

A PRETENSÃO DE DESREGULAMENTAÇÃO DA JORNADA COMO EXPRESSÃO DO ESQUECIMENTO DAS ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO

Martha Diverio Kruse¹

1. INTRODUÇÃO

Indiscutivelmente, há campanhas no sentido de “flexibilização do direito do trabalho”, que se fundamentam na premissa de que “o excesso de regulamentação trabalhista no Brasil ocasiona problemas sociais, desemprego, entre outras mazelas”. Conquanto se tente afirmar que a flexibilização não é desregulamentação, são figuras que claramente se assemelham, divergindo apenas quanto ao grau. Flexibilização, portanto, é um movimento tendente à desregulamentação, ainda que não total.

O que se pretende, neste breve artigo, é analisar a veracidade desta premissa, confrontando-a com a História do Direito do Trabalho, e, ainda, com alguns outros fatores atuais (jurídicos, econômicos e sociais), para demonstrar, em uma análise mais aprofundada, que a simples desregulamentação da jornada de trabalho no âmbito interno de nosso país, não traria qualquer solução, e, por outro lado, traria à tona problemas vetustos.

2. BREVE LEMBRANÇA DAS ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO. O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO INTERNACIONAL

Pugna-se que não se olvide que o Direito do Trabalho não foi simplesmente posto pelo Estado em favor do trabalhador, por caridade, benemerência ou qualquer outra figura nesse sentido. Muito embora o princípio da proteção esteja arraigado ao Direito do Trabalho, de maneira que este princípio sempre tem de ser levado em consideração ao se pensar no Direito do Trabalho, esta proteção não foi simplesmente concedida, e sim conquistada.

Aliás, foi conquistada a duras penas, sendo que a situação prévia à regulamentação equivalia, praticamente, à barbárie. Lembra-se que quando em vigor o *laissez-faire- laissez-passer* da Revolução Francesa, vigorava a lei da oferta e da procura também no tocante ao valor da mão de obra do trabalhador, o que levava a jornadas exaustivas em troca de salários ínfimos, sem qualquer intervenção do Estado.

Nesse sentido, no primeiro pós-guerra, foi constituída a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no próprio Tratado de Versailles, documento este que visava à manutenção da paz. Evidentemente, reconheceu-se que a injustiça social era fator de risco para a eclosão de novos conflitos.

Nesse diapasão, colaciona-se excerto do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho em sua atual redação, que:

“...existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o **descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais**, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à **regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho**, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure **condições de existência convenientes**, à proteção dos trabalhadores contra as

¹ Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Anhanguera, Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Assistente de Juiz do Trabalho.

moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas”² (grifo nosso).

Destaca-se que a redação atual da Constituição da OIT foi adotada em 1946, já no segundo “pós-guerra”, época em que também se estabeleceram outros documentos Internacionais, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (1948), as quais também reconheceram, como direitos humanos, o direito ao trabalho “em condições favoráveis”, conforme se vê dos seguintes dispositivos:

a) Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

b) Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

Artigo XIV - Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, garanta-lhe um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

Às Declarações de Direitos, seguiram os Pactos e as Convenções de Direitos Humanos, na tentativa de se conferir maior efetividade e eficácia aos referidos direitos, por meio de assinaturas dos países-membros e da criação de órgãos internacionais de controle. Nesse ponto, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) da mesma forma previram o direito ao trabalho em condições dignas:

a) Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais:

Artigo 7.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, em nenhuma distinção, devendo, em particular, às

2. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. In: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 15/08/2013, às 10h30min.

mulheres ser garantidas condições e trabalho não inferiores àsquelas de que beneficiam os homens, com remuneração gual para trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) Condições de trabalho seguras e higiênicas; c) Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual; d) Repouso, lazer e **limitação razoável das horas de trabalho** e férias periódicas agas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos. (grifo nosso).

Aqui, importante fazer dois destaques, o primeiro tocante à forma como surge o reconhecimento de direitos humanos em geral, e o segundo referente à conceituação da dignidade da pessoa humana.

Inicialmente, é interessante verificar que o reconhecimento aos direitos humanos acontece quase sempre em um movimento de “ação e reação”, como resposta a graves violações desses mesmos direitos. Nesse sentido, leciona, com precisão, Hanz-Joachim Heintze, no Manual Prático de Direitos Humanos³ da Escola Superior do Ministério Público da União:

Os direitos humanos não são estáticos. Por via de regra, são construídos como uma reação a situações de ameaça e opressão. Assim, a liberdade de culto surgiu como resposta à emergência do protestantismo, por meio da Reforma instaurada por Martim Lutero; a proibição da escravidão surgiu da luta contra as formas desumanas do colonialismo; a proteção de dados tornou-se tema com a moderna tecnologia da informação; a proteção do meio ambiente e a biotecnologia levantaram novas questões acerca de direitos humanos.

