VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MARIA AUREA BARONI CECATO

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UMinho

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-471-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34

Universidade do Minho
Escola de Direito
Centro de Estudos em Direito da União Europeia

CONPEDI

VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I é um dos GTs do VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI, voltado para o tratamento da Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Muncial.

Foi nesse âmbito que se desenrolaram as apresentações de 12 (doze) textos (inscritos e aprovados para o referido evento) e, a partir deles, os debates suscitados. Nesse quadro, com vistas à consecução de diálogos mais produtivos, optou-se por agrupar os textos mencionados em três blocos de discussão como se pode observar abaixo.

No primeiro grupo, seis trabalhos apresentados encontram-se relacionados com Novas perspetivas do Direito do Trabalho e uma nova visão do trabalho. Foram abordados temas relacionados com a pós-modernidade, o trabalho informal e o teletrabalho, assim como a necessidade de repensar os quadros do Direito Sindical vigente à luz de uma nova realidade com uma reforma trabalhista e onde as novas tecnologias imperam.

Num primeiro texto intitulado A cidadania laboral em crise na pós-modernidade, Augusto Eduardo Miranda Pinto e Leonardo Gama Alvitos, através de uma metodologia de pesquisa qualitativa e dialética, predominantemente bibliográfica, analisam o processo de formação de uma cidadania laboral, ressaltando a passagem do modelo keynesiano para o neoliberal, da atualidade, com as consequências de um trabalho precarizador e móvel, que cria uma sociedade de risco, impondo medidas de austeridade que levam à mercadorização global a partir da implementação de várias formas de autoritarismos, com a mitigação cada vez maior de garantias de uma cidadania laboral plena e do cumprimento dos direitos humanos.

No segundo texto do grupo, Pós-modernidade e o futuro do trabalho no Brasil, Michel Evangelista Luz e Thiago Santos Rocha pretenderam realizar uma breve reflexão sobre o futuro do trabalho no Brasil, no contexto pós-moderno, diante das atuais reformas trabalhistas. Nesse sentido, pretenderam demonstrar que existe outra opção além do processo de flexibilização de leis trabalhistas que pode atender tanto a demanda do trabalhador quanto a do empregador sem que seja necessário fragilizar direitos fundamentais.

O terceiro texto, intitulado Sistema de preferências generalizadas da União Europeia: entre a proteção laboral e o desenvolvimento, de Maria Zenaide Brasilino Leite Brito fez uma apreciação de dois temas que se entrelaçam nas discussões quanto à equidade das relações de comércio internacional, quais sejam: o desenvolvimento e a proteção laboral. Nesse sentido, a pesquisa utiliza como cenário de observação o Sistema de Preferências Generalizadas (SPG) da União Europeia (UE). Busca, com isso, descobrir se esse modelo de concessão de preferências – concebido com o objetivo de fomentar o desenvolvimento nos países identificados como não desenvolvidos –, na forma como atualmente se encontra organizado, tem o potencial de promover melhores condições de trabalho nos países beneficiados.

Já o quarto texto, Teletrabalho: viabilizador da sustentabilidade, de Denise Pires Fincato e Michelle Dias Bublitz, pretendeu demonstrar que a realidade revela uma mudança de paradigma que, com advento da tecnologia e acentuada desmaterialização do trabalho, transforma o ambiente laboral, como teletrabalho. As perplexidades relacionadas ao jogo econômico desvinculado do desenvolvimento sustentável tornaram-se fonte de preocupação, havendo relativo consenso no que diz respeito à indispensabilidade de medidas adaptativas e mitigatórias para sobrevivência digna das gerações presentes e futuras. Pretendeu-se, então, identificar os impactos, diretos e indiretos, causados pelo teletrabalho, tendo em vista sua implementação como possível estratégia e/ou alternativa para promover a eficácia direta do princípio multidimensional da sustentabilidade.

Um outro texto apresentado denominado de Um olhar etnográfico sobre o mercado de trabalho informal na cidade do Rio de Janeiro, de Hector Luiz Martins Figueira e Carla Sendon Ameijeiras Veloso, pretendeu questionar as novas relações de trabalho do mercado informal no mundo contemporâneo através do vendedor ambulante em semáforos dos grandes conglomerados urbanos brasileiros. A matriz de pesquisa foi a cidade do Rio de Janeiro e suas vias expressas, por onde passam milhares de veículos por dia e, dentre eles, circulam pessoas, expondo-se a risco de vida na tentativa de vender seus limitados produtos. Os resultados parciais demonstram que a erosão do mercado formal de trabalho faz nascer, portanto, regras paralelas de atuação e estágios de informalidade permanente e em conformidade com um modelo econômico e social desigual.

O último texto debruçou-se sobre os Princípios de Direito Coletivo do Trabalho, novo sindicalismo e os novos movimentos sociais, de Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho e Bruno Manoel Viana De Araujo. A dogmática jurídica e a doutrina da OIT revelam que os princípios do Direito Coletivo do Trabalho materializam a igualdade no processo negocial coletivo. O projeto de reforma trabalhista, no Brasil, prevê a validade do negociado sobre o legislado em um contexto de crises do sindicalismo e, por consequência, de multiplicidades

de relações trabalhistas e de desemprego estrutural. Utilizando-se do método hipotético-dedutivo e da técnica da revisão da literatura, objetiva a pesquisa analisar se há simetria no discurso sindical e da necessidade de inclusão dos novos movimentos sociais para um novo sindicalismo.

Quatro artigos foram apresentados no grupo Trabalho decente: que esperanças no contexto atual das relações leborais? Os artigos mencionados foram escolhidos dentre os mais alinhados com os debates conceituais sobre a expressão “trabalho decente” e a agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se volta para a promoção do trabalho realizado em condições de dignidade.

