



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

**NÍVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR**

**A CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A  
(DES)PADRONIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: expressões  
da flexibilização irrestrita.**

**CAMPINA GRANDE (PB)**  
**2020**

**NÍVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR**

**A CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A  
(DES)PADRONIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: expressões  
da flexibilização irrestrita.**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual da Paraíba, área de concentração Serviço Social, Questão Social e Direitos Sociais, linha de pesquisa Serviço Social, Estado, Trabalho e Políticas Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Moema Amélia Serpa Lopes de Souza.

CAMPINA GRANDE (PB)  
2020

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S728c Souto Maior, Nívea Maria Santos.  
A contrarreforma trabalhista brasileira e a  
(des)padronização da jornada de trabalho [manuscrito] :  
expressões da flexibilização irrestrita. / Nívea Maria Santos  
Souto Maior. - 2020.  
162 p.  
Digitado.  
Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade  
Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas ,  
2020.  
"Orientação : Profa. Dra. Moema Amélia Serpa Lopes de  
Souza , Departamento de Serviço Social - CCSA."  
1. Reforma trabalhista. 2. Conarreforma trabalhista. 3.  
Desregulamentação da jornada. 4. Jornada de trabalho. 5.  
Flexibilização da jornada. I. Título

21. ed. CDD 361

NÍVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR

A CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A (DES)PADRONIZAÇÃO  
DA JORNADA DE TRABALHO: expressões da flexibilização irrestrita.

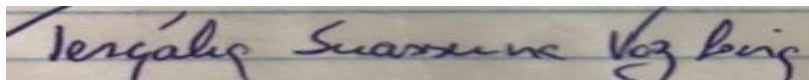
Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual da Paraíba, área de concentração Serviço Social, Questão Social e Direitos Sociais, linha de pesquisa Serviço Social, Estado, Trabalho e Políticas Sociais.

Aprovada em: 31/08/2020.

BANCA EXAMINADORA



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Moema Amélia Serpa Lopes de Souza (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Terçália Suassuna Vaz Lira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ângela Santana do Amaral  
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Jordeana Davi Pereira (Suplente)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é uma das formas no qual é possível demonstrar que o mestrado faz parte de um projeto coletivo, ainda que o processo de pesquisa, de escrita e das reflexões tenham sido feitas no meu tempo, eu precisei de um verdadeiro time de pessoas para chegar até a defesa da minha dissertação.

Inicialmente minha gratidão ao Senhor Jesus Cristo e à Nossa Senhora que me guiaram e me deram forças nos momentos de desânimo, pois tais momentos inexoravelmente existiram, oxalá porque os planos de Deus são maiores que os meus.

À Regina, minha mãe, por suavizar meu cotidiano e pela capacidade singular de acreditar em mim mais do que eu mesma. Ao meu pai, Mareval, ferrenho incentivador de meus estudos. À Clarissa, minha irmã, a quem tenho amor como filha. À Reginaldo Júnior, meu marido, com quem tenho a honra de caminhar junto há dezoitos anos, o meu maior e melhor projeto é viver ao seu lado! À Sushi (*in memoriam*), meu filhote que madrugou comigo em todas as noites de estudo, por seu amor incondicional, você nunca será esquecido!

À Hellen, minha sócia e irmã de vida, personificação do altruísmo, pelo suporte nas minhas ausências, viabilizando-me na conciliação das atividades acadêmicas e profissionais.

À Professora Moema Serpa, minha orientadora, pelas contribuições teóricas, paciência e disponibilidade. Sua orientação primorosa nos mínimos detalhes foi indispensável para o êxito deste trabalho.

Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, em destaque às professoras Jordeana Davi – que participou da banca do meu exame de qualificação, Alessandra Ximenes, e Sheyla Silva, todas pela generosidade com a qual compartilharam seus saberes e o conhecimento crítico da realidade, permitindo-me superar as profundas limitações do Direito.

Ao longo desta jornada, eu tive o prazer de ser abençoada por pessoas que se tornaram amigos e verdadeiros anjos em minha vida: Milca Clementino, Thaísa Simplício, Aliceane Vieira, Fabrício Rodrigues, Thayse Souza, Rosiane Oliveira, Juliana Sales.

Muito Obrigada!

“Para se proteger contra a serpente de suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, como classe, forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e a suas famílias à morte e à escravidão” (MARX, 2013, p. 466).

## RESUMO

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. A CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A (DES)PADRONIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: expressões da flexibilização irrestrita. 164 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Serviço Social, Universidade Estadual da Paraíba, 2020.

Esta dissertação pretende analisar a Reforma Trabalhista brasileira, principalmente no que diz respeito às modificações de controle sobre a jornada de trabalho impostas pela Lei nº 13.467/2017, no contexto de contrarreforma que altera regressivamente os direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora brasileira. O estudo teórico tem, como orientação metodológica, o materialismo crítico-dialético, através da pesquisa documental e bibliográfica, de natureza predominantemente qualitativa com auxílio de alguns dados quantitativos. Problematiza os fundamentos socio-históricos da jornada de trabalho como um movimento oscilante de regulação, desde o período da emergência de sua normatização e redução progressiva de horas, seguido da universalização da regra Triplo Oito, atualmente inflexionada pela produção flexível e a crise estrutural do capital; tais fatores são fundamentais para a real compreensão da reestruturação produtiva, sobretudo da desregulamentação da jornada. Posteriormente, demarca-se o processo legislativo de regulação do tempo de trabalho no Brasil, apontando a jornada padronizada de trabalho como expressão do trabalho socialmente protegido e complexificado em um processo contraditório de correlação de forças. Em seguida, especifica-se os seis pilares da Reforma Trabalhista que acirraram a extração de mais-valia pela extensão e intensificação da jornada de trabalho, inclusive na eliminação das porosidades. Como resultado da pesquisa inferiu-se uma ressignificação do tempo de trabalho em atendimento à acumulação do capital, tornando a jornada mais intensa e menos porosa.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Jornada de trabalho. Desregulamentação. Flexibilização. Porosidade.

## **ABSTRACT**

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. BRAZILIAN LABOR COUNTER-REFORMATION AND WORK TIME (DE)STANDARDIZATION: expressions of unrestricted flexibility. 164 f. Masters dissertation. Post-graduate Program in Social Work, State University of Paraíba, 2020.

This study intends to analyze the Brazilian Labor Reform, mainly to understand the changes in control over working time imposed by Law nº 13.467/2017, in the context of counter-reform to regressively change the social rights won by the Brazilian working class. The present analysis has, as a methodological proposal, a perspective based on Marx's critical-dialectical materialism, through documentary and bibliographic research, of an predominantly qualitative nature with the aid of some quantitative data. From start, analyzes the socio-historical foundations of the working hours as an oscillating regulation movement, since the period of emergence of its standardization and progressive reduction of hours, followed by the universalization of the Triple Eight rule, currently inflected by production flexible and the structural crisis of capital; such factors are fundamental for the real understanding of the productive restructuring, especially of the deregulation of the working hours. Subsequently, it demarcates the legislative process for regulating working time in Brazil, pointing out the standardized working hours as an expression of socially protected and complex work in a contradictory process of correlation of forces. Finally, it is specified the six pillars of the Labor Reform that accelerated the extraction of surplus value by extending and intensifying the working hours, including the elimination of porosities. As a result of the research, it was inferred a new meaning of working time in response to capital accumulation, making working hours more intense and less porous.

Keywords: Labor reform. Working hours. Deregulation. Flexibilization. Porosity.



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2. AS DETERMINAÇÕES SOCIAIS E HISTÓRICAS DA JORNADA DE TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 A origem do controle do tempo de trabalho: da transição feudal ao capitalismo concorrencial.....</b>	<b>16</b>
2.1.1 As incipientes normatizações do tempo de trabalho e o significado social do “triplo oito” .....	21
2.1.2 O amálgama da mais-valia e a jornada de trabalho.....	25
<b>2.2 A dinâmica fordista-keynesiana na padronização da jornada do trabalho</b>	<b>31</b>
<b>2.3 A crise estrutural do capital e a flexibilização da jornada de trabalho .....</b>	<b>39</b>
<b>3. A (DES) CONSTRUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 A emergência da regulamentação do trabalho no Brasil.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2 Da criação da CLT à ditadura empresarial-militar: as expressões da proteção do trabalho no Brasil .....</b>	<b>56</b>
<b>3.3 Do processo de redemocratização: a Constituição Federal de 1988 e os avanços legislativos.....</b>	<b>63</b>
<b>3.4 O aprofundamento do processo regressivo da proteção ao trabalho sobre a égide neoliberal.....</b>	<b>66</b>
<b>3.5 A última “pá de cal” na desconstrução normativa e a Reforma Trabalhista.....</b>	<b>81</b>
<b>3.6 As cinco pedras-de-toque da lei da Reforma.....</b>	<b>86</b>
3.6.1 Novas formas atípicas dos contratos de trabalho .....	86
3.6.2 O negociado sob o legislado: os acordos acima das leis .....	90
3.6.3 A obstrução do trabalhador ao Poder Judiciário .....	95
3.6.4 Desmonte da saúde e segurança do trabalhador .....	98
3.6.5 Flexibilização da jornada de trabalho: breves notas .....	100
<b>4. A JORNADA DE TRABALHO NA CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA.....</b>	<b>103</b>
<b>4.1 A “zero hora” do trabalhador intermitente.....</b>	<b>105</b>
<b>4.2 A ausência de direito às horas extras e à desconexão no teletrabalho..</b>	<b>117</b>
<b>4.3 A desregulamentação protetiva dos regimes de compensação da jornada: a aplicabilidade irrestrita da jornada 12x36 e a livre negociação do banco de horas.....</b>	<b>124</b>

4.4 A supressão dos intervalos: a diminuição do intrajornada e o banimento do pagamento das horas <i>in itinere</i> .....	129
4.5 O registro da jornada por exceção e a lei da “liberdade econômica”.....	133
4.6 O fim do repouso semanal pelo “contrato de trabalho verde e amarelo”	136
5. APROXIMAÇÕES CONCLUSIVAS .....	141
REFERÊNCIAS .....	147

## 1. INTRODUÇÃO

*“Não temos tempo a perder  
Nosso suor sagrado  
É bem mais belo  
Que esse sangue amargo”  
(Tempo Perdido – Legião Urbana)*

Ao completar quinze anos de advocacia trabalhista, pairavam em mim muitas críticas e questionamentos acerca do mundo do trabalho aos quais a ciência jurídica era incapaz de respondê-los. A razão desta limitação é que as pessoas estão permeadas de instrumentos jurídicos e políticos na atual sociedade capitalista, onde o Direito atua como um dos artifícios necessários ao qual o capitalismo se impõe em nossa realidade.

Sendo assim, a forma jurídica tem derivação similar à mercadoria, na falsa ideia de que os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho onde e como quiser, os revestem de “sujeitos de direitos” livres e iguais entre si.

É justamente nesta esfera da produção que está o segredo do Direito: um conjunto de leis que desempatam os iguais; a superioridade da classe dominante está na posse burguesa dos meios de produção (qualidade) como também na captura cada vez maior do tempo de trabalho (quantidade).

E a partir de tais análises sobre a contemporânea configuração de sociabilidade e as estruturas de exploração validadas pelo Direito, verificou-se que as lutas de transformação social não são jurídicas; uma nova forma de distribuição emancipadora de riquezas e do tempo de trabalho somente será corretamente assimilada por uma perspectiva não-jurídica e ontológica, para além de uma aparência fenomenológica; cujas razões explicam a aproximação da ora pesquisadora em se tornar uma discente *stricto sensu* em Serviço Social.

Nos dois últimos anos, em minha rotina profissional pude perceber um aumento nos processos trabalhistas em busca do pagamento de horas extras, como também tive relatos de vários trabalhadores reclamando das estratégias empresariais em transformar suas jornadas cada vez mais instáveis e não remuneradas. Logo, a análise crítica desta realidade concreta promoveu uma aproximação significativa ao presente objeto de estudo.

Tudo isto justifica as inquietações do presente trabalho acadêmico, cujo foco são as modificações contemporâneas das jornadas de trabalho no Brasil, com recorte temporal especialmente a partir do ano de 2017 quando ocorreu a Reforma Trabalhista - através da promulgação da Lei federal nº 13.467.

O nosso entendimento é de que a Reforma Trabalhista tem uma proposta de alienação diferenciada do tempo, o trabalhador torna-se literalmente um objeto aprisionado pelo relógio do patrão. Esvazia-se a essência do descanso, tornando instável o tempo social e toxicando todos os segundos do trabalhador para torná-los tempos produtivos ao capital, nada sobrando para reprodução e muito menos para emancipação da classe trabalhadora.

Para tanto, a investigação instrumentalizou-se na Teoria Social de Marx, no qual apreende-se a realidade como uma totalidade em movimento, observando suas determinações, tendências e contradições inerentes ao objeto.

Valeu-se ainda de uma pesquisa documental com leitura analítica para manter a relação indissociável entre teoria e método, porque o materialismo histórico é alicerçado em relações antagônicas, a exemplo da contradição entre o capital e trabalho onde “ao mesmo tempo que um produto do trabalho adquire propriedade de mercadoria e se torna o portador de um valor” (PACHUKANIS, 2017, p. 124). Ou seja, o Direito é espelho da forma mercadoria, as relações de domínio de classe estão mediadas tanto pelo Estado como pelo Direito.

A historicidade resgatará a ideia de que o capitalismo subverte sempre à lógica humana, pois a economia deveria servir aos trabalhadores e não o contrário, a emergência do neoliberalismo apenas exacerbou o que já era evidenciado desde o início da revolução industrial – época em que havia o alongamento das jornadas entre 16 a 18 horas por dia.

E com o fito de cumprir com os objetivos aos quais nos prontificamos, a presente síntese iniciará suas reflexões tendo como ponto de partida uma abordagem da teoria do valor-trabalho que explica o tempo socialmente necessário como elemento chave para a produção das mercadorias, o capitalismo passa a controlar o tempo porque ele é a medida social da produção do valor e do desenvolvimento das forças produtivas.

Em seguida, analisa-se a demarcação do processo de regulação da jornada de trabalho; demonstrando que a normatização do tempo foi o elo da corrente para domesticar o trabalho, na emergência do capitalismo identifica-se que as leis de

controle das jornadas eram funcionais ao capital, porém a acumulação ampliada exigia novos espaços de valorização.

No processo de padronização de jornada de trabalho evidenciou-se o Triplo Oito como o movimento de luta da classe trabalhadora no século XIX a favor da estipulação da jornada de oito horas diárias de trabalho, oito horas de repouso e oito para outras atividades, ou seja, a padronização sinalizou-se como expressão do trabalho socialmente protegido em face dos excessos da ampliação e intensificação da jornada.

Neste capítulo, situará ainda a atual crise estrutural do capital que insurge na década de 1970 aliado ao fim da hegemonia do modelo de produção fordista-taylorista, esta crise teve ingerência direta no acirramento das condições de trabalho – fundada pela agenda neoliberal de desregulamentação do Estado - inclusive pela otimização da produção pela maior captura de tempo não pago ao trabalhador.

O segundo capítulo, por sua vez, realizará uma delimitação temporal para apreender as modificações peculiares no campo normativo brasileiro, podendo ser sintetizada em três momentos determinantes: a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943) enquanto referência fundamental da proteção do trabalho; a promulgação da Constituição Federal (CF/1988) como experiência democrática e desenvolvimento de valorização social do trabalho; e a implantação da Reforma Trabalhista, através da Lei Federal nº 13.467/2017, que materializa o retrocesso da legislação protetiva do trabalho no Brasil.

Estes marcos legislativos servirão como pistas para desvendar a formação de uma padronização da jornada de trabalho no Brasil, movimento de construção legislativa que por algumas décadas formatou um modelo tradicional de emprego regado pela jornada em tempo integral, cujo padrão passa a sofrer uma desconstrução principalmente nos quase quarenta anos de neoliberalismo no Brasil.

No percorrer de nossas análises, será verificada também a adequação da teoria marxista da dependência no qual o Brasil se configura numa posição de subalternização explícita aos países centrais do capitalismo, cada vez mais pobre e dependente. Aqui, a fórmula de desregulamentação da jornada de trabalho será bem mais acentuada em razão da superexploração da nossa classe trabalhadora, a extração da mais-valia é potencializada pela adoção das jornadas flexíveis e em tempo parcial, como também pelo estrangulamento quase total da porosidade dentro das jornadas de trabalho.

Por se tratar de uma pesquisa documental que analisa os marcos jurídicos numa perspectiva crítica, o último capítulo pontua em específico a jornada de trabalho no atual movimento contrarreformista, no qual elegemos os seis principais aspectos legislativos que, ao nosso ver, intensificaram a desvalorização da força de trabalho através do furto sobre o tempo socialmente livre do trabalhador, indicando o núcleo duro da Lei e o arдил na ocultação desta apropriação.

Assim, a partir da análise documental referente às atuais modificações legislativa sobre a jornada de trabalho, será possível catalogar os seguintes aspectos que ocultam a apropriação do tempo de trabalho não pago, nomeadamente: Trabalho Intermitente (“zero hora”); Teletrabalho (regime de home office); Intervalos (in itinere e intrajornada); Regimes de compensação de horas em formato de Banco de horas e Escala 12x36; Nova forma de registro de jornada pelo “ponto por exceção” (Lei da liberdade econômica - nº 13.874/2019); O fim do domingo como repouso semanal (“Contrato de trabalho verde e amarelo” – Medida Provisória nº 905/2019).

Dentre estes destaques legislativos que demonstrarão a intensificação do tempo de trabalho, serão estudados o trabalho intermitente e o teletrabalho como novas formas de jornada flexíveis e despadronizadas, em estrutura totalmente dissociada ao antigo padrão das oito horas diárias. Além disto, antigas formatações são atualizadas, a exemplo dos regimes de compensação do banco de horas e da jornada 12x36, deixando evidenciar a perda do controle do trabalhador sobre o seu próprio tempo.

Assim, tem-se como hipótese que as atuais alterações na jornada de trabalho produzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 são funcionais à intensificação da desvalorização da força de trabalho no Brasil. A presente dissertação dará ênfase as mudanças normativas que estão ocorrendo no tempo de trabalho, em especial destaque para a luta de classes em torno dos limites das horas trabalhadas expressada pela atual legislação que regula as relações de trabalho e o papel do Estado na reprodução ampliada do capital.

Evidencia-se, portanto, uma ressignificação na jornada de trabalho no Brasil de modo a desregular normas de proteção aos limites máximos de horas diárias e semanais, e a transformar cada vez mais os tempos sociais de descanso para tempo produtivos de trabalho, levando o trabalhador à exaustão física e mental numa longa e imprevisível jornada.

Ao final, serão tecidas algumas considerações gerais que funcionarão como sínteses aproximativas ao presente estudo acadêmico, no intuito de contribuir para a produção teórica e a organização política da classe trabalhadora em face da lógica destrutiva do tempo de trabalho.

## 2. AS DETERMINAÇÕES SOCIAIS E HISTÓRICAS DA JORNADA DE TRABALHO.

As reflexões apresentadas neste capítulo tem a intenção de explicitar as determinações sociais e históricas que explicam as primeiras regulações do tempo de trabalho, a normatização da jornada de trabalho como fruto de um projeto político de luta da classe trabalhadora em face da exploração desmedida do capitalismo; as leis trabalhistas inicialmente se opõe à sociedade do trabalho sem horário, sem limite.

Esta associação entre a regulação normativa e melhores condições de trabalho se esvaziou ao longo da história, em virtude da jornada de trabalho ser cada vez mais atrelada à racionalização produtiva dos tempos; o que antes era idealizado como fator de proteção, na verdade apenas passivisava os trabalhadores, pois as leis não emancipam tampouco os libertam, apenas servem de mecanismo para manutenção da hegemonia do capital<sup>1</sup>.

Desde logo, é importante compreender a literalidade semântica do vocábulo jornada e a desconexão do seu atual sentido sócio histórico. Em italiano, *giornata* significa dia; e em francês, emprega-se a expressão *ournée* que quer dizer tudo aquilo que é diário. A dissociação acontece porque a criação desta palavra remete à contagem do tempo em seu aspecto meramente cronológico, contrapondo ao uso contemporâneo do verbete que sinaliza a jornada como medida de preço das horas diárias no qual o trabalhador vende sua força de trabalho enquanto mercadoria.

O tempo deixa de ser o compasso da vida para tornar-se a medida social da produção do valor (“tempo é dinheiro”); quanto mais tempo e mais trabalhadores disponíveis, maior a possibilidade da extração de valor e, por conseguinte, de valorização do valor. A vida se torna crescentemente o tempo da venda de força de trabalho (FONTES, 2017b, p. 410).

Para Calvete (2006), a origem etimológica da palavra jornada é cada vez mais deslocada de seu significado gramatical, em virtude de carregar em sua origem o sentido genérico de tempo e a forma desprendida da lógica capitalista, onde não havia inicialmente a ideia correlata de tempo de trabalho. Com isto, ao revés de sua

---

<sup>1</sup> Neste sentido, compreende-se o Direito como um aparato de leis que tutela a supremacia da classe dominante e ao mesmo tempo oprime a classe trabalhadora: “É forçoso reconhecer que o nosso operário sai do processo de produção em condições diferentes daquelas que entrou [...] Onde antes se erguia o pomposo catálogo dos Direitos inalienáveis do homem, surge agora a modesta Carta da



concepção primária, a jornada está crescentemente associada ao trabalho do que a noção abstrata de tempo.

E o tempo, obviamente, por ser uma grandeza não renovável e impossível de expansão para além das 24 horas diárias, assume no capitalismo inúmeras formas de apropriação para tornar mais intensiva e produtiva a força de trabalho, pois este tempo passa a se constituir num elemento fundamental para a maximização da produção da riqueza.

Ao eleger como objeto de análise os argumentos da Reforma Trabalhista direcionados à intensificação do tempo de trabalho, expresso pelo controle, flexibilização e desregulamentação da jornada de trabalho, será necessário essencialmente apreender os processos sociais, políticos e econômicos que determinaram o tempo de trabalho com destaque para as tendências e contradições inerentes ao processo de acumulação capitalista.

No essencial, a questão do tempo de trabalho é objeto de grande tensão social, pois há uma disputa pelo seu controle na perspectiva de favorecer os trabalhadores ou de ampliar a disponibilidade da força de trabalho de acordo com as necessidades da empresa (KREIN, 2007, p. 214).

O processo histórico da ordem do capital explicita uma intrínseca relação do desenvolvimento do controle do tempo de trabalho, que acompanha a evolução do modo de produção capitalista, no qual transita na plena liberdade no uso do tempo de trabalho para a perda total da capacidade de gerenciar seu próprio tempo, bem como na perda do controle e posse dos meios de produção.

O ponto de partida das reflexões teóricas desse estudo tem como referência a obra *O Capital*, de Karl Marx, sendo possível através da contribuição deste autor uma “[...] profunda teorização da natureza do tempo e da temporalidade sob o capitalismo e, ao mesmo tempo, vemos com clareza porque o modo de produção capitalista é construído pela luta de classes” (HARVEY, 2013, p. 135).

Karl Marx - apesar de ter vivido no século XIX – teve pensamento para além das condições materiais daquela época e não ficou limitado a um período histórico<sup>2</sup>.

---

jornada legal de trabalho, que finalmente estabelece com clareza onde determina o tempo vendido pelo operário e onde começa aquele de que ele pode dispor” (STUCKA, 1988, p. 94-95).

<sup>2</sup> A obra de Marx, especialmente *O Capital*, é até hoje a melhor apresentação teórica de uma época social que vivemos até os dias atuais. Não encontraremos nela a descrição exata do que é, por exemplo, o capitalismo brasileiro no século XXI, com todas as suas especificidades/adjetivações. Quaisquer que sejam elas (capitalismo europeu, ou capitalismo brasileiro no segundo pós-guerra, etc.), todavia, o seu substantivo (conteúdo), o capitalismo, só é possível ser entendido, em sua totalidade, pela teoria de Marx (CARCANHOLO, 2018, p. 49).

Sendo assim, apesar dos critérios de análises de Marx situarem num território eurocêntrico, sua teoria descreve padrões e tendências de condições materiais que se sustentam até os presentes dias, independente do espaço e tempo que se estabelece o capitalismo.

Desde a égide do capitalismo concorrencial até os dias atuais, a regulamentação da duração do tempo de trabalho é um fator determinante de exploração dentro da lógica do capital, sua apropriação ocorre através de estratégias de controle, delimitação e dominação conforme as análises que seguem neste capítulo.

## **2.1 A origem do controle do tempo de trabalho: da transição feudal ao capitalismo concorrencial**

O controle do tempo de trabalho é um advento do capitalismo e a “fixação de uma jornada de trabalho normal [foi] resultado de uma luta de muitas centenas de anos entre capitalista e operário” (ANTUNES, 2013, p. 28). Tal assertiva é justificada porque apenas no:

[...] capitalismo, diferentemente de outros modos de produção anteriores, se estabeleceu uma separação entre o uso do tempo para a reprodução econômica (trabalho remunerado) e para a reprodução social (família, recuperação da força física, lazer etc) (KREIN, 2007, p. 208).