Evidente, pois, que o reconhecimento do direito ao trabalho em condições dignas ocorreu após diversas, graves e reiteradas violações a esse mesmo direito. Aliás, para chegar-se a essa conclusão, é dispensável qualquer raciocínio lógico-dedutivo, bastando, apenas, verificar, em registros históricos, a situação de menores trabalhando em jornadas exaustivas, pessoas que eram tratadas como meros “instrumentos”, substituíveis a qualquer tempo, pessoas que morriam nas fábricas, sem que sequer fosse interrompido o turno de trabalho, para não “prejudicar a produção”.

Não cabe, neste breve artigo, retratar todo o histórico do trabalho no Século XIX e no início do Século XX, muito bem demonstrado, por exemplo, no filme *Metropolis*⁴ e na seguinte passagem do Artigo: *Trabalho e a Vida Operária no Século XIX no Brasil*, de Rodrigo Janoni Carvalho:

Quanto ao trabalho dentro das fábricas, a situação era complicada, uma vez que as condições eram de miséria, trabalho longo de 10 horas ou mais, baixos salários, trabalho infantil e abusos. A respeito das condições dentro da fábrica do Ipiranguinha, um trabalhador escreve que havia um engenhoso sistema de exploração múltipla, “com a casa, com a venda de gêneros e com a oficina – quase toda exploração burguesa reunida – (...).

Além da precariedade de condição de trabalho, em alguns casos, os

3.Disponível em escola.mpu.mp.br/.../Manual_Pratico_Direitos_Humanos_Internacioais.pdf, Acesso em 15 de agosto de 2013, às 11h20min.

4.Fritz Lang, 1927.

operários estavam submetidos ao abuso físico, em que em fábrica, de vidro, por exemplo, a qual utilizava trabalho infantil, no depoimento de Jacob Penteadó:

Vi, certa vez, um vidreiro, furioso porque a peça ficara inutilizada, despedaçá-la na cabeça do malaventurado aprendiz, que berrava feito louco, pois os pedaços de vidro, ainda quente, penetraram-lhe pela camiseta adentro. E o monstro ainda ria, ao ver sua vítima pulando de dor... [...] O ambiente era o pior possível. Calor intolerável, dentro de um barracão coberto de zinco, sem janelas nem ventilação. Os cacos de vidro espalhados pelo chão representavam outro pesadelo para as crianças descalças. A água não primava pela higiene nem pela salubridade. [...] Havia sempre uns infelizes, os menores, de 7 ou 8 anos, que ficavam por último, pois não podiam enfrentar os maiores, que empregavam a força, tomando-lhes a dianteira da bica. Era a lei do mais forte. (Jacob Penteadó – Belenzinho, 1910, pp. 117-121)⁵

Ainda no tocante às barbáries que ocorriam na fase pré-regulamentação, encontra-se a síntese das condições de trabalho nas indústrias têxteis:

O Trabalho nas Indústrias Têxteis

Com a introdução das máquinas, a força muscular deixou de ser necessária ao trabalhador das indústrias têxteis. Passou a ser aproveitado então o trabalho de mulheres e crianças, com salários que chegavam a ser a metade do que se pagava a um homem adulto. Os dedos finos das crianças eram úteis na manutenção das máquinas e seu porte físico adequado ao espaço apertado entre as instalações.

A disciplina era rigorosa e os acidentes de trabalho eram muito frequentes, reflexos de má alimentação e fadiga. Algumas crianças trabalhavam sobre pernas de pau, para alcançarem os teares. Se adormecessem, podiam ter seus dedos estraçalhados nas engrenagens. A literatura dessa época fala de personagens pálidos, quase sem vida. A partir de meados do século XIX, houve melhoras nas condições de trabalho, devido a reações e pressões dos próprios trabalhadores organizados em associações e sindicatos⁶.

Chega-se ao dado de que foi necessária a busca pelo reconhecimento do direito do trabalho em condições dignas e em jornadas limitadas como fator imprescindível à manutenção da paz social e ao impedimento da barbárie. De se rememorar a Greve Geral de 1917, adotada como ação direta em busca de melhorias nas condições de trabalhadores.

Claro está que a publicação das primeiras normas brasileiras de direito do trabalho que culminaram na Promulgação, em 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo aniversário de setenta anos ora é comemorado, não decorreu de mera benemerência do Estado.

Assim, para cada direito reconhecido, houve uma violação, uma insurgência, uma luta, uma manifestação. A limitação da jornada de trabalho, por exemplo, foi a primeira e talvez a mais importante das reivindicações e das conquistas. Nesse sentido, em 1919, surge o conhecido movimento do operariado Inglês, que entoava a seguinte canção:

Eight hours to work;

5. In: http://www.ceedo.com.br/agora/agora9/trabalhoevidadaooperariaianofinaldoseculoXIXnobrasil_RodrigoJanoniCarvalho.pdf. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 12h.

6 <http://www.historiamais.com/seculoXIX.htm>, Acesso em 16 de agosto de 2013, às 13h40min.