Vale registrar que a regulamentação das relações de trabalho, perfilhada no primeiro quartel do Século XX, sobretudo por grande parte dos países do Ocidente, foi fortemente presente nos ordenamentos jurídicos dos respectivos países ao longo de quase todo o aludido Século e, de certa forma, até os dias atuais. A partir das últimas décadas, entretanto, sua criação sofre impactos. Estes são, basicamente, tanto os que se classificam como políticos, nas propostas neoliberais, como os que se consideram mais fortemente econômicos, no advento da eletrônica de alta integração que resulta em revolução tecnológica capaz de imprimir nova dinâmica ao capital e, assim, de repercutir nas relações de trabalho, bem como em todos os aspectos da vida em sociedade.

O primeiro texto é de autoria única de Marcos Antonio Ferreira Almeida e intitula-se Novos mecanismos de combate ao trabalho escravo de imigrantes: a responsabilização do poder econômico relevante em cadeias produtivas globais. Nele, o autor analisa a ocorrência de condições precárias de trabalho ao longo das cadeias produtivas, defendendo que a responsabilização direta de grandes empresas situadas no final dessas cadeias constitui uma estratégia importante para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Avalia, assim, as medidas adotadas no Brasil para promoção da cidadania e efetivação dos direitos fundamentais de trabalhadores na conjuntura do atual mundo globalizado, visando a apontar soluções para a melhoria dos mecanismos capazes combater o dumping social e garantir efetiva implementação do trabalho decente diante do contexto empresarial em rede.

O submundo das produções têxteis das grandes marcas: uma análise à luz do trabalho decente foi elaborado, em coautoria, por Amanda Oliveira da Câmara Moreira e Fabiana Dantas Soares Alves Da Mota. À luz da regulamentação das relações laborais, as autoras debruçam-se sobre as produções têxteis das grandes marcas, haja vista o crescente lucro anual dos empresários, o que se contrapõe às péssimas condições de trabalho dos trabalhadores da indústria têxtil. Sob esse viés, abordam os direitos humanos e temáticas a eles relacionadas,

tais que dignidade da pessoa humana e o trabalho decente, tendo como pano de fundo as oficinas de costura das grandes empresas do mundo da moda, preocupando-se com a dicotomia existente entre o glamour e as condições subumanas de trabalho, caracterizadas como trabalho escravo contemporâneo.

Sob o título Percurso da regulamentação das relações de trabalho: aproximações e dissonâncias com a dignidade do trabalhador, Maria Aurea Baroni Cecato objetiva definir vínculos de congruência e dissensões entre regulamentação das relações de trabalho e dignidade do trabalhador. Para tal, a proposta é visitar o percurso da mencionada regulamentação, desde sua gênese até os dias atuais, no intuito de identificar os principais momentos e razões de concessão, de redução e de negação de direitos fundamentais aos trabalhadores. A autora considera, ainda, os fatores econômicos e políticos, além das particularidades da relação capital-trabalho, destacando o papel dos atores sociais desse contexto, quais sejam, o Estado, os empreendedores e os trabalhadores.

No artigo intitulado Saúde do trabalhador: imbricada relação entre direito do trabalho e meio ambiente, Adriano Pascarelli Agrello, em metodologia pautada na bibliografia e na jurisprudência, versa sobre as transformações que resultam na flexibilização das das relações laborais. O autor evoca, notadamente, o acirramento da crise econômica mundial e seus reflexos diretos na manutenção de postos de trabalho e empregos e os reflexos na saúde do trabalhador, assim como o atual contexto em que as finanças são fortemente afetadas e impactam na busca pela diminuição nos custos do trabalho. O problema central questiona especialmente se a relação imbricada entre Direito do Trabalho e Direito Ambiental pode ser efetivamente utilizada para redução de riscos para a saúde do trabalhador.

Os dois trabalhos que formaram o último bloco incluem-se nas Especificidades do regime laboral do atleta profissional. Assim, inserem-se no movimento que afasta a imagem unitária do trabalhador subordinado, reclamando ao ordenamento laboral a previsão de particularidades de regime em função do tipo de trabalhador e da atividade desenvolvida sem, todavia, esqueçer que subjacente a qualquer atividade profissional está sempre presente uma pessoa humana e a sua dignidade.

O primeiro texto, designado O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: uma comparação luso-brasileira, de Edmar Arnaldo Lippmann Junior, procura destacar as características específicas dos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. De seguida, tendo em consideração a evolução do profissionalismo no esporte e o intercâmbio freqüente de atletas, o autor procura realizar uma comparação de regimes jurídicos entre o Brasil e Portugal.

O segundo texto intitulado Trabalho e esporte - reflexões sobre as condições do trabalho no esporte e a aproximação de um regime realmente humano, de Danielle Maiolini Mendes, chama a atenção para o facto de as particularidade de regime laboral do atleta profissional não apagarem as preocupações e as dificuldades enfrentadas pelo mundo do trabalho na sua generalidade, decorrentes, em grande medida, da alta competitividade inerente ao sistema capitalista de produção e da fragilidade da resistência na luta pela proteção do indivíduo. A autora procura mostrar ainda as ameaças de uma possível conversão dos atletas profissionais em bens transicionáveis, apontando, por último, algumas soluções com vista à melhoria das condições de trabalho no esporte.

Braga, 08 de setembro de 2017 .

Teresa Coelho Moreira (Univ. do Minho - Portugal)

Maria Aurea Baroni Cecato (UNIPÊ – PB/Brasil)

Maria Irene Gomes (Univ. do Minho - Portugal)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

PÓS-MODERNIDADE E O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL

POST-MODERNITY AND THE FUTURE OF LABOR IN BRAZIL

Michel Evangelista Luz [1]
Thiago Santos Rocha [2]

Resumo

O presente artigo é uma breve reflexão sobre o futuro do trabalho no Brasil, no contexto pós-moderno, diante das atuais reformas trabalhistas. Nesse sentido, o que se pretende demonstrar é que existe outra opção além do processo de flexibilização de leis trabalhistas que pode atender tanto a demanda do trabalhador quanto a do empregador sem que seja necessário fragilizar direitos fundamentais. Para isso, foi utilizado o método de abordagem dialético, com revisão bibliográfica, e os métodos de procedimentos comparativo e estatístico.