Assim, a realidade material prova a inexistência de uma jornada “natural” de trabalho, somente no capitalismo ocorre uma modulação do tempo do trabalhador em todas as suas esferas, a exemplo dos descansos semanais, o dormir/amanhecer, até mesmo o horário de almoço são formas de imposição de uma jornada antinatural de vida voltada exclusivamente ao trabalho.

As sociedades pré-capitalistas não tinham como preocupação o tempo de trabalho, sequer havia uma exata definição do que era tempo e suas formas de medição, o tempo de trabalho era contabilizado entre o amanhecer e o entardecer, ou seja, de sol a sol. Na Idade Média, a gestão do controle do tempo de trabalho era associada as horas canônicas, de modo que:

[...] o sino da igreja badalando as horas do ofício divino organizava socialmente a vida da população; organizava também a jornada de trabalho, à medida que possibilitava um meio confiável e acessível para a divisão do tempo e controle do trabalho (DAL ROSSO, 1996, p. 74).

A dinâmica do desenvolvimento histórico alterou a racionalidade do tempo de trabalho, em especial no interstício entre o feudalismo e a emergência do capitalismo. Nos séculos anteriores, não se cogitava sequer o uso de relógios ou de marcação de registro de ponto. Para a emergente ordem do capital, da mesma forma que o assalariamento estabeleceu limites ao processo de trabalho, o controle do tempo de trabalho também assume um papel fundamental para garantia da sua lucratividade.

A ordem feudal tinha primordialmente uma base artesanal e implicava num domínio do servo sobre os elementos do processo de trabalho, ou seja, a subsunção era meramente formal ao trabalho; esta forma pré-capitalista permitia ao servo camponês ter um controle subjetivo sob os meios de produção.

Nesta direção, existiu uma ruptura significativa entre estes dois contextos históricos (feudalismo e capitalismo) pois o controle do tempo de trabalho passa a ser um elemento definidor da transição para o modo de produção capitalista.

Tal ruptura se consubstancia no fato de que as mercadorias antes eram produzidas para atender as necessidades da própria casa; “[...] os membros da família tosquiavam, fiavam, teciam e costuravam – eles mesmos. A indústria se fazia em casa, e o propósito da produção era simplesmente o de satisfazer as necessidades domésticas” (HUBERMAN, 1986, p. 53). Na economia feudal, não havia a necessidade de controlar o tempo, em razão do trabalho atender primordialmente as determinações em seu valor de uso e não o seu valor de troca, ou seja, as mercadorias eram produzidas sem preocupação com o respectivo gasto de tempo despendido.

E um dos primeiros estágios cruciais para a maximização do tempo de trabalho no sistema capitalista é o fim desta subsunção formal do trabalho ao capital; extirpa-se a figura do servo camponês que possui domínio sob os seus meios de produção para surgir o trabalhador assalariado que carece de controle total no processo de trabalho.

Reforça-se ainda que sobre o domínio feudal era permitido ao trabalhador um controle parcial das suas atividades pela exigência de um domínio técnico e subjetivo sob o processo de trabalho, tanto os camponeses como os artesãos (profissionais de manufaturas) faziam seu próprio horário de trabalho, tinham tão somente barreiras naturais que limitavam a sua jornada como demarcação de dia/noite e as variações climáticas.

“Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, ele serve à máquina” (MARX, 2013, p. 606). Desta feita, observa-se que com o fim do feudalismo, houve a separação do produtor direto de seus meios de produção e até então não se tinha uma preocupação central com o tempo de trabalho; não havia leis que controlassem a jornada de trabalho; logo, é possível afirmar que a ausência de regulação - até mesmo jurídica - implicava numa inexistência de controle do tempo.

[...] há de se destacar que o papel ativo do Direito neste processo é bastante importante: diante do afastamento das barreiras naturais a que estava submetida a produção, busca-se estabelecer barreiras sociais, no caso, jurídicas. E isto se dá mesmo que o estabelecimento de tal regulamentação buscasse, de início, não a limitação da jornada, mas sua expansão orgiástica (SARTORI, 2019, p. 298).

A margem de exploração do tempo de trabalho somente foi ampliada quando a subsunção passou a ser real do trabalho ao capital, o trabalhador perdeu todo o controle de sua atividade produtiva, inclusive de seu tempo, tornando o trabalho alienado ao fazer o homem sentir-se alheio e estranho àquilo que produz, repleta de barreiras sociais.

O primeiro estágio dessa transformação é a mercantilização do trabalho em si como força de trabalho (o que Marx chama de “subsunção formal do trabalho sob o capital”), que não transforma necessariamente a forma material da produção. O segundo estágio é quando o processo de produção de mais-valor molda o processo de trabalho a sua imagem (a “subsunção real do trabalho sob o capital”). Com a subsunção real, o objetivo da produção capitalista — que é na verdade um meio - molda o meio material de sua realização. A relação entre a forma material da produção e seu objetivo (valor) não é mais contingente. Pelo contrário, o trabalho abstrato começa a quantificar e moldar o trabalho concreto a sua imagem, a dominação abstrata do valor começa a se materializar no processo de trabalho em si. Um marco da subsunção real, de acordo com Marx, e que, apesar das aparências, as matérias-primas reais do processo de produção não são os materiais físicos que são transformados em produtos materiais, mas os trabalhadores cujo tempo de trabalho objetivado constitui o sangue vital da totalidade. Com a subsunção real, essa determinação do processo de valorização se materializa: a pessoa, literalmente, se torna um meio (POSTONE, 2014, p. 211)

No capitalismo advém uma mudança qualitativa dessa subsunção, modifica-se a subordinação do trabalho ao capital através do disciplinamento da jornada como forma de controle da força de trabalho, ou seja, se antes a subsunção era meramente formal passa-se a ser real por intermédio – dentre outras condições – do aumento e intensificação da jornada de trabalho.

O lugar da subsunção formal do trabalho sob o capital é ocupado por sua subsunção real, [...] os artesãos que antes trabalhavam para si mesmos ou como oficiais de um mestre de corporação passam a atuar como trabalhadores assalariados sob o controle direto do capitalista (MARX, 2013, p. 708)

Deste modo, a forma de marcação de tempo expressa uma natureza classista, em virtude do:

[...] minuto e o segundo só se tornaram medidas comuns no século XVII, [...] essas medidas não são determinações naturais, mas sociais, sua invenção não foi irrelevante para a transição do feudalismo para ao capitalismo. (HARVEY, 2013, p. 147)

O tempo foi modulado pela cultura capitalista para atingir o domínio direto do processo de trabalho, não é à toa que as bases capitalistas exigiram uma nova morfologia do trabalho para capturar e dominar o seu tempo, para tanto a forte presença do Estado passa a ser o núcleo constitutivo do metabolismo social.

A burguesia emergente requer e usa a força do Estado para “regular” o salário, isto é, para comprimi-lo dentro dos limites favoráveis à produção de mais-valor, a fim de prolongar a jornada de trabalho e manter o próprio trabalhador num grau normal de dependência (MARX, 2013, p. 984).

Esta dinamização é essencialmente um projeto político de classe, a burguesia, antes revolucionária, traçou mecanismos não apenas econômicos, mas também um sistema normativo que envolvia todas as esferas da vida do trabalhador.

A lógica do capitalismo concorrencial mantém como princípio remunerar os trabalhadores com o menor salário possível pela maior e mais intensa jornada de trabalho, de modo a desafiar qualquer tipo de limitação física e psíquica.

E este aumento da exploração da força de trabalho somente será possível no regime de acumulação ampliada; as principais ideias econômicas de Marx estão justamente no epicentro deste debate no que ele nomeou como a “Lei geral da acumulação capitalista” no qual o capitalismo não sobreviveria no processo de acumulação simples, ou seja, o capitalismo só consegue se desenvolver quando parte do mais-valor é investido num novo ciclo de produção.

De tal modo, para ocorrer o processo de reprodução deve haver uma acumulação ampliada que é uma parte do mais-valor transformado novamente em capital no ciclo produtivo seguinte. Por parte do empregador, cabe a escolha de qual modelo deve o mais-valor ser reinvestido: se em força de trabalho (capital variável) ou em tecnologia (capital constante).

E ao refletir sobre a lei geral, Behring (2012) destaca que a rotação do capital na produção implica no seguinte processo:

[...] é o grau de aproximação entre o tempo da produção e o tempo de trabalho. Quanto mais próximos, maior é a produção de valores de uso e de troca. Quanto menos próximos há maior porosidade e menor absorção de mais trabalho, rompendo-se a lógica de valorizar mais em um menor espaço de tempo (BEHRING, 2012, p. 159).

Neste sentido, a lógica capitalista tende a se apropriar cada vez mais do tempo de trabalho como forma de garantir a reprodução ampliada do capital. Por inexistir uma jornada natural de trabalho<sup>3</sup>, o que Marx procura enfatizar é a luta por uma jornada normal de trabalho, enquanto fator de exploração dentro desta lógica, em virtude da “[...] criação de uma jornada normal de trabalho ser o produto de uma longa e mais ou menos oculta guerra civil entre as classes capitalista e trabalhadora” (2013, p. 463-464).

Tratava-se da busca pela regulação da jornada; se antes nas sociedades pré-capitalistas assentava uma desregulamentação e não se existia a preocupação central sobre a gestão do tempo de trabalho, no capitalismo concorrencial excede-se no controle do tempo de trabalho para prolongá-lo exaustivamente e acarretar, em contrapartida, a luta da classe operária para tentar impor limites à duração da jornada.

Pontua-se ainda que a configuração do Estado Liberal foi funcional para garantir a acumulação do capital e a manutenção da propriedade privada, ocasionando o aumento da exploração da força de trabalho; em outras palavras, significa dizer que exploração e acumulação são duas grandezas consideradas diretamente proporcionais.

Logo, a convergência deste sistema político liberal aliado à primeira revolução industrial emergiu diversos mecanismos de exploração da classe trabalhadora, entre eles, a extensão da jornada de trabalho, intensificação do ritmo, incremento de maquinarias, tudo isto provocou o pressionamento dos salários para abaixo do valor de recomposição da força de trabalho.

---

<sup>3</sup> “Não há, portanto, uma “jornada natural de trabalho”, apenas várias construções da jornada de trabalho em relação à demanda capitalista de manter a todo custo a continuidade do fluxo” (HARVEY, 2013, p. 143).

### 2.1.1 As incipientes normatizações do tempo de trabalho e o significado social do “triplo oito”.

Despertado em 1789 pela revolução francesa, o liberalismo econômico advoga uma liberdade irrestrita no ajuste de qualquer delimitação para a jornada de trabalho aliado ao não intervencionismo do Estado; este momento histórico era um apelo ao livre comércio, com sua bandeira “*laissez-faire, laissez-passer*” na tradução livre da expressão: deixe-nos em paz! (HUBERMAN, 1986).

Este lema pregava a inviolabilidade da propriedade privada e a liberdade do indivíduo, autorizando-o a fazer de sua propriedade o que melhor lhe aprouvesse; a acumulação crescente de riqueza concebeu neste ideário liberal a exploração desmedida do tempo de trabalho da classe operária.

Este argumento de que a limitação das horas de trabalho interferia na liberdade natural do homem era muito importante. [...] É certo que Smith, o violento opositor das políticas restritivas do mercantilismo, se opôs decididamente a tal interferência (HUBERMAN, 1986, p. 184).

A livre regulação no tempo fez com que os trabalhadores - enquanto operários das fábricas no século XVII - laborassem dezoito horas por dia, soma-se ao cenário de precarização o incentivo ao trabalho infantil e das mulheres, os baixos salários ante a grande oferta da força de trabalho. Um exemplo emblemático dessa realidade é exposto por Engels (2010) ao tratar das modistas e das costureiras em uma fábrica inglesa:

[...] durante a alta estação (*fashionable*), que dura 4 meses por ano, a jornada de trabalho, inclusive nos melhores estabelecimentos, atinge 15 horas e mesmo, se há encomendas urgentes, 18 horas; na maioria dos estabelecimentos, nesse período se trabalha sem horário determinado, de tal modo que as moças nunca têm mais de 6 horas (até mesmo 3 ou 4 e, no limite, 2 horas) em 24 horas para repousar e dormir – e, às vezes, trabalham 24 horas sem parar! o único limite para o trabalho é a efetiva incapacidade física de segurar a agulha entre os dedos nem que seja por mais um minuto (ENGELS, 2010, p. 242).

Aliás, a luta pela diminuição do tempo de trabalho repercute em favor da dupla proteção ao trabalhador em seus limites físicos e morais. E diante da tendência à acumulação desmedida do capital, evidenciava uma determinação biológica do trabalhador que precisa ser protegida, pois:

A jornada de trabalho possui um limite máximo, não podendo ser prolongada para além de certo limite. Esse limite máximo é duplamente determinado. Em primeiro lugar, pela limitação física da força de trabalho.

Durante um dia natural de 24 horas, uma pessoa despende apenas uma determinada quantidade de força vital. [...] Além desses limites puramente físicos, há também os limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época (MARX, 2013, p. 391).

E por consequência às exaustivas jornadas de trabalho, emergiu a luta pela delimitação do tempo de trabalho que primeiramente considera a capacidade física, a resistência biológica dos trabalhadores, além das suas necessidades espirituais e sociais, na medida contrária em que no “[...] seu impulso cego e desmedido, sua voracidade de lobisomem por mais-trabalho, o capital transgride não apenas os limites morais da jornada de trabalho, mas também seus limites puramente físicos” (MARX, 2013, p. 427).

Esta voracidade capitalista põe em risco a saúde dos trabalhadores em razão das jornadas extenuantes, desencadeando vários casos de morte de trabalhadores por exaustão e o adoecimento produzido pelas condições de trabalho.

A luta pela Redução da Jornada de Trabalho (RJT) existe desde os primórdios do capitalismo. Na primeira revolução industrial, essa luta ocorria quase por instinto de sobrevivência. Visava à redução de jornadas de trabalho que alcançavam até 18 horas diárias, causando mortes e mutilações dos trabalhadores, que desmaiavam ou dormiam sobre as máquinas (CALVETE, 2006, p. 02).

Ressalta-se, então, as mortes por exaustão no trabalho ter sido algo bastante inerente aos vários modelos de produção, a expressão *Karoshi* foi alcunhada para se referir “[...] à morte súbita no trabalho, provocada pelo ritmo e intensidade, que decorrem da busca incessante do aumento da produtividade” (ANTUNES, 2015a, p. 50).

Este sobretrabalho fatal demonstra que “[...] o capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração de vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa condição” (MARX, 2013, p. 432).

Diante disto, um dos pioneiros a ser insurgir em prol de uma limitação da jornada de trabalho foi o sociólogo Robert Owen que introduziu a jornada diária de 10 horas e 30 minutos em sua fábrica em New Lanark/Reino Unido, como também proibiu a admissão de crianças menores de dez anos (HOBBSAWM, 2014).

Esse processo crescente de exploração da força de trabalho fez emergir a luta por direitos e por melhores condições de trabalho. A redução da jornada de trabalho é uma das medidas que conduzem à emancipação do trabalhador, pois a



diminuição do tempo de trabalho proporciona conseqüentemente o aumento do tempo livre e a maior possibilidade de desenvolvimento do ser humano; “a redução da jornada/tempo de trabalho é a precondição para uma vida emancipada” (ANTUNES, 2005, p. 50).

Marx demarcou que as mobilizações dos trabalhadores em face das exaustivas jornadas de trabalho no século XIX, tiveram as primeiras conquistas expressas nos anos de 1847 na Inglaterra<sup>4</sup> e em 1848 na França, ao obter leis que passam a estipular a jornada de 10 horas diárias de trabalho.

Ademais, um dos principais marcos mundiais da limitação da jornada de trabalho aconteceu no Congresso Geral dos Trabalhadores norte-americanos em 1866, surgia o movimento operário em prol da jornada de oito horas, no qual tinha a justificativa pela realização de três momentos de oito horas<sup>5</sup>: oito horas de trabalho, oito horas de repouso e oito para outras atividades (SÜSSEKIND, 1950).

A universalização da luta pela referência da jornada de 08 horas se consolidou com a assinatura do Tratado de Versalhes (1919), cujo documento internacional - além de fundar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) - recomendou a adoção da limitação da jornada diária de trabalho em 08 horas e a semanal em 48 horas de serviço para todos os países.

Finalmente, a luta pela jornada de oito horas foi incorporada pelo Congresso Operário Internacional de Genebra e a Internacional socialista, cujo ideário “[...] perdurou no mundo todo até o término da Primeira Guerra Mundial, com exceção do Uruguai que já em 1915 fixara a jornada laboral máxima em oito horas” (APOLINÁRIO, 2009, p. 04). Em síntese, esse acervo legislativo findou por receber a denominação de “Triplo Oito” e aliado à luta pelo direito ao descanso semanal foram as mais importantes conquistas internacionais para a regulamentação da jornada de trabalho.

Após limitar a carga horária em oito horas diárias e resguardar o trabalhador um dia de descanso após uma semana de trabalho, insurge um novo processo de permanente busca do capital pela maximização da exploração, que passa por capturar a porosidade do tempo de trabalho.

---

<sup>4</sup> Estas legislações inglesas são chamadas de “Lei das Fábricas” (*Factory Act*): “A nova lei fabril de 8 de junho de 1847 determinou que, a partir de 1º de julho de 1847, haveria uma redução preliminar da jornada de trabalho dos jovens (de 13 a 18 anos) e de todas as trabalhadoras para 11 horas, e que, em 1º maio de 1848, entraria em vigor a limitação definitiva em 10 horas” (MARX, 2013, p. 447).

É inerente a lógica capitalista o impulso irracional em se apropriar do trabalho na inteireza das 24 horas diárias. A total captura do tempo do trabalhador invade até os momentos de ociosidade durante a jornada, são momentos de breves desconexões de trabalho que são consideradas pelo patronato como um pecado capital por excelência, a isto denominou-se de porosidade do tempo de trabalho:

A passagem de uma operação para outra interrompe o fluxo de seu trabalho, formando, em certa medida, poros em sua jornada de trabalho. Tais poros se fecham assim que ele passa a executar continuamente uma única e mesma operação o dia inteiro, ou desaparecem à medida que diminuem as mudanças de sua operação (MARX, 2013, p. 516-517).

O recurso à porosidade pode ser considerado como uma espécie de contra-ataque, porque diante das primeiras lutas para regulamentação do tempo de trabalho, a saída encontrada pelos capitalistas foi a de intensificar a jornada sem haver o prolongamento das horas trabalhadas: mantém-se a mesma quantidade de trabalhadores e uma regular jornada, porém intensifica-se o ritmo de trabalho pela redução dos poros, dos tempos mortos.

Logo, a porosidade está diretamente relacionada à noção de densidade da jornada de trabalho; numa linha de tempo quanto menos poros existir maior será a intensificação do grau de esforço do trabalhador.

Reduzir a porosidade no tempo de trabalho significa que cada minuto deverá ser inteiramente ocupado na atividade produtiva, não havendo margem para descanso ou recuperação física entre as operações. Marx (2013) dá como sinônimo a expressão de “tempo morto” porque nesta fração de tempo o trabalhador não dá sua vida ao capital, a fração da porosidade não produz valor em razão da inexistência de ganho da produtividade.

A propósito, Dal Rosso utiliza metaforicamente a redução da porosidade como “[...] um colchão para arrefecer o impacto da redução da jornada sobre a empresa” (1998, p. 264). Com isto, a captura da porosidade é uma estratégia do capital em ardilosamente garantir a exploração da força de trabalho através da intensificação das horas.

E mesmo diante das conquistas sociais pela regulamentação da redução da jornada, o Estado passou a interferir cada vez mais na normatização do número diário de horas de trabalho por intermédio das leis já citadas. Neste sentido, a

---

<sup>5</sup> O “triplo oito” estava expresso no slogan em inglês: “*eight hours to work, eight hours to play, eight shillings a day*”.

“regulação estatal se torna importante no que diz respeito à jornada de trabalho e às leis trabalhistas” (HARVEY, 2018, p. 121) e aponta como expressão do trabalho socialmente protegido para dar garantias mínimas que preservem o desgaste do indivíduo com o trabalho.

O que antes era remunerado e contabilizado como hora de trabalho, ou tempo à disposição do empregador, passa a ser cada vez mais intensificado e não pago, a exemplo da redução dos intervalos de descanso que já era alvo dos inspetores das fábricas inglesas:

Esses “pequenos furtos” que o capital realiza do tempo reservado às refeições e ao descanso do trabalhador também são designados pelos inspetores de fábrica como “*petty pilferings of minutes*”, pequenos surrupios de minutos, “*snatching a few minutes*”, furtadelas de alguns minutos ou, na linguagem técnica dos trabalhadores, “*nibbling and cribbling at meal times*” [roer e peneirar às refeições] (MARX, 2013, p. 403).

Os poros destinados às pausas ou leves reduções de ritmo de trabalho são encarados como tempo de lucro desperdiçado pelos capitalistas, o patronato tenta a todo custo surrupiar a inteireza dos minutos para o máximo de intensidade da jornada de trabalho.

Ressalta-se assim que a cada nova intenção do capitalismo em prolongar e/ou intensificar a jornada de trabalho, até mesmo em extinguir por completo a porosidade, implicará sempre em novas configurações no mundo do trabalho.

Para tanto, faz-se necessário uma reflexão e interpretação acerca da funcionalidade da jornada de trabalho na esfera da produção, no qual perpassa o debate da metamorfose da mercadoria e as transformações da forma-valor.

### **2.1.2 O amálgama da mais-valia e a jornada de trabalho.**

A presente discussão da jornada de trabalho tem relação estreita com a teoria valor-trabalho, cuja explicação contrapõe-se aos argumentos dado pelos economistas clássicos<sup>6</sup> que partem do conceito de valor como *trabalho comandado*,

---

<sup>6</sup> À luz da economia política clássica, os argumentos das horas necessárias da jornada do trabalhador partem de uma concepção meramente instrumental, Marx narra episódio ocorrido em 1833 na cidade de Manchester quando um economista inglês chamado Nassau William Senior acerca do estatuto do trabalho das 10 horas explica a necessidade da jornada de 12 horas: “Num panfleto minucioso, Senior afirma que, nas primeiras oito horas de jornada de trabalho, o trabalhador tem de produzir o valor equivalente a todos os meios de produção utilizados (o capital constante, nos termos de Marx). [...] Segundo ele, as três horas seguintes são usadas para reproduzir o valor da força de trabalho empregada (o capital variável), e apenas na última hora produz-se o lucro do capitalista (o mais-

ou seja, “[...] o valor da força de trabalho se mede por sua capacidade de comandar um valor maior do que nele (trabalho) está inserido: troca-se mais valor por menos valor” (TEIXEIRA, 2004, p. 44); esta explicação smithiana afirma que as trocas são naturais e seriam reguladas pela quantidade de trabalho que a mercadoria pudesse comprar, uma justificativa estabelecida meramente na esfera da circulação.

Em contrapartida, defende-se que a relação da produção da mais valia com a jornada de trabalho exige recuperar reflexões fundamentais sobre o processo de produção capitalista. Marx expressa que a “[...] produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor” (2013, p. 706), isto é, o valor é produzido e adicionado à mercadoria pelo tempo de trabalho socialmente necessário. Portanto, crucial entender que tempo de trabalho gasto na produção é a verdadeira substância criadora do valor, em virtude de que:

[...] a grandeza de valor de uma mercadoria permanece constante se permanece igualmente constante o tempo de trabalho requerido para sua produção. Mas este muda com cada mudança na força produtiva do trabalho (idem, p.163).

Logo, a força de trabalho submetida à exploração do capital é a mercadoria mais rentável no processo produtivo, pois o trabalhador labora um determinado número de horas para primeiro produzir valor que cubra os custos de sua subsistência e produzir num segundo momento a mais-valia para o capitalista distribuir como lucro e investir em novos meios de produção.

Para o comprador da força de trabalho, o mecanismo de criação de mais-valia nesta sua forma básica consiste em obrigar o trabalhador a realizar uma jornada de trabalho mais longa do que a necessária para criar o valor correspondente aos meios de vida que repõem a força de trabalho (GRESPLAN, 2012, p. 93)

Dito isto, o tempo de trabalho necessário nada mais é do que uma fração de natureza determinável para a autoconservação da força de trabalho, ou seja, existe uma outra fração que excede o trabalho socialmente necessário que é o trabalho não pago (mais-valia).

