação de novas modalidades de trabalho, como o trabalho a distância, o **teletrabalho**. Quanto a essa nova espécie de trabalhador, ou (tele) trabalhador, podemos dizer que praticamente todas as categorias de trabalhadores são, de certo modo, teletrabalhadores, uma vez que praticamente todos aqueles que estão de alguma forma inseridos no mercado de trabalho, possuem acesso à Internet ou a outro meio de comunicação instantânea.

Porém, o acesso à informação não é mais o suficiente para distinguir e reforçar a individualidade de um trabalhador na acirrada competição do mercado de trabalho, e sim o que cada um desses novos proletários do mundo do trabalho é capaz de realizar por meio dessa informação. É o que Drucker chama de ***produtividade do trabalhador do conhecimento***. Segundo esse autor, são seis os fatores que determinam a produtividade do trabalhador do conhecimento. Entre eles, destacamos dois: **1º**) a responsabilidade dos próprios trabalhadores do conhecimento pela sua produtividade, ou seja, “eles precisam gerenciar a si mesmos e ter **autonomia**”;⁴² **2º**) a produtividade do trabalhador do conhecimento não é medida exclusivamente pela **quantidade** produzida, ou seja, a “[...] **qualidade** é, no mínimo, igualmente importante”.⁴³

Ao contrário do trabalho manual, em que a qualidade do trabalho deve observar um padrão mínimo, ou quando não o atinge, recebe restrições, **o trabalho intelectual desenvolvido pelo trabalhador do conhecimento é medido essencialmente pela qualidade**. A fim de elucidar o tema, Ducker

41 ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida. **O trabalho em domicílio: histórico e perspectivas**. O Teletrabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol.71, n.2, Síntese: Porto Alegre, p.71, maio/ago. 2005.

42 DUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios gerenciais para o Século XXI**. Trad. Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1999. p. 116-117.

43 Ibid., p. 117.

apresenta os seguintes exemplos:

Ao julgar o desempenho de um professor, não questionamos quantos alunos pode haver em sua classe, mas quantos deles aprendem algo – e esta é uma pergunta de qualidade. Ao avaliar o desempenho de um laboratório médico, a pergunta de que quantos exames ele pode realizar através de suas máquinas é secundária em relação à pergunta de quantos resultados de exames são válidos e confiáveis.⁴⁴

Portanto, o nível de produtividade do trabalhador do conhecimento não é medido pela quantidade de trabalho, como no caso do trabalhador manual, a exemplo de uma costureira, para a qual o que importa é o número de peças produzidas em X horas de trabalho. O crucial para o trabalho intelectual é definir, em primeiro lugar, o que é a “qualidade” que se busca ou onde ela se encontra.⁴⁵

96 Nesse sentido, essa nova postura no que tange às relações de trabalho no mundo corporativo trouxe consigo diversos reflexos positivos, dentre eles está justamente uma maior **flexibilização do horário de trabalho**, tendo em vista que no caso do trabalhador do conhecimento, seja ele um empregado direto ou mesmo um prestador de serviços terceirizado, a qualidade do seu trabalho não está adstrita ao número de horas de trabalho executadas dentro da empresa ou fábrica (até mesmo porque as tecnologias da informação permitem o trabalho fora do ambiente físico da organização, como referido anteriormente no tocante ao teletrabalho). Isso porque a produtividade gerada por esse trabalhador é o que mais conta, visto que o trabalhador pode muito bem trabalhar diversas horas no local da sede da empresa, e não produzir suficientemente. Essa conclusão é facilmente obtida a partir da premissa de que “[...] todo trabalhador produtivo é assalariado e nem todo trabalhador assalariado é produtivo [...]”⁴⁶

Com isso, o tradicional controle da era taylorista/fordista por parte do empregador em relação ao tempo de trabalho executado pelo trabalhador e a submissão desse a um sistema hierarquizado de comando da produção

44 DUCKER, loc. cit.

45 Ibid., p.118.

46 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 102.

deram lugar a novos conceitos experimentados ao longo da era toyotista, tais como “orientação”, “instrução”, “gestão por projetos”, “autonomia gerencial”, “equipes de produção”, em vez de “linhas de produção”, “trabalhador engajado”, “produtividade”, “empregabilidade”, “prevenção de erros”, entre outros.