Eight hours to play;
Eight hours to sleep;
Eight shillings a day”⁷.

No mesmo sentido, e, inclusive, no mesmo ano, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho tratou sobre o tema, conforme se verifica da História da OIT narrada em seu sítio oficial:

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou 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 8 diárias e 48 semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.⁸

Desta forma, quando se coaduna, por exemplo, com o descumprimento do *caput* do artigo 59 da CLT⁹, que limita em duas horas a prorrogação de jornada, admitindo-se o descumprimento mediante simples pagamento do adicional correspondente, ou quando se pretende “flexibilizar o limite da jornada”, olvida-se da principal e inicial conquista do direito do trabalho: a limitação da jornada, como forma de se garantir a dignidade do trabalhador.

De se sublinhar que embora de redação setentenária, o artigo 59 é incrivelmente atual, e o seu cumprimento se faz necessário para que sejam viabilizados os direitos à saúde e à educação do trabalhador, bem como o respeito à sua dignidade e a concretização do trabalho decente.

Pior é quando se tenta conferir interpretação extensiva à previsão de negociação da jornada de trabalho por acordo ou convenção coletiva, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição¹⁰, de maneira a afirmar que toda e qualquer compensação ou excesso de jornada é aceitável nos termos da Constituição, desde que negociada.

É notório que a Constituição deve ser interpretada em consonância com o princípio da unidade, que diz que as normas constitucionais são integrantes de um único e harmonioso sistema, e não um conjunto de normas isoladas¹¹. Desta maneira, o inciso XIII precisa ser harmonizado com o *caput* do artigo 7º¹², com o artigo 1º, III e IV¹³, que estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil, e com diversas outras normas constitucionais, como, por exemplo, o artigo 6º, que enumera os direitos sociais, como veremos.

Assim, parece-se nos carecer de fundamentação histórica e até mesmo lógica a defesa da “flexibilização da jornada de trabalho no Brasil”, sendo que a sua limitação decorreu de fundamentada e necessária intervenção Estatal após

7. (“Oito horas para trabalhar; oito horas para recrear; oito horas para dormir; oito shillings ao dia”)

8. <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 11h15min.

9. 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.

10. 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;

11. Morbidelli, Janice Helena Ferreri. *Direito Constitucional para Concurso de Juiz do Trabalho*. São Paulo: Edipro, 2011.

12. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

13. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

graves violações, grandes lutas etc, e, mais, ele é reconhecido internacionalmente. Exatamente por constar a regulamentação de jornada de documentos internacionais ratificados pelo Brasil, a simples desregulamentação não se torna possível, sem que se incorra em descumprimento de Tratados Internacionais.

Esquece-se, ainda, de um princípio básico, estipulado como fundamental pela Organização Internacional do Trabalho, na Declaração da Filadélfia, a não-mercantilização do trabalho. Cita-se o teor do item I do referido documento, anexo à Constituição da OIT:

“A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

a) o trabalho não é uma mercadoria;

b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;

c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;

d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum”.

O fato de o trabalho não ser uma mercadoria resume uma ampla gama de questões. Reconheceu-se que não há liberdade plena sem igualdade de forças, razão pela qual não se pode entender que há total autonomia do trabalhador para vender a sua força de trabalho da forma que bem entender, já que a imposição da lei da oferta e da procura ao preço da mão de obra acarreta graves consequências, como já mencionado. Por outro lado, o mesmo princípio expressa que o ser humano não pode ser visto como mero instrumento, sendo fim em si mesmo, o que nos leva ao segundo ponto de destaque, qual seja, a conceituação de dignidade da pessoa humana.

Sustentam alguns que o conceito de dignidade da pessoa humana seria demasiado abstrato, talvez em uma clara tentativa de esvaziamento do instituto, o qual, destaque-se é eleito como fundamento da República Federativa do Brasil (CF, Art 1º, III).

Ainda há quem prefira dizer que, apesar da dificuldade de conceituação, a sua violação é de reconhecimento nítido, adotando, talvez, o critério de empatia, que consiste em se colocar no papel do outro, e perceber que a condição em que se encontra aquele determinado ser humano seria inaceitável, e, portanto, incompatível com a dignidade da pessoa humana.

Nessa senda, Rizzato Nunes¹⁴ refere:

Se – como se diz e como se viu em nossa proposta de definição – é difícil a fixação semântica do sentido de dignidade, isso não implica que ela possa ser violada. Como dito, ela é a primeira garantia das pessoas e a última instância de guarda dos direitos fundamentais. E é visível sua violação, quando ocorre.

No entanto, parece-nos apropriada a busca de um conceito, até mesmo para eliminar qualquer dúvida acerca da concreção do primado da dignidade da pessoa humana. Socorremo-nos, inicialmente, do conceito formulado por Ingo Sarlet:

Dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por

14.Nunes, Rizzato. *O princípio constitucional da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*/3ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

parte do Estado e da Comunidade, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho desumano e degradante, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos¹⁵.