---

valor). Desse modo, uma jornada de trabalho de doze horas é absolutamente essencial para obter o lucro. Se a duração da jornada de trabalho fosse reduzida de doze para dez horas, todo o lucro desaparecería e a indústria pararia. A resposta de Marx é mordaz: “e o sr. professor chama isso de análise”. A “última hora do Senior” é o argumento econômico grosseiro, concebido unicamente para promover os interesses dos industriais” (HARVEY, 2013, p.133). Pela leitura acima tão mecanicista, apenas a derradeira décima segunda hora de trabalho haveria a obtenção da mais-valia.

A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais (MARX, 2013, p. 707-708).

Assim, a composição da jornada de trabalho abrange uma grandeza de natureza variável denominada tempo de trabalho excedente. A fórmula da jornada de trabalho equivale ao somatório do trabalho necessário e o mais-trabalho; este último componente é responsável pelo nível de exploração e caso inexistisse ele ameaçaria a própria razão de ser do sistema capitalista. O tempo de trabalho excedente é a base de lucro do capitalista, “[...] ele gera mais-valor, que, para o capitalista, tem todo o charme de uma criação a partir do nada” (MARX, 2013, p. 374).

A jornada de trabalho é um fator determinante para a maximização da produção, a mais-valia é justamente o “coágulo de tempo de trabalho excedente” (MARX, 2013, p. 374). Tal valorização do valor acontece porque:

[...] o trabalhador adianta ao capitalista o valor de uso da força de trabalho; ele a entrega ao consumo do comprador antes de receber o pagamento de seu preço e, com isso, dá um crédito ao capitalista (MARX, 2013, p. 321).

Tem-se, com isto, que o máximo de lucro corresponde em grande parte ao prolongamento da jornada de trabalho, uma forma de racionalização do trabalho vivo; “[...] a luta pelo controle do tempo de trabalho está na origem do lucro, que é exatamente o que diz a teoria marxiana do mais-valor” (HARVEY, 2013, p. 133), o capital extrai a lucratividade a partir do tempo de trabalho excedente.

Para aumentar a extração de mais-valor é imperativo diminuir o tempo de trabalho necessário pois são elementos diametralmente opostos, porém estes convergem na mesma análise da fórmula da jornada de trabalho. Para Marx, o mais-valor está presente exatamente na parte da fração do tempo excedente sendo imperativo detalhar as duas formas derivadas para aumentar a mais-valia:

O mais-valor obtido pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valor absoluto; o mais-valor que, ao contrário, deriva da redução do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na proporção

entre as duas partes da jornada de trabalho chamo de mais-valor relativo (MARX, 2013, p. 485).

Por primeiro, a designação da mais-valia absoluta decorre da duração e prolongamento da jornada, “para além do ponto em que o operário tinha apenas produzido um equivalente do valor da sua força de trabalho, e a apropriação deste sobretrabalho pelo capital” (ANTUNES, 2013, p. 159); destaca-se a exacerbação da extensão da mais-valia absoluta durante a primeira revolução industrial que atingiu “[...] o limite máximo conhecido na história humana, 4000 horas por ano” (DAL ROSSO, 1998, p. 263).

Em sequência, a mais-valia relativa “[...] diz respeito à intensificação da mecanização da produção (industrial e agrícola) e, portanto, ao crescimento da produtividade que daí resulta” (MARX, 2013, p. 68); esta derivação é realizada pela automação, pelo grau de desenvolvimento dos meios de produção.

Diferente da mais-valia absoluta, a jornada de trabalho permanece a mesma na mais-valia relativa, porém o mais-valor aumenta em razão da redução do tempo de trabalho necessário pelo incremento de novas máquinas e aperfeiçoamento de processos tecnológicos; “a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais” (MARX, 2013, p. 707).

Em síntese, a racionalização da produção pelo aumento da mais-valia, seja relativa ou absoluta, influi na intensidade e ritmo de trabalho, pois:

Mais trabalho também é mais valor, assim como intensidade do trabalho significa produção de mais valor. É dessa forma que a intensidade integra a teoria do valor. As relações entre duração da jornada, produtividade e intensidade do trabalho em suas variações simultâneas ou individuais são fundamentais para o entendimento conjunto do mais-valor absoluto e relativo (DAL ROSSO, 2013a, p.48).

Nesse processo de acumulação ampliada, urge apreender as particularidades da exploração da força de trabalho nos países periféricos no qual a composição da jornada é um dos mecanismos essenciais para uma captura acentuada da mais-valia.

O modo particular acima assinalado apresenta um “terceiro procedimento” (MARINI, 2017, p. 333) - um “modo específico de aumentar o tempo de trabalho excedente” (idem, p.333) - que é a mais-valia extraordinária. Esta vertente não ocorre em todos os casos de acumulação, em razão de ser um meio excepcional que alguns capitalistas – diferenciando-se dos demais em seu setor produtivo –

conseguem ampliar sua margem de exploração do trabalho, logrando um grau de produtividade superior em relação as condições médias existentes no mercado (ibidem).

Trata-se, então, de “superlucro” (AMARAL; CARCANHOLO, 2009, p. 218), uma taxa mais elevada de mais-valia relativa em comparação à taxa usual, geralmente alcançada por uma inovação tecnológica obtida por apenas parte de um capitalista sozinho fazendo concorrência aos demais.

A exemplo do Brasil<sup>7</sup>, os capitalistas dos países dependentes acabam por extrair a mais-valia extraordinária através de expedientes que intensificam de modo maior a parte não remunerada da jornada dos trabalhadores, este modo *sui generis* de desenvolvimento capitalista dá-se o nome de superexploração da força de trabalho, que “[...] não é o mesmo da mais-valia absoluta, uma vez que inclui também o aumento da intensidade do trabalho através do qual se define a mais-valia relativa” (LIRA, 2019, p. 909).

Este cenário redundava “[...] no fato de que a força de trabalho se remunera abaixo de seu valor real” (MARINI, 2017, p. 350), melhor explicando, no pagamento de salário mais baixo do que seu valor usual<sup>8</sup>, como também no aumento da intensidade do trabalho e prolongação da jornada de trabalho, ou seja, diminui-se o

---

<sup>7</sup> Ao ser realizada uma investigação *in loco* em território nacional sobre a perversidade da jornada de trabalho nos casos de superexploração da força de trabalho nos países de capitalismo periférico, observa-se o seguinte fato: “[...] Em pesquisa empírica que realizamos no Nordeste do Brasil, em Pernambuco, numa área onde predomina a indústria de confecções, especificamente a do vestuário, pudemos observar, com clareza, a realização desta superexploração. Embora empregada e com renda do trabalho, a população vive em condições de pobreza, em decorrência das baixas remunerações e da inexistência de infraestrutura e serviços sociais públicos. Isso a obriga a adquiri-los no mercado, subtraindo do seu salário os recursos destinados a atender às suas necessidades básicas de subsistência. Para compensar, os trabalhadores na região têm jornadas de trabalho de 14 horas diárias, o seu trabalho é por peça e em domicílio” (MOTA, 2013, p. 86).

<sup>8</sup> O termo usual refere-se ao “[...] valor diário da força de trabalho que é determinado pelo valor dos meios de vida necessários para assegurar a subsistência e a reprodução do seu possuidor” (OSORIO, 2009, p. 178). Tipifica-se, então, salário abaixo do usual aquele que provoca “[...] um processo de trabalho superdesgastante (seja pelo prolongamento da jornada de trabalho, seja pela intensificação do trabalho), que encurta o tempo de vida útil total e de vida total, constituiu um caso o qual o capital está se apropriando hoje dos anos futuros de trabalho e de vida” (idem, p. 177). A diminuição da expectativa de vida do trabalhador em razão do aumento e/ou intensificação da jornada foi, primeiramente, mediada por Marx, quando incorporou a fala de um operário a um capitalista: “A utilização de minha força de trabalho e o roubo dessa força são coisas completamente distintas. Se o período médio que um trabalhador médio pode viver executando uma quantidade razoável de trabalho é de 30 anos, o valor de minha força de trabalho, que me pagas diariamente, é de  $1/365 \times 30$ , ou  $1/10.950$  de seu valor total. Mas se a consumes em 10 anos, pagas-me diariamente  $1/10.950$  em vez de  $1/3.650$  de seu valor total; portanto, apenas  $1/3$  de seu valor diário, e me furtas, assim, diariamente,  $2/3$  do valor de minha mercadoria. **Pagas-me pela força de trabalho de um dia, mas consumes a de 3 dias. Isso fere nosso contrato e a lei da troca de mercadorias.** Exijo, portanto, uma jornada de trabalho de duração normal, e a exijo sem nenhum apelo a teu coração, pois em assuntos de dinheiro cessa a benevolência” (2013, p. 393, grifo nosso).

tempo socialmente necessário e amplia-se o mais-valor pelo trabalho não pago, tornando a relação de trabalho cada vez mais precarizada.

O conceito de superexploração não é idêntico ao de mais-valia absoluta, já que inclui também uma modalidade de produção de mais-valia relativa — a que corresponde ao aumento da intensidade do trabalho. Por outra parte, a conversão do fundo de salário em fundo de acumulação de capital não representa rigorosamente uma forma de produção de mais-valia absoluta, **posto que afeta simultaneamente os dois tempos de trabalho no interior da jornada de trabalho, e não somente o tempo de trabalho excedente**, como ocorre com a mais-valia absoluta (idem, p. 350, grifo nosso).

O entendimento da mais-valia extraordinária explicita-se na busca de estender e intensificar cada vez mais a jornada de trabalho, que por sua vez é uma das expressões da superexploração<sup>9</sup> da força de trabalho pois “[...] oferece a possibilidade de aumentar o tempo de trabalho excedente e a intensidade do trabalho, alterando ou não a jornada de trabalho, o que faz elevar a mais-valia” (LIRA, 2019, p. 908); esta categoria é bastante típica nos países periféricos da América Latina, mas esta tendência tem se espalhado de forma conjuntural para o mundo inteiro.

Com isto, a mais-valia extraordinária/superexploração adquirida pela intensificação exacerbada da jornada de trabalho abrevia a expectativa de vida da classe trabalhadora.

Se a mais-valia absoluta se obtém por meio da extensão da jornada ou intensificação do trabalho (como mecanismo de extensão dela no mesmo tempo, fechando os poros da jornada de trabalho), a superexploração só se verifica na medida em que essa extensão e intensificação se deem de forma regular ou exacerbada, de modo a violar as condições de reprodução da força de trabalho (FERREIRA, 2018, p. 227).

Portanto, a jornada de trabalho é chave funcional na composição orgânica do capital, em destaque no seu aspecto da intensidade que é um componente organizativo da teoria do valor; o grau de intensidade da jornada de trabalho e a produção da mais-valia são fatores igualmente proporcionais.

---

<sup>9</sup> A superexploração é uma chave explicativa da teoria marxista da dependência (TMD) formulada na década de 1960, trata-se de um mecanismo estrutural e conceitual das economias dependentes, um desenvolvimento desigual e combinado onde “uma economia estaria condicionada pelo desenvolvimento e expansão de outra à qual está subordinada, o que expressaria no fato de a economia dominante poder expandir-se autossustentadamente, enquanto a dependente só o faria como reflexo dessa expansão” (CARCANHOLO, 2013, p. 193). Conforme Marini, uma das formas de superexploração do trabalho seria a elevação da jornada de trabalho sem a compensação salarial (2017, p. 334).



Por tal condição, as formas de produzir mercadorias são indutoras do controle do tempo de trabalho, a unidade entre a produção e reprodução é dialogada sob o comando da jornada de trabalho.

Em síntese, as primeiras regulamentações sobre o tempo de trabalho foram fruto da intensa luta de classe para redução da jornada, a limitação normativa de oito horas diárias fixou um marco civilizatório que por sua vez se tornou internacionalmente respeitado a partir de 1919 quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou sua primeira convenção sobre o tema “duração do trabalho na Indústria”, este documento estipulava a jornada de trabalho em 08 horas por dia e 48 horas por semana (totalizando 06 dias consecutivos de trabalho); tal norma internacional foi ratificada inicialmente por 52 países<sup>10</sup>.

Eis a importância da compreensão da relação da mais-valia e a jornada, em virtude da mais-valia ser justamente a parte da jornada do tempo de trabalho não pago e embolsado pelo capitalista, a garantia de limites à jornada corresponde impor limites também na fonte criadora de mais-valor.

E apesar do Triplo Oito ter sido determinante para minimizar os efeitos da exploração da força de trabalho, o capitalismo engendrou novas formulações para intensificar a jornada, seja a partir da redução da porosidade, seja também na adoção de novos métodos de trabalho, a exemplo do Fordismo.

## **2.2 A dinâmica fordista-keynesiana na padronização da jornada do trabalho.**

A plena regulamentação da jornada de trabalho ocorreu como parte do arcabouço legal construído no período pós-guerra (1914-1918), no sentido de limitar o poder - até então totalmente discricionário – da exploração do tempo de trabalho; acrescenta-se também o papel das lutas operárias que fizeram pressionar o avanço da legislação.

De fato, a luta pela redução da jornada de trabalho ocorre como parte de uma estrutura maior de regulação do trabalho em geral, aliás, não só o tempo mas também a normatização das formas de contratação e assalariamento são resultados

---

<sup>10</sup> Informação disponível em: <<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>>. Acesso em: 25 nov. 2019.

da seguinte confluência: a emergência do keynesianismo e a adesão do modelo fordista de produção.

Para tanto, a acumulação rígida da produção necessitava de um capitalismo regulador e disciplinador do trabalho. Por razões de ordem econômica e política, o Estado liberal assume um caráter social passando a intervir na relação capital x trabalho<sup>11</sup> e no modo de produção para assegurar a realização da mais-valia.

Nesse contexto, o papel do Estado funciona como freio aos desdobramentos da crise capitalista que é um processo intrínseco ao próprio sistema, cujas crises somente deixarão de acontecer quando o capitalismo deixar de existir<sup>12</sup>; “o capitalismo, recorrentemente, entra em crise porque cresceu, e voltará a crescer porque entrou em crise” (CARCANHOLO, 2010, p. 01).

Com isto, a organização dos modos de produção são funcionais às crises, cada padrão visa atender a um processo específico de acumulação capitalista pois as respostas para solucionar uma crise repercutem depois em novas crises. Em 1929, a crise de superprodução provocou uma reorganização nos processos de trabalho - o que foi nomeado de acumulação rígida.

[...] a partir da década de 1930, para enfrentar a dinâmica cíclica da economia capitalista, surgem instrumentos de política econômica. O keynesianismo significará maior intervenção do Estado na economia de mercado através de políticas anticíclicas (ALVES, 2007, p. 145)

Esta hipertrofia do Estado em exercer função diretamente econômica (um administrador dos ciclos de crise) com orientação keynesiana, abrange ainda uma série de modificações no mundo do trabalho tendo como base o sistema taylorista/fordista, em razão do sistema capitalista concorrencial ter prestigiado a produção em massa e acúmulo de capital industrial, de modo a complexificar o comando da produção.

---

<sup>11</sup> A existência do Estado apenas corrobora a impossibilidade conciliação de classes, este tripé é um núcleo constitutivo da dominação e exploração da classe trabalhadora. Apreende-se o papel do Estado na sociedade capitalista como “[...] a expressão e o resultado dos antagonismos inconciliáveis de classe (a luta pela posse de território, matérias primas, meios de produção, etc.), que não podendo ser resolvidos senão em base à força, impõem a necessidade de um poder estatal, produto político da supremacia histórica de uma classe sobre a outra e, ao mesmo tempo, meio através do qual esta mesma classe que detém o poder passa a exercer a sua dominação” (CHAGAS, 2011, p. 67).

<sup>12</sup> Esta inerência concerne na qualidade cíclica das crises, refere-se aos ciclos de crescimento – expansão (*boom*) – recessão do capitalismo; “dessa forma, as medidas saneadoras das crises são protelatórias, resultando em novos períodos de crise – as chamadas crises cíclicas. O exemplo histórico mais conhecido é a “grande depressão” que foi a crise entre os anos de 1929 a 1933 e resultou na adoção do modelo fordista de produção como forma de expansão da acumulação do

A solução adotada funcionou no lapso de tempo que fora chamado de “longa onda expansiva” (MANDEL, 1990), compreendido no intervalo entre o pós-segunda guerra e o final da década de 1960; em razão da grande prosperidade de produção e acumulação ficou conhecido como *Golden Age of Capitalism*, 30 anos gloriosos do capitalismo. Neste período, a acumulação capitalista se expandiu devido ao seguinte processo de cientificação do trabalho:

[...] o capital, ao abrir novas frentes de acumulação ao final do século XIX e início do século XX, defronta-se com a re colocação dos limites representados por sua dependência frente à habilidade do trabalho vivo, e na busca de superação destes limites, encontrou o taylorismo/fordismo. Trata-se da necessidade imperiosa do aumento de produção que, através de tentativas sucessivas, vai conformando a linha de montagem (MORAES NETO, 1989, p. 60).

Nesta direção, o norte-americano Frederick Taylor idealizou estudos voltados a gerência científica, no qual aplica “[...] os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1987, p. 82); o taylorismo era um método de administração que não só vigiava a presença física do operário<sup>13</sup>, mas também o seu ritmo e a forma como executava as tarefas, ou seja, o gerenciamento cronométrico do tempo de trabalho.

Taylor arquitetou o tempo e o movimento do trabalhador como alvos de racionalização, de modo a encontrar o mínimo necessário para realização das tarefas, na intenção de aproximar “o tempo de trabalho real ao tempo de trabalho contratado” (DAL ROSSO, 2008, p. 62). Para tanto, o dia da força de trabalho pode ser definido como “um ótimo dia de trabalho” quando se produz o maior excedente possível em um menor lapso de tempo, cujo padrão otimizador seria determinado por um *marca-passo sistemático* (idem, p. 91).

A orientação taylorista para o controle sobre o tempo de trabalho era fundamentada em três princípios (BRAVERMAN, 1987, p. 103-109): a) especialização extrema a cada movimento executado pelo trabalhador; b) separação das atividades de concepção e execução, incumbindo exclusivamente à gerência o

---

capital, juntamente com a ajuda do Estado orientada pela forte influência keynesiana” (PANIAGO, 2012, p. 62).

<sup>13</sup> O modelo taylorista não abandonou a ideia de um “despotismo fabril”, o uso de uniformes pelos empregados e poder de vigilância/punição dado aos patrões é uma espécie de organização militar do trabalho. A expressão “operário” vem da noção de ser uma pessoa que opera a máquina e isto só seria possível através de muita disciplina e ordem empresarial. Assim as unidades fabris adotaram

conhecimento do processo de trabalho e a respectiva distribuição de tarefas; c) monopólio do conhecimento dado tão somente à equipe de gerência, eliminando qualquer ato de criatividade do trabalho, todos afazeres eram previamente planejados e calculados.

Nesse processo de trabalho destaca-se a distribuição das tarefas de trabalho através da subdivisão extrema de “[...] diferentes atividades em tarefas tão simples quanto esboços de gestos, passando então a medir a duração de cada movimento com um cronômetro” (PINTO, 2013, p.26), buscava-se um modo gerencial de tempo de trabalho por meio da separação de funções da administração e a produção.

Infere-se que a problemática de maior relevo é o banimento da atividade intelectual do operário, tornando a “desumanização do processo de trabalho, na qual os trabalhadores ficam reduzidos quase que ao nível de trabalho em sua forma animal” (BRAVERMAN, 1987, p. 104). Sobre esta captura do saber-fazer operário:

A expressão "consciência do objetivo" pode parecer menos espirituosa a quem recordar a frase de Taylor sobre o *"gorila amestrado"*. Com efeito, Taylor expressa com brutal cinismo o objetivo da sociedade americana: desenvolver em seu grau máximo, no trabalhador, os comportamentos maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica do trabalho profissional qualificado, que exigia um certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal (GRAMSCI, 2007, p. 266).

Esta separação mecânica da subjetividade do trabalhador serviu ao mesmo tempo para um controle coercitivo sobre o tempo do trabalho para prolongamento da jornada, o homem ficou à mercê do maquinário como se inexistisse barreiras físicas e morais para a duração temporal do trabalho, em exame à curva da jornada de trabalho durante as revoluções industriais nota-se que o “[...] número médio de horas de trabalho por ano subiu das 2,5 mil horas nos períodos pré-industriais para 3 mil a 3,5 mil horas durante as revoluções industriais” (DAL ROSSO, 2006, p. 31).

Na fase ainda concorrencial da dinâmica capitalista, com vistas ao aumento da produtividade, surge o fordismo como “amplificação e consolidação do taylorismo, levando o controle social para fora dos limites da fábrica, o que foi essencial para garantir a hegemonia da administração científica do trabalho” (DRUCK, 1999, p. 48). Assim, o sistema taylorista é ampliado pelo fordismo em razão do maior espectro de controle de tempo e movimento do trabalho a partir de uma linha de montagem:

---

[...] técnicas militares, já conhecidas para comandar, dirigir e subordinar grandes agrupamentos de pessoas reunidas para o cumprimento de uma missão comum” (CASAGRANDE, 2019, s.p.).

O fordismo caracteriza o que poderíamos chamar de *socialização da proposta de Taylor*, pois, enquanto este procurava administrar a forma de execução de cada trabalho individual, o fordismo realiza isso de forma coletiva, ou seja, a administração pelo capital da forma de execução das tarefas individuais se dá de uma forma coletiva, pela via da esteira (MORAES NETO, 1989, p. 36)

Isto significa que o taylorismo aliado a lógica requer um trabalho especializado, fragmentado, não qualificado, rotineiro, intenso e hierarquizado (PINTO, 2013).

O Fordismo assume também a aliança com o Keynesianismo no modelo de regulação<sup>14</sup> socioeconômica, em virtude de estar aliado ao Estado de “Bem-Estar Social” (*Welfare State*)<sup>15</sup> combinando ganhos materiais ao trabalhador (através de política salarial e direitos sociais) e consumo em massa em favor dos interesses do capital<sup>16</sup>; o fordismo ofereceu “[...] a ilusão de que era possível o sistema capitalista ser efetivo, duradouro, controlado e regulado com base num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado” (SILVA, 2010, p. 35).

Ergueu-se uma simbiose entre o fordismo e as ideias keynesianas para promover as condições necessárias de desenvolvimento da produção capitalista daquela época; enquanto o fordismo propiciava um modo de organização da produção, o Estado assumia o processo de regulação da relação capital e trabalho.

A base da automação fordista era quem ditava a cadência e o tempo do trabalho por meio das linhas montagens, o objetivo era diminuir cada vez a porosidade das jornadas de trabalho. O mecanismo estratégico para suprimir as porosidades da jornada era a organização das tarefas de trabalho em linhas de montagens e com uso de esteiras, com isto “[...] eliminou os tempos mortos, fazendo com que os trabalhadores não precisassem andar dentro da fábrica, devido à implantação das esteiras que transportariam as peças” (CALVETE, 2006, p. 81).

---

<sup>14</sup> “Por modo de regulação, entendemos como o complexo social formado pelas instituições com responsabilidade direta pela reprodução mais ou menos coerente dos conflitos inerentes às relações sociais de produção capitalista. [...] A eficácia de um modo de regulação (sua hegemonia) pode ser medida por sua capacidade de reproduzir os conflitos trabalhistas por meio da construção do consentimento entre as classes sociais subalternas, isto é, sem a necessidade do uso da força repressiva do aparato estatal” (BRAGA, 2012, p. 22).

<sup>15</sup> O uso de aspas se justifica pelo sofisma de atribuir ao Estado uma ilusão de estar evoluindo a um Estado Socialista, o termo social tem um apelo retórico pois “[...] mesmo no auge de sua expansão ampla no capitalismo central, entre os anos 1950-1980, ou no capitalismo periférico e dependente em sua versão restrita, entre os anos 1970-2000, o Estado Social capitalista jamais conseguiu (e nunca teve a intencionalidade) assegurar o bem-estar ou o bem comum” (BOSCHETTI, 2018, p. 132).

Se a “racionalização” taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série (do objeto de trabalho, portanto) que impõe ao trabalhador (sujeito do trabalho) a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro de limites cada vez mais estreitos de tempo, a “melhor maneira” de trabalhar (PINTO, 2013, p. 38).

Ademais, evidencia-se que o tempo destinado ao descanso e à desconexão livre do trabalho também é capturado pela lógica fordista, a classe trabalhadora aliena seu tempo ao trabalho quando produz mercadoria como também quando as consome.

O fordismo regula intensamente a vida pessoal<sup>17</sup> de seus empregados, ao oferecer um salário de cinco dólares pela jornada diária de oito horas impunha em contrapartida uma vida regrada de moralismos para que este trabalhador não cometesse excessos e não desperdiçasse suas energias fora da fábrica (GRAMSCI, 2007); com isto se tornava viável a implantação do “modelo T” (organização vertical) traduzida na produção de carros no menor tempo e na maior quantidade possível.