6 A REDUÇÃO DA JORNADA: UTOPIA OU NECESSIDADE PARA COMPETIR?

Outro ponto que merece nossa atenção é a **redução da jornada de trabalho**. Segundo Antunes:

[...] a redução da jornada diária (ou do tempo semanal) de trabalho tem sido uma das mais importantes reivindicações do mundo do trabalho, uma vez que se constitui num mecanismo de contraposição à extração do sobretabalho, realizada pelo capital, desde a sua gênese com a revolução industrial e contemporaneamente com a acumulação flexível da era do toyotismo e da máquina informacional. Desde o advento do capitalismo a redução da jornada de trabalho tem sido central na ação dos trabalhadores, condição preliminar, conforme disse Marx, para uma vida emancipada.⁴⁷

97

Se formos olhar o passado, nos países centrais da Europa do século XVIII, “as fábricas modernas tornaram-se as prisões ideais nas quais são encarceradas as massas de operários, condenadas a trabalhos forçados durante doze ou quatorze horas. E não apenas os homens, mas também as mulheres e crianças!”⁴⁸

Mesmo assim, em alguns países Europeus, no Século XIX, a quantidade de horas de trabalho não era sinônimo de produtividade. No entanto, apenas alguns capitalistas, à época, tinham essa consciência, ao constatar que a produtividade do trabalhador não necessariamente atrelada ao número de horas de trabalho que esse trabalhador executa durante a sua jornada. Prova disso é que:

A grande experiência inglesa, a experiência de alguns capitalistas inteligentes está aí, demonstrando irrefutavelmente que, para

47 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p.172.

48 DE MASI, Domenico. **A economia do ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001, p. 148.

potencializar a produtividade humana, é necessário reduzir as horas de trabalho e multiplicar os feriados. Ainda assim o povo francês não se convenceu disso. Mas, se uma mísera redução de duas horas aumentou a produção inglesa em quase um terço ao longo de dez anos, que ritmo vertiginoso não traria à produção francesa uma redução legal da jornada de trabalho para três horas? Será possível que os operários não compreendam que, sobrecarregando-se de trabalho, esgotam suas forças e as de seus filhos? Que, esgotados, tornam-se inválidos antes do tempo? Que, absorvidos, embrutecidos por um vício, não são mais homens, apenas pedaços de homens? Que matam em si mesmos todas as belas faculdades, deixando de pé apenas, luxuriante, a loucura furibunda do trabalho?⁴⁹ (grifou-se)

98

De qualquer forma, a era toyotista após os anos 90, sempre afeita às necessidades do consumidor, comprovou que a classe trabalhadora continua sendo uma massa de manobra do capitalismo, sempre que esse sistema entra em crise. A fim de equilibrar a produção industrial, a elevada taxa de desemprego estrutural entre o “[...] proletariado fabril, industrial, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado, quer em decorrência do quadro recessivo, quer em função da automação, da robótica e da microeletrônica”⁵⁰, fez com que aumentasse o número de horas extras devido à redução de trabalhadores fixos, além de promover outras formas de precarização do trabalho, com a inserção de mão de obra temporária ou subcontratada.⁵¹

Isso vem explicar a concepção marxista de mais-valia, que é o lucro auferido pelos capitalistas, resultado do valor das mercadorias vendidas ao mercado (valor da produção) menos o capital inicial investido na produção (custo da produção). No meio disso está o valor dos meios de produção, ou seja, as máquinas (capital constante), somado à força de trabalho (capital variável), elementos necessários para produzir as mercadorias. Por isso, para que o capitalista dono dos meios de produção, obtenha mais-valia, a “[...] classe trabalhadora recebe como salários um valor V menor do que o valor

49 DE MASI, Domenico. **A economia do ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001, p. 170.

50 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. De Campinas, 2000. Cap. 1. “Fordismo, Toyotismo e acumulação flexível”, p. 52.

51 Ibid., p. 36.

total criado pelo seu trabalho [...]”.⁵²

Assim, o capital gasto na aquisição de força de trabalho é variável, pois “[...] a força de trabalho em funcionamento cria *mais valor* do que ela custa à classe capitalista. Este valor a mais constitui o lucro e é por isso que o denominamos de *mais-valia*”.⁵³ Em outras palavras, dentro desta lógica capitalista de produção, vivenciada até hoje, o trabalhador acaba sempre trabalhando mais do que o necessário para atingir um nível mínimo de produtividade. O valor excedente é apropriado pelo capitalista através do lucro, da mais-valia.