Nota-se, no conceito de Sarlet, referência às três dimensões de direitos fundamentais, quais sejam, de liberdade, de igualdade e de solidariedade.

Fundamental é a menção à visão de Immanuel Kant, que, para além de considerar o homem com o um fim em si mesmo, e não como um meio, afirmava: *"o que está acima de todo preço e, por conseguinte, o que não admite equivalente, (isto é) o que tem uma dignidade"*¹⁶, conceito este que vai ao encontro exato do princípio da não-mercantilização do trabalho, que em última análise, corresponde à não instrumentalização da figura do trabalhador.

Se o ser humano tem dignidade, ele não tem preço, e se ele não tem preço, a sua força de trabalho não pode ser considerada uma mercadoria.

Frente aos conceitos acima, intenta-se a formular um conceito, após a lição dos mencionados mestres. Para nós, a dignidade da pessoa humana é aquele elemento intrínseco que a diferencia de todas as outras coisas, e que leva, indiscutivelmente, uma pessoa a reconhecer e a ver reconhecida tanto a sua condição humana quanto a do próximo, acarretando a necessidade de observação e respeito a todos os direitos humanos e fundamentais que daí decorrem.

Quando não estão sendo respeitados os direitos humanos fundamentais, está sendo violada a dignidade da pessoa humana. Aqui, faz-se um breve parêntese para mencionar que, espantosamente, a violação da dignidade da pessoa humana é sempre levada a efeito por outra pessoa humana. Ainda que falemos em violação pelo Estado, por Pessoas Jurídicas, ou qualquer outra figura jurídica que venha a mente, estas são mera ficções jurídicas, porque tanto o Estado quanto as Pessoas Jurídicas são geridas por pessoas naturais, que, ao violarem a dignidade da pessoa humana, acabam por não reconhecer no outro a condição de igualdade, de humano, o que é inaceitável.

Não se pode olvidar que a dignidade da pessoa humana é centro do conceito de trabalho decente, conceito defendido pela Organização Internacional do Trabalho junto a seus Estados-Membros. Diz a Organização Internacional do Trabalho que a concretização do trabalho decente sintetiza a sua missão histórica, o define, basicamente, como aquela atividade produtiva das pessoas, exercida em condições de equidade, liberdade e segurança, como condição de acesso à vida digna, na qual as pessoas efetivamente desenvolvem as suas potencialidades para o desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento da sociedade onde elas vivem.¹⁷

Todavia, feitas essas considerações, não se pretende ingressar no campo do debate filosófico, pelo contrário, intenta-se questionar, no campo pragmático a validade da premissa de que o excesso de regulamentação do trabalho é prejudicial à sociedade "atual" brasileira.

Após breve incursão na História e na Filosofia, portanto, tenha-se em

15. In: Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho com Redução do Homem à Condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana*. In: www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoeescravo.pdf. Acesso em 15 de agosto de 2013, às 15h

16. KANT Immanuel. *Fundamentos da metafísica dos costumes*. - Rio de Janeiro: Tecnoprint, Ediouro. 1991

17. Conceito formulado por Laís Abramo, no vídeo "Trabalho Decente no Brasil" (Organização internacional do Trabalho). In: <http://www.youtube.com/watch?v=JWCizoVLITQ>

mente que: a) o direito ao trabalho em condições dignas é direito humano e direito fundamental¹⁸, b) o trabalho não é uma mercadoria, e c) em razão da dignidade da pessoa humana, na visão de Kant, o homem é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como mero instrumento.

3. A DESREGULAMENTAÇÃO (OU FLEXIBILIZAÇÃO) DA JORNADA SERIA, POIS, A "SOLUÇÃO"? ALGUMAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DE ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

Considerando-se as conclusões do capítulo anterior, questiona-se, então, a visão utilitarista de que "o excesso de regulamentação acarreta prejuízos à empresa", e que "há de se reduzir custos empresariais, razão pela qual é necessária a flexibilização do direito do Trabalho para possibilitar a visão da empresa".

Os "custos" com direitos trabalhistas não podem ser vistos apenas como custos, exatamente porque o trabalho não é uma mercadoria. Sempre existiu, e sempre existirá, a tensão entre o capital e o trabalho, mas a função do "patamar civilizatório mínimo"¹⁹, para utilizar a expressão de Maurício Godinho Delgado, é justamente proteger a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Por outro lado, para não ficarmos apenas no campo teórico, e na tentativa de analisar as questões econômicas e sociais que advêm da aplicação do Direito do Trabalho, verifica-se que os trabalhadores são, na maioria das vezes, os consumidores, ou seja, o dinheiro que recebem a título de salário é o mesmo que retorna às empresas em decorrência da venda de seus produtos e/ou serviços. Não se garantindo um mínimo de poder aquisitivo ao trabalhador, acaba-se ensejando a recessão, uma vez que não há mercado suficiente para a absorção da produção.