Por outro lado, o fordismo também tinha uma cooptação cultural e forjava um trabalhador padronizado para atender aos interesses do capital. Este controle ideológico do Estado ao tempo social do trabalhador foi alcunhado - por Gramsci - de americanismo e intencionava regular as condições mais íntimas dos operários, somado a outros meios coercitivos e persuasivos:

Na América, a racionalização do trabalho e o proibicionismo estão indubitavelmente ligados: as investigações dos industriais sobre a vida íntima dos operários, os serviços de inspeção criados por algumas empresas para controlar a “moralidade” dos operários são necessidades do novo método de trabalho (GRAMSCI, 2007, p. 266).

A inexistência do saber-fazer operário era também articulada no taylorismo, inspirando o fordismo a trazer igualmente como marca peculiar um modelo de trabalhador não pensante, que diminuísse o poder de decisão sobre o trabalho de modo a reduzi-lo em movimentos mecanizados nas atividades laborais; este modelo

---

<sup>16</sup> Sobretudo, o fordismo versava uma política estatal desenvolvimentista, “[...] foi necessário o *New Deal* de Roosevelt para salvar o capitalismo – fazendo, através da intervenção do Estado, o que Ford tentara fazer sozinho” (HARVEY, 2012, p. 122).

<sup>17</sup> Esta subjetividade proletária foi equiparada com [...] o fascismo (italiano ou alemão) que era, em última instância, uma variante totalitária do fordismo. Não é por acaso que o próprio Henry Ford, através de seu livro *O judeu internacional* foi um dos inspiradores do discurso nazista (BRAGA, 2012, p.12).

organizativo reduz os espaços ociosos da produção (porosidades) e intensifica o ritmo de trabalho.

Prevalece no fordismo-taylorismo um trabalhador desqualificado, que desenvolve uma função mecânica, extenuante e pouco criativa. O ato de pensar estaria reservado para a função de especialista, que planeja para o conjunto dos trabalhadores dentro do sistema da fábrica. Ocorre à separação entre concepção e execução do trabalho, ao afastar quem pensa (gerência) de quem executa (o operário em massa).

Com isso, o avanço da automação ocorrido nas indústrias que utilizavam o modo de organização da produção fordista atentava uma subsunção real do trabalho em relação ao capital<sup>18</sup>, melhor dizendo, o trabalhador tinha seu tempo de produção comandado pelo ritmo da máquina, este incremento na produção invertia as formas de controle a ponto de coisificar o trabalhador e personificar a máquina.

Ocorre a subsunção real do trabalho ao capitalismo, o trabalho fica submetido inteiramente às exigências da produção de mais-valia relativa. O controle objetiva-se pela condição técnica do trabalho; o trabalhador torna-se um objeto de extração de mais trabalho através do uso intensivo de maquinaria pela redução da jornada de trabalho. A introdução da maquinaria como instrumento de trabalho permite a diminuição dos “poros” da produção [...] esse é o fundamento que explica a radical transformação no modo capitalista de produzir no final do século XVIII (SOUZA, 2017, p. 29).

Este modo de expropriação do tempo de vida do trabalhador ainda dava pequenas margens para concessão de tempo livre, todavia, o capitalismo engendrava formas de transformá-lo também em lucro. A produção em série e em larga escala que fundamentou o fordismo atendia principalmente uma necessidade econômica do capital, era interessante manter uma política de Estado<sup>19</sup> para conceder tempos livres do trabalho a fim de fomentar o consumo individual e familiar das mercadorias.

[...] durante toda a época do fordismo, os trabalhadores conseguiram manter a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de ócio. Inclusive, na época do Estado de bem-estar-social e de suas imitações em todo o mundo, os trabalhadores obtiveram o direito de desfrutar de férias durante algumas semanas do ano (CANTOR, 2019, p. 46-47).

<sup>18</sup> “A subsunção real do trabalho ao capital se desenvolve em todas as formas que produzem mais-valia relativa, diferente da absoluta” (MARX, 1978, p. 66).

<sup>19</sup> As políticas sociais, inclusive as políticas de assistência social, “[...] refletem as necessidades da classe trabalhadora, segundo os interesses das classes dominantes” (REIS, 2016, p. 124).

Em suma, no fordismo existia um controle rígido do tempo de trabalho por meio físico ostensivo, ou seja, dentro fisicamente no espaço fabril e gerenciado por um rigoroso horário de controle de ponto. Esta padronização da jornada de trabalho ficou evidente no período taylorista/fordista em razão da:

[...] fixação rígida da jornada de trabalho, com seu tempo de duração e de horário de começo e fim, diário e semanal, além da jornada de tempo integral, foi funcional aos empresários. Esse foi o meio de formar na classe trabalhadora uma habituação própria do trabalho no interior da fábrica. Essa máxima, que valeu no início da revolução industrial, continuou valendo no início desse estágio do desenvolvimento – o fordismo. A nova forma de organização do processo de produção, com enorme intensificação do processo de trabalho e completa separação entre concepção e execução, foi rejeitada pelos trabalhadores. [...] Também nessa etapa, os horários fixos e de tempo integral foram funcionais para facilitar o controle dos tempos dos trabalhadores por parte dos capitalistas (CALVETE, 2006, p. 82).

Apesar deste excessivo controle do trabalho, foi nesse contexto que se consolidou um patamar de regulação do trabalho, surgindo inclusive à plena regulamentação da jornada como expressão do trabalho protegido, visando impor limites à acumulação capitalista.

Destaca-se também, neste período, um ciclo expansivo de lucratividade nos países centrais, sob o domínio fordista-keynesiano ocorreu um processo de legitimidade do trabalho regulado agregado a “um círculo virtuoso entre o sistema de relações de trabalho e a norma social de consumo, o que ajudou a retroalimentar o desenvolvimento social e econômico de diversas nações” (KREIN, 2007, p. 277).

Posteriormente, em meados da década de 1970, o compromisso do pacto fordista-keynesiano<sup>20</sup> se tornou insustentável em virtude da crise no padrão da demanda/produção ocasionando estagflação (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços) nos países centrais, não sendo mais possível conter as contradições inerentes ao capitalismo (ALVES, 2018).

Diante da crise estrutural do capital (MÉSZÁROS, 2002), a classe dominante e detentora dos meios de produção, buscou mecanismos para flexibilizar e desregular a jornada de trabalho, cujas alterações legislativas são parte da transformação societária a ser estudada no tópico a seguir.

Evidencia-se então que a necessidade de ajustar o modelo de produção e circulação de mercadorias foi uma estratégia do capital em superar a crise estrutural

---

<sup>20</sup> O compromisso fordista (1946 a 1973) implicava na “[...] renúncia, por parte do proletariado, de sua aventura histórica – seu projeto radical e revolucionário de transformação societária – em prol do



que a partir de então se iniciava, tal processo – parafraseando Harvey (2012), inaugura a “acumulação flexível”<sup>21</sup> cujo regime impactou diretamente a jornada de trabalho.

### 2.3 A crise estrutural do capital e a flexibilização da jornada de trabalho.

No início da década de 1970, instaura-se uma crise estrutural do capital, assumindo uma complexidade até então nunca existente. Diferente do que aconteceu na crise cíclica de 1929 - uma crise de superprodução - as expressões da crise que se instala tem seus fundamentos nos padrões de lucratividade<sup>22</sup>, a rentabilidade do capital foi desacelerada por causa da queda no crescimento da produção e no aumento dos custos (valor dos salários e nas matérias primas, a exemplo do petróleo<sup>23</sup>).

Esta crise, sem precedentes históricos, explicita-se na esfera da circulação quando ocorre uma interrupção na fórmula de transformar capital-mercadoria em capital-dinheiro e, via de consequência, não se concretiza o D' que significa dinheiro acrescido (dinheiro + mais-valia). Esta ocorrência é justamente uma quebra na espiral do capital como valor em movimento, não é ao acaso que a etimologia da palavra crise vem da origem grega *krinein*, no qual significa rompimento, ou seja, a crise capitalista é a oferta da demanda não realizada (ARAÚJO, 2014, p. 108).

---

estabelecimento de um conjunto de direitos sociais responsáveis por garantir estabilidade e condições mínimas para a reprodução de vida” (FERNANDES, 2019, p. 27).

<sup>21</sup> “A *acumulação flexível*, como vou chama-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas” (HARVEY, 2012, p. 141, grifos do autor).

<sup>22</sup> Para Alves (2018, p. 15), o período de 1973 a 1975 é tipificado como crise de lucratividade, porém em épocas posteriores ocorrem novos ciclos de crises mas não em decorrência do mesmo motivo; cita-se a seguir as últimas crises mais intensas no que foi chamado de “trinta anos perversos” (1980-2010): México (1994), Sudeste Asiático (1997), Rússia/Brasil/Argentina (1998/1999), Nasdaq (2001) e Estados Unidos (2008). Esta última crise ocorreu inicialmente no setor imobiliário (em território norte-americano e contagiou o mercado financeiro mundial, deflagrando uma grande recessão global.

<sup>23</sup> Um dos gatilhos desta crise foi o aumento nos preços do petróleo fazendo cair a taxa de lucratividade; “[...] em protesto pelo apoio prestado pelos Estados Unidos a Israel durante a Guerra do Yom Kippur, os países árabes organizados na OPEP aumentaram o preço do petróleo em mais de

A partir desse contexto, emergiram as estratégias do capital monopolista - já em sua fase imperialista - para impor a sua lei do valor, havendo um deslocamento na esfera produtiva para a esfera financeira, assumindo um novo regime de acumulação que afeta o sistema de proteção social dos trabalhadores.

A partir da crise dos anos 70, a regulação do tempo de trabalho é submetida a um processo de questionamento, passando a ser considerada como rígida e uma das responsáveis pelos problemas emergentes na economia e no mercado de trabalho de diversas nações (KREIN, 2007, p. 209).

Esta nova mobilidade de capitais tinha como objetivo: “[...] a diminuição de custos, a otimização dos recursos de capital e o aumento da flexibilidade produtiva para melhor acompanhar as constantes flutuações da demanda” (CALVETE, 2006, p. 75).

Para tanto, as principais transformações vão ocorrer especialmente na mudança do regime de acumulação fordista para a acumulação flexível, como também em um reajustamento social e político (HARVEY, 2012); este novo sistema sociometabólico atinge “a erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado, herdeiro da era taylorista e fordista” (MÉSZÁROS, 2011, p. 13). A partir de então, o capitalismo aperfeiçoa o modelo rígido fordista para o modelo toyotista de produção, este novo *modus operandi* é a engenharia chamada de reestruturação produtiva.

Soma-se ainda o neoliberalismo como protagonista frente à tentativa de restaurar o capital, por meio de três processos combinados: a flexibilização (da produção, das relações de trabalho), da desregulamentação (das relações comerciais e dos circuitos financeiros) e da privatização (do patrimônio estatal), tripé<sup>24</sup> explanado por Netto (2012, p. 417).

Nesta linha de raciocínio, considera-se o toyotismo como o modo de organização da produção agregado ao contexto político-econômico do neoliberalismo:

---

400%, em março de 1974 os preços nominais tinham subido de 3 para 12 dólares por barril” (ALVES, 2018, p. 121).

<sup>24</sup> Este tripé da política neoliberal foi elaborado conforme os postulados do Consenso de Washington (1989) que “[...] se compõe de dez regras básicas formuladas por economistas de instituições financeiras situadas em Washington D.C., como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e o Departamento do Tesouro dos Estados Unidos, [...] para promover o “ajustamento macroeconômico” dos países em desenvolvimento que passavam por dificuldades. As dez regras básicas do Consenso de Washington são disciplina fiscal, redução dos gastos públicos, reforma tributária, juros de mercado, câmbio de mercado, abertura comercial, investimento estrangeiro direto,

O toyotismo não pode ser reduzido às meras condições históricas de sua gênese. Ele tornou-se adequado, sob a mundialização do capital, não apenas à nova base técnica do capitalismo, com a presença de novas tecnologias microeletrônicas na produção (o que exige um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto, uma nova subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital), mas à nova estrutura da concorrência capitalista no cenário de crise de superprodução (ALVES, 2007, p. 160).

O toyotismo surge então como modelo de produção flexível, forjado na indústria automobilística japonesa que desafiou a hegemonia americana e foi idealizado para operar em tempos difíceis diante do mercado em baixo crescimento econômico.

A intencionalidade do toyotismo é um sistema de organização do trabalho polivalente, ou seja, elimina-se a função de trabalhadores profissionais especializados para torná-los especialistas em várias funções; acrescenta-se a produção flexível e menos hierárquica denominada *just-in-time* voltada e conduzida diretamente pela demanda.

Esta polivalência gerou um aumento na produtividade à medida em que se tornou um componente intensificador da jornada de trabalho, um só operário atua simultaneamente em várias máquinas, “[...] a diminuição da porosidade no trabalho é aqui maior do que no fordismo” (ANTUNES, 2015a, p. 47), em virtude do:

[...] controle de diversas máquinas ao mesmo tempo faz com que o trabalhador tenha todo o seu tempo de trabalho formal convertido em tempo de trabalho real. Ou seja, ele não mais dispõe daqueles tempos de descanso enquanto a máquina está operando bem e não necessita de seu apoio. Com a introdução da noção de um operário para diversas máquinas, o sistema toyotista eleva o grau de intensidade de seus operários. Os tempos de trabalho “morto” desaparecem dos horários de trabalho (DAL ROSSO, 2008, p. 67).

Logo, a supressão cada vez maior da porosidade é uma das principais formas encontrada pelos capitalistas em intensificar a jornada de trabalho. Esta lógica põe fim ao estágio fordista de produção implicando na mudança da distribuição da jornada de trabalho; se no fordismo o foco do patronato era o aumento na duração da jornada, passa-se no toyotismo para a estratégia de flexibilização na distribuição e intensidade da jornada.

Por isso, “o que o modelo fordista iniciou, o toyotismo tem levado às últimas consequências” (SANTOS, 2011, p.138), este comparativo permite entender que

---

com eliminação de restrições, privatização das estatais, desregulamentação (afrouxamento das leis econômicas e trabalhistas) e direito à propriedade intelectual” (ALVES, 2018, p. 69-70).

quando os capitalistas propagam uma necessidade de combater desperdícios no ambiente de trabalho, dizem respeito à racionalização do tempo do trabalho em busca de subtrair quaisquer espaços ociosos da produção.

No toyotismo, a produção passa, repita-se, a ser por demanda (*just- in-time*) através de estoques mínimos em sistema *kanban*, conseqüentemente, a jornada de trabalho ficou atrelada às demandas do mercado, o tempo de trabalho neste tipo de produção não comportou um padrão de rotina até então existente.

Esta mudança no modo de organização da produção influi diretamente na quantidade de horas extras do trabalhador que terá sua jornada flexibilizada de acordo com a demanda do mercado; as estimativas na década de 1990 era a de que “um operário da Toyota trabalhava aproximadamente 2.300 horas em média por ano, enquanto, na Bélgica (Ford-Genk, General Motors) trabalhava entre 1.550 e 1.650 horas por ano” (ANTUNES, 2015a, p. 47).

As informações acima mencionadas permitem verificar uma majoração na curva da jornada de trabalho<sup>25</sup> em desfavor da redução na carga horária conquistada com a luta operária em prol da regulamentação da jornada normal de trabalho, “[...] a secular tendência de redução da jornada de trabalho perde força. Por outro lado, as condições de trabalho agravam sua intensidade” (DAL ROSSO, 2006, p. 33).

Isto também repercute na quantidade ínfima de funcionários fixos na empresa com modelo toyotista, um número tão enxuto que a base teórica denominou o fenômeno como *downzing*, um aparato produtivo estruturado “[...] a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratados, dependendo das condições de mercado” (ANTUNES, 2015a, p. 47).

Pontua-se que atualmente existem formas combinadas dos modelos de produção, uma destas mesclas é a *walmartização* (BASSO, 2014) cujo nome advém de uma gestão inicialmente preconizada pela grande rede de supermercados Walmart. Esta cadeia de serviços combina a especialização de tarefas do taylorismo com os estoques mínimos do toyotismo, adicionando um novo componente que é a

---

<sup>25</sup> “Desde o final dos anos 1970 (e, no caso dos Estados Unidos, desde meados dos anos 1960), a jornada de trabalho parou de reduzir. [...] Essa tendência, que continuou a se manifestar na década de 1980, foi também se confirmando e se consolidando nos anos 1990. Três eixos foram – e são – cruciais para esse processo de consolidação em curso. O primeiro é a difusão do “Sistema Toyota”; o segundo, a difusão dos horários variáveis (flexíveis); o terceiro, a difusão de políticas neoliberais no mercado de trabalho” (BASSO, 2018, p. 113).

baixíssima redução salarial, além do retorno ao prolongamento das antigas jornadas de trabalho.

O taylorismo e o fordismo aproximam-se do que poderia ser pensado como *flexibilidade zero ou nula*, como rigidez total. O taylorismo por transferir, em primeiro lugar, para as mãos de engenheiros e planejadores as decisões sobre a maneira eficiente de realizar uma atividade, [...] o fordismo conferindo às máquinas e ao rodar das esteiras a determinação do ritmo de trabalho. O conceito de flexibilidade nula não se encaixa no toyotismo, pois ele se vale da flexibilidade de horários na forma de horas extras, quando necessárias para atender a demanda de consumidores e ao cumprimento de datas de entregas de produtos. [...] A flexibilidade zero estava presente nos primórdios da revolução industrial, quando os trabalhadores detinham mínimo de controle e mínimo direitos sobre horário e tempos de trabalho (DAL ROSSO, 2017, p. 116-117).

Em síntese, esta flexibilização contribuiu significativamente para a precarização da jornada destes trabalhadores e desregulamentação no mundo do trabalho, pois, elas incidem diretamente em novas formas de compensação da jornada e no surgimento de tempos atípicos<sup>26</sup> de trabalho.

Os tempos atípicos de trabalho são traços peculiares da acumulação flexível, tais jornadas despadronizadas corresponde uma irregularidade de horário e servem tão somente para atender a demanda do mercado, a exemplo: trabalho em regime de tempo parcial, turnos de revezamento, utilização de bancos de horas, habitualidade de trabalho em horas extras.

A despadronização “[...] passa a significar ser ágil em relação à demanda do capital, estar aberto às mudanças no curto prazo, assumir riscos continuamente e depender cada vez menos de leis” (CARDOSO, 2013, p. 355). A atipicidade foi igualmente utilizada como parâmetro para estruturar a precariedade no mercado de trabalho:

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. [...] O resultado é uma estrutura de mercado de trabalho do tipo detalhado. O *centro* – grupo que diminui cada vez mais – se compõe de empregados em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização. [...] A *periferia* abrange dois subgrupos bem distintos. O primeiro consiste em empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho [...] O segundo grupo periférico oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui

<sup>26</sup> O sentido de atipicidade versa sobre “[...] a ampliação do tempo de trabalho em horários e dias atípicos, como finais de semana ou à noite, bem como uma maior demanda por hora-extra e sobreaviso” (CARDOSO, 2013, p. 355).

empregados em tempo parcial, empregos casuais, pessoal com contrato por prazo determinado, temporário, subcontratação, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico (HARVEY, 2012, p. 143-144).

Posto isto, percebe-se que o mercado de trabalho – sob a égide da acumulação flexível - é reestruturado em dois grupos: o “centro” caracterizado com vínculos em tempo integral e detentores de estabilidades no emprego, em detrimento à “periferia” que subdivide-se em trabalho com jornada integral mas de fácil rotatividade, enquanto o subgrupo labora em tempo parcial sob fácil condição de demissão (HARVEY, 2012, p. 144). Esta nova racionalidade do tempo de trabalho tende a ampliar um número maior de empregados temporários em vínculos com jornadas fracionadas (tempo parcial).

Ainda em análise comparativa ao taylorismo, este modo antecessor associava o trabalhador à figura de um operário-boi, com uma grande especialização de atividades manuais e com porte físico suficiente para suportar horas de movimentos repetitivos. Em oposição ao operário-boi – figura característica do taylorismo-fordismo, o toyotismo dá lugar ao colaborador, em razão da “[...] polivalência, para que se supere a linha de montagem e adapte-se à célula de produção, onde o trabalhador executará, em grupo, quantas tarefas forem necessárias” (FERNANDES, 2019, p. 40), tudo com vistas à maximização da jornada para que o trabalhador assuma a missão de conhecer e realizar várias atividades ao mesmo tempo.

Frisa-se que esta polivalência para ser eficaz ao modelo de produção toyotista exige-se uma captura da subjetividade do trabalhador, capaz de manipular a sua dimensão cognitiva<sup>27</sup>, não sendo suficiente “[...] o “fazer” e o “saber” operário que são capturados pela lógica do capital, mas sua disposição intelectual-afetiva que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização” (ALVES, 2007, p. 185-186).

Pontua-se, portanto, que esta nova lógica se vincula ao “novo salto da subsunção real do trabalho ao capital” (ALVES, 2000, p. 34), no qual a introdução de

---

<sup>27</sup> Neste sentido, observa-se que o Toyotismo não tinha tão somente como meta a redução da porosidade da jornada, a otimização da produção ocorria também na ingerência da forma de pensar de seus trabalhadores para que fosse induzido uma espécie de “auto iniciativa” da força de trabalho, como se o trabalhador maximizasse a produção por vontade própria. Este sistema de organização de trabalho é diferenciado do seu antecessor porque: “se o fordismo tinha promovido o escravo assalariado da cadeia de montagem ao consumidor, o toyotismo promove “até mesmo” cidadão da empresa, quase em paridade com os funcionários de colarinho branco. Com a condição, no entanto, de que ele faça da “sua” empresa a sua família, a sua comunidade, a sua pátria, a sua cidade-estado, defendendo-a contra tudo e contra todos em uma batalha (fratricida para os assalariados) sem descanso” (BASSO, 2018, p. 117).

novas tecnologias exige um “novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista” (idem, p. 35).

Este novo padrão tecnológico - sob a égide do capitalismo financeiro - transforma as relações de trabalho também no aspecto da gestão do tempo, a jornada de trabalho passa a ser flexível e sua supervisão é basicamente orquestrada por meios digitais, como por exemplo com uso de câmeras e robôs; não é mero acaso o termo “internet das coisas” pois as máquinas conversam sozinhas sem precisar da intermediação dos humanos, trata-se de uma fase superior da subsunção real do trabalho ao capital (ANTUNES, 2018, p. 37). A morfologia do trabalho se apresenta da seguinte forma:

[...] o maquinário técnico-informacional-digital (o *trabalho morto*) e, conseqüentemente, reduzindo um vasto conjunto de atividade hoje existentes, que se tornarão supérfluas. Assim o *trabalho vivo* presenciará um novo ciclo destrutivo, resultante da introdução de processos automatizados cada vez mais sob o controle informacional-digital e comando financeiro (ANTUNES, 2019, p. 10).

Tais transformações tecnológicas são funcionais ao capitalismo porque reduz em larga medida o tempo de trabalho ao substituir o trabalho vivo pelo trabalho morto/robotizado.

Mistifica-se, então, a realidade material para imaginar que a força de trabalho não seria imprescindível ao processo de produção, o trabalho vivo se resumiria a um mero “supervisor e regulador” do maquinário (MARX, 2011, p. 27). Eis uma contradição desta sociabilidade, pois “enquanto perdurar o modo de produção capitalista, não pode se concretizar a eliminação do trabalho [vivo] como fonte criadora de valor” (ANTUNES, 2015a, p. 70).

Ademais, a diminuição do tempo de trabalho necessário devido ao uso das novas tecnologias na esfera da produção faz com que aumente a margem do tempo de trabalho excedente, conseqüentemente a taxa de exploração igualmente é majorada.

E em paralelo às relações formais e contratuais de emprego – resquício da matriz taylorista-fordista, observa-se um crescimento da corrosão do trabalho formal através de plataformas digitais, nomeadamente<sup>28</sup> intitulado como a economia do

---

<sup>28</sup> “[...] Já houve muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto a se usar para descrever esta nova onda de negócios, e um bocado de outros nomes foram aventados: consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataforma igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração,

compartilhamento (*gig economy*): “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços” (SLEE, 2017, p.21). Trata-se, então, do que Antunes (2018, p. 67) configurou como:

[...] a *subsunção do trabalho* ao mundo maquínico (seja pela vigência da máquina-ferramenta do século XX, seja pela máquina informacional-digital dos dias atuais), o trabalho estável, [...], vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade.

O *gig economy* compreende trabalhos sem vínculos empregatícios e à míngua de direitos sociais, refere-se a um neologismo da uberização do mundo do trabalho, incluem não só os motoristas de aplicativos, inclui os entregadores de serviços de *delivery* e outros profissionais liberais que trabalham por intermédio das plataformas. Cabe pontuar a nova maneira de remunerar este trabalho tão presente na atualidade:

[...] na economia em análise ocorre a eliminação da remuneração por tempo de trabalho, ou pelo tempo disponível, desaparecendo os chamados “tempos mortos”. [...] o valor do trabalho é reduzido apenas aos minutos exatos pelos quais durou o desempenho da tarefa ou do serviço contratado. É um trabalho por atacado, apenas havendo recompensa pelos momentos produtivos de forma precisa (BARBOSA JÚNIOR, 2019, p. 23).