A partir da segunda metade dos anos 90, principalmente entre o último triênio desta década e início dos anos 2000, “[...] o sistema mundial do capital entraria em um período de instabilidade sistêmica e de crises financeiras.”⁵⁴ É a chamada “nova crise da globalização”, ocasionada pelo estouro lento e gradual da “bolha especulativa” de Wall Street e do índice Nasdaq, entre outros fatores que repercutiram no Brasil, sobretudo em decorrência da desvalorização cambial de 1999. Não obstante, Antunes informa que durante esse período da era toyotista após os anos 90:

Apesar do significativo avanço tecnológico encontrado (que poderia possibilitar, em escala mundial, uma real redução da jornada ou do tempo de trabalho), pode-se presenciar em vários países, como a Inglaterra e o Japão, para citar países do centro do sistema, uma política de prolongamento da jornada de trabalho. A Inglaterra tem a maior jornada de trabalho dentre os países da União Europeia. E o Japão, se já não bastasse sua histórica jornada prolongada de trabalho, vem tentando, por meio de proposta do governo e dos empresários, aumentá-la ainda mais, como receituário para a saída da crise.⁵⁵

52 SINGER, Paul. **O capitalismo:** sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. São Paulo: Moderna, 1987, p. 33.

53 SINGER, loc. cit.

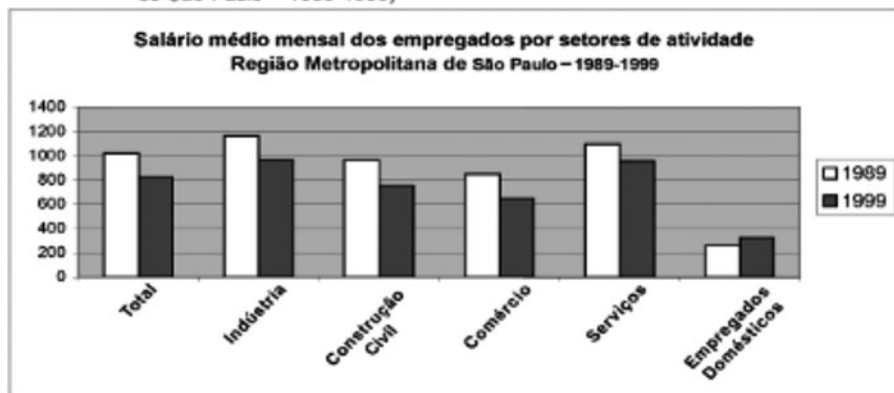
54 ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, n. 19, p.71-94, nov.2002. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200006>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782002000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.

55 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 35-36.

No Brasil, essa lição capitalista de sobrevivência não foi diferente do resto do mundo. Segundo dados do IBGE, em 2000, enquanto a produção na indústria aumentou 6,5%, com o Brasil tendo um crescimento do PIB de 4,4%, o nível de ocupação cresceu apenas 0,6%, sendo que em 1990 o nível de ocupação havia crescido 0,8%.⁵⁶ Segundo Alves, o aumento da produtividade da força de trabalho no Brasil à época foi “[...] decorrente não apenas de investimentos em capital fixo, mas do incremento da taxa de mais valia absoluta da força de trabalho – por exemplo, o aumento das horas extras”.⁵⁷

Se somarmos isso ao fato de que houve uma expressiva redução do salário médio mensal da classe trabalhadora no Brasil em 10 anos, entre 1989 e 1999, como demonstra o gráfico abaixo, concluímos que o proletariado nacional está cada vez trabalhando mais e ganhando menos, numa evidente exploração da mão de obra nos setores mais representativos da economia.

GRÁFICO 2 – Salário médio mensal dos empregados de atividade (Região Metropolitana de São Paulo – 1989-1999)



Fonte: DIEESE (2002, p. 32).

Sem dúvida, a permanecer esse cenário nefasto no mundo do trabalho regional e global, em que se reproduz um modelo taylorista/fordista de pensamento, amparado por uma legislação trabalhista (CLT)

56 ALVES, Giovanni. **Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000)**. Rev. Sociol. Polit., Curitiba, n. 19, p.71-94, nov. 2002. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200006>>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782002000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.

57 ALVES, loc. cit.

desatualizada, parece não haver outra saída à grande massa de trabalhadores no Brasil e também nos demais países capitalistas senão deflagrar uma nova revolução, tal como prenunciava Marx: a revolução do Trabalho sobre o Capital.