Palavras-chave: Pós-modernidade, Reforma trabalhista, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

The present study is a brief reflection about the future of labor in Brazil, in the postmodern context, in face of the current labor reforms. In this sense, it tries to demonstrate that there is another option besides the process of flexibilization of labor laws that can meet both the demand of the worker and that of the employer without it being necessary to weaken fundamental rights. For this, the method of dialectical approach was used, with bibliographical revision, and the methods of comparative and statistical procedures.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Postmodernity, Labor reform, Fundamental rights

[1] Mestrando em Direito – Área de concentração: Direitos e Garantias Fundamentais, pela Universidade Federal de Uberlândia. Graduado em Direito pela Faculdade Pitágoras de Uberlândia

[2] Mestrando em Direito e Ciência Jurídica – Especialidade de Direitos Fundamentais, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia

INTRODUÇÃO

O futuro do trabalho no Brasil é como um barco a deriva. Por isso, o objetivo das linhas escritas a seguir é demonstrar que existe outra opção, além do processo de flexibilização de leis trabalhistas, capaz de preservar o bem-estar do trabalhador e a busca por maior produtividade do empregador

Nessa conjuntura, inicialmente, realizou-se uma abordagem do contexto pós-moderno na sociedade multicêntrica demonstrando que nesse processo de transição, de uma sociedade moderna para uma sociedade pós-moderna, marcada por uma relação de complexidade, o sistema político cede ao sistema econômico trazendo à tona as atuais reformas trabalhistas sobre terceirização e trabalho temporário. Posteriormente, foram apresentadas as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo seguido do dano colateral por ele proporcionado.

Na sequência analisa-se alguns pontos da lei nº 13.429/2017 e do Projeto de Lei nº 6.787/2016 que na data da presente pesquisa ainda está em tramitação no Congresso Nacional (PLC nº 38/2017).

Por fim, é demonstrado que existe alternativa capaz de atender os interesses contrapostos entre empregadores e trabalhadores, preservando o bem-estar do trabalhador. Esse caminho é a redução da jornada de trabalho à luz do ócio criativo.

O método utilizado foi o dialético, com revisão de bibliografia, mediante a comparação de dados estatísticos.

1. PÓS-MODERNIDADE E SOCIEDADE MULTICÊNTRICA

A origem da palavra pós-modernidade surge inicialmente na Espanha, na década de 1930, decorrente de um movimento literário. Com o passar dos anos ela se difunde para outras ciências e na sociologia os teóricos, Daniel Bell e Alain Touraine, defendem que a pós-modernidade está ligada ao surgimento de uma sociedade pós-industrial. (ANDERSON, 1999, pp. 9 -10, 32)

Mas o que seria exatamente essa sociedade pós-industrial? Não existe uma reposta exata para essa pergunta, no entanto algumas características podem ser observadas, como o surgimento de novas fontes de energia, tecnologias, meios de comunicação (sociedade de massas), novas divisões do trabalho e novas divisões do poder. (DE MASI, 2000, pp. 83 - 84)

É nesse contexto de transformações que a sociedade também passa a ser denominada de multicêntrica ou policontextural. Desse modo, toda diferença tende a ser “centro do mundo” levando à formação de diversas racionalidades parciais e conflitantes. Isso gera uma pluralidade de códigos-diferença orientadores da comunicação nos diversos campos sociais. A diferença “ter/não ter” prevalece no sistema econômico, “poder/não poder” no político e “lícito/ilícito” no jurídico. As diversas racionalidades confrontam-se entre si, cada uma delas com pretensão a universalidade. Todavia, qualquer forma de expansão imperial em relação às outras esferas pode ter efeitos destrutivos em uma sociedade complexa. (NEVES, 2009, pp. 22 - 24)

Ao analisar a atual concepção de direitos humanos, Raimundo Panikkar (2004, p. 207), após mostrar que ela é fruto de diálogo bastante parcial entre culturas do mundo, e sem ignorar que um verdadeiro pluralismo socioeconômico-político é pressuposto para o pluralismo cultural, propõe a hermenêutica diatópica como abordagem intercultural dos direitos humanos.

Metaforicamente, Panikkar (2004, p. 210) compara os direitos humanos a uma janela por meio da qual determinada cultura concebe uma ordem humana justa para seus indivíduos, sendo que os membros de tal cultura não enxergam a janela. Por isso, para reconhecer sua limitação, precisam do apoio de outra cultura, a qual enxerga por meio de outra específica janela. Assim, a consciência da existência de outras janelas, ampliando ao máximo os pontos de vista de cada cultura, apresenta-se como a alternativa mais coerente com o pluralismo.

O que a hermenêutica diatópica busca não é a completude, haja vista esta ser inatingível, mas sim ampliar ao máximo, por meio do diálogo, a compreensão da incompletude de cada ponto de vista. (SANTOS, 2010, p. 448)

Mesmo em uma ótica interna a uma sociedade específica, não pode existir um ponto de observação, único ou privilegiado, do social, por isso, do ponto de visa da teoria dos sistemas nem mesmo a política pode ser o centro ou um lugar privilegiado da sociedade, mas ela precisa ser um sistema que está diretamente em concorrência com os outros. (NEVES, 2009, p. 25)

Essa sociedade estaria condenada à autodestruição, caso não desenvolvesse mecanismos que possibilitassem vínculos construtivos de aprendizado e influência recíproca entre as diversas esferas sociais. É nesse sentido que surgiram os acoplamentos estruturais na tentativa de filtrar as influências entre os sistemas acoplados estruturalmente. Todavia, o acoplamento

estrutural por si só não é capaz de possibilitar o intercâmbio construtivo de experiências entre as diversas racionalidades parciais. Por isso é que se permite a construção de uma racionalidade transversal que se traduz na coordenação da complexidade que inicialmente se apresenta como desordenada. Assim, a racionalidade transversal se transforma em um algo a mais em relação ao acoplamento estrutural. (NEVES, 2009, pp. 34 - 38)