Nessa perspectiva, os novos modelos econômicos servem para aperfeiçoar a extração do tempo de trabalho para otimização das horas de serviços e ganhos de lucratividade, a despadroneização da jornada de trabalho cada vez mais em ritmo intenso:

O fato é que a passagem do relógio de ponto para o relógio de pulso mostrou-se extremamente eficaz na intensificação do trabalho e na extensão do tempo de trabalho. Hoje a jornada de oito horas parece uma lembrança distante para trabalhadores das mais diversas qualificações e remunerações (ABÍLIO, 2017, s.p.).

Inclusive, alguns teóricos afirmam uma transição contemporânea para o quarto ciclo da Revolução Industrial (MAGALHÃES; VENDRAMINI, 2018), também nomeada de “Indústria 4.0”, sendo considerada uma nova etapa da crise estrutural do capital (ALVES, 2018, p. 75).

Tudo isso se coaduna com a denominada indústria 4.0. Essa propositura nasceu na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas TICs que se desenvolvem celeremente. Ela significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor,

---

serviços de *conciierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*)” (SLEE, 2017, p. 24).



de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente. Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital (ANTUNES, 2018, p. 37-38).

A imaterialidade inerente ao trabalho dos infoproletariados<sup>29</sup> – atributo tão presente no mundo do trabalho nesta quarta revolução industrial – conduz no rompimento do paradigma de padronização do tempo de trabalho conquistado em décadas passadas; a tendência é para uma ausência de limites nas jornadas de trabalho, pois “[...] a internet e a existência de dispositivos móveis permitem a extensão das jornadas para além do contratado” (LIMA; BRIDI, 2019, p. 331-332).

Como o tempo de trabalho se estende fora de uma jornada padrão, o tempo de trabalho necessário perde sua forma de medição como se o que o capitalismo não conseguisse medir a riqueza diante desta nova lógica de produção. As estratégias em encurtar cada vez mais o tempo de trabalho necessário promove uma desvalorização do valor da força de trabalho, a ponto de quase tornar o tempo total de trabalho em trabalho não-pago.

A desmedida em questão é o “valor-trabalho que deixa de ser o lastro da regulação do sistema do capital” (ALVES, 2016, p. 689), ou seja, a jornada de trabalho deixa de ser uma categoria quantitativa. Entende-se desmedida como sinônimo de incerteza nos parâmetros, o capitalismo financeiro transfigura o trabalho nas suas categorias elementares, como o salário e a jornada, deixando-o cada vez mais informal e precarizado.

Nesta nova era tecnológica, como os trabalhadores estão à disposição na totalidade das 24 horas do dia mesmo que de fato não esteja produzindo, torna-se imperceptível a distinção de tempo de trabalho e tempo livre. Não se trata da eliminação da jornada, mas na sua transfiguração: “o capitalismo fictício não abole a exploração, mas transfigura seus elementos categoriais, como, por exemplo, a categoria de capital variável, forma-salário e jornada de trabalho” (ALVES, 2016, p. 691).

---

<sup>29</sup> Os infoproletários são trabalhadores que desenvolvem suas atividades através das tecnologias da informação e comunicação (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 09), tal como os operadores de telemarketing e os motoristas do aplicativo Uber. Em síntese, refere-se a gama de trabalhadores que surgiu nas últimas décadas a partir do aumento do uso da tecnologia da informação.

O momento atual assinala a ciência com uma força produtiva de grande impacto na teoria valor-trabalho devido à tendência em zerar a quantidade de capital variável e no seu desejo irreal de não depender do trabalho-vivo - que deve ser incorporado inevitavelmente à produção. O contemporâneo mundo *grundrissizado* (MORAES NETO, 2009) e teorizado em Marx, aponta que a acentuada redução do tempo de trabalho necessário induz “[...] a redução da massa de trabalho cristalizada nas mercadorias, e por conseguinte, reduz seu valor” (ALVES, 2018, p. 185), ou seja, o tempo de trabalho aproxima-se de uma pura abstração:

A troca de trabalho vivo por trabalho objetivado, *i.e.* [isto é], o pôr do trabalho social na forma de oposição entre capital e trabalho assalariado, é o último desenvolvimento da *relação de valor* e da produção baseada no valor. O seu pressuposto é e continua sendo a massa do tempo de trabalho imediato, o *quantum* de trabalho empregado como o fator decisivo da produção da riqueza. No entanto, **à medida que a grande indústria se desenvolve, a criação da riqueza efetiva passa a depender menos do tempo de trabalho** e do *quantum* de trabalho empregado que do poder dos agentes postos em movimento durante o tempo de trabalho, poder que – sua poderosa efetividade –, por sua vez, não tem nenhuma relação com o tempo de trabalho imediato que custa sua produção, mas que depende, ao contrário, do nível geral da ciência e do progresso da tecnologia [...]. A riqueza efetiva se manifesta antes [...] na tremenda desproporção entre o tempo de trabalho empregado e seu produto, bem como na desproporção qualitativa entre o trabalho reduzido à pura abstração e o poder do processo de produção que ele supervisiona (MARX, 2011, p. 27, grifo nosso)

A acumulação flexível do capital e a consequente despadrão da jornada “Triplo Oito” foram parte do projeto neoliberal<sup>30</sup> toyotista para esfacelar a regulação fordista e as antecedentes legislações do trabalho que passam agora a ser objeto de desregulamentação.

Logo, a racionalidade neoliberal rompe com a escala-padrão da jornada de oito diárias e o direito ao repouso semanal – cujas conquistas foram alcançadas pela luta operária despertada no séculos XIX e consolidadas no início do século XX; o trabalho sob a égide da acumulação flexível passa a ter outras escalas de horários com jornadas mais elevadas e salários mais baixos.

O valor da força de trabalho passa a não ter a correlação entre a medida de tempo e a medida de salário, haja vista o tempo de trabalho necessário ser reduzido ao mínimo e tendenciado ao zero, a ponto de não restar quase nada para a reprodução da classe trabalhadora; “significa pôr todo o tempo do indivíduo como

---

<sup>30</sup> O neoliberalismo transformou-se na *nova razão do mundo* por dado seu caráter totalizante: “é um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 07).

tempo de trabalho, e daí a degradação do indivíduo a mero trabalhador, sua [completa] subsunção ao trabalho” (MARX, 2011, p. 946).

O recorte teórico ora percorrido justifica as diversas construções sociais e normativas do tempo de trabalho exploradas neste capítulo no qual permitirá doravante desbravar às particularidades brasileiras; a jornada de trabalho no Brasil igualmente foi objeto de disputa entre trabalhadores e os capitalistas, porém não teve um padrão similar de normatização dos países centrais, são processos peculiares com bases comuns. E em específico, a regulação do tempo de trabalho em território nacional é um longo processo que remete ao início da fase de industrialização no país até a contemporaneidade com o advento das contrarreformas.

Dito isto, quando ocorre uma mudança no modelo de produção, em paralelo é criado um respectivo aparelho legislativo que atenda aos interesses do capital pois as leis vigentes em um país atendem a uma determinação material da realidade concreta, a exemplo do caso brasileiro – temática do próximo capítulo.

### 3. A (DES) CONSTRUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.

A crise estrutural do capital é a mola propulsora da desregulamentação do trabalho protegido<sup>31</sup>, desde a década de 1970 avança num processo de reestruturação da força produtiva de cunho permanente e o Brasil não está isento de tais determinações.

Frente a esse processo, o presente capítulo analisa o movimento de regressividade das leis trabalhistas brasileiras situadas nesse contexto de reestruturação produtiva, acompanhando as peculiaridades do regime de acumulação flexível no nosso país e seu ajustamento social político.

A busca da padronização do tempo de trabalho, explicitada no capítulo anterior, com a subsequente flexibilização ocorrida a nível mundial, requer permanente análise das especificidades brasileiras que guarda particularidades distintas dos países de capitalismo cêntrico, sendo possível constatar uma maior agudização das modalidades de exploração da força de trabalho em países de “capitalismo hipertardio, dependente, de extração colonial-escravista e via prussiana” (ALVES, 2014, p. 99).

Objetiva-se, então, neste momento compreender de que forma foram construídas e flexibilizadas o acervo de leis trabalhistas no Brasil – com destaque para as normas relativas à jornada de trabalho - haja vista a ocorrência de uma ressignificação do tempo de trabalho em atendimento à acumulação do capital.

A propósito, o processo de construção da legislação trabalhista brasileira, a partir do movimento contraditório da realidade, consiste em avanços conquistados e recuos impostos a essa legislação.

[...] As condições históricas do direito do trabalho brasileiro, com suas limitações e contradições, levaram a um padrão diferente daquele dos países desenvolvidos. Desde as primeiras regulamentações, ocorreram duras disputas entre empresários, trabalhadores e agentes políticos sobre o caminho a seguir. É por isso que o caminho tem sido tortuoso. Assim, as iniciativas de desregulamentação das leis trabalhistas, iniciada na década de 1990 e retomada e intensificada após o impeachment de Dilma Rousseff, assim como a resistência a elas, só pode ser entendida quando esse

---

<sup>31</sup> Ratifica-se que os impactos da crise estrutural do capital recaem diretamente na desregulamentação de direitos trabalhistas. Em síntese, Mézáros (2002) dispõe a existência de limites absolutos na crise estrutural, que por sua vez são aqueles que não conseguem serem ultrapassados na lógica reprodutiva do capital, tais limites marcam a face destrutiva do capital e são inelimináveis, a tendência é o aprofundamento destas condições. São eles: o desemprego crônico, a destruição dos recursos naturais finitos, a luta pela emancipação das mulheres e o conflito entre o desenvolvimento do capital transnacional e os Estados nacionais.

histórico contexto é recuperado (OLIVEIRA, 2018b, p. 319, tradução nossa<sup>32</sup>).

Nesta direção, as reflexões a seguir estão organizadas de acordo com os três grandes marcos que expressaram o processo de construção da legislação do trabalho, a saber: a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943) enquanto referência fundamental da proteção do trabalho; a promulgação da Constituição Federal (CF/1988) como experiência democrática e desenvolvimento de valorização social do trabalho; e a implantação da Reforma Trabalhista, através da Lei Federal nº 13.467/2017, que materializa a flexibilização e desregulamentação da legislação protetiva do trabalho no Brasil.

Assim, o escopo principal deste capítulo é o de apreender as modificações legislativas que institucionalizam a desregulamentação do trabalho na atual reestruturação produtiva, evidenciando a desvalorização gradativa da força de trabalho através da apropriação sobre o tempo socialmente livre do trabalhador.

A sociedade brasileira, em momentos diferentes, construiu leis protetivas das relações de trabalho e depois as desconstruiu, sendo necessário constatar que a atual contrarreforma acompanha uma tendência mundial de regressividade social pela retirada substancial de direitos trabalhistas.

### **3.1 A emergência da regulamentação do trabalho no Brasil.**

A transição histórica do Brasil colonial à independência (1822) não evidenciou o trabalho livre e a produção independente de mercadorias, o país não tinha à época uma formação cultural adequada para movimentos emancipacionistas.

A abolição da escravidão (1888) aconteceu por uma questão de custos e não por uma luta política, em virtude de ser menos oneroso assalariar o trabalho do que continuar utilizando o escravismo como modelo de produção.

---

<sup>32</sup> No original: “[...] the historical conditions of Brazilian labour law, with their limitations and contradictions, have led to a different pattern from that in developed countries. Since the first regulatory measures, tough disputes have taken place among businessmen, workers and state agents on the way forward. That is why the path has been tortuous. Thus, the initiatives of labour law deregulation, begun in the 1990s and resumed and intensified following the impeachment of Dilma Rousseff, as well as the resistance to them, can only be understood when this historical context is recovered”.

De tal modo - até esse período - o Brasil não tinha desenvolvido nenhum aspecto normativo para tratamento das relações de trabalho; ao revés, a noção de desemprego era considerada como crime de vadiagem pois tanto o código criminal do império (1830) como o código penal republicano (1890) previa a pena de prisão para aquelas pessoas que não possuíam “uma ocupação honesta e útil” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 83).

O reconhecimento do trabalho formal no Brasil surgiu na transformação dos escravos libertos em uma superpopulação trabalhadora, impulsionando a organização do mercado de trabalho assalariado, ou seja, o fim do escravismo representou uma das primeiras experiências legislativas nas relações de trabalho; a partir da Lei Áurea, o Direito se apresenta como mecanismo útil para tornar o trabalho assalariado à sua principal mercadoria e formar “[...] um conjunto de medidas destinadas a instaurar um novo modo de acumulação” (OLIVEIRA, 2003, p. 38).

Até os anos 1920, a força de trabalho brasileira era heterogênea por ser composta de ex-escravos e operários imigrantes, estes de origem italiana mais politizados em relação aos direitos trabalhistas, fomentando neste cenário o surgimento de um conjunto nacional de leis trabalhistas que introduziram direitos sociais inspirados pela Constituição Mexicana (1917) e a Constituição Alemã de Weimar (1919) – constituições pioneiras no mundo ao regulamentar proteção previdenciária aos trabalhadores.

Adverte-se que no Brasil as leis trabalhistas não foram dádivas do Estado, a regulação das relações empregatícias é fruto de uma intensa luta operária a ponto de não deixar outra saída ao Estado senão a de legislar condições mínimas de proteção ao trabalho. No final do século XIX, eclodiram várias greves<sup>33</sup> em razão do repúdio dos trabalhadores dada a exaustão física e mental do sobretrabalho de jornadas com 12 horas diárias e 07 dias semanais.

Em razão disto, a emergência da legislação social no Brasil foi consequência do confronto dos interesses de classes, da luta operária ocorrida nos primeiros

---

<sup>33</sup> “As condições de trabalho eram enormemente precárias e só isso já justificava a criação de leis para minimizar tal situação. Além disso, o conflito nas relações de trabalho fabris foi intenso no período, gerando várias greves por melhores condições de trabalho. [...] Em São Paulo, várias são as greves em 1905 e 1906. No ano de 1906, é criada a Federação Operária de São Paulo, que organiza o Primeiro Congresso Operário Brasileiro no mesmo ano, lançando as bandeiras da luta pela redução da jornada de trabalho para 8 horas. O movimento dá origem à primeira greve geral paulista, em 1907” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 126-127).

movimentos grevistas em favor de melhores condições de trabalho, inclusive a pauta da redução da jornada de trabalho já aparece como uma importante reivindicação. Essas manifestações – apesar de esparsas – garantiram algumas normas protetivas em determinadas categorias de trabalhadores.

Nos primeiros anos desse período (1888 a 1930), o que se visualiza são fatos isolados, ou seja, a ocorrência de greves esporádicas, visando à redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho, entre os quais se destaca: [...] greve ocorrida na cidade do Rio de Janeiro (16 a 25 de agosto de 1903) pela redução da jornada diária e aumento de salário (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 94)

Enfatiza-se assim a importância das greves pela redução da jornada dos trabalhadores brasileiros porque tais paralisações se inserem como instrumento eficaz na melhoria das condições de vida da classe operária; um fato emblemático foi a primeira greve geral no país em 1917, envolvendo milhares de trabalhadores:

[...] de São Paulo, Campinas, Santos, Ribeirão Preto e Rio de Janeiro, [cuja greve] obteve êxito, reduzindo-se algumas jornadas para 10 horas e até mesmo para 8 horas. Em 1912, os sapateiros e os têxteis de São Paulo também fizeram greve e conseguiram a redução para 8h 30min diárias. Em 1917, foi conquistada, para todo o Estado da Bahia, a RJT [redução da jornada de trabalho] para 8 horas diárias (CALVETE, 2006, p. 06).

A luta operária pela proteção ao trabalho e por melhores condições da jornada dos trabalhadores foi a verdadeira força motriz que impulsionou os avanços normativos no início do século XX no Brasil. O cenário socio-histórico brasileiro estava consoante aos outros países centrais do capital, onde a classe trabalhadora em outros países já havia conquistado limites para a carga horária diária e semanal, direito consolidado na primeira convenção internacional da OIT em 1919 no qual garante a duração máxima seria 08 horas por dia e 48 horas por semana.

E um dos primeiros avanços legislativos sobre jornada de trabalho durante a primeira república do Brasil, ainda nos fins do século XIX, ocorreu em favor do trabalho infantil na cidade do Rio de Janeiro; tratava-se do Decreto Federal nº 1.313 do ano de 1891, cuja matéria a respeito da força de trabalho de crianças disciplinava o seguinte conteúdo<sup>34</sup>:

Artigo 4º. Os menores do sexo feminino de 12 a 15 annos e os do sexo masculino de 12 a 14 só poderão trabalhar no maximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho

<sup>34</sup> Documento disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

continuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 anos até nove horas, nas mesmas condições.

As condições aviltantes do trabalho infantil resultaram nessa legislação, que de longe passa a proteger os segmentos envolvidos, mas sinaliza um avanço legislativo em estabelecer jornada máxima e idade mínima nas atividades industriais. Essa medida legislativa perdeu sua efetividade prática em função da inexistência de órgãos públicos de fiscalização do trabalho, como também “este Decreto deixava brechas as quais eram facilmente burladas pelo patronato da época tanto na contratação quanto na utilização da força de trabalho de menores de 12 anos” (BARBOSA, 2016, p. 85).

A primeira fase de industrialização ocorrida na década de 1930 já revelava as condições de trabalho precárias, com jornadas exaustivas e o alto índice de acidentes de trabalho.

A jornada de trabalho era muito extensa: variava de 10 a 14 horas por dia, chegando às vezes a se prolongar por mais tempo ainda. Registraram-se casos em que o trabalho operário era de 15 horas (por exemplo, na fábrica têxtil Santa Rosália, na periferia de Sorocaba) e até mesmo 17 horas (por exemplo, na fábrica Mariângela dos Matarazzo, onde os operários trabalhavam sem interrupção das 5 às 22 horas, em 1907) (SOUTO MAIOR, 2017, p. 125).

Essas condições de trabalho impulsionaram os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores, resultando na edição da primeira legislação sobre prevenção de acidente de trabalho (Decreto Legislativo nº 3.724 de 1919) e a Lei Eloy Chaves (Decreto-lei nº 4682/1923), esta última considerada termo legislativo precursor da Previdência Social no Brasil<sup>35</sup>. Justifica registrar tal marco porque a ocorrência de acidentes de trabalho tem intrínseca relação com as jornadas exaustivas dos trabalhadores, a fixação de limites à jornada compõe um conjunto de regras de proteção à própria vida do trabalhador.

Nesta perspectiva, é indissociável o nascimento da legislação social no Brasil e o tensionamento da luta de classe existente no início do século XX. As reivindicações pela redução da jornada forneceram a alavanca para edição de um conjunto de decretos e normas espaciais que mais à frente foram consolidadas na edição da CLT (1943).

---

<sup>35</sup> Nesta época, a Previdência Social no Brasil sofreu influência internacional pelas leis alemãs de Bismarck (1883) no contexto da Primeira Guerra Mundial; o Estado garantia benefícios derivados do exercício do trabalho, isto é, proteção aos trabalhadores em situações de risco social decorrentes da perda de sua capacidade laborativa.



Destaca-se então o fato de que a conquista da redução da jornada foi paulatina e alcançou aos poucos determinadas categorias. Prova disto foi - no ano de 1911 - a apresentação de um projeto de lei pelo deputado federal Nicanor Nascimento (Partido Socialista) no qual reivindicava a estipulação da jornada de doze horas diárias aos empregados do comércio do Rio de Janeiro, em atenção à conquista internacional do triplo oito pela classe trabalhadora em outros países. Neste projeto consta a seguinte menção:

[...] Limite, neste projecto, as horas de trabalho, que podem ser contractadas entre patrões e empregados, a doze. E muito parca é esta exigência dos empregados do commercio, do limite de 12 horas para o seu esforço continuo, para o seu trabalho dado ao patrão, pois que é sabido que hoje, em todo o mundo, a tendência é para conquistar o dia de oito horas para todos aquellos que se dedicarem a um labor corporal (SOUTO MAIOR, 2017, p. 150).

De modo tardio, a aprovação da jornada de oito horas para os trabalhadores no comércio do país somente foi alcançada no ano de 1932, por força do Decreto federal nº 21.186 que em seu artigo 1º previa o horário de trabalho oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, porém este instrumento legislativo<sup>36</sup> igualmente previa uma majoração na jornada:

[...] Artigo 5º. A duração normal do trabalho poderá ser elevada até nove horas diárias, ou cinquenta e quatro semanais, de ocupação efetiva, se assim acordarem empregadores e empregados, mediante o pagamento de percentagem adicional sobre a remuneração.

Mais adiante, outras categorias de trabalho passam a ter idêntica regulação de suas jornadas, como o Decreto nº 21.364/1932 para os empregados das indústrias e o Decreto nº 23.104/1933 para os empregados das panificadoras.

Infere-se que o processo de regulamentação do trabalho no Brasil foi sistematizado a partir das décadas de 1930 e 1940 como sendo parte de um projeto de desenvolvimento capitalista, de modo que o trabalho passa a ser reconhecido socialmente (KREIN, 2013), servindo aos interesses do empresariado urbano (OLIVEIRA, 2002).

A legislação trabalhista originária deste contexto foi inspirada somente em parte no direito corporativista italiano materializada na Carta *del Lavoro* (1927), mas também houve a ingerência de uma decisiva luta de classes e uma multiplicidade de influências ideológicas ao envolver “[...] um intrincado jogo de pressões entre

trabalhadores, patrões e diferentes esferas do poder público” (OLIVEIRA, 2002, p. 04).

Deste sistema de leis laborais no Brasil emergiu também a criação de órgãos de fiscalização, a exemplo do Decreto nº 19.443/1930 instituindo o Ministério do Trabalho. Oliveira (2003, p. 38) alerta que esta forma de regulação pública serviu “[...] como uma ponte, uma junção entre as formas pré-capitalistas de certos setores da economia – particularmente a agricultura – e o setor emergente da indústria”.

Logo, a legislação trabalhista incipiente e datada a partir de 1930 tem a finalidade de proporcionar melhores condições de trabalho – a exemplo da padronização das jornadas - na direção de uma intervenção cada vez maior do Estado. O Brasil começa a organizar um acervo de leis que permitam o controle da força de trabalho fomentando um projeto nacionalista de urbanização e industrialização do país.

### **3.2 Da criação da CLT à ditadura empresarial-militar: as expressões da proteção do trabalho no Brasil.**

A partir dos anos de 1930 o projeto de industrialização nacional impôs uma nova realidade para as relações de trabalho no Brasil, pois até então o poder político estava centralizado nas oligarquias agrárias em virtude da produção de café<sup>37</sup> era responsável por cerca de 70% do PIB brasileiro.

O principal movimento político que marcou o fim da produção cafeeira e o início deste ciclo de industrialização no país foi a Revolução de 1930<sup>38</sup>. O êxito desta Revolução “[...] terminou construindo uma via alternativa para o desenvolvimento, não mais dependente apenas das possibilidades de expansão da economia internacional, mas associada aos avanços do mercado interno” (POCHMANN, 2008, p. 52), representando a adesão pelas oligarquias agrárias às “novas” formas de

---

<sup>36</sup> Documento disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

<sup>37</sup> O café foi o último produto agrícola que fez parte do ciclo produtivo colonial do país, outros produtos de nossa reserva natural protagonizaram esta economia subordinada ao comércio externo, a exemplo do Pau-Brasil e da Cana-de-açúcar. O desenvolvimento político e econômico desta época mostrava-se incapaz de articular ações nacionais pois o governo central estava fragmentado em oligarquias regionais (POCHMANN, 2008, p. 83), tampouco estruturado para regulamentar as relações de trabalho.

<sup>38</sup> Este movimento foi apoiado por manifestações operárias e liderada pelo estancieiro gaúcho Getúlio Vargas, que ao final provocou a destituição do presidente Washington Luís (1926-1930).

exploração da força de trabalho e uma mudança no modo de acumulação capitalista no Brasil.

A transição da economia agrária no Brasil para um processo de industrialização contou com o êxodo dos camponeses para o espaço urbano produzindo um excedente de força de trabalho, conformando um exército industrial de reserva que carecia de regulação econômica e social. A correlação de forças da classe dominante industrial e o recém proletariado urbano impulsionou a criação de uma nova legislação que viesse a regular uma política desenvolvimentista no Brasil e assim “durante as décadas de 1930 e 1970 que o mercado de trabalho se tornou, de fato, nacional, apresentando forte estruturação em torno do emprego assalariado regular e regulamentado” (POCHMANN, 2008, p. 62).