7 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT E SUA RELAÇÃO COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A partir dos idos dos anos 2000, com o ápice das empresas de tecnologia em escala global, incluindo as chamadas *startups*, com atuação nos mais variados segmentos, novas oportunidades de emprego, trabalho e carreira surgiram no mercado de trabalho no Brasil e no mundo. Ao mesmo tempo, o nível de exigência dessas empresas quanto ao perfil dos candidatos é altíssimo, tanto em relação ao conhecimento e habilidades técnicas quanto à demonstração de comprometimento e identificação pessoal com a missão, os valores e os compromissos que a empresa contratante transmite para toda a comunidade, incluindo os seus colaboradores, principalmente. Veja, por exemplo, a norte-americana **Apple Inc.** que, em seu *site* oficial no Brasil, apresenta como uns dos seus valores e ao mesmo tempo como critério para contratação de fornecedores, a implementação por parte dessas empresas de “**uma carga horária justa**” e “**um ambiente de trabalho seguro e sem discriminação**”. E ainda vai além, anunciando tais condições de trabalho como **direitos trabalhistas** a serem respeitados, conforme demonstra a tela abaixo, extraída do *site*.⁵⁸

101



58 Apple Inc. Disponível em: <<https://www.apple.com/br/supplier-responsibility/>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

Outra gigante da Internet que possui filiais em diversos países no mundo é a **Google Inc.** Também por meio de seu *site* oficial percebe-se nitidamente que a empresa se preocupa com o bem-estar de seus funcionários não apenas dentro como também fora da empresa, indo ao encontro do que podemos chamar de **responsabilidade social pelo meio ambiente de trabalho**, ou seja, não está focada apenas em lucrar via exploração de mão de obra a baixo custo e plenamente descartável, naquela ideia de *mais valia, modus operandi* de um Capitalismo ultrapassado, conservador, típico de “Tempos Modernos” de Chaplin, conforme já estudado.

Isso porque os melhores profissionais de TI, por exemplo, desde o advento da Internet rápida (cabo de fibra ótica) e, sobretudo, dos aplicativos para celulares smartphones, podem se dar ao luxo de escolher para qual empresa dedicarão suas horas de trabalho e muitas vezes em que local prestarão seu serviço, levando-se em conta a possibilidade de trabalhar remotamente (teletrabalho). Veja o texto extraído do sítio oficial da Google, cuja tradução livre é a seguinte:

102



Como nós cuidamos dos Googlers

Nós queremos que os Googlers sejam felizes e saudáveis tanto dentro como fora do trabalho. Nossos benefícios e vantagens variam por região, mas todos eles são baseados na filosofia de que cuidar de nossa gente é bom para todos nós. Nós sabemos que todos são diferentes, então o que nós oferecemos é baseado no constante envolvimento das necessidades

*dos nossos colaboradores e suas respostas.*⁵⁹ (grifou-se)

Tudo isso está ligado à concepção de **Trabalho Decente**, difundido através da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. De acordo com a publicação “Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social”, de Abramo, extraída do *site* oficial do Escritório no Brasil da referida entidade:

O conceito de trabalho decente foi formulado pela primeira vez oficialmente pela OIT em 1999, e constituiu o eixo da comunicação do Diretor Geral da OIT à 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em junho desse ano em Genebra (OIT, 1999). Ele sintetiza a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres possam obter um **trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.**⁶⁰ (grifou-se)

Como percebe-se, o conceito de Trabalho Decente da OIT não define um limite máximo de horas de trabalho a ser cumprido pelo trabalhador em geral, uma vez que não cabe a essa entidade internacional essa função reguladora ou mesmo legisladora, mas apenas cumpre o seu papel de dialogar com todos os atores do mercado de trabalho de forma a adotar normas principiológicas e regras de conduta capazes de harmonizar e estimular as relações laborais em todo o mundo.

Partindo dessa premissa, o trabalhador passa a ser avaliado muito mais por aquilo que produz, ou seja, não apenas pela quantidade de horas que fica à disposição da empresa contratante, mas, principalmente, pela qualidade do seu trabalho, o que possibilita a personificação e humanização do trabalhador, seja ele empregado direto ou mesmo terceirizado de outra empresa, já que o mais importante passa a ser a produtividade. Essa é a palavra-chave, uma vez que pela lógica e experiência empírica, principalmente no setor de serviços, um trabalhador que trabalha mais horas não significa necessariamente que produza mais ou melhor, de forma mais célere ou entregue até mesmo antes do prazo fixado em relação àquele

59 Google Inc. Disponível em: <<https://careers.google.com/how-we-hire/>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

60 ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015, p. 27. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_467352/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 23 maio 2020.

que executa as mesmas funções em menos tempo, isto é, cumprindo menos horas de trabalho.