A racionalidade transversal, assim como o acoplamento estrutural possuem dois lados. Todavia, o importante para a reflexão que se pretende fazer aqui é o lado negativo, do acoplamento estrutural, pois ele se traduz como um bloqueio recíproco entre às autonomias sistêmicas de modo que ó código de um dos sistemas sabota o do outro ocasionando a perda da capacidade de reação do sistema afetado. Assim, se o código "ter/não ter" (economia), por via do processo eleitoral ou dos procedimentos fiscais e tributários, corromper as regras do jogo democrático, sabotando diretamente o código da política (diferença governo/oposição construída democraticamente), opera-se a corrupção sistêmica se houver incapacidade do sistema político de reagir, conforme seus próprios critério e programas, à sobreposição negativa da economia. (NEVES, 2009, p. 42)

Esse é o plano de fundo da atual reforma trabalhista. Existe uma corrupção do sistema político pelo sistema econômico na medida em que os governantes estão cedendo à pressão dos interesses dos financistas para flexibilizar direitos trabalhistas sem que se leve em consideração outra opção que seja capaz de majorar a produtividade e preservar direitos dos trabalhadores.

Deste modo, é pouco provável que um Estado prospere, sob a perspectiva do desenvolvimento humano, caso a sua economia seja conduzida apenas pautada nos interesses dos financistas, sem atentar-se para os efeitos produzidos sobre o restante da população. A falta de compreensão por parte da coletividade sobre as finanças faz com que esse seleto grupo de financistas obtenham inúmeras vantagens ao lidar com a opinião da maioria, neutralizando os danos colaterais advindos dos seus próprios investimentos. (RUSSEL, 2002, pp. 68 - 69)

2. AS CONSEQUÊNCIAS PESSOAIS DO CAPITALISMO E OS DANOS COLATERAIS

A palavra flexibilidade possui origem etimológica na língua inglesa do século XV. Seu sentido é oriundo da observação de uma árvore, tendo em vista que os galhos após a atuação

do vento se dobram, mas posteriormente retornam para seus lugares. Em termos de comportamento humano, esse desdobramento segue a lógica da adaptação às circunstâncias variáveis do cotidiano. (SENNETT, 2011, p. 53)

Nesse contexto, enquanto no capitalismo moderno havia uma linearidade em vários aspectos da vida pessoal, pois as conquistas eram cumulativas, os empregos duráveis em decorrência principalmente da atuação dos sindicatos, a aposentadoria era certa, bem como o valor do pecúlio a ser recebido, havia uma rotina determinada no dia a dia, a luta era por melhores condições de trabalho, havia verdadeiros planos de carreiras nas empresas (hierarquias piramidais), bem como, tempo para a família. No novo capitalismo ou no capitalismo flexível, não existe uma rotina bem determinada, a luta é por empregos e por isso as mudanças são constantes, as empresas são organizadas em redes, há uma maior assunção de riscos seja no aspecto financeiro ou emocional e existe uma ausência de tempo para a família. (SENNETT, 2011, pp. 13 - 26)

A relação entre trabalho e família acaba por impor alguns questionamentos sobre a vida adulta. Como buscar objetivos longos em uma sociedade imediatista? Como desenvolver uma identidade e história de vida nos fragmentos deixados por esse sistema econômico? Essa nova economia acaba por gerar uma enorme insegurança e as ligações humanas são separadas a tal ponto de dificultarem a formação de uma identidade sustentável. (SENNETT, 2011, p. 27)

Todavia, as consequências do novo capitalismo vão além das consequências pessoais, e acabam por refletir em toda a sociedade. A título de exemplo, tem-se o aumento da desigualdade social que dificilmente é considerada como algo diverso de um problema financeiro, pois o critério de monitoramento das autoridades encarregadas de proteger a nação frente aos novos desafios que se apresentam é a renda média de seus membros e não o grau de desigualdade da renda ou a distribuição da riqueza. Desse modo, a mensagem transmitida é que a desigualdade não é em si um perigo para toda a sociedade e nem a fonte dos problemas que a afetam. (BAUMAN, 2013, pp. 8 - 9)

A escolha de se desconsiderar a desigualdade social é política e reflete como a população situada na base da distribuição social de renda e riqueza é circundada por uma imaginária subclasse onde os indivíduos, ao contrário do restante da população, não pertencem a classe alguma, bem como, à própria sociedade. Nesse sentido, a ideia de subclasse sugere que não existe uma função a ser desempenhada, pelos trabalhadores e profissionais, e nem mesmo uma posição a ser ocupada pelas classes baixa, média e alta. É nessa perspectiva que se apresentam os danos colaterais, pois as pessoas que decidem assumir determinados riscos não são as mesmas que vão sofrer as consequências. Muitos dos responsáveis pelas escolhas

políticas transmitem a mensagem de não ser possível fazer um omelete sem quebrar alguns ovos, mas a escolha dos ovos e de quem vai saborear o omelete muitas vezes está viciada. (BAUMAN, 2013, p. 10)

3. BREVE REFLEXÕES SOBRE AS ATUAIS REFORMAS TRABALHISTAS

As reformas empreendidas na legislação trabalhista brasileira possuem como plano de fundo os interesses dos financistas na busca por diminuir os custos de seus investimentos e aumentar sua lucratividade. Todavia, essa busca incansável pelo lucro acaba pondo de lado os direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, em relação à primeira reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.429/2017, que alterou e acrescentou dispositivos a Lei nº 6.019/1974 (trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros), destacam-se as seguintes alterações: a) a empresa de trabalho temporário passa a ser obrigatoriamente pessoa jurídica (comparação entre a nova e velha redação do Art.4º da Lei nº 6.019, alterada pela Lei 13.429/2017); b) o prazo do contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora que era de três meses agora passa a ser de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a manutenção das condições que ensejaram a prestação do serviço; c) surge a possibilidade de quarteirização, pois a empresa prestadora de serviços a terceiros pode subcontratar outras empresas para a realização desses serviços (§1 do Art.4 da Lei nº 6.019/74 acrescido pela Lei 13.429/2017); e d) o aspecto mais polêmico implementado pela lei e que ainda depende de sedimentação da doutrina e uniformização da jurisprudência está relacionado com a possibilidade da terceirização da atividade-fim da empresa tomadora desde que os serviços sejam determinados e específicos, pois ao dispor sobre o trabalho temporário a lei é clara sobre a possibilidade do contrato de trabalho temporário versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (Art.9, §3 da Lei nº 6.019/74 acrescentado pela Lei nº 13.429/2017), por outro lado em relação a empresa prestadora de serviço, essa autorização não consta expressamente.