Tanto é assim que Franklin Roosevelt, para combater a Grande Depressão de 1929, utilizou-se do New Deal, que, dentre outras providências, criou empregos e diminuiu a jornada de trabalho com o objetivo de criar novos postos de trabalho, tudo de modo a manter o poder aquisitivo da população e superar a crise.

Esse ponto impulsiona o retorno para o ponto-chave: a importância da manutenção da limitação da jornada de trabalho, e da eliminação de qualquer tentativa de flexibilizá-la. Como já vislumbrava Roosevelt, a prorrogação da jornada de trabalho leva à diminuição de postos de trabalho.

Por outro lado, há ainda outras consequências nefastas da prática indiscriminada de prorrogação da jornada de trabalho acima do limite legal, no que toca à formação profissional e à saúde do trabalhador.

É evidente que se alguém trabalha mais de dez horas por dia, considerando, ainda, as obrigações pessoais e familiares, terá pouco ou nenhum tempo para adquirir qualquer tipo de capacitação ou formação profissional.

A valorização da educação como direito social é verificada na Declaração Universal de Direitos Humanos e Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, e no Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (ONU, 1966):

18. Aqui utiliza-se a terminologia mais aceita pela doutrina, direitos humanos como aqueles reconhecidos internacionalmente e direitos fundamentais como aqueles positivados internamente, sendo que o direito ao trabalho em condições dignas encontra amparo nos dois âmbitos.

19. "Pelo texto magno, a saúde e segurança laborais são direito subjetivo do obreiro, constituindo, ainda, parte integrante e exponencial de uma política de saúde pública no país. Não há, ao revés, na Constituição qualquer indicativo jurídico de que tais valores e objetivos possam ser descurados em face de qualquer processo negocial coletivo. Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades ocidental e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontra-se a saúde pública e suas repercussões no âmbito empregatício" (in Curso de Direito do Trabalho, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 872-873).

Artigo 13.º 1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa à educação. Concordam que a educação deve visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido da sua dignidade e reforçar o respeito pelos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Concordam também que a educação deve habilitar toda a pessoa a desempenhar um papel útil numa sociedade livre, promover compreensão, tolerância e amizade entre todas as nações e grupos, raciais, étnicos e religiosos, e favorecer as atividades das ações Unidas para a conservação da paz²⁰.

A educação também foi elevada à direito social na Constituição da República de 1988, que dispõe, em seus artigos 6º e 205:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A formação profissional, para a Organização Internacional do Trabalho, é parte do conceito de emprego e profissão, conforme se vê da Convenção n. 111 da OIT:

(3) Para fins da presente Convenção as palavras emprego e profissão incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

A educação não é só um direito do cidadão, mas é um pré-requisito ao desenvolvimento do Estado e da sociedade, sendo que é imprescindível que se estimule a capacitação profissional, o que não ocorrerá se as pessoas estiverem sujeitas a uma jornada exaustiva. Também não se pode falar em direito social ao lazer sem que as pessoas tenham tempo disponível para tanto.

Esta consequência não é desconhecida dos que defendem a flexibilização do trabalho. É calculada, em uma clara demonstração da visão utilitarista em afronta à dignidade da pessoa humana. A lógica perversa é a seguinte: pagando salários baixos, obriga-se as pessoas a trabalharem mais horas por dia para obter uma remuneração digna; mantendo-se as pessoas no trabalho por mais horas por dia, elas não terão tempo ou disposição para adquirir qualificação ou instrução profissional; sem a formação profissional, as pessoas continuarão se sujeitando a receber a mesma baixa remuneração, perpetuando-se o ciclo vicioso.

Exatamente por compreender que essa técnica é calculada pelas empresas como relação entre “custo-benefício”, e forma de reduzir custos e aumentar os lucros, é que não se pode permitir a ampliação da jornada mediante substituição do direito à limitação de jornada pelo seu suposto “equivalente pecuniário”. Fala-se em suposto equivalente pecuniário justamente por não haver preço que se possa colocar aos direitos sociais da pessoa humana, como mencionamos acima. Assim, inexistente a figura do real equivalente pecuniário. Há de se coibir a prática de “cálculo da vantagem econômica”, na qual a empresa calcula que é mais vantajoso descumprir

20. <http://www.prr4.mpf.gov.br/pesquisaPauloLeivas/arquivos/PIDESC.pdf>

a legislação do trabalho, e mais oneroso cumpri-la.

Dessa forma, visto que o excesso de horas de trabalho acarreta a redução dos postos de emprego e dificulta ou até mesmo impede a capacitação profissional e o usufruto do direito ao lazer. Todavia, ele tem uma vertente ainda mais cruel, o aumento do número de acidentes de trabalho.

Não é necessário grande conhecimento técnico ou médico para se entender que a pessoa cansada, após longa jornada de trabalho, está sujeita a momentos de desatenção e a maiores riscos de acidente de trabalho, principalmente em ambientes de trabalho perigosos.