Sendo assim, cada vez mais a força de trabalho está ganhando outra dimensão, passando a ser contratado por tarefas, por projetos, a serem concluídos em determinado prazo razoável (*deadline*), mesmo quando prestado por empregados fixos e independentemente de quantas horas o trabalhador precisa para desenvolvê-lo durante o dia ou semana, surgindo assim a chamada flexibilidade de horas de trabalho, algo muito valorizado principalmente para o jovem trabalhador, principalmente aqueles que atuam na área de tecnologia. A empresa de tecnologia Google Inc., por exemplo, conta com uma expressiva força de trabalho terceirizada que inclui fornecedores, trabalhadores temporários e prestadores de serviços independentes, entre os quais estão aqueles que atuam na própria atividade-fim da empresa, seja para “cobrir licenças de curto prazo, quando há um aumento na demanda ou para desenvolver projetos especiais com mais rapidez”⁶¹. E o *site* oficial da Google acrescenta: “Em **tempos de especialização, horários flexíveis**, cadeias de suprimentos globais e **trabalho remoto ou baseado em projetos**, essa abordagem é muito comum.”⁶² (grifou-se)

104

Em outras palavras, isso significa que desde o advento da Internet, em que o mundo ficou mais plano, parafraseando o jornalista Thomas Friedman, as relações laborais em termos de horas e jornada de trabalho estão cada vez mais flexíveis e não mais sujeitas a um regime de trabalho excessivo em que o controle sobre o desempenho do trabalhador estava baseado apenas no tradicional relógio ponto. Em vez de ser fiscalizado pelo número de horas de trabalho no interior da empresa, como mais uma peça da engrenagem no modelo massificado de chão de fábrica, o trabalhador moderno é agora avaliado pela qualidade do serviço/produto final entregue ao empregador e contratante, único fator essencialmente competitivo, independentemente do setor de atuação da empresa.

De toda forma, em qualquer situação e forma de trabalho, seja

61 Google Inc. Disponível em:<<https://about.google/extended-workforce/>> Acesso em: 2 jun. 2020.

62 Google Inc. Disponível em:<<https://about.google/extended-workforce/>> Acesso em: 2 jun. 2020.

autônomo ou subordinado, a jornada de trabalho decente não pode ser exaustiva a ponto de prejudicar a sua saúde física e mental, até mesmo porque isso prejudicaria o seu próprio desempenho e, por conseguinte, o resultado do trabalho a ser entregue à empresa contratante.

Os destinatários do trabalho decente no Brasil e no mundo capitalista é justamente outro importante aspecto considerado pela OIT. É o que observa Abramo:

Ao definir a promoção do Trabalho Decente como o aspecto central e integrador de toda a sua estratégia, a OIT reafirma o seu compromisso com o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras, e não apenas com aqueles/as que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do trabalho decente (ou a redução dos déficits de trabalho decente) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas - homens, mulheres, jovens e idosos - que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado: assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, trabalhadores a domicílio, etc. **Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados. (...)**⁶³ (grifou-se)

105

Ao analisarmos tal estudo, indubitavelmente, nota-se que entre os aspectos que fazem parte do *check list* para verificar se determinado ambiente de trabalho dentro de uma instituição adota o Trabalho Decente como política de responsabilidade social está a **Jornada de Trabalho**.

Ainda de acordo com essa mesma publicação da OIT Brasil, o conceito de Trabalho Decente “ (...) se refere também a uma noção mais ampla do lugar que deve ter o trabalho na vida humana: **estar livre do trabalho excessivo também é uma meta**”.⁶⁴ (grifou-se)

Na verdade, garantir uma adequada e razoável jornada de trabalho aos trabalhadores em geral, tanto diária quanto semanalmente, sempre foi uma preocupação da Organização Internacional do Trabalho, desde a sua

63 ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015, p. 29. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_467352/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 23 maio 2020.

64 Ibid., p. 30.

gênese. Conforme Abramo:

Na primeira Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, foram adotadas seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: **a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e 48 horas semanais.**⁶⁵ (grifou-se)

Pouco mais de duas décadas após a criação da OIT, mais exatamente em 1943, o Brasil lançaria o Decreto-Lei nº 5.452, a denominada **Consolidação das Leis do Trabalho**. Seu principal objetivo era disciplinar, por meio de uma única compilação, as relações entre empregador e empregado, a fim de garantir melhores condições de trabalho à mão de obra assalariada no país.

106 Contudo, no tocante à jornada de trabalho, não apresentou grande avanço, mantendo o limite implementado pelo Decreto nº 21.365 de 1932, que regulamentou a jornada diurna nas fábricas, de 8 horas diárias ou 48 semanais, embora, na prática, era comum extrapolar esse limite diário, uma vez que a própria CLT permitia a prorrogação da jornada para 10 horas diárias, ou seja, com o acréscimo de 2 horas suplementares⁶⁶, remuneradas com o adicional de 20%, previsto na redação original do § 1º do art. 59 da CLT.