Essas alterações tendem a acentuar ainda mais as desigualdades socais, pois conforme recente estudo, sobre terceirização e precarização das condições de trabalho, publicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), tomando como base os dados obtidos da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) e CNAE (Cadastro Nacional de Atividades Econômicas), foi possível constatar que desde 2015, ou

seja, mesmo antes da entrada em vigor da mencionada lei, a taxa de rotatividade da mão de obra já era duas vezes maior nas atividade terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes), o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho nas atividades terceirizadas também era maior do que nas atividades contratantes (9,6% contra 6,1%) e por fim, os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R$ 2.011,00, contra R$ 2.639,00).

Mas as pretensões de reformas trabalhistas não ficaram limitadas a terceirização e se expandiram para o Projeto de Lei nº 6.787/2016[1]. Tal projeto fora apresentado pelo Presidente da República, em 23 de dezembro de 2016, aprovado no Plenário da Câmara dos Deputados, na forma do substitutivo apresentado pelo relator deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), por 296 a 177 votos, em 26 de abril de 2017, e, no momento de conclusão deste estudo, já tem parecer favorável do relator, Ricardo Ferraço, para aprovação, com recomendação de 6 (seis

[1] O mencionado projeto altera novamente a Lei nº 6.019/74 nos seguintes pontos: 1) "Art.4-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução, 2) "Art. 4º-C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. § 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes, 3) Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, 4) Art. 5º-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados e 5) Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Dentre os pontos mencionados é interessante se atentar para o item 1 e 5, pois a alteração dos dispositivos mencionados, substituem a redação atual do Art.4-A e Art.5-A da Lei nº 6.019/74, que preveem a prestação de serviços determinados e específicos, pela possibilidade de prestação de serviço na atividade principal. Assim, a dúvida sobre a possibilidade de prestação de serviços na atividade fim poderá ser solucionada caso ocorra à aprovação do mencionado Projeto de Lei.

vetos)[2], mas aguarda apreciação do Senado Federal, sob o número Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, designada para o dia 06/06/2017.

O mencionado projeto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O objeto deste estudo concentra-se na análise daquelas que representam de forma mais latente o retrocesso em termos de direitos laborais. Dentre elas, as dispensas coletivas sem autorização prévia da autoridade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (Art. 477-A da CLT, conforme redação proposta pelo PL nº. 6.787/2016) e a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A e Art.611-B da CLT, conforme redação proposta pelo PL nº. 6.787/2016) e o não reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador autônomo e o seu respectivo empregador (Art.442-B, conforme redação proposta pelo PL nº. 6.787/2016).

3.1 As dispensas imotivadas

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, prevendo a desnecessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação é extremamente perigosa, especialmente no seu aspecto coletivo, pois os impactos por ela gerado, vão muito além do trabalhador, na medida em que por ricochete atinge também a sua família.

---

[2] A recomendação de vetos ao Presidente, Michel temer, são em relação: a) exigência de atestado médico que recomende o afastamento da trabalhadora gestante na atividade insalubre de grau médio e mínimo, nos termos do Art.394-A, II, a exigência de atestado médico que recomende o afastamento da atividade insalubre de qualquer grau durante a lactação, nos termos do Art.394-A, III, b) a revogação do Art.384 da CLT que prevê 15 minutos de descanso obrigatório, a mulher, antes de se iniciar o serviço extraordinário; o acordo individual de trabalho para jornada de 12 por 36 prevista no Art.59-A, tendo em vista que o texto mão protege suficientemente o trabalhador, c) ao trabalho intermitente (Art.443), pois para o relator seria melhor estabelecer por Medida Provisória (MP) os setores em que essa modalidade pode ocorrer, d) a representação dos empregados (Art.510-A, Art.510-C. Art.510-D) o relator crê que uma MP poderia regulamentar a criação dessa comissão nas empresas com mais de 200 funcionários, pois o projeto prevê que esses representantes não precisam ser sindicalizados, não possuem estabilidade no emprego e terão o objetivo de ampliar o diálogo entre empresa e empregados, e) a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Para o relator a mudança precisa ser melhor analisada para não gerar "precarização das condições de trabalho, com consequências sobre a saúde e a segurança do trabalhador".

Nesse contexto, é preciso se atentar para o fato do Brasil ter denunciado a Convenção nº 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que prevê justamente a necessidade de se justificar a rescisão contratual (Art.4º).

Desse modo, esse ponto da reforma, concede uma ampla discricionariedade ao empregador para efetuar dispensas, o que pode ocasionar grande impacto social. Sendo assim, o diálogo prévio com o sindicato é essencial na efetivação desse controle das dispensas, especialmente, nas coletivas.

Além disso, a efetivação de dispensas em massa ao livre arbítrio inviabilizaria os mecanismos de preservação da relação empregatícia como a redução em até 30% da jornada de trabalho e salários de seus empregados mediante compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial limitada a sessenta e cinco por cento do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mediante acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do Art.4º e Art.5º da Lei nº 13.189/2015 que instituiu o Plano de Seguro ao Emprego (PSE)[3].

O tema não é pacífico, justamente porque a necessidade de prévia negociação coletiva é uma construção jurisprudencial por não existir lei complementar regulamentando a questão nos termos do Art.7º, I da Constituição Federal de 1988. E, justamente por não existir essa regulamentação, foi reconhecida a repercussão geral sobre a matéria no Recurso Extraordinário com Agravo de Instrumento nº 647.651/SP, ainda pendente de julgamento.