Em suma, a economia brasileira fez uma espécie de giro com o fim da República Velha, levando o Estado a exercer um papel mais ativo no mercado, haja vista a crise internacional de 1929 ter provocado uma grande queda nas exportações das *commodities* brasileiras (em especial, o café). Por tais razões, a atividade industrial passa a ser fortalecida no país e o Estado passa a fornecer as condições necessárias para o capitalismo avançar, essa intervenção estatal também passa a ser efetiva nas relações de trabalho e na normatização das jornadas de trabalho.

Este movimento do capital requisitava do Estado a ampliação de suas funções para regulação do preço e tempo do trabalho em função dos salários e dos lucros das atividades urbanas para, repita-se, viabilizar o novo modo de acumulação. Muitos donos de indústrias foram antigos senhores de escravos, isto explicava a resistência da classe patronal à época em aceitar leis que pactuassem regras mínimas das condições de trabalho, o Estado deveria a partir de então tomar o protagonismo na regulação do trabalho.

Tem-se, assim, que a ingerência do Estado brasileiro nas suas relações de trabalho situava-se na mesma direção política e econômica do capital a nível internacional em sua doutrina keynesiana, solução adotada após a crise de superprodução de 1929 – a exemplo do *New Deal* adotado como plano econômico no governo americano de Roosevelt.

A legislação do trabalho no Brasil assume dos anos 1930 a 1945 um forte teor de controle direcionado à atuação sindical. Souto Maior (2017, p. 254) assinala que tais normas tinham o objetivo de “[...] conter o sindicalismo revolucionário, por meio,

sobretudo, da criação dos sindicatos oficiais, vinculando a aquisição de direitos aos trabalhadores ligados a estes sindicatos”.

Os sindicatos como organizações que instrumentaliza a luta dos trabalhadores passaram a ser o principal alvo havendo a proibição de atividades políticas dentro destas organizações e a supervisão dos recursos financeiros pelo Ministério do Trabalho<sup>39</sup>, para tanto o Estado começa a legislar com o objetivo de interferir e intervir na representação coletiva dos trabalhadores. Com efeito, o Estado aliado ao capital exerce um intenso controle nos sindicatos na “[...] clara intenção de domesticar os trabalhadores” (OLIVEIRA, 2002).

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943), expressou o resultado de uma correlação de forças que produziu uma legislação trabalhista que possibilitou a ampliação/conquista de uma série de direitos aos trabalhadores. O getulismo<sup>40</sup> com seu mito de “pai dos pobres” estabeleceu a legislação do trabalho como estratégia para se manter no poder e para ter o apoio da classe trabalhadora seguindo seu projeto de desenvolvimento. A respeito deste traço histórico e dos motivos ensejadores da criação da CLT, Antunes (2015b, p. 07) elucida que:

[...] Foi somente a partir de 1930 que a modernização capitalista do país obrigou, depois de décadas de lutas operárias, a se pensar em uma legislação social protetora do trabalho. De modo conflituoso e contraditório, foi assim que nasceu a CLT sob Vargas, que tinha a aparência da dádiva e da outorga, mas a real impulsão da rebeldia operária nascente.

No momento da concepção da CLT, o Brasil foi influenciado<sup>41</sup> pelos ideais do fim da segunda guerra mundial que preconizava a formação e regulação dos

<sup>39</sup> A propósito, a primeira legislação que regulamentou o sistema sindical foi o Decreto 19.770/1931; em linhas gerais, esta norma submetia os sindicatos a um forte controle do Estado na sua organização, a exemplo da proibição de atividades políticas dentro destas organizações e a supervisão dos recursos financeiros pelo Ministério do Trabalho.

<sup>40</sup> Getulismo (também conhecido como Varguismo) é uma denominação peculiar do governo de Getúlio Vargas (de 1930 a 1945) devido a seu forte apoio popular, as reivindicações da classe trabalhadora eram respondidas de maneira autoritária e paternalista, à semelhança do que ocorreu no governo francês de Napoleão Bonaparte (bonapartismo), “no sentido de orientar ou manipular a força política do operariado em formação” (IANNI, 2019, p. 328).

<sup>41</sup> Válido registrar a assertiva falaciosa de considerar a CLT como uma fiel cópia do modelo trabalhista italiano, de cunho fascista. Em rebate, houve a incorporação do modelo corporativista italiano no que diz respeito ao sistema sindical, mas também ocorreu uma miscelânea de influências: “O sistema brasileiro de relações de trabalho foi elaborado a partir de um conjunto complexo de influências internacionais, com inspirações na Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos princípios da Organização Internacional do Trabalho (que desde sua constituição, em 1919, reconhece a assimetria das relações entre capital e trabalho), nos arranjos corporativistas e no catolicismo social (doutrina social da Igreja Católica, conforme as encíclicas *Rerum Novarum*, 1891 e *Quadragesimo Anno*, 1931), no *New Deal* estadunidense (1933-1937) e no poder normativo das cortes trabalhistas australianas. Mas, acima de tudo, nosso modelo foi adquirindo contornos

Estados Nacionais, um padrão de sociedade que atendesse ao mercado interno de produção visando o Estado Social, intervencionista e garantidor das condições de trabalho, com vistas à manutenção do próprio sistema capitalista.

Ressalta-se que a CLT surgiu como resposta aos interesses da produção capitalista na qual o Estado passa a intervir na reprodução da força de trabalho, de modo que ao fixar regras de salários mínimos, jornadas máximas, idades mínimas e descansos periódicos realizaram estipulações legislativas de patamares básicos para o operariado.

A CLT acaba por unificar toda legislação trabalhista existente anteriormente, a luta pela jornada do triplo oito só veio a se consolidar como regra geral no Brasil com a Constituição Federal de 1934, ou seja, quase 15 anos depois desta conquista a nível internacional. Aquele texto constitucional da década de 1930 especificou em seu artigo 121, alínea “c”, que o trabalho diário deveria ser de 08 horas e ainda previu a prorrogação apenas em hipóteses previstas em lei, cuja igual previsão foi reiterada na Constituição Federal de 1937 (SOUTO MAIOR, 2017, p. 239). Com efeito, a CLT reuniu, em um só documento legislativo, as leis já existentes na época que estavam dispersas e tratava de vários aspectos de proteção ao trabalho, tais como: registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), salário mínimo, férias, 13º salário, limitação da jornada, intervalos entre as jornadas, etc. Em síntese, o texto celetista ao ser promulgado em 1943 representou a consolidação e o retrato da correlação de forças entre capital e trabalho, representando um marco histórico na legislação social do trabalho.

Entretanto, outras legislações também emergem nesse período, a exemplo da Lei federal nº 605 sancionada no ano de 1949 – norma até hoje em vigência<sup>42</sup> – no qual confere aos trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas; essa garantia – em sua redação original - permitia tempo livre ao trabalhador para descansar após uma semana de trabalho, de preferência em dias de domingo.

Esta lógica que orienta o sistema regulatório de leis trabalhistas no Brasil privilegiava inicialmente o legislado sob o negociado – uma hierarquia das leis sobre os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho

---

específicos com base nas tradições de luta dos trabalhadores por direitos, que remontam às primeiras décadas do século XX (CESIT, 2017, p. 13-14).

<sup>42</sup> Apesar deste direito continuar vigente, o tensionamento por sua flexibilização é permanente.

(CCT), cenário diametralmente oposto à contemporaneidade, que está assentado no negociado sob o legislado.

Nas décadas seguintes, o Brasil vivencia um novo ciclo de industrialização subsidiada pelo capital estrangeiro que consolida o ciclo anterior, um processo de expansão econômica aliado escasso desenvolvimento social haja vista o regime autoritário instaurado pela ditadura empresarial-militar - golpe apoiado pela burguesia industrial do país e do capital norte-americano.

O que se viu, em praticamente 21 anos da ditadura, foi uma diminuição de direitos trabalhistas, acompanhada de violenta repressão aos sindicatos, favorecendo ao processo de acumulação de riquezas, sobretudo na perspectiva dos interesses de empresas multinacionais (SOUTO MAIOR, 2017, p. 283).

No período da ditadura militar (1964-1985), o Brasil ingressou numa segunda fase da industrialização e presenciou o suposto milagre econômico em razão da elevação do Produto Interno Bruto (PIB), subsidiado pelo capitalismo imperialista norte-americano e sem os elementos do fordismo clássico<sup>43</sup>, desacompanhado de relevante desenvolvimento social.

A forte presença do Estado na economia, durante a ditadura militar, impôs o incremento de mais recursos ao erário, para tanto esta reorganização nas finanças públicas ocorreu “[...] com a criação de recursos extra-orçamentários, a exemplo dos mecanismos de poupança forçada (FGTS, PIS-PASEP<sup>44</sup>, etc.) e de um sistema tributário baseado na tributação indireta” (BEHRING, 2008, p. 145); tudo isso com vistas à viabilizar a acumulação do capital na última fase nacional-desenvolvimentista do Brasil.

Conseqüentemente, o período ditatorial é caracterizado por um significativo retrocesso aos direitos trabalhistas e sociais, pelas primeiras mudanças relevantes nas leis do trabalho. Passaram a vigorar novos mecanismos de controle sindical pela via da repressão, o reforço das atividades assistenciais e bloquearam o acesso aos órgãos de regulação pública do trabalho. Paralelamente, “centralizaram a política

---

<sup>43</sup> Quase que em conformidade ao termo “fordismo periférico” - expressão dada pelo economista francês Alain Lipietz, Francisco de Oliveira (2018) utiliza o termo “Estado do Mal-Estar” para explicar o Brasil numa situação diferenciada dos países centrais do capitalismo que viveram o fordismo clássico; a divergência reside na presença de uma regulação de cunho keynesiano sem a coexistência de direitos sociais, ou seja, um crescimento econômico com a participação do Estado mas sem uma correspondente distribuição de renda.

<sup>44</sup> O acrônimo PIS/PASEP significa Programa de Integração Social e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público foram tributos criados pelas Leis complementares nº 07 e 08 do ano

salarial, tornaram mais flexíveis as regras de contratação e dispensa e confinaram os conflitos trabalhistas no interior das empresas passando a reprimir qualquer manifestação dos trabalhadores” (OLIVEIRA, 2002, p. 314).

Estabelece-se um pacto conservador para modificar algumas normas trabalhistas como, por exemplo, a substituição da estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) através da Lei nº 5.107/1966, esta alteração na legislação trabalhista quebra em parte com o pacto de proteção da CLT e representou um estímulo à rotatividade da força de trabalho.

[...] a instituição do FGTS, um mecanismo que ampliava o poder de demissão das empresas e que, aliado às práticas autoritárias e repressivas de gestão e à proibição das greves, fortalecia o grau de submissão dos trabalhadores. O FGTS rompia com a lei no emprego para os trabalhadores com mais de dez anos de casa, uma garantia que, se não consubstanciava na prática, pois as empresas muitas vezes demitiam seus empregados antes de completarem dez anos no emprego (COSTA, 2005, p. 116).

Logo, a extinção da estabilidade decenal no emprego e a criação do FGTS podem ser considerados como o primeiro sinal dado a caminho da flexibilização das leis trabalhistas no nosso país, ou seja:

[...] a longa e persistente “demolição” da CLT começou em 1964 com o fim da estabilidade no emprego e a criação do FGTS. Foi o primeiro passo na direção da flexibilização trabalhista no Brasil. Um passo tímido, mas relevante na época (ALVES, 2017, p. 138).

Em grande parte do lapso temporal denominado a “década perdida” (interstício de 1978 até 1989), a regulação da jornada de trabalho não apresentou relevantes modificações legislativas, pois “a agenda em relação a jornada de trabalho permaneceu em segundo plano, já que a preocupação maior dos trabalhadores era a recomposição salarial” (GIBB, 2017, p. 112); a defasagem na política de valorização do salário mínimo no Brasil após fim do milagre econômico foi em razão da severa crise financeira impulsionada pela queda no PIB e aumento da inflação, aliados ao endividamento externo, gerando grave déficit fiscal.

Na prática, este revés político ditatorial afetou na quantidade de horas trabalhadas, haja vista a citada queda salarial ter implicado diretamente na crescente necessidade de laborar por mais horas na tentativa de recompor as despesas mínimas para a sobrevivência da classe trabalhadora. A propósito, observou-se que no Brasil entre interstício de 1970 a 1977 o custo da alimentação básica e o

---

de 1970, sob a justificativa principal de subsidiar o benefício seguro-desemprego, porém parte da

equivalente em tempo de trabalho aumentaram drasticamente e de forma diretamente proporcional, conforme quadro abaixo:

Período	Custo da Alimentação essencial	Tempo de trabalho
Dez/1970	Cr\$ 80,59	103,19 horas
Dez/1975	Cr\$ 342,53	154,18 horas
Dez/1977	Cr\$ 649,70	140,56

Fonte: IANNI, 2019, p. 139.

Portanto, para o trabalhador - ao ter seu salário rebaixado - significou a necessidade de trabalhar mais horas para sobreviver. E como saldo da ditadura empresarial-militar, apesar de não haver nenhuma alteração normativa em referência a jornada de trabalho, a classe trabalhadora teve grandes perdas na proteção de seus direitos<sup>45</sup> como também uma redução nos seus espaços da luta política.

Ainda no final do período ditatorial é possível verificar mais sinais de flexibilização que atinge o tempo de trabalho, materializada na Lei nº 6.019/1974 disciplinando de forma originária o trabalho temporário no Brasil<sup>46</sup>. A ideia normativa do trabalho temporário era a de permitir contratações de curto prazo para atender necessidades emergenciais ou transitórias para complementação da força de trabalho permanente na empresa<sup>47</sup>.

Nos anos que antecederam o fim da ditadura militar (1985), foi possível assinalar o tensionamento das lutas operárias e o retorno da participação ativa do sindicalismo brasileiro intitulada como o “novo sindicalismo” (KREIN, 2013), emergindo em oposição ao sindicalismo predominante na Era Vargas. Desta feita, o novo sindicalismo influenciou a transição da ditadura e o processo de redemocratização do país<sup>48</sup> tendo com eixo o trabalho protegido, de modo a recuperar seu papel de representante da classe trabalhadora.

---

receita do PIS/PASEP é utilizada para outras destinações do governo federal.

<sup>45</sup> Além do fim da estabilidade decenal, destaca-se ao cenário de desproteção ao trabalho durante o regime ditatorial, a Lei nº 4.749/1965 que fixou o parcelamento do 13º salário e a Lei nº 4.923/1965 que autorizou a redução de salários aos empregados de empresa em situação de crise econômica.

<sup>46</sup> A expansão desta modalidade de trabalho ocorreu com a terceirização na década de 1990.

<sup>47</sup> Pela redação original do artigo 10 da Lei nº 6.019, o trabalho temporário teria a contratação no prazo máximo de 03 meses, todavia, este prazo de contratação foi por várias vezes flexibilizados e na atualidade não poderá exceder ao prazo de 180 dias. Logo, o que seria algo excepcional se torna cada vez mais rotineiro, “essa lei abriu espaço para as iniciativas de diminuição do custo do trabalho com o sacrifício dos direitos trabalhistas conquistados” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 326).

<sup>48</sup> No novo sindicalismo, destaca-se também o surgimento de importantes organizações da classe trabalhadora, a exemplo da fundação do Partido do Trabalhadores em 1980 e da Central Única dos



A reivindicação da redução da jornada de trabalho estava também dentro das pautas do novo sindicalismo, de tal modo que lograram avanços significativos, a exemplo da greve alcunhada de “vaca brava” no ano de 1985 (CALVETE, 2006, p. 06), no qual os metalúrgicos da região do ABC Paulista conquistaram o direito da jornada semanal de trabalho para 40 horas – três anos antes de se tornar regra geral no país com a promulgação de um novo texto constitucional em 1988.

Portanto, esse campo de reivindicações insere-se na luta pela redução da jornada de trabalho como uma bandeira do novo sindicalismo, conquistas sociais inicialmente de algumas categorias que foram posteriormente socializadas em larga escala com a “Constituição Cidadã”.

### **3.3 Do processo de redemocratização: a Constituição Federal de 1988 e os avanços legislativos.**

No contexto histórico de redemocratização no Brasil, algumas legislações avançam progressivamente em termos de proteção jurídica ao trabalhador<sup>49</sup>, tais normas sinalizam a gradativa construção normativa iniciada desde a década 1930 e que foi consagrada na década de 1980 com a promulgação da Carta Magna.

Nesse processo de transição democrática, “[...] a Constituinte tornou-se uma grande arena de disputas e de esperanças de mudanças para os trabalhadores brasileiros” (BEHRING; BOSCHETTI, 2007, p. 141). Assim, a promulgação da Constituição Federal/1988 reverberou como uma das expressões da lógica contraditória e desigual do capitalismo, na medida em que o processo de mobilizações e disputas de projetos revela o caminho da retomada do Estado democrático de direito.

---

Trabalhadores em 1983, tais organizações participaram ativamente do movimento da Anistia e pelas “Diretas Já”.

<sup>49</sup> Neste sentido, uma significativa lei foi publicada para corrigir uma injustificável diferenciação sobre a jornada de trabalho da categoria dos vigias. Pelo texto da CLT/1943, os vigias estavam excluídos da limitação da jornada das 08 horas diárias, todavia a Lei nº 7.313 de 1985 revogou esta exclusão passando a conferir a garantia desta carga horária. Outra medida legislativa benéfica ao tempo social do trabalhador, foi a ampliação do prazo mínimo para aviso das férias que deixava de ser 10 dias para 30 dias de antecedência, conforme Lei nº 7.414 também publicada no ano de 1985. Esta ampliação no prazo de comunicação confere ao trabalhador a possibilidade de melhor programar seu descanso e convívio familiar durante suas férias, cuja garantia continua em vigência até os dias atuais.

Todavia, importa reiterar que o texto constitucional refletiu a correlação de forças presente à época na Assembleia Nacional Constituinte que, ao final, resultou em alguns avanços normativos para os trabalhadores, tais como: a garantia do direito à greve que antes era tipificado como crime na Constituição Federal/1937 e, principalmente, a ampliação dos direitos sociais de modo a universalizar para todos os trabalhadores a proteção social ao trabalho, antes restrita as categorias urbanas, como previa a CLT/1943.

Os principais avanços nas condições de trabalho preconizadas na Constituição de 1988 foram: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas<sup>50</sup>; a previsão de uma indenização nos casos de demissão sem justa causa; o aumento da percentagem no adicional de horas extras para o mínimo de 50%; a elevação no terço das férias; a concessão em 120 dias da licença maternidade e criação da licença paternidade em 05 dias; o aumento na idade mínima no emprego para 14 anos; a estabilidade no emprego ao dirigente sindical, ao dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a das empregadas gestantes (FERRARI, 2002).

O elenco destes avanços permite verificar uma melhoria de alguns aspectos que estavam dispostos no texto da CLT, tal como acontece no aumento do adicional das horas extras. A CLT - em sua redação original - estipulava para a hora-extra o adicional de 25% sob o valor da hora normal de trabalho; com a promulgação da CF/88 houve uma remuneração em dobro no adicional na hora extraordinária.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 preconiza um patamar mais abrangente de proteção ao trabalho, institui como direitos dos trabalhadores um rol de garantias previstas nos artigos 7º a 11º como conquistas sociais que fixaram patamares mínimos a serem assegurados aos trabalhadores que, em tese, nenhuma lei ordinária ou norma coletiva criada poderia reduzir o alcance do texto constitucional, tal obediência é intitulada de princípio da proibição ao retrocesso social (DELGADO, 2017).

Com isto, cada década/período repercute a correlação de forças que por sua vez produz avanços e recuos na legislação trabalhista, enquanto que os anos de

---

<sup>50</sup> Abre-se aqui um parênteses, para fazer a seguinte digressão: a afirmação que uma das soluções do desemprego no país seria a redução da jornada padrão, implica numa análise complexa sobre a totalidade da jornada efetiva de trabalho: “Desde 1988, quando houve a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, verificou-se o crescimento exagerado de horas extras,

1964 a 1978 representaram um período de opressão aos trabalhadores de modo a exigir intensa luta de classes, os anos de 1979 a 1989 inflexiona um breve período de avanço e consolidação das garantias sociais anteriormente conquistadas (LARA; SILVA, 2015, p. 276).

Em síntese, a emergência das leis trabalhistas na década de 1930 e consolidação de uma série de direitos sociais nos 40 anos seguintes para classe trabalhadora proporcionou à cidadania salarial representada na CLT/1943 (ALVES, 2017) e auxiliou em paralelo o processo de industrialização e o desenvolvimento capitalista no país.

Em um breve panorama, reitera-se a seguinte periodização sobre a jornada de trabalho no Brasil: o cenário anterior ao século XIX era de inexistência de leis que controlassem as jornadas – usualmente de 12 horas diárias, a virada entre os séculos XIX e XX promoveram a edição de leis esparsas para redução da jornada diante do surgimento das primeiras indústrias; na década de 1930 a regulamentação da jornada de 08 horas se torna mais ampla em virtude do aumento das lutas operárias e da emergência da CLT. As décadas seguintes fixam uma expansão econômica no país e uma progressividade nas leis que disciplinam a jornada padrão de 08 horas diárias e 44 semanais, de modo a ampliar seu alcance a nível nacional e para um maior quantidade de categorias profissionais, vindo a se universalizar na década de 1980 com a vinda da Constituição Federal/1988.

A fase desindustrialização no país ocorreu entre as décadas de 1980 e 1990 no Brasil - uma reverberação tardia ao que aconteceu nos países centrais na crise estrutural do capital em 1970 - e isto inevitavelmente repercutiu na fragilização do conjunto de normas do mundo do trabalho, ante o esgotamento das políticas fordistas keynesianas.

A adoção dos governos neoliberais, a partir do início dos fins dos anos 1980, caracterizaram um obstáculo à efetivação do momento virtuoso conquistado na Constituição Federal/1988, pois o Brasil passa “a partir de 1987, o discurso governamental sobre política industrial para advogar a adoção de medidas para atrair o capital estrangeiro e desregulamentar a atividade econômica” (BEHRING, 2008, p. 141).

Logo, em que pese a ampliação dos direitos sociais previstos na Carta Magna, trata-se de um pacto formal de baixa efetividade. A Constituição Federal/1988 por si só representou um avanço, porém há 32 anos se aguarda o cumprimento das promessas contidas em seu texto, inclusive o respeito à jornada de 08 horas diárias em virtude da habitual sobrejornada, as horas extras perdem sua característica de excepcionalidade.

A legislação trabalhista contida no texto constitucional encontra fortes obstáculos em sua efetividade até a presente data e suas conquistas sofreram retração já no início da década de 1990, com a ascensão do governo de Fernando Collor de Melo – no qual se instala um período de gradativa desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização da jornada de trabalho.

### **3.4 O aprofundamento do processo regressivo da proteção ao trabalho sobre a égide neoliberal.**

A partir dos anos 90 o vento vira de lado, e a tendência hegemônica passa a ser liberalizante, de crítica ao arranjo construído na Constituição de 1988, de retração do Estado e fragilização do sindicalismo (KREIN, 2007, p. 293).

O neoliberalismo apresentou - desde 1990 - um novo modelo de desenvolvimento do Brasil, no qual propagou a disciplina orçamentária e a contenção de gastos com o bem-estar social da classe trabalhadora como metas de governo; esta reorganização da máquina estatal sintoniza-se com a reestruturação produtiva ocorrida após a crise estrutural capitalista iniciada internacionalmente na década de 1970.

A superação do keynesianismo e do padrão fordista de produção em massa redefinem o padrão normativo das relações de trabalho no mundo e de forma bem peculiar no Brasil, haja vista a racionalização da produção necessitar da intervenção do Estado para liberalização dos mercados, redução dos encargos sociais e flexibilização dos contratos de trabalho.

Inicia-se, portanto, um novo regime de acumulação pós-fordista e financeirizado, a burguesia nacional transita de industrial e se insere na lógica rentista, no qual o Brasil se integra na dinâmica da mundialização<sup>51</sup> do capital,

---

<sup>51</sup> “Diversos autores tratam “mundialização” e “globalização” como sinônimos, entretanto, para Chesnais, há diferenças fundamentais, principalmente no que diz respeito ao caráter ideológico.

acirrando sua condição de subalternização denominada de “reversão colonial” devido à:

[...] absoluta subordinação do Estado brasileiro aos interesses dos rentistas – internos e externos – e do grande capital – nacional e internacional – compromete a política econômica ainda mais com medidas que implicam expansão perversa da dívida pública (SAMPAIO JR, 2017, p. 132).

Esta condição de subserviência é um novo imperialismo, no sentido de que "colonizar é transferir o fundo público para o grande capital em valores inferiores àqueles que a riqueza socialmente construída para os trabalhadores vale" (GRANEMANN, 2017, p. 238, tradução nossa<sup>52</sup>); ou seja, o fundo público brasileiro é utilizado em favor da fração rentista do capital e em contrapartida políticas neoliberais socializam os prejuízos via orçamento público às custas da classe trabalhadora.

O fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento da acumulação de capital, de um lado, e, de outro, do financiamento da reprodução da força de trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais (OLIVEIRA, 1988, p. 08).

Dito isto, o neoliberalismo buscou desregular e flexibilizar as leis trabalhistas conquistadas pela classe trabalhadora, de modo que foi instituída no início da década de 1990, durante o Governo de Collor (1990-1992), uma Comissão Parlamentar de “modernização da legislação do trabalho” (Decreto datado em 22/06/1992), justificada pelo suposto diagnóstico de que a CLT tinha perdido a sua razão de existência (COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, 1993).

As tendências neoliberais prosseguem no governo de Itamar Franco (1993-1994), nesta época sob o argumento de um plano de estabilização econômica no Brasil, as medidas flexibilizadoras das relações de trabalho se relacionam diretamente com a necessidade de ampliação do capital<sup>53</sup>, de forma a incrementar a

---

Globalização é quase sempre apresentada como um processo benéfico e necessário, como uma espécie de vitória triunfal do capitalismo, como se desfizessem todas as fronteiras. Assim, rumo ao “progresso” do mundo globalizado, impõem-se aos países da periferia a abertura econômica, a desregulamentação dos mercados e a desestatização da economia. Destarte, o mundo se torna cada vez mais sem fronteiras para o capital, porém, com mobilidade seletiva aos trabalhadores. O termo mundialização parece-nos, assim, mais adequado, porque elucida as contradições internas da formação do mercado mundial” (MORAES, 2016, p. 02).

<sup>52</sup> No original: “[...] colonizar aquí es transferir el fondo público al gran capital en valores inferiores al que esa riqueza socialmente construída por los trabajadores efectivamente vale”.

<sup>53</sup> No Governo do presidente Itamar Franco, ocorreu a promulgação da Lei nº 8.949/1994 que estipula a inexistência de vínculos empregatícios entre as cooperativas e seus associados, cujo espaço

produtividade e aumentar as taxas de lucros através da redução do valor da força de trabalho.

Desta feita, os defensores do capital propõem “reformas” sob o argumento de modernização das leis e as apresentam como requisitos para um novo modelo de desenvolvimento, quando na realidade são contrarreformas<sup>54</sup> (BEHRING, 2008), haja vista que a genuína reforma ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A era FHC (Fernando Henrique Cardoso – 1995 - 2002) é de fato o marco da efetiva concretização dos ajustes neoliberais, intensificado nos governos que o sucederam, que igualmente fundamentaram a agenda social regressiva no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE)<sup>55</sup>.

Este documento previa uma nova modalidade de gestão administrativa para o Estado, através de uma “reforma” gerencial, no qual funções que eram próprias do Estado passam a ser refuncionalizadas, através de privatizações, focalização das políticas sociais, perda contínua de direitos, desregulamentações e edição de leis flexibilizadoras do trabalho.

A propósito, Behring (2008, p. 183) relata que o PDRAE prevê uma estratégia de transição em três direções: “[...] a mudança da legislação, inclusive as reformas constitucionais; a introdução de uma cultura gerencial e por fim, a adoção de práticas gerenciais”.

---

rotineiramente é caracterizado por fraudes empregatícias, no qual o verdadeiro empregado é mascarado pela insígnia de “colaborador” e/ou “cooperado”; Tavares (2004, p. 57-58) assinala as cooperativas como uma das formas de ampliação da extração da mais-valia no processo de produção a partir da precarização da jornada: “o tempo de trabalho perpassa toda essa discussão, embora concretamente o que mais se evidencie seja a externalização do trabalho, que sai do interior da empresa para outro espaço, que pode ser a cooperativa, a associação, a empresa familiar ou o domicílio do trabalhador, fato que torna a subordinação menos visível do que nos empregos formais. Trata-se tão-somente de uma falsa autonomia, marcada pelo dessalariamento e pela precariedade, na qual o tempo de trabalho continua a ser uma categoria dominante”.

<sup>54</sup> “Mesmo que o termo *reforma* fosse apropriado pelo projeto em curso no país ao se auto referir, partirei da perspectiva de que se está diante de uma apropriação indébita e fortemente ideológica da ideia reformista [para buscar consenso e legitimidade], a qual é destituída de seu conteúdo progressista e submetida ao uso pragmático, como se qualquer mudança significasse uma reforma, não importando seu sentido, suas consequências sociais e direção sociopolítica” (BEHRING, 2008, p. 128).

<sup>55</sup> Este conjunto de reformas estruturais foi inspirado no Consenso de Washington que foi uma recomendação internacional elaborada no ano de 1989 para promover um “ajustamento macroeconômico”. A segunda geração de reformas ocorreu no Pós-Consenso de Washington (1995), em aproximação ao modelo do novo desenvolvimentismo. Mais adiante será perceptível concluir que o conteúdo da Reforma Trabalhista faz parte das diretrizes traçadas pelo Consenso de Washington com a finalidade de regulamentar a restrição dos direitos.

Neste sentido, o PDRAE ao impor uma reforma administrativa brasileira, interferiu diretamente nas relações de trabalho com o objetivo da flexibilização de contratos e jornadas no funcionalismo público. Este plano declara uma espécie de enxugamento de direitos como forma de otimizar a máquina estatal, apontando como causa o custo da força de trabalho numa lógica perversa do capital:

A legislação que regula as relações de trabalho no setor público é inadequada, notadamente pelo seu caráter protecionista e inibidor do espírito empreendedor. São exemplos imediatos deste quadro a aplicação indiscriminada do instituto da estabilidade para o conjunto dos servidores públicos civis submetidos a regime de cargo público e de critérios rígidos de seleção e contratação de pessoal que impedem o recrutamento direto no mercado, em detrimento do estímulo à competência (BRASIL, 1995, p. 27).

Tais argumentos falaciosos ainda hoje são reiterados, este discurso da contrarreforma gerencial empreendida no Governo de FHC, Serpa (2009, p. 133) alerta que:

[...] não podemos atribuir à reflexão desta temática da “reforma” do Estado uma condição pretérita e superada, pois ela tem estado cada vez mais presente no nosso cotidiano. Seja pelos efeitos deletérios que se expressam nas ações das políticas sociais, ou pelo impacto na conformação de um outro aparato institucional. Este desregulamentou e desestruturou as relações de trabalho no Brasil atingindo os trabalhadores de uma forma geral, estando eles inseridos em qualquer atividade econômica, seja no âmbito público ou privado, bem como os que estão fora do mercado formal de trabalho.

À vista de todo este período, Delgado (2017, p. 63) esclarece que “[...] ao longo de oito anos (1995-2002) houve uma produção [legislativa] incomparável *blitzkrieg* em favor da desregulamentação trabalhista”, ou seja, equipara-se a desconstrução da legislação do trabalho a uma operação de guerra.

Os elementos que compõe o capitalismo financeirizado - a partir do governo de FHC - refletiu indubitavelmente na esfera de produção e nas relações de trabalho, em destaque para as formas de organização e controle do tempo de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho, parte do processo mais geral de flexibilização, que tem como objetivo reduzir os custos do trabalho e permitir uma adaptação do capital as instabilidades da ordem econômica na perspectiva de viabilização das condições de acumulação, em uma ordem na qual a finanças apresentam liberdade de movimentos e submetem as outras variáveis econômicas, inclusive do trabalho a sua dinâmica. Ou seja, a desregulamentação das finanças implica em uma economia mais liberalizada e, como consequência, a possibilidade de manutenção de um padrão mais regulado das relações de trabalho se tornam mais complicadas. Por isso, a tendência foi uma desconstrução das regras e

normas de regulamentação do trabalho construídas especialmente no período do pós-guerra. Há uma tensão para construir um padrão de regulação do trabalho mais compatível com as características da ordem econômica, desenhada sob a hegemonia do capital financeiro. Nesse sentido, a despadronização da jornada de trabalho, está inserida no capitalismo financeirizado como resposta a essa necessidade (GIBB, 2017, p. 90-91).

A despadronização da jornada de trabalho no Brasil faz parte de um redimensionamento normativo das leis que surgem a partir da década de 1990, esta dinâmica alcançou a efetiva ascensão neste período, com a concretização de um aparato de Medidas Provisórias<sup>56</sup> (MP) visando à escalada de redução dos direitos trabalhistas, como também a flexibilização da distribuição e da extensão do tempo de trabalho, cujas primeiras mudanças legislativas podem ser vistas na instituição do banco de horas e na permissividade do trabalho aos domingos.

O banco de horas pode ser definido como um sistema de flexibilização da jornada diária de trabalho, de modo a permitir a compensação de horas trabalhadas além daquelas horas abrangida na jornada normal de trabalho. Esta denominação foi escolhida por refletir a semelhança de um banco onde há crédito e débitos na conta, o empregado ao invés de receber em dinheiro as horas extras, as acumula para posteriormente compensá-las.

A compensação da jornada através do chamado banco de horas surgiu no Brasil através da Lei nº 9.601/1998 que alterou a redação original do artigo 59 da CLT. O texto inicial previa que tal compensação deveria ocorrer no prazo de 120 dias, posteriormente com a Medida Provisória nº 2164/2001 a compensação das horas passou a ser ampliada no período máximo de um ano. Antes de 1998, o banco de horas era realizado informalmente e compensado dentro do módulo semanal que permitia a redistribuição da jornada de 44 horas em 05 dias ao invés de 06 dias de modo a admitir o sábado como um dia de descanso, este remanejamento de horário é denominado de "semana inglesa".

Outrossim, o banco de horas é uma ferramenta bastante utilizada pelo patronato para flexibilização da jornada via participação dos sindicatos; tal fato é corroborado por ser um dos principais temas utilizado nas negociações coletivas, conforme estudo realizado pelo DIEESE (2005, p. 12) estimou que - as cláusulas dos acordos e convenções no período de 1996 a 2004 – o tema banco de horas

---

<sup>56</sup> No Governo de FHC foram editadas exatamente 5.395 medidas provisórias durante os oito anos (1995-2002) de sua gestão (SOUTO MAIOR, 2017, p. 397).



“está presente em mais de 50% das unidades de negociação analisadas [no setor da indústria] e em mais de 40% nos serviços”.

Desde 1997, foram apresentadas várias Medidas Provisórias no qual prescindiam a obrigatoriedade de submissão à negociação coletiva para a permissão do labor em dias de domingos, havendo posteriormente no ano 2000 a conversão da Lei nº 10.101 no qual ratificava o conteúdo das MP que a antecederam, fazendo a ressalva de que o repouso semanal coincidissem em dia de domingo pelo menos uma vez dentro de quatro semanas<sup>57</sup>; esta modificação legislativa rompe com a tradição secular de considerar o domingo como um dia atípico de trabalho, uma vez que:

“o trabalho em fins de semana desempenha o papel específico de trazer para dentro do processo de produção de valores determinados tempos que haviam, historicamente, sido conquistados para o mundo do não trabalho” (DAL ROSSO, 2017, p. 113-114).

Cumprindo ainda ressaltar, neste período, mais uma edição de medida provisória sobre tempo de trabalho, qual seja, a MP nº 1.709/1998 no qual permite a contratação de trabalho em tempo parcial que normatiza vínculos empregatícios com carga horária semanal de até 25 horas; o conceito de tempo parcial foi elástico nos anos seguintes passando por nova previsão legal.

A precarização nas condições de trabalho não ocorreu exclusivamente no setor privado, a ofensiva recaiu também aos servidores públicos. Um dos instrumentos legislativos para esta flexibilização no setor público foi a Emenda Constitucional nº 19/1998, uma espécie de contrarreforma administrativa aos servidores públicos, previa a extinção do Regime Jurídico Único (RJU) e criação de “novas” formas de vínculos empregatícios públicos: celetista, estatutário ou contratual; com esta alteração normativa passou a permitir a flexibilização nos contratos de emprego público.

Seguindo na ofensiva contra o trabalho protegido, chegou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5.843/2001 que tinha a finalidade de sobrepor os acordos coletivos de trabalho ao que determinava a legislação trabalhista (COSTA, 2005), embora tenha sido retirado da pauta de discussões, já

---

<sup>57</sup> Posteriormente, a Lei nº 11.603 de 2007 alterou a norma para diminuir a coincidência do repouso semanal em dia de domingo no período máximo de três semanas, além da necessidade de observar a observada a legislação municipal. Trata-se de um “importante instrumento de flexibilização e de produção de valor, pois estão em jogo cerca de 100 dias de trabalho por pessoa ao ano” (DAL ROSSO, 2017, p.114).

demarca como antiga a proposição em implementar o negociado sobre o legislado nas relações de trabalho.

Os alvos do governo FHC, com apoio da direita mais conservadora dentro e fora do Congresso Nacional, eram a CLT e a Constituição de 1988. O neoliberalismo avançou com força nos seus oito anos de governo: foram aprovadas emendas à Constituição que quebraram o monopólio estatal em setores estratégicos (como petróleo e telecomunicações), aprofundou-se a abertura comercial iniciada no governo Collor, privatizaram-se empresas estatais, foi realizada uma contrarreforma da Previdência e foram concedidos inúmeros privilégios à burguesia brasileira. No entanto, FHC não conseguiu realizar a reforma trabalhista por falta de apoio de sua própria base de sustentação parlamentar (ARRUDA, 2018, p. 153).

Nos anos 2000, o neoliberalismo ingressa numa outra fase, deixando como herança um contexto de diminuição do tamanho do Estado e o mercado de trabalho cada vez mais flexível, evidenciando a partir de então o surgimento na América Latina de experiências pós-neoliberais e neodesenvolvimentistas (ALVES, 2018, p. 103) que deflagram um momento de “suposta paralisia” da ofensiva contra o trabalho.

Com isto, inicia-se um ciclo latino-americano de duas décadas de projetos de orientação geral neodesenvolvimentista, com governos chamados progressistas (como o Brasil de Lula-Dilma, ou no Uruguai com "Pepe" Mujica e Tabaré Vázquez), mas também com governos mais radicais (como Evo Morales na Bolívia).

Em países como a Argentina ou o Brasil, as forças políticas que chegaram ao governo no início de 2000 foram propostas de entrada para a construção de formas de "crescimento inclusivo" ou "capitalismo sério", sem nenhuma intenção de superar o sistema social de exploração. Em geral, essas forças políticas (também no Uruguai com a Frente Ampla) chegaram ao governo com o objetivo de recompor as condições para a acumulação de capital na periferia. Partiam da hipótese de que isso seria compatível, no médio prazo, com formas de redistribuição parcial de renda e construção de responsabilidade cívica, embora não necessariamente com o fortalecimento do poder popular (FÉLIZ; PINASSI, 2017, p. 12, tradução nossa)<sup>58</sup>.

A vitória presidencial do líder sindical Luís Inácio Lula da Silva (2003) constituiu a manutenção da política econômica de cunho neoliberal, conforme publicação do documento “Carta ao povo brasileiro”, mas numa perspectiva de

---

<sup>58</sup> No original: “[...] En países como Argentina o Brasil, las fuerzas políticas que arribaron al gobierno a comienzos de los 2000 se propusieron de entrada la construcción de formas de “crescimiento con inclusión” o “capitalismo en serio”, sin intención de superar el régimen social de explotación. En general, esas fuerzas políticas (también en Uruguay con el Frente Amplio) llegaron al gobierno con el fin de recomponer las condiciones para la acumulación de capital en la periferia. Partieron de la hipótesis de que ello sería compatible, a mediano plazo, con formas de redistribución parcial de ingresos y construcción de ciudadanía, aunque no necesariamente con el fortalecimiento del poder popular”.

estabelecer um processo de grande consenso nacional em torno da expansão de programas sociais. Deste modo, a era Lula foi marcada por uma hegemonia às avessas<sup>59</sup>, nas palavras de Oliveira (2010), criando um conjunto de políticas sociais para aliar o combate à pobreza com crescimento econômico.

Como destaca Carvalho (2018, p. 13), o período de 2006 a 2010, houve o “milagrinho brasileiro”<sup>60</sup> que foi a conjugação da alta valorização das *commodities*, a expansão do emprego formal<sup>61</sup> e o aumento do PIB cuja taxa média saltou de 2,1% na década 1990 para 3,7% na década de 2000.

Em contrapartida, este novo modelo de desenvolvimento produziu armas de despolitização da classe trabalhadora, enquanto o governo atendia algumas reivindicações das classes subalternas provocava ao mesmo tempo seu respectivo apassivamento, calhando à desmobilização dos movimentos sociais ao integrá-los para dentro da gestão burocrática do Estado.

Uma exceção à apatia do movimento sindical foi a campanha nacional de redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução salarial, sob a iniciativa de seis centrais sindicais (entre elas a Central Única dos Trabalhadores - CUT e a Força Sindical) com o apoio do DIEESE. Esta mobilização ocorreu em 2003 e tinha também a reivindicação da imposição de novas leis<sup>62</sup> para limitar o uso abusivo de horas extras e do banco de horas.

Tal campanha sindical foi “talvez a única experiência do mundo em que verificamos uma tentativa da classe trabalhadora de pautar o debate nacional em torno da redução de jornada de trabalho” (RÁO, 2012, p. 104), sob a justificativa de que:

---

<sup>59</sup> Refere-se à tese de que a classe dominante – os capitalistas - aceita ceder aos dominados (que Lula, em tese, representava), tal como ocorreu na África do Sul ao se derrotar o apartheid para servir aos senhores do *apartheid*. Esta expressão foi utilizada pelo sociólogo Francisco de Oliveira em artigo homônimo.

<sup>60</sup> Esta expressão foi inicialmente utilizada pelo economista Edmar Bacha para designar este período em razão da expansão no número de empregos formais e da diminuição nos indicadores de desigualdades. Todavia, “as forças populares devem evitar o equívoco de acreditar em milagres do governo Lula, como de qualquer outro governo” (SAMPAIO JR, 2017, p. 45).

<sup>61</sup> A dinâmica da geração de emprego formal no governo Lula atingiu quase o pleno emprego no ano de 2010 quando a taxa de desemprego pelo IBGE atingiu 5,3% da população, porém estes novos postos de trabalhos foram em sua maioria para “ocupações serviços sub-remuneradas, isto é, de até 1,5 salário mínimo” (BRAGA, 2017, p. 107) no setor de serviços – conhecido pelas condições mais flexíveis e precárias de emprego.

<sup>62</sup> Inclusive, tal mobilização influenciou a Proposta de Emenda à Constituição - PEC de nº 231/1995 que tramita há décadas no Congresso Nacional, esta proposta foi de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PcdoB); seu conteúdo propõe a redução jornada de trabalho para quarenta horas semanais e o aumento do adicional das horas extras para 75% sob a hora normal de trabalho.

O fim das horas extras, ou mesmo a sua limitação poderia gerar mais 1 milhão de novos postos de trabalho pois no país são feitas aproximadamente 41 milhões de horas extras por semana. [...] para realmente gerar empregos é necessário limitar e fiscalizar as horas extras e acabar com o banco de horas ou redefinir regras para seu uso, como já acontece em vários países (DIEESE, 2004, p. 16).

O cenário do governo Lula, denominado de “presidencialismo de coalizão”<sup>63</sup>, buscou uma conciliação entre os interesses conflitantes das classes sociais de modo a provocar uma espécie de freio na edição das leis trabalhistas (SOUTO MAIOR, 2017, p. 414); cabendo algumas poucas exceções tal como a Lei nº 11.101/2005 que excluiu o privilégio do crédito trabalhista (prioridade de pagamento) em empresas no estágio prévio de falência (recuperação judicial).

Conclui-se que o “modo petista de governar [apascentou] sistematicamente as relações entre as incompatíveis classes sociais” (GRANEMANN, 2018, p. 342), estas ações consensuais abrangem, principalmente, uma paralisia na desconstrução da legislação do trabalho. Todavia, nota-se que o Estado sob o governo de Lula não realizou nenhuma ação de reversão das medidas que atacaram frontalmente os trabalhadores nos governos anteriores, razão pela qual esta inércia proposital - de toda forma - estabelece uma linha de continuidade.

Os avanços na flexibilização da proteção ao trabalho foram direcionados também para os direitos previdenciários<sup>64</sup> da classe trabalhadora, tal como foi a Emenda Constitucional nº 41 que estipulou novas regras para a aposentadoria no setor público, como: a troca dos requisitos tempo de serviço para tempo de contribuição, criação de teto remuneratório e cobrança de contribuição previdenciária aos inativos (BRASIL, 2003).

Registra-se ainda que existiam elementos nesta época - em destaque dois projetos de lei - que já apontavam uma nova movimentação dos representantes da burguesia rentista para avançar no projeto de ofensiva contra o trabalho. Em 2004, houve o projeto de lei de nº 4.330 - de autoria do deputado Sandro Mabel (Partido Liberal) - pressagiando a ampliação das atividades de terceirização cujo ensaio

---

<sup>63</sup> Termo criado pelo cientista político Sérgio Abranches no ano 1988 para configurar uma espécie de acordo (coalizão) entre o presidente da República e a partidos políticos para garantir a aprovação legislativa das principais propostas do governo no Congresso Nacional.

<sup>64</sup> “[...] É possível ainda capturar a riqueza produzida e economizada pelos trabalhadores, como seus fundos de pensão e reservas para aposentadoria, ou apoderar-se dos recursos públicos sob custódia do Estado, como seguridade, saúde e educação. Na atualidade, o capital vem empenhando o *tempo futuro* da força de trabalho” (FONTES, 2017b, p. 412).

legislativo não fora aprovado na época<sup>65</sup>. E ainda durante a gestão Lula, outro projeto de lei – de nº 1.987/2007 - apresentado pelo Deputado Cândido Vaccarezza (Partido dos Trabalhadores), tentou mais uma vez modificar totalmente a CLT, mas a tramitação não foi adiante em virtude da forte pressão social.

Logo, reafirma-se que na gestão dos petistas no governo federal não ocorreu nenhuma reforma estrutural, “[...] houve um jogo de “ganha-ganha”, favorecendo tanto a classe trabalhadora quanto as diversas frações da burguesia brasileira” (ARRUDA, 2018, p. 156), ocorrendo uma continuidade macroeconômica dos governos anteriores e a incorporações de demandas populares – a exemplo da política de valorização do salário mínimo e os programas de transferência de renda<sup>66</sup>; o governo Lula tem configurações próximas à revolução passiva porque não rompe com os interesses dominantes anteriores.

Na análise de Castelo (2016, p. 47), esse período revela um movimento peculiar na ordem neoliberal:

[...] Este ajuste complementar pode ser chamado de social-liberalismo, que muda os aspectos do neoliberalismo para preservar a sua essência, a saber, a retomada dos lucros dos grandes monopólios capitalistas via novo imperialismo, a Financeirização da economia, a reestruturação produtiva e precarização do mundo do trabalho, o aumento das taxas de exploração da força de trabalho, a reconfiguração das intervenções do Estado ampliado na economia e na “questão social”, o apassivamento e cooptação da classe trabalhadora e, em determinados casos, a decapitação das suas lideranças mais combativas.

Segundo Castelo (2013), o “social-liberalismo”<sup>67</sup> é uma reafirmação do neoliberalismo como uma nova etapa do capitalismo dependente, sendo uma tentativa de aproximação da social democracia, aliar crescimento econômico com

<sup>65</sup> Posteriormente, o conteúdo deste projeto foi sancionado na atual reforma trabalhista - Lei nº 13.429/2017. Esta lei alterou o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Outra novidade desta lei é a permissão da quarteirização, significa a subcontratação de outras empresas terceirizadas para realização dos serviços contratados. Na contemporaneidade, a terceirização está tão irrestrita que agora é permitida amplamente na Administração Pública, conforme recente publicação do Decreto nº 9.507, de 21/09/2018.

<sup>66</sup> “É isso o que o Bolsa Família faz. Oito anos de governo liderado pelo PT destinaram cerca de 14 bilhões de reais anuais aos pobres e mais de 200 bilhões e reais para os detentores de títulos da dívida pública interna” (OLIVEIRA, 2018a, p. 134). Outrossim, esta situação explicita como o salário mínimo “perdeu seu sentido primeiro de constituir um piso salarial, abaixo do qual qualquer pagamento seria considerado imoral pela sociedade” (MARQUES, MENDES, 2007, p. 21), como também que o bolsa família “não alterou os determinantes da pobreza estrutural brasileira” (ibidem, p. 21).

<sup>67</sup> A expressão foi utilizada entre aspas porque se trata de uma tese teórico-política, conhecido sinonimamente por “terceira via”, que tem Anthony Giddens como principal intelectual; existem outros vieses como o “neodesenvolvimentismo” e o “pós-neoliberalismo” sobre o desenvolvimento brasileiro ocorrido neste período.

justiça social (tratar a pobreza como “política de alívio”) e isto certamente foi instrumentalizado no aspecto legislativo.