Somente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, essas horas de trabalho foram reduzidas para 44 semanais, mantendo as 8 horas diárias, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o texto do art. 7º, XIII, da Carta Magna.

Com efeito, a compensação da jornada extraordinária já era prevista pela própria CLT, na sua redação original do § 2º do art. 59⁶⁷, de forma que

65 ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015, p. 22. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_467352/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 23 maio 2020.

66 Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (redação original)

67 Art. 59 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato

essas horas excedentes, em vez de serem remuneradas, fossem compensadas em outro dia com a consequente redução da jornada diária ou mesmo por meio de folgas, até a dita “quitação” dessas horas excedentes. Desse modo, o trabalhador perderia a remuneração das horas extras, mas trabalharia menos horas no dia seguinte ou durante determinada semana, o que, convenhamos, não se trata de nenhuma benesse dada ao trabalhador, mas simplesmente a adoção de uma prática proporcionalmente justa, voltada para a sua saúde física e mental.

Ao fim e ao cabo, quem saiu perdendo foi o obreiro, que, apesar de não perder o direito à remuneração das horas extras, na prática, com a implementação dela no âmbito das empresas, acaba não percebendo o referido adicional e ainda tem que trabalhar mais durante determinado dia, independentemente da compensação ulterior.

Mais tarde, com o Texto Constitucional de 1988 aumentando o adicional da hora extraordinária para 50% (art. 7º, XVI), o empresariado viu-se obrigado a melhor remunerar a sua força de trabalho pelas horas extraordinárias, o que fez com que pressionasse o Parlamento. Como não era possível retroceder, a solução encontrada a ponto de não prejudicar o trabalhador foi a criação do chamado “banco de horas” que nada mais era do que um novo acordo, permitindo que a compensação pelas horas extras se estendesse ao longo de 120 dias. Assim, foi aprovada a Lei nº 9.601 de 1998 que alterou a redação do § 2º do art. 59 da CLT, com a seguinte dicação:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, **de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.** (redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998) (grifou-se)

Alguns anos mais tarde, com a publicação da MP 2.164-41/2001,

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 dez horas diárias. (redação original)

o § 2º do art. 59 da CLT novamente recebeu nova redação⁶⁸, também alterando o prazo para a compensação da jornada, dessa vez, dentro de um ano. Importante frisar que neste período, entre 1996 a 2001, muitos casos bateram à porta do Judiciário Trabalhista que julgou descaracterizado o regime de compensação devido à prestação de horas extras habituais por parte do trabalhador e que não eram devidamente compensadas ou não eram pagas corretamente.

Tais precedentes, além de desvirtuar a essência do regime de compensação da jornada de trabalho, geraram dúvidas quanto à forma de pagamento, o que motivou a edição da **OJ nº 220 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho**, inserida em 20-6-2001, e que mais tarde, por meio da Res. nº 129/2005, foi cancelada em decorrência da nova redação conferida ao **inciso IV da Súmula nº 85** do mesmo Tribunal que praticamente reproduz a mesma redação, nos seguintes termos:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI – Res.209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016) [...]

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001). (grifou-se)

Tudo isso demonstra que, apesar da redução legal da jornada de trabalho ao longo dos tempos no Brasil, tendo como marco inicial o advento da CLT, até os tempos atuais, com a vigência da atual Constituição Federal, sempre foi mantida nas relações de trabalho uma excessiva jornada de trabalho, indo de encontro ao conceito de Trabalho Decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, por sua vez, prega a redução da jornada, ou seja, uma Jornada de Trabalho Decente.

E ainda há de se ter em mente que, além da jornada normal de trabalho exercida pelo empregado dentro da empresa, principalmente

68 Art. 59 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

aqueles que atuam no setor de comércio e indústria, na qual a sua presença física na sede da empresa é imprescindível, ao contrário do setor de serviços, em que é possível eventualmente migrar para o trabalho à distância, o trabalhador não mais é remunerado pelas horas *in itinere*, ou seja, pelo tempo despendido até o local de trabalho e o seu retorno para a casa, não sendo mais considerado como tempo à disposição do empregador, devido à nova redação do art. 58, § 2º, da CLT⁶⁹, dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que instituiu a denominada Reforma Trabalhista. Sobre essa importante alteração legislativa, Cassar comenta:

O tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço. Desse modo, foi alterada a redação do § 2º do art. 58 da CLT para adotar posição oposta à redação anterior; com isso, devem ser canceladas as Súmulas 90 e 320 do TST.(...)⁷⁰