3.2 A prevalência do negociado sobre o legislado

Em relação à possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado deve-se atentar para o fato de que esse caminho pode levar a fragilização dos direitos fundamentais do trabalhador, previstos ao longo do Art.7º da Constituição Federal de 1988, em decorrência da baixa representatividade e poder de barganha dos sindicatos brasileiros.

Conforme verifica-se na Exposição de Motivos do PL nº 6.787/2016 (EM nº 00036/2016 MTB), tal alteração pauta-se na ideia de que o as negociações coletivas que ocorrem no

---

[3] Os objetivos do PSE são: a) possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica, b) II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas, c) III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia, d) estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício, e) fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego. (Art.1º da Lei nº 13.189/2015.

âmbito das empresas expressam o amadurecimento das relações entre capital e trabalho. Ainda segundo tal documento, algumas categorias de trabalhadores, como bancários, metalúrgicos e petroleiros, há muito prescindiriam da atuação do Estado como mediador do entendimento com os empregadores.

No entanto, a certeza de tal afirmação é questionável. Vale destacar a recente pesquisa (2016), sobre a estrutura dos sindicatos brasileiros, realizada por André Gambier Campos, pois por meio dela foi possível perceber que os sindicatos dos trabalhadores possuem base restrita de atuação (80,4% dos sindicatos têm sua base em um município ou em um pequeno número de municípios) e baixa densidade de filiação (a taxa de filiação está atualmente limitada a 16,2% ou 17,3 milhões de sindicalizados, em um total de 107,2 milhões de trabalhadores) o que resulta na diminuição de recursos para a sua organização e mobilização. Essa ausência de recurso alinhada a uma falta de organização impacta diretamente no poder de negociação do sindicato o que pode resultar em negociações frágeis prejudiciais ao trabalhador.

Em relação ao projeto, em que pese ele passe a prever a facultavidade da contribuição sindical, conforme previsto nos Arts. 578, 579, 582, 583, 587 e 602, na tentativa de fortalecer os sindicatos, o relator do atual PLC nº 38/2017, Ricardo Ferraço, recomendou que esse ponto fosse vetado pelo Presidente da República. Caso o veto ocorra, os problemas mencionados em nada se alteram.

3.3 O não reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador autônomo

A contratação do trabalhador autônomo sem que isso implique no reconhecimento do vínculo empregatício é no mínimo contraditória, pois embora o trabalhador esteja sob o manto da pessoa jurídica, na prática todos os requisitos da relação empregatícia (pessoalidade, subordinação, habitualidade ou continuidade, alteridade e onerosidade) estão configurados, nos termos do Art.2º e 3º da CLT.

Portanto, inverter o risco da atividade econômica, pondo de lado a alteridade, é prejudicial ao trabalhador por ser ele, via de regra, a parte hipossuficiente do contrato de trabalho.

4. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO À LUZ DO ÓCIO CRIATIVO

De Masi (2000, p.15) admite que adoeceu de hiperatividade e sua teoria sobre o ócio criativo nasceu subjetivamente como uma reação a toda aquela overdose de trabalho e constatação direta dos absurdos organizacionais que angustiam o trabalho nas empresas.

Para De Masi (2000, p.11) o homem que trabalha perde tempo precioso. O futuro pertence a quem souber libertar-se da ideia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar numa mistura de atividades, onde o trabalho se confundirá com o tempo livre, com o estudo e com uma diversão, enfim, com o ócio criativo.

O problema é que a cada ano os ganhos dos empregadores aumentam enquanto as receitas estatais diminuem. Isso ocorre porque o fisco deixa de arrecadar em decorrência de incentivos fiscais. Os empregadores aproveitam o benefício concedido e aplicam seus rendimentos nas bolsas de valores, diminuindo os gastos com contratações e majorando a margem de lucro. Esse fenômeno recebe o nome de desenvolvimento sem emprego (*Jobless*). Nesse sentido, segundo relatório da OXFAM (2016), o sistema econômico é fortemente distorcido e longe de beneficiar os mais necessitados mantem a riqueza no complexo de paraísos fiscais dificultando o seu acesso aos cidadão, bem como, aos seus governos.

A divulgação das teorias pós-industriais como o ócio criativo e a redução da jornada de trabalho encontram resistência devido ao enfraquecimento dos sindicatos, Todavia, mesmo existindo resistência a essa nova sociedade, é inegável que o trabalho braçal está cedendo espaço ao de tipo intelectual, especialmente pelo uso da tecnologia. Assim, com o passar do tempo o único tipo de serviço disponível será o intelectual criativo e para quem não estiver preparado o futuro será sinônimo de desemprego a não ser que se adote um novo modelo de vida, com uma redistribuição de renda e trabalho baseada em critérios totalmente inéditos, como estão fazendo na Holanda[4], onde boa parte da população ativa trabalha só meio expediente. (DE MASI, 2000, p. 104)

Muitos países tentaram ampliar o acesso a novos empregos e em alguns deles essa campanha foi até efetiva. No entanto, os chamados *hambúrguer-flipping Jobs*, não solucionaram o problema do desemprego por serem considerados trabalho de meio expediente, de baixa qualidade e de baixa remuneração. Por outro lado, a França durante o governo de Jospin ao reduzir a duração do expediente para 35 horas semanais, sob protesto em praça pública dos empresários, obteve um aumento de 2,5% no número de pessoas empregadas no ano de 1989. (DE MASI, 2000, p. 110)

Só no contexto atual perceberam que diferentemente da sociedade rural e empresarial a sociedade pós-industrial é caracterizada pela progressiva delegação do trabalho às máquinas e

[4] Na Holanda é cada vez maior o número de trabalhadores que trabalham de segunda a quinta-feira, pois o país possui a menor jornada de trabalho do mundo, de 29 a 35 horas semanais. (TST, 2016)

isso faz com que a balança fique desiquilibrada a favor do tempo livre. No entanto, o Brasil é um dos poucos países no mundo que ainda possui uma jornada de quarenta e quatro horas semanais (Art.7º, XIII da CF/1988).