A respeito da relação entre o aumento da jornada de trabalho e o incremento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho, citamos o artigo *A Flexibilização Da Jornada De Trabalho E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador*, de José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva²¹

Com efeito, o esforço adicional, como ocorre, por exemplo, no trabalho constante em horas extraordinárias, aciona o consumo das reservas de energia da pessoa e provoca o aceleração da fadiga, que pode deixá-la exausta ou esgotada. Ademais, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga, esta se converte em fadiga crônica, o que pode levar a doenças que conduzem à incapacidade ou inclusive à abreviação da morte. Daí que o excesso de tempo de trabalho deságua no surgimento de doenças ocupacionais e inclusive de acidentes do trabalho, o que pode levar à morte do trabalhador. E não é somente a fadiga muscular que desencadeia o problema de saúde, pois a continuidade do uso dos músculos extenuados conduz à irritação do sistema nervoso central. Finalmente, a continuidade desta “operação” produz tamanho desgaste que dá origem à fadiga cerebral, com as suas consequências perniciosas ao organismo humano. Por isso, tem-se verificado um aumento considerável das doenças mentais dos trabalhadores, submetidos cada vez mais a uma maior carga de trabalho e num tempo excessivo. Pesquisas realizadas têm revelado o crescente índice de estresse, sobretudo a partir da década de 1990, bem como de doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Assim, tem-se, ainda, que o elástico da jornada de trabalho acarreta danos à saúde do trabalhador, que, para além de afrontar a sua dignidade, ocasiona, ainda, imenso custo social, por meio de afastamentos ao trabalho, aposentadorias por invalidez e outros benefícios previdenciários que são, ao fim e ao cabo, financiados pela Sociedade, e, por isso mesmo, pelo próprio trabalhador.

Desse modo, o empregador acaba preferindo desrespeitar as normas de saúde e segurança do trabalho, de limitação de jornada, entre outras medidas profiláticas, pois, em sua visão utilitarista, isso acarreta redução de custos. Aqui, mais uma vez, note-se que o empregador calcula a “vantagem econômica” do descumprimento da legislação, uma vez que as multas administrativas referentes ao meio ambiente de trabalho são, para quem detém o poder econômico, irrisórias, e há diversos meios de defesas e proteções a serem intentadas pela empresa em caso de acontecimento de acidente de trabalho, dificultando o recebimento, pelo trabalhador, da devida indenização.

É preciso inverter essa lógica. A crise não é gerada pelos direitos conquistados à duras penas pelo trabalhador. Talvez seja ocasionada por métodos de gestão não-sustentáveis, que acabam por adoecer o cidadão, e relegá-lo, mais

21. In: <http://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf> Acesso em 15 de agosto de 2013, às 16h.

uma vez, à condição de instrumento, de “custo operacional”, não lhe proporcionando o tempo necessário para a redução da fadiga e para a formação profissional, dentre outros direitos sociais elencados no tão extenso quanto distante da realidade artigo 6º da Constituição Federal.

Então, pergunta-se, é válida a premissa de que o que gera a crise de empregos no Brasil é a excessiva regulamentação do Direito do Trabalho, e, em especial, da jornada de trabalho? Defende-se que não, com base nos seguintes pensamentos: a) se o Direito ao Trabalho decente é reconhecido de forma internacional, como direito humano, o problema, por certo, não está na legislação interna; b) se a República Federativa do Brasil é fundada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador não podem ser classificados como “custos operacionais”, e, muito menos, serem desrespeitados para aumentar o lucro.

Por conseguinte, este discurso de que o problema está na legislação interna do Brasil parece uma manobra de empresas transnacionais que buscam em países subdesenvolvidos a mão de obra barata que não mais está disponível nos países desenvolvidos, onde se concentra o seu capital.

Esse diagnóstico pode ser verificado na seguinte notícia, referente à empresa Samsung, publicada no New York Times, na qual se verifica que a empresa busca países como Brasil, China e Coreia do Sul para a montagem de suas linhas de produção, abusando de jornadas exaustivas:

SEOUL, South Korea — Samsung Electronics Co. is facing a lawsuit from Brazil's government seeking damages over poor working conditions on the company's assembly lines, prosecutors said.

Labor prosecutors in the northern Brazilian state of Amazonas said they are suing Samsung for 250 million reais (\$108 million) because its plant in the industrial center of the state capital of Manaus has been exposing employees to risks of illnesses due to intense, repetitive work.

The Manaus plant is the largest of the 25 factories the company has around the world. It has nearly 6,000 workers and supplies all of Latin America with smartphones and other electronic goods.

Samsung said Wednesday it will cooperate with Brazilian authorities.

"Once we receive the complaint in question, we will conduct a thorough review and fully cooperate with the Brazilian authorities. We take great care to provide a workplace environment that assures the highest industry standards of health, safety, and welfare for our employees across the world," it said in a statement.