Sendo assim, o grande desafio imposto aos operadores do Direito do Trabalho nos dias de hoje é proporcionar condições para que os trabalhadores, tanto os que atuam no setor de serviços quanto na indústria e comércio, laborem dignamente, ou seja, percebam salário digno sem ter que se submeter a jornadas exaustivas a ponto de transformá-los em “fiapos humanos”. Tome-se como exemplo a duração legal da jornada de trabalho na França que foi reduzida de 39 horas para 35 horas semanais, mediante aprovação das leis Aubry 1 e Aubry 2, durante reforma trabalhista implementada naquele País em junho de 1998 e janeiro de 2000 respectivamente.⁷¹ O principal objetivo das reformas era propiciar a geração de novos postos de trabalho, na medida em que o trabalho em si era compartilhado com outros trabalhadores, tornando assim mais rentável

69 Art. 58 § 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

70 CASSAR, Vólia Bomfim. (Org.) **CLT comparada e atualizada**: com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p.37.

71 35 HORAS semanais na França. In: WIKEPEDIA: the free encyclopedia. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, 2018]. Esta página foi editada pela última vez às 23h39min de 1º de março de 2018. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/35_horas_semanais_na_Fran%C3%A7a>. Acesso em: 2 jun. 2020.

para o empresário contratar um novo trabalhador do que pagar horas extras a um funcionário anteriormente contratado.⁷²

Em que pese o exemplo francês evidentemente não seja o suficiente para extirpar o desemprego naquele ou em qualquer outro país, assim como o fato de que na prática há muitas profissões que demandam muito mais horas de trabalho — como no caso de 44% dos advogados franceses que, de acordo com a Ordem dos Advogados Franceses, tem uma jornada de 55 horas ou mais por semana⁷³ — a redução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo sempre foi reivindicada historicamente pelos trabalhadores como um forma de melhoria da qualidade de vida e bem-estar/saúde do trabalhador, seja pela redução dos riscos de acidentes de trabalho, por ventura provocados pela jornada exaustiva ou sobrejornada, seja por propiciar maior tempo para o lazer e a família, entre outras vantagens que nem mesmo a renda “extra” pode “comprar”.

110 No Brasil, atualmente, para alcançar esse objetivo temos como ferramentas jurídicas a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao tratar do trabalho em regime de tempo parcial, aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, com um detalhe importante: sem a possibilidade de horas suplementares semanais, a fim de manter incólume a natureza do regime, conforme preceitua a nova redação do art. 58-A da CLT, dada pela Reforma Trabalhista de 2017.

Além disso, o § 1º do art. 58-A da CLT (acrescido pela MP nº 2.164-41/2001) prevê a proporcionalidade do salário aos empregados sob o regime de tempo parcial em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Com isso, nos casos em que o salário do empregado sob regime de tempo parcial for nominalmente menor do que aquele empregado que executa a mesma função em tempo integral, buscou-se ao menos manter a proporcionalidade do valor/hora do salário.

De toda forma, deve-se ter em mente que nos casos em que o trabalhador ingresse na empresa já com a jornada parcial/reduzida ou se tiver reduzida a sua jornada por iniciativa da empresa ou mesmo a pedido do

72 35 HORAS semanais na França, loc. cit.

73 35 HORAS semanais na França, loc. cit.

próprio trabalhador, faz-se necessário definir um piso salarial que, de acordo com o art. 7º, VII, da Constituição Federal, é o salário mínimo. Embora voltado aos empregados públicos da administração pública, o Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Orientação Jurisprudencial 358, II, da SDI-I⁷⁴, foi expresso no sentido de garantir a este trabalhador que cumpre jornada de trabalho reduzida uma remuneração não inferior ao salário mínimo, servindo, senão como precedente, como modelo de conduta para a iniciativa privada.

Além da legislação trabalhista, temos dispositivos da Constituição Federal que tratam especificamente da redução da jornada de trabalho, iniciando pelo seu art. 7º, XIII, ao facultar, além da compensação de horários, a **redução da jornada**, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A proteção em face da automação, na forma da lei, previsto no inciso XXVII do mesmo art. 7º, muito embora seja uma norma de princípio programático, também é um importante mecanismo de tutela do trabalhador que pode vir a ter a sua jornada reduzida devido ao inevitável surgimento de novas tecnologias que venham substituir tanto a mão de obra braçal quanto a intelectual.