Por isso, a duração do trabalho é o ponto central pelo qual as leis procuram evitar longas jornadas regulares ou constantes. Onde são eficazes, esses limites impostos por meio das leis desempenham papel importantíssimo na determinação do volume de horas trabalhadas a cada semana e durante o ano, contribuindo para a preservação da saúde, segurança e equilíbrio entre o trabalho remunerado, as atividades domésticas e de cuidado familiar e outros aspectos da vida do trabalhador. (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2009, p.7)

A redução da jornada de trabalho sempre foi um dos objetivos principais da legislação trabalhista. A principal técnica para alcançar essa meta, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus, nos meados do século XIX, para reduzir a jornada de trabalho das crianças. Posteriormente, essas medidas se direcionaram para a jornada de trabalho dos adultos e se espalharam pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região durante a Primeira Guerra Mundial. Embora isso tenha representado um grande avanço na Europa, a Nova Zelândia e os Estados Unidos já tinham adotado jornada semanal de 48 horas no começo do século. Logo após o final da Guerra, esse padrão se espalhou para a maior parte dos países europeus e alguns países latino-americanos, como o México e o Uruguai. Esse modelo inicial de 48 horas semanais é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre. De fato, a preservação da saúde dos trabalhadores foi um ponto primordial para a adoção dessa norma, mas para além dela também existiam preocupações com a segurança e o lazer dos trabalhadores. (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2009, p. 8)

O padrão de 48 horas semanais foi alterado tanto no âmbito internacional quanto no nacional. Assim, na década de 1920, várias indústrias da Europa e dos Estados Unidos já haviam introduzido a jornada semanal de 40 horas, pois durante a depressão da década seguinte, quando a redução de jornadas veio a ser identificada pela primeira vez por seu potencial de fomentar o emprego, foi incluída em um novo instrumento internacional, a Convenção da OIT nº 47 que passou a limitar a jornada a 40 horas semanais. O limite de 40 horas, no entanto, não busca apenas um estímulo para a geração de empregos, pois também se preocupa com o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. Nesse sentido, esse limite de 40 horas semanais foi apontado como um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário,

na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho em 1962. (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2009, p. 9)

A preocupação com a limitação da jornada não está restrita à legislação do trabalho, mas também tem sido caracterizada como um direito humano. Por isso, inúmeros documentos após a Segunda Guerra Mundial incluem a limitação da jornada de trabalho. Dentre esses documentos, destaca-se: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, pois ela em seu artigo XXIV, reconhece o direito ao descanso e ao lazer. No mesmo sentido o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural em seu Art.7º inclui os limites da jornada de trabalho como elementos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis. Os limites da duração do trabalho também estão incluídos em instrumentos regionais de direitos humanos mais recentes, como a Carta Social Europeia Revisada de 1964, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e no Protocolo de San Salvador.

O Escritório para Estatísticas Nacionais do Reino Unido realiza anualmente uma comparação internacional de produção do trabalho entre as nações do G7, em termos de nível de crescimento do PIB por hora e do PIB por trabalhador. No último estudo, publicado em 05 de abril de 2017 e denominado "International comparisons of UK productivity (ICP), final estimates: 2015", foi constatado que em relação aos dados de 2014, a produção por hora trabalhada no Reino Unido é menor 22,7% do que a observada na França, 26,7% do que a observada na Alemanha e 22,2% do que a dos EUA. Já quando o elemento comparativo é a produção por trabalhador, o número observado no Reino Unido é menor 12,7% do que a observada na França, 10,4% do que o observado na Alemanha e 27,3% do que o dos EUA. Segundo o estudo, a diferença de produtividade entre Reino Unido e Estados Unidos está maior em termos de produção por trabalhador do que em termos de produção por hora pois, em média, os trabalhadores norte-americanos trabalham mais horas do que os trabalhadores do Reino Unido.

Por outro lado, a diferença de produtividade entre Reino Unido, Alemanha e França é maior em termos de produção por hora do que em termos de produção por trabalhador, uma vez que alemães e franceses trabalham menos horas do que os trabalhadores do Reino Unido o que comprova que a redução da jornada de trabalho leva ao aumento da produtividade.

No Brasil, a primeira redução da jornada de trabalho ocorreu com a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, instituindo as 44 horas como o máximo de trabalho semanal, pois desde 1934 a jornada semanal estava limitada a 48 horas semanais. Em relação aos efeitos dessa redução da jornada de trabalho destaca-se que ela não afetou a probabilidade de

o trabalhador ficar desempregado, não diminuiu a probabilidade desse trabalhador sair da força de trabalho e implicou em um aumento do salário real em relação aos demais trabalhadores. Esses resultados indicam que, ao menos no curto prazo (12 meses), a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego. (GONZAGA, MENEZES FILHO, CAMARGO, 2003).

Após essa primeira alteração legislativa surgiram outras propostas por meio de emendas constitucionais, mas nenhuma delas foi aprovada até o presente momento. A título de ilustração destacam-se as Propostas de Emendas Constitucionais:

a) nº 231/95 (que reduz a jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais e aumenta para 75% por cento a remuneração de serviço extraordinário, alterando, o Art.7º, XIII e XVI da Constituição Federal de 1988, respectivamente);

b) nº 271/95 (altera a redação do Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, para reduzir a jornada de trabalho de 44 para 30 horas semanais à razão de uma hora por ano, facultada a ampliação da jornada até o limite de 8 horas diárias e 40 semanais, mediante acordo a critério dos empregados e empregadores);

c) nº 393/2001 (reduziria a jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais, a partir de 1º de janeiro de 2002, e para 35 horas semanais, a partir de 1º de janeiro de 2004, e aumenta para 100% por cento a remuneração de serviço extraordinário durante e em 200%, aos domingos e feriados, alterando, o Art.7º, XIII e XVI da Constituição Federal de 1988);

d) nº 89/2015 (dispõe sobre a implantação da duração da jornada de trabalho de que trata o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, se dará da seguinte forma: a) a partir de 1º de janeiro do exercício seguinte ao da aprovação desta Emenda a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a quarenta e três horas semanais e será reduzida anualmente, nos anos subsequentes, em uma hora, até o limite de quarenta horas semanais, b) até a implantação da redução a que se refere o inciso anterior a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a quarenta e quatro horas semanais) e;