Prosecutors said that Samsung came under investigation after Brazil's Labor Ministry verified that workers perform three times more movements per minute than what is considered safe by ergonomic studies. They said in a statement that many employees work up to 10 hours a day while standing, and more than 2,000 workers suffered from health problems such as back injuries in 2012 that were related to working conditions.

Samsung, the world's largest maker of smartphones, memory chips and LCD display panels, was prosecuted in Brazil in 2011 over poor working conditions and paid a settlement of about \$200,000.

It has also been accused of hiring children in China and faced a flurry of lawsuits in South Korea from workers seeking compensation for health

*hazards at its factories*²².

Desta notícia, cuja tradução livre encontra-se abaixo, pôde-se ver que uma multa de 200 mil dólares, em 2011, não foi suficiente para que a Samsung mudasse a sua forma de produção. Ou seja, entendeu que “era mais barato” pagar a multa do que respeitar os direitos dos trabalhadores, razão pela qual permaneceu com o mesmo *modus operandi* e está sendo novamente processada. A notícia também traz à tona uma outra informação: Na Coreia do Sul, país de origem da empresa, os trabalhadores vêm acionando a Justiça em busca de indenizações pelas condições de trabalho²³, e, mais, a empresa utiliza-se de trabalho infantil na China (país que sabidamente não intervém nas relações de trabalho, coadunando com trabalho em precárias condições).

A manutenção da baixa qualificação e do ciclo de subdesenvolvimento dos quais a jornada exaustiva é uma das principais causas, é interessante para determinados atores econômicos globais, que aumentam os lucros ao buscar mão de obra barata, sem qualificação profissional, o que é a expressão da visão utilitarista do ser humano, que é, acaba por ser indevidamente utilizado como instrumento. Interessante notar, ainda, que muitas pecuniárias, para exercer efetivamente coerção sobre empresas de grande poder econômico, tem que ser elevadas suficientes para se tornarem mais caras do que a mudança da forma de produção e do que o respeito aos direitos dos trabalhadores.

Admitindo-se que as empresas pensam na linguagem custo-benefício, talvez não seja suficiente alertá-las para a necessidade filosófica de respeitar a dignidade da pessoa humana. Mas, aprendendo com as empresas a adotar meios indiretos para se obter o que se pretende, os operadores do direito (legisladores, procuradores, juizes do trabalho, auditores-fiscais) podem convencer, monetariamente, as empresas a respeitarem as legislações e a dignidade do trabalhador.

Basta calcular as multas, indenizações e compensações da seguinte forma: se a violação é o excesso de horas extras, vejamos quanto a empresa lucra com essa sobrecarga ao trabalhador, e quanto custaria, para ela, a redução desta jornada. Se esse "custo" (para se adotar, para fins didáticos, a linguagem empresarial) for "x", a multa deverá ser "2x".

Desta forma, ainda que a empresa não se sensibilize com os direitos humanos fundamentais, será atingido o objetivo primordial, uma vez que os direitos trabalhistas acabarão sendo respeitados, ao menos, por um temor à sanção

22.In: New York Times. <http://www.nytimes.com/aponline/2013/08/14/world/asia/ap-as-skorea-samsung-labor-rights-.html?ref=world& r=28>. Acesso em 16 de agosto de 2013, às 14h47min. Tradução livre:

[https://nmlfmrce-worldwide-1236089783330-em-16-de-agosto-de-2017-as-14h-47min-mdaquod-vicr](#).
Samsung Electronics.Co está enfrentando um processo judicial por parte do governo brasileiro, buscando danos por péssimas condições de trabalho na linha de produção. Os procuradores do Trabalho do Estado do Amazonas disseram que estavam processando a Samsung no valor de 250 milhões de reais, porque a sua planta industrial no centro de Manaus vêm expondo seus trabalhadores a riscos de doenças decorrentes do trabalho intenso e repetitivo. A planta de Manaus é a maior das 25 fábricas que a Companhia detém ao redor do mundo. Ela conta com quase 6.000 trabalhadores e fornece smartphones e outros bens eletrônicos para toda a América Latina. Samsung disse que irá cooperar com as autoridades do Brasil. "Uma vez tenhamos recebido a reclamação em questão, nós conduziremos uma completa revisão e cooperaremos totalmente com as autoridades brasileiras". "Nós tomamos extremo cuidado para fornecer um meio ambiente de trabalho que assegure o mais alto padrão industrial de saúde, segurança e bem-estar para nossos trabalhadores ao redor do mundo", disse a Samsung em pronunciamento. Procuradores do trabalho disseram que a Samsung foi sujeita a investigações após o Ministério do Trabalho do Brasil verificar que os trabalhadores realizavam três vezes mais movimentos por minuto do que é considerado seguro pelos estudos ergonômicos. Eles disseram que trabalhadores trabalhavam até dez horas por dia, em pé, e mais de 2.000 trabalhadores sofriam de problemas de saúde relacionados com as condições de trabalho, como lesões nas costas, em 2012. Samsung, a maior fabricante de smartphones, cartões de memória e painéis LCD, foi processada no Brasil em 2011 por conta das péssimas condições de trabalho e pagou uma multa de aproximadamente 200 mil dólares. A Samsung foi também acusada de empregar crianças na China e enfrentou uma enxurrada de processos na Coreia do Sul de trabalhadores buscando compensação pelos perigos à saúde nas respectivas fábricas.