A bem da verdade, todos os direitos sociais do trabalhador elencados no extenso rol do art. 7º da Carta Magna são aplicáveis ao trabalhador em regime de tempo parcial, sem discriminação. Na mesma linha, com o advento da Lei nº 13.467/2017, foi revogado o art. 130-A da CLT, eliminando assim uma enorme desigualdade que havia entre o trabalhador em regime integral e aquele sob regime parcial, no tocante ao direito a férias de 30 dias, previsto no art. 130 da CLT, o que, sem dúvida, proporciona uma melhor qualidade de vida a este trabalhador, ao reservar-lhe esse mesmo direito, em consonância com o art. 7º, XVII, da Constituição Federal que prescreve o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Todavia, o primeiro passo para atingir essa isonomia, sem dúvida, está nas mãos dos empresários, ou seja, os efetivos geradores de emprego

74 Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

que têm como um dos seus maiores desafios quebrar padrões culturais de comportamento nas relações de trabalho, enfim, inovar, mediante a adoção da chamada **responsabilidade social no meio ambiente de trabalho**. Tal prática perpassa irremediavelmente, entre outras ações, pela **jornada de trabalho decente**, à luz do conceito de trabalho decente da OIT, sem que para isso seja necessário precarizar a qualidade do emprego ou mesmo reduzir o salário. Nesse sentido, Severo, ao tecer acurada análise crítica sobre a atual jornada de trabalho no Brasil, defende a “[...] **necessidade urgente de redução da jornada (sem redução do salário)**.”⁷⁵

Dessa forma, por certo dar-se-á melhores condições de trabalho e qualidade de vida ao trabalhador, dentro e fora das dependências da empregadora, gerando, naturalmente, maior produtividade, segurança e eficiência ao trabalho desenvolvido para a empresa contratante, além, é claro, de ampliar o tempo livre do trabalhador para convivência social e familiar.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos anos 70, com o início da era toyotista e mais tarde, no final do Século XX, com o *boom* da Internet e a globalização (terceira revolução industrial), há uma nova articulação capital-trabalho, em que as modalidades de exploração e comando sofrem uma redefinição, pois o fruto do trabalho criativo e intelectual é bastante incerto e imprevisível e não pode ser comandado e controlado da mesma forma que o trabalho abstrato, alocado, simples e repetitivo (trabalho manual, mecânico), modelo-padrão adotado durante a segunda revolução industrial. No entanto, em que pese atualmente às empresas de maior porte, sobretudo, estejam mais engajadas a permitir que seus funcionários trabalhem remotamente em suas próprias residências ou mesmo em estações de *coworking*, ainda percebe-se que há uma forte resistência no Brasil por parte da maioria das empresas do setor industrial, principalmente, em admitir esse novo modelo de relação de trabalho – representado por modalidades alternativas de inserção no mercado de trabalho, tais como o teletrabalho (trabalho à distância por meio do uso

75 SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho:** compreendendo as relações sociais do trabalho no Brasil. São Paulo: Ltr, 2016, p. 139.

de TI) – voltado mais para o controle da produtividade, ou seja, focado muito mais no resultado do trabalho (gestão por projetos, por exemplo) do que em relação ao controle sobre o número de horas de trabalho que cada trabalhador executa dentro da estrutura física da empresa, herança de um modelo taylorista/fordista de pensamento que não mais prepondera à luz dos consagrados avanços que a tecnologia da informação propiciou em pleno Século XXI.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_467352/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 23 maio 2020.
- ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida. O trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – O Teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Síntese: Porto Alegre, vol. 71, n. 2, p. 71, maio/ago., 2005.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200006>>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782002000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Editora da Univ. Est. de Campinas, 2000.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, Ago. 2004. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2020.
- ARAÚJO, Emanuel. **Escrito para a eternidade.** A literatura no Egito faraônico. Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CASSAR, Vólia Bomfim. (Org.) **CLT comparada e atualizada:** com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- DE MASI, Domenico. **A economia do ócio.** Rio de Janeiro: Sextante, 2001

_____. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

DUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios gerenciais para o Século XXI.** São Paulo: Pioneira, 1999.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder:** formação do patronato político brasileiro. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FRIEDMAN, Thomas. **O mundo é plano:** uma breve história do século XXI. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado:** para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho:** compreendendo as relações sociais do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

SINGER, Paul. **O capitalismo:** sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. São Paulo: Moderna, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

114 WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

TEMPOS Modernos. 1936. 1 vídeo (86 min). Publicado pelo canal Domínio Público. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=HAPilyrEzC4>>. Acesso em: 5 mar. 2014.

35 HORAS semanais na França. In: WIKEPEDIA: the free encyclopedia. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, 2018]. Esta página foi editada pela última vez às 23h39min de 1º de março de 2018. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/35_horas_semanais_na_Fran%C3%A7a>. Acesso em: 2 jun. 2020.