e) nº 12/2017 (discorre sobre a duração do trabalho normal não superior a seis horas diárias e trinta semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Por fim, fica claro que existe uma tendência a redução da jornada de trabalho em diversos países, mas a barreira política se torna extremamente problemática para que isso aconteça uma vez que impulsionada pela maré liberal, em todos os países nos quais governa, os governos progressistas renunciaram a batalha de tentar oferecer ao maior número possível de trabalhadores uma ocupação que seja digna por ser segura. Não obtendo a maioria das cadeiras no parlamento, tais governos se veem obrigados a solicitar o apoio de conservadores, que, em contrapartida, obtém a cruel liquidação dos direitos adquiridos pelos trabalhadores após anos de luta.

Nunca o campo progressista esteve tão fraco e ao mesmo tempo nunca ocupou tantos governos como agora. Para os trabalhadores de muitos países que só conseguem obter os meios de subsistência estritamente necessários por meio de um trabalho cansativo, desgastante e moralmente corrosivo, encontrar um trabalho é considerado uma sorte por meio da desgraça que leva, de forma gradual, a sua morte social e, por vezes, física.

5. CONCLUSÃO

Em uma sociedade capitalista, não se vive sem trabalhar, ao menos boa parte da população, pois para os grandes investidores é possível o desenvolvimento sem emprego (*Jobless*). Assim, o trabalho é pressuposto lógico de sobrevivência e de circulação de riqueza de grande parte da população brasileira. Por isso, não existe nada mais adequado para o desenvolvimento social sustentável do que se proteger as relações sociais de trabalho.

Se todas as pessoas são trabalhadores ativos ou em potencial, é clarividente que a proteção do trabalhador é uma norma voltada à realização do bem comum, sendo a promoção deste um objetivo fundamental da República, à luz do que dispõe o Art.3º, IV, da Constituição Federal de 1988. Até aqui, o diálogo intraconstitucional já foi capaz de definir que a proteção do trabalhador não constitui apenas um direito fundamental, mas também um objetivo fundamental. Além disso, se a dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado Democrático de Direito, nos termos do Art.1º, III, da Constituição de 1988, e a proteção das relações sociais de trabalho é indispensável para assegurar a todos uma existência digna, por meio da valorização do trabalho, deve se buscar um equilíbrio entre a preservação de direitos dos trabalhadores e do lucro dos empregadores.

É nesse sentido, a redução da jornada de trabalho representa uma alternativa a ser seguida pela agenda política do Estado brasileiro pois, conforme foi demonstrado, ela majora a

produtividade, tem o potencial de gerar empregos, proporciona mais tempo ao lazer e às relações familiares, permite a preservação da saúde do trabalhador, acresce o salário/hora do trabalhador aumentando o seu poder de compra o que contribui para o aquecimento do mercado de consumo e impacta diretamente na arrecadação de tributos que são essenciais para a administração pública.

Afinal, como será o futuro do trabalho no Brasil? Difícil dizer. O que pode ser mencionado é que existem basicamente dois caminhos opostos e excludentes no cenário atual brasileiro, o primeiro é a flexibilização de direitos dos trabalhadores, o segundo é a preservação dos direitos dos trabalhadores, com a consequente valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSON, Perry. **As origens da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt, **Danos colaterais**: desigualdades sociais numa era global. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BRASÍLIA. ADBI. **PLANO BRASIL MAIOR:** Inovar para competir. Competir para inovar. 2014. Disponível em: <http://www.abdi.com.br/Estudo/Relatorio PBM 2011-2014.pdf>. Acesso em: 27 maio 2017.

CAMPOS, André Gambier. **SINDICATOS NO BRASIL**: O QUE ESPERAR NO FUTURO PRÓXIMO?. 2016. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/xy6mqj74/et0i5356/iPolx13R88BszZ9Y.pdf>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIEESE (São Paulo). **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 10 maio de 2017.

GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. **Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988.** 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000200003>. Acesso em: 27 maio 2017.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Trad. Otto Lamy de Correa. São Paulo: Claridade, 2003.

LEE, Sangheon; MCCNN, Deirdre; MESSENGER, Jonh C. **Duração do trabalho em todo o mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 de maio de 2017.

LUNARDI, Alexandre, **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM , Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. 2. ed. Revisada, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

OIT. **Trabalho descente para uma vida digna**. 2012. Brasil: Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/publication. Acesso em: 03 de novembro 2015.

OFFICE FOR NATION STATISTICS (Uk). **International comparisons of UK productivity (ICP), final estimates: 2015.** 2015. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/productivitymeasures/bulletins/internationalcomparisonsofproductivityfinalestimates/2015>. Acesso em: 27 maio 2017.

OXFAM (Brasil). **UMA ECONOMIA PARA O 1%:** Como privilégios e poderes exercidos sobre a economia geram situações de desigualdade extrema e como esse quadro pode ser revertido. 2016. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Informe Oxfam 210 - A Economia para o um por cento - Janeiro 2016 - Relatório Completo.pdf>. Acesso em: 20 maio 2017.

PANIKKAR, Raimundo. Seria a noção de Direitos Humanos uma concepção ocidental? In: BALDI, Cesar (org.). **Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita.** Rio de Janeiro, São Paulo e Recife: RENOVAR, 2004, pp. 205-238.

RUSSEL, Bertrand. **O elogio ao ócio**. Trad. Pedro Jorgensen Júnior. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma concepção intercultural dos direitos humanos. In: **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** SANTOS, Boaventura de Sousa. São Paulo: Cortez, 2010, pp. 433-472.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. São Paulo: Record, 2011, pp. 9-88.

TST. **Trabalho no Mundo**: Jornada de Trabalho na Holanda. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/pmnoticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalho-no-mundojornada-de-trabalho-na-holanda/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print>. Acesso em: 05 de maio de 2017.