23.O que demonstra que a questão da regulamentação do Direito do Trabalho não é concernente apenas à legislação brasileira.

econômica.

Obviamente que para o temor ser real e fundado, é preciso que a fiscalização seja efetiva, pelo que se recomenda o fortalecimento de instituições, como, por exemplo, o Ministério do Trabalho, que conta com poucos auditores proporcionalmente à extensão territorial do Brasil, e o Ministério Público do Trabalho.

4. BREVE MENÇÃO À FIGURA DA JORNADA EXAUSTIVA COMO ELEMENTO DA REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA DE ESCRAVO

Embora não haja, no presente trabalho, espaço para grandes estudos acerca da redução à condição análoga de escravo, do trabalho forçado e do trabalho escravo contemporâneo, problema de preocupação central da Organização Internacional do Trabalho, e, também, do Estado Brasileiro, não se pode deixar de fazer breve menção aos referidos institutos, de forma complementar a todo já exposto.

A abolição do “trabalho forçado” é um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, conforme se vê da Declaração de Princípios de 1998:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;**
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (grifo nosso).

O conceito de “trabalho forçado”, para a Organização Internacional do Trabalho está na Convenção n. 29:

Para fins desta Convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente²⁴.

No Brasil, entretanto, este conceito foi ampliado, sendo melhor designado como “trabalho escravo contemporâneo” ou “redução à condição análoga de escravo”, conduta que constitui crime, tipificado no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei n. 10.803/2003:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. (grifo nosso).

Veja-se: exigir jornada exaustiva do trabalhador é inclusive um crime. A conceituação de jornada exaustiva pode ser encontrada de forma precisa na

24.Organização Internacional do Trabalho. Convenção n. 29. In: http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf Acesso em 16 de agosto, às 15h.

Orientação n. 4 da Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho:

Jornada de trabalho exaustiva é a que por circunstância de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo a sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade.

De se notar, nas estatísticas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo, que grande parcela da população vulnerável a este problema é analfabeta ou com pouquíssima instrução. Laís Abramo, diretora da OIT no Brasil, esclarece que a capacitação profissional é exatamente o ponto central para que seja viável a abolição do trabalho forçado²⁵.

Tem-se, então, mais um elemento do mencionado ciclo vicioso: a jornada exaustiva leva à perpetuação da ausência de formação profissional, e a ausência de qualificação profissional é uma das causas ensejadoras da terrível figura do trabalho escravo contemporâneo, que, em uma das suas vertentes, é caracterizado justamente pela jornada exaustiva.

Apenas para fins de elucidação, rememora-se que o trabalho escravo contemporâneo ainda não foi erradicado, sendo figura presente tanto no ambiente rural quanto no urbano. Mais informações podem ser obtidas na Cartilha elaborada pela Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho, que é, ao mesmo tempo, concisa e esclarecedora²⁶.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que tendo sido a limitação da jornada a primeira conquista em Direito do Trabalho, a qual não foi simplesmente concedida, mas foi conquistada e reconhecida, inclusive no âmbito internacional, não se pode simplesmente pretender flexibilizá-la, tentando convencer-se, de forma desvinculada ao contexto histórico e atual, que a limitação da jornada acarreta “custo demasiado para as empresas”.

A limitação da jornada tem razão histórica de ser, e as razões permanecem atuais. Impera esclarecer que sem limitação de jornada, não estarão garantidos os direitos sociais à saúde e à educação, por exemplo, o que acarretaria por afrontar a própria dignidade da pessoa humana, tendo em visto o desrespeito de direito humano fundamental.

Assim, não só se torna necessária a manutenção da limitação da jornada, como impera, ainda, reforçar a fiscalização e não se permitir a simples violação do *caput* do artigo 59 da CLT, mediante simples retribuição pecuniária, porque, ao proceder tal transação, estar-se-ia colocando o trabalho como mercadoria, contrariando o princípio fundamental de Direito do Trabalho constante da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, e, ainda, afrontando o direito ao trabalho em condições justas, o direito à qualificação profissional e o direito à saúde do trabalhador.

25. In: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laisenafit2012%20\[compatibility%20mode\]_948.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/laisenafit2012%20[compatibility%20mode]_948.pdf)
Acesso em 15 de agosto de 2013, às 15h37min.

26. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/9a0cf38047af3bb1bd98bfd0854ab81a/Cartilha+Alterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9a0cf38047af3bb1bd98bfd0854ab81a