Em síntese, a reestruturação produtiva ocorrida nos governos neoliberais no período de 1980 e 2000 promoveram uma maior precariedade nos contratos de trabalho, principalmente no aspecto da jornada, à vista da ampliação no banco de horas, flexibilização na concessão dos descansos em dias de domingo, autorização de trabalho em tempo parcial, menos garantias ao funcionalismo público pela EC 19/1998, dentre outras medidas. Em contrapartida, os dois primeiros mandatos do governo petista representaram um momento de menos ataque às normas trabalhistas, os projetos de leis flexibilizadoras apresentados à época não foram aprovados em virtude da política de conciliação de classes.

O conjunto de modificações legislativas somado às articulações político-econômicas das décadas de 1990 e 2000 formaram três padrões do tempo de trabalho no Brasil, pela via da normatização da jornada de trabalho, que se revelam em dois movimentos. Esta constatação ocorreu em análise aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE) da época de 1992 a 2009:

Um primeiro momento, delimitado entre 1992-1998 e entre 1999-2003, onde se verifica houve um alongamento das horas trabalhadas acompanhado pela exacerbação da flexibilização e da intensificação da jornada de trabalho e, um segundo, ocorrido entre 2004-2009, em que a despeito da continuidade da flexibilização e da intensificação, a duração do trabalho sugere um movimento de maior padronização da jornada de acordo com a legislação laboral (RÁO, 2012, p. 142).

Neste sentido, enquanto que no período de 1992-2003 – época dos governos neoliberais e de instituição de inúmeras medidas flexibilizadoras das relações de trabalho – aproximadamente 40% da População Economicamente Ativa (PEA) trabalhava em média uma jornada superior de 45 horas semanais (RÁO, 2012, p. 143); posteriormente, no período de 2004-2009, caracterizado por governos neodesenvolvimentistas e com melhorias no mercado de trabalho brasileiro – cerca de 40% da PEA estava numa faixa de padronização da jornada normal de trabalho, ou seja, na carga horária semanal de 40 e 44 horas (RÁO, 2012, p. 123) - em respeito ao limites estabelecidos na CLT/1943 e CF/88.

Outro estudo mais recente demonstrou que esta tendência de padronização da jornada continuou até 2013 atestando 45% da PEA em trabalho com jornada de trabalho semanal de 40 e 44 horas (GIBB, 2017, p. 129).

Esta conjuntura que possibilitou a permanência de um padrão regulacionista de trabalho com crescimento econômico foi gradativamente perdendo força, a ponto de se tornar insustentável no período entre o final do primeiro mandato (2013-2014) e o início da segunda gestão presidencial do governo Dilma Rousseff:

No início de 2013, o capital internacional e a fração da burguesia a ela integrada iniciam uma ofensiva política contra o governo Dilma. Devemos denominá-la uma ofensiva restauradora, porque seu objetivo era restaurar a hegemonia do neoliberalismo puro e duro. Essas forças viram no declínio do crescimento econômico a oportunidade de lutar contra as medidas de radicalização do neodesenvolvimentismo tomadas pela presidente Dilma – redução inusitada da taxa básica de juros, novas medidas protecionistas e depreciação cambal, entre outras (BOITO JR, 2016, p. 28).

A intensificação da crise começou a sinalizar índices alarmantes no governo de Dilma Rousseff, “[...] os trabalhadores perceberam que a presidenta estava empenhada em implementar políticas austerizadas que atingiam os direitos trabalhistas, como as MP nº 664 e 665, desenhadas para rebaixar a força de trabalho” (BRAGA, 2017, p. 180). Em síntese, estas medidas provisórias (posteriormente convertidas nas Leis nº 13.135 e 13.134/2015, respectivamente), alteraram a legislação dos benefícios de pensão por morte, auxílio doença e auxílio reclusão, restringindo o acesso ao benefício através de novos critérios de seletividade, bem como estabeleceu novos requisitos mais restritivos ao acesso do seguro desemprego.

Aliado às espoliações sociais, acima exemplificadas, ocorreu em paralelo o reacionarismo de frações da burguesia que transformaram descontentamento empresarial em oposição política (BASTOS, 2017), cenário até então inexistente no governo Lula.

E na tentativa de reverter o cenário reacionário no ano de 2015, o governo Dilma editou a Medida Provisória nº 680/15 cuja ação legislativa expressa os interesses do capital em superar a crise econômica às custas da classe trabalhadora. Essa Medida Provisória – posteriormente convertida na Lei nº 13.189/2015 – cognominada como “flexisegurança” (ou também Programa de Proteção ao Emprego), disciplinava aos trabalhadores uma perda parcial e temporária de salários por seis meses com vistas à manutenção do emprego, sendo tal período custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); ao final, tal programa governamental não atingiu seu objetivo almejado e ao contrário ocorreram vários desvios de dinheiro pela utilização fraudulenta deste sistema.

O modo contraditório da produção capitalista reverbera na ausência de linearidade na atuação do poder legislativo, este paradoxo de movimentos de tendências e contratendências sobre a proteção à regulação do tempo de trabalho foi verificado igualmente no governo Dilma que passou, por exemplo, por uma involução protetiva na categoria dos motoristas ao passo que evoluiu nas garantias aos empregados domésticos.

Em 2015, com o advento da lei nº 13.103, houve a revogação de vários dispositivos da Lei nº 12.619/2012 que estipulavam regras mínimas de descanso e limitação da jornada aos motoristas, de modo a permitir extensão de 04 horas extras diárias e a legalização do regime 12x36. Enquanto que, no mesmo ano de 2015, houve a promulgação da Lei Complementar nº 150, ao regulamentar o horário de trabalho dos empregados domésticos para a jornada de 08 horas diárias e 44 semanais – garantia até então nunca prevista<sup>68</sup> para uma das categorias profissionais mais antigas do país.

Os tensionamentos com os interesses corporativos da burguesia se acirraram no governo Dilma e como expressão da face mais conservadora e ortodoxa do liberalismo econômico, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) - órgão de maior hierarquia da cúpula sindical dos empregadores da indústria - apresentou um dossiê denominado “101 propostas para modernização trabalhistas”<sup>69</sup> como sugestão de uma alternativa legislativa para reduzir os altos custos do emprego formal (CNI, 2012):

[...] os empresários avançam com o objetivo de flexibilizar direitos trabalhistas e consolidar as contrarreformas, evidenciando de forma explícita as práticas superexploradoras da burguesia industrial brasileira. **Os documentos da Confederação Nacional da Indústria (CNI) radicalizam na direção da privatização, redução de direitos sociais e trabalhistas** e, por conseguinte, desconsideram qualquer perspectiva de soberania nacional (LARA; SILVA, 2018, p. 43-44, grifo nosso).

Pela leitura deste dossiê, é possível verificar que a classe empresarial tinha como foco intensificar a flexibilização tendo como causa principal os custos com a força viva de trabalho, através da falsa retórica de que o emprego formal é muito

---

<sup>68</sup> Em 2013, houve a Emenda Constitucional nº 72 (conhecida por “PEC das Domésticas”) que alterava o texto da CF/88 para conferir de forma genérica uma limitação à jornada de trabalho dos empregados domésticos, porém não havia ainda regulamentação específica sobre o tema. Esta Emenda Constitucional reiterou o compromisso assumido pelo Brasil em adotar a Convenção Internacional nº 189 da OIT sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, no ano de 2011.



oneroso.

À vista de tudo isto, o pacto conciliatório entre a classe trabalhadora e a gestão burguesa do governo Dilma foi rompido em virtude do não atendimento dos ajustes neoliberais ortodoxos exigidos pelos principais grupos empresariais do país, o que decisivamente colaborou para o *impeachment* da presidente ocorrido em agosto de 2016.

As forças golpistas derrubaram o governo não pelo que Dilma Rousseff concedeu aos setores populares, mas por aquilo que ela não foi capaz de entregar aos empresários: um ajuste fiscal ainda mais radical, que exigiria alterar a Constituição Federal, uma reforma previdenciária regressiva e o fim da proteção trabalhista (BRAGA, 2016, p. 60).

Em resumo, a saída de Dilma Rousseff revelou uma forte articulação dos interesses do capital e da burguesia nacional<sup>70</sup>, podendo ser considerada como a eliminação do último obstáculo à implantação da contrarreforma trabalhista (ARRUDA, 2018).

A ofensiva neoliberal avançou à medida que a legislação trabalhista perdeu espaço com a ascensão de Michel Temer à presidência, sinalizando o início de um “neoliberalismo ortodoxo” (MATIAS; NÓBREGA, 2017, p. 106), com a adoção de medidas legislativas mais rígidas, de natureza irrestrita para efetivar políticas austeras em favor da classe capitalista, focando ações na diminuição das políticas sociais e na consequente expropriação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988. Este período foi configurado como a:

[...] retomada dos desgastados pensamento e agenda ultraliberalistas, com propostas agressivas de derruição das políticas públicas democráticas e de inclusão socioeconômicas e, nesse conjunto, consequentemente, também propostas agressivas de restrições previdenciárias e desregulamentação e flexibilização justralhistas. (DELGADO, 2017, p. 139)

O *impeachment* atendeu à lógica neoliberal e o documento apresentado “Uma Ponte para o Futuro” revela a necessidade de realizar ajustes legislativos em áreas supostamente críticas, incluindo nestes ajustes “[...] a área trabalhista, para permitir

<sup>69</sup> Ressalta-se que o conteúdo da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) acolheu a maioria das 101 propostas inscritas naquele documento (ALVES, 2017).

<sup>70</sup> “O golpe de 2016 consegue tanto instaurar mais e maiores espaços de acumulação ao capital internacional do país quanto reposicionar as frações do capital nacional em torno do mercado financeiro, liderado por grandes bancos e especuladores. [...] Em tal processo, a estratégia de acumulação burguesa passa também pela extração de maiores taxas de mais-valor, pelo rebaixamento das condições de trabalho, pelo cerceamento de aparelhos de luta dos trabalhadores – partidos de esquerda, sindicatos e, incidentalmente, intelectuais e universidades” (MASCARO, 2018, p. 91).

que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais” (PMDB, 2015, p. 19); este programa de governo previa as reformas que foram materializadas pelo governo Temer, cujo conteúdo jamais teria aceitação popular num processo eleitoral legítimo.

Este documento, traduz o plano de um governo aliado ao empresariado e ao setor financeiro, que propôs medidas antipopulares de ajuste fiscal e flexibilização do orçamento, a exemplo do deslocamento de mais recursos das políticas sociais para a amortização da dívida pública<sup>71</sup>.

Apesar da fase neoliberal ortodoxa ainda ser um processo em continuação na história do país, é notório que os direitos sociais - embora fixados em leis - são alvos de ataque, uma vez implementados como é possível verificar na CLT/1943 e na CF/1988 já se tornam alvo de contrarreformas. Neste cenário desencadeia-se uma devastação de todo ordenamento jurídico que ampara o trabalho, desconstruindo por completo as garantias sociais conquistadas paulatinamente desde o final do século XIX no Brasil, e sinalizando a extinção do trabalho protegido.

Sob a égide do curto período do governo de Michel Temer (2016-2018), o Estado focou suas ações na diminuição das políticas sociais e no consequente esvaziamento dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, em destaque pela instituição: do novo regime fiscal<sup>72</sup> (EC nº 95/2016), da “reforma” do ensino médio<sup>73</sup> (Lei federal nº 13.415/2017), da contrarreforma trabalhista (Lei

---

<sup>71</sup> Uma das principais formas de deslocamento ocorre nos valores desviados pela DRU – Desvinculação de Recursos da União, como o próprio nome diz ocorre uma desvinculação do orçamento da seguridade social para ser usado livremente pelo Estado. A Emenda Constitucional nº 93/2016 prorrogou a vigência da DRU para o ano de 2023, além de ampliar de 20% para 30% a margem de retirada das receitas de tributos da seguridade social. Em 2017, assinala-se ainda a emissão de um segundo documento denominado “Travessia Social” endossando as promessas anteriores e deu ênfase a necessidade de revisão dos programas sociais.

<sup>72</sup> Esta emenda constitucional “congelou” os investimentos já defasados do governo federal em áreas como saúde, educação e assistência social por 20 anos. O congelamento destes gastos primários afeta diretamente nos serviços básicos à população e aumenta ainda mais o empobrecimento dos trabalhadores. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizou um estudo sobre o impacto deste ajuste fiscal na Assistência Social e estima-se a queda orçamentária (perdas acumuladas) em 54% no ano de 2036. Disponível em: [https://www.abrasco.org.br/site/wp-content/uploads/2016/09/nt\\_27\\_IPEA\\_regime\\_fiscal\\_assistencia\\_social.pdf](https://www.abrasco.org.br/site/wp-content/uploads/2016/09/nt_27_IPEA_regime_fiscal_assistencia_social.pdf). Acesso em 12 fev. 2019.

<sup>73</sup> Tal ajuste teve como objetivo alterar a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) flexibilizando o ensino médio, a exemplo da exclusão de disciplinas na grade curricular e a permissão da docência para profissionais sem licenciatura, moldando os estudantes para o atendimento das necessidades do capital e aos futuros postos de trabalho ofertado pelo mercado; tais orientações são uníssonas ao Acordo internacional de Bolonha (1999), cujo documento foi ratificado à época por 29 países europeus.

federal nº 13.467/2017) e previdenciária<sup>74</sup> (PEC nº 287/2016); estas ofensivas denominadas de ajustes podem ser configuradas como um “austericídio” porque:

Em termos de política macroeconômica, o governo de Michel Temer, com sua “Política de Austeridade” - um verdadeiro “austericídio” - mantém o modelo rentista neoextrativista, agora em uma nova versão fundada na superexploração da força de trabalho e na intensificação da Políticas neoliberais, quebra de direitos, destruição de políticas públicas e previdência social. O governo mantém o modelo de ajuste rentista neoextrativo, graças a um intenso processo precário das classes trabalhadoras e a um pesado fardo para os pobres. No jargão político: "a conciliação saiu e a exploração entrou" (PINHO; COSTA, 2018, p. 64, tradução nossa<sup>75</sup>).

Desenvolve-se, portanto, de forma rápida e brutal um novo complexo de reestruturação produtiva na tentativa de reduzir custos das empresas patronais e legalizar novas formas de trabalhos sem dar garantia/proteção ao proletariado, intensificando também a heterogeneidade e a rotatividade na classe trabalhadora. Neste contexto de extinção do trabalho protegido diante da vigência da Reforma Trabalhista, um dos principais alvos de desregulamentação é a jornada de trabalho que a partir de então passa a assumir diferentes configurações cada vez mais intensas e despadronizadas.

### **3.5 A última “pá de cal” na desconstrução normativa e a Reforma Trabalhista.**

O projeto burguês de reestruturação laboral (ALVES, 2017), representado pelo governo Michel Temer (2016 - 2018), acompanhou uma tendência já crescente de flexibilização das leis trabalhistas em todo o mundo, configurando claramente como uma reação de cunho regressivo ao proletariado.

---

<sup>74</sup> Esta PEC fora substituída posteriormente pela “PEC dos banqueiros” nº 06/2019 no governo de Jair Bolsonaro, foi ao final aprovada e convertida na EC nº 103/2019. Destaca-se os principais aspectos da contrarreforma previdenciária (previsão do início da vigência para Março/2020): o aumento da idade mínima de 62 anos na aposentadoria para as mulheres e aumento do tempo de contribuição para 20 anos aos homens, ambos no regime geral de previdência; a elevação e progressividade nas alíquotas de contribuição.

<sup>75</sup> No original: “[...] En términos de política macroeconómica, el gobierno de Michel Temer, con su “Política de Austeridad” - un verdadero “austericidio” - mantiene el modelo rentistaneoeextractivista, ahora en una nueva versión fundada en la superexplotación de la fuerza de trabajo y en la intensificación de políticas neoliberales, echando abajo derechos, destruyendo políticas públicas y la seguridad social. El gobierno mantiene el modelo de ajuste rentista-neoextractivista gracias a un intensivo proceso de precarización de las clases trabajadoras y una pesada carga sobre los pobres. En la jerga política: “salió la conciliación y entró la explotación”.

Em âmbito internacional, a implementação de reformas nas leis trabalhistas se intensificou a partir de 2008 com a recessão econômica dos países centrais, conforme atesta recente estudo elaborado por pesquisadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

No geral, foram registradas 643 alterações na regulamentação do mercado de trabalho entre 2008 e 2014 nos 111 países abrangidos pelo compêndio. Um claro aumento no número de intervenções políticas que ocorreram com o tempo (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 03, tradução nossa<sup>76</sup>).

Assim, esta análise constatou que reformas trabalhistas ocorreram na última década em mais de uma centena de países de modo a diagnosticar que a desregulamentação trabalhista, ocorrida tanto em países desenvolvidos como nos subdesenvolvidos, foram impulsionados por altas taxas de desemprego e baixos níveis de crescimento do PIB.

Podemos destacar o caso da Espanha que “passou por mais de 50 reformas trabalhistas” (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018, p. 196) a exemplo da Lei nº 12/2001 que disciplinou o *contrato fijo-descontinuo* (contrato “fixo-descontínuo” em semelhança ao contrato intermitente no Brasil); no Reino Unido, as reformas trabalhistas se iniciaram a partir da gestão de Margareth Thatcher através de leis como os *Employment Acts*, o *Trade Union Act*, a *Trade Union Reform* e o *Employment Rights Act* – na intenção de se tornar “um mercado de trabalho *business friendly*, mais amigável às demandas dos empregadores” (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018, p. 192), razão pela qual é considerado como uma das regiões europeias com mercado de trabalho mais flexível e liberal (ibidem, p. 190). Tudo isto vem se constituindo numa clara tendência de desproteção no estatuto do trabalho que atingirá indistintamente países centrais e periféricos.

Assim, delineia-se um movimento contrarreformista expresso por uma série de medidas que afetam diretamente a classe trabalhadora em todo o mundo. Concretizam-se um conjunto de alterações regressivas nas garantias sociais do trabalho, destruindo os marcos legais conquistados pela luta da classe trabalhadora, em contrapartida implementam a passos largos a flexibilidade das leis de modo a aumentar a precarização, a informalidade, o desemprego, a repressão sindical e consequentemente, restringindo os direitos sociais e trabalhistas.

---

<sup>76</sup> No original: “[...] Overall, a total number of 643 changes to labour market regulation have been registered between 2008 and 2014 in the 111 countries covered by the compendium. A clear increase in the number of policy interventions has occurred with time”.

E seguindo a tendência do movimento de ofensiva sobre o trabalho em escala mundial, no ano de 2017, a legislação trabalhista brasileira sofreu seu mais frontal ataque com a aprovação da Lei federal nº 13.467/2017 – cuja norma foi sancionada com o aligeirado aval do Congresso Nacional<sup>77</sup>, sem nenhum debate democrático.

Enquanto que a CLT/1943 representou um elemento de construção para o mercado de trabalho diante do ciclo de industrialização que se iniciava no país, a Reforma Trabalhista/2017 representa o resultado de um setor da sociedade – do grande capital – sem nenhum projeto de nação com a clara intenção de ruptura democrática.

Nesse processo sinaliza-se um poder legislativo antidemocrático que não representa o povo, a classe trabalhadora do nosso país. O Estado, responsável para conduzir o processo de regulamentação do trabalho, apresentou-se impermeável às pressões e interesses da classe trabalhadora (OLIVEIRA, 2002), a democracia brasileira torna-se meramente formal, pois há uma forte blindagem no espaço público em que se deveria ter diálogo (DEMIER, 2017); a acepção marxiana de superestrutura revela o quanto desta produção legislativa está à serviço do capital para manter o *status quo* da classe empresarial, não sendo diferente quando ocorreu a votação legislativa da Reforma Trabalhista.

As bases explicativas que dão sustentação ao projeto de lei (PL nº 6787/2016 e posteriormente PLC nº 38/2017) que aprovou a Reforma Trabalhista tem como núcleo central argumentos de flexibilização da legislação no objetivo de modernizá-la para adequar às novas demandas do mercado.

Em sua narrativa, o projeto da Reforma Trabalhista é defensor da necessidade da ampliação dos postos formais de trabalho que supostamente estariam abroquelados pelo excesso de rigidez nas regras da CLT; o Estado acusou: “[...] a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade [...] essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia” (BRASIL, 2016, p. 20).

Assim, a Reforma Trabalhista carregava a promessa de que a crise econômica estaria resolvida às custas da retirada de direitos trabalhistas, no qual a

---

<sup>77</sup> A reforma trabalhista teve uma tramitação legislativa em tempo recorde de aproximadamente seis meses, com a ausência de debate democrático e a inexistência do poder revisor do Senado Federal. A proposição legislativa teve início em 23/12/2016 e finalizou em 14/07/2017. Fonte: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 29 jun. 2019.

diminuição da proteção social ocasionaria a inserção formal de milhões de brasileiros ao mercado de trabalho.

A lógica neoliberal que alicerçou esta narrativa ainda acusou a Justiça do Trabalho de ser paternalista<sup>78</sup> com exacerbada proteção ao trabalhador em detrimento às empresas, o que supostamente causaria injustiça social e para tanto deveria haver igualmente uma reforma no Poder Judiciário.

Dentro desses argumentos, ainda comporta uma suposta obsolescência da legislação trabalhista até então em vigor, quando na verdade não se estava reformando matéria legislativa originalmente escrita do ano de 1943. O conteúdo da CLT foi paulatinamente modificado ao longo dos anos, cuja modificação serviu inclusive para retirar direitos trabalhistas e assim sofrendo alterações prejudiciais antes mesmo da vigência da atual Reforma Trabalhista, esta última conduzida sempre por uma falsa retórica de “modernização”.

Prova disto, é a existência de estudos<sup>79</sup> que identificaram que dos 921 artigos que constavam no diploma celetista em 1943, apenas 255 artigos não foram revogados ou alterados de maneira expressa por leis posteriores, editadas nos mais diversos governos, ou seja, quase 80% do conteúdo da CLT já havia passado por algum tipo de atualização.

Com isto, a classe dominante brasileira, herdeira de uma cultura escravocrata, numa aliança com interesses nacionais e internacionais de matriz neoliberal, impõem leis que naturalizam a precarização do trabalho e assumem a economia da força viva do trabalho como uma solução econômica para crise do capital e a maximização da sua lucratividade.

Ao revés de todos os argumentos já citados, resta incoerente a narrativa de que a diminuição do custo da força de trabalho levaria ao aumento dos postos formais de emprego. Decorridos dois anos de vigência da Reforma Trabalhista, a promessa de modernização supracitada provocou um impacto inexpressivo na criação de novos postos de trabalho, aplicando ao avesso o princípio constitucional da busca do pleno emprego. Em 2017, o governo estimava a criação de até 6 milhões de vagas de emprego, ocorre que os dados estatísticos apontam a geração

---

<sup>78</sup> “Afiml, a Justiça do Trabalho vem servindo de bode expiatório, boi de piranha. É assim nas sociedades capitalistas periféricas em tempos de crise: o trabalho humano excessivamente regulado; já a riqueza espúria é tida como excessivamente tributada (cadê o imposto sobre grandes fortunas?; cadê a progressividade tributária? – isso está na Constituição!)” (STRECK, 2017b, n. p.).

de aproximadamente 529 mil vagas com carteira assinada, de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados<sup>80</sup> e bem aquém do prognóstico governamental.

Outros dados relevantes são os indicadores de desemprego, demonstrando que a taxa saltou de 6,8% em 2014 para 11,8% no terceiro trimestre de 2019 (IBGE, 2019) - praticamente o dobro de cinco anos atrás - ou seja, tais informações sinalizam a ausência de criação de empregos formais e as atuais contratações com alta rotatividade e rebaixamento de salários. Estas estatísticas<sup>81</sup> são tão somente em nível de desemprego aberto (desocupados), subestimando o desemprego oculto (subocupados e desalentados) que deve ser agregado para a real aferição do mercado de trabalho, o número atual da taxa de subutilização da força de trabalho<sup>82</sup> representa 24% de subocupados além de 3,4% de desalentados no mesmo período da pesquisa (IBGE, 2019).

O aumento do desemprego e da informalidade é expressão do recrudescimento do neoliberalismo “puro sangue” (PAULANI, 2016) demonstrando que suas medidas não melhoraram o crescimento econômico e a geração de empregos no Brasil, conforme ratifica estudo da Oxfam Brasil (2018) ao diagnosticar que os últimos cinco anos houve uma piora no nível de desigualdade de renda do trabalho, sustentando a posição do 7º país mais desigual do mundo<sup>83</sup>.

Destaca-se, por fim, as incertezas da Reforma Trabalhista num cenário de insegurança jurídica em virtude de atualmente tramitar 34 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) perante o Supremo Tribunal Federal (STF) - via controle

---

<sup>79</sup> Informação disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/i-a-ctt-e-velha>. Acesso em 25 jul. 2018.

<sup>80</sup> O CAGED é um cadastro criado pela Lei nº 4.923/1965, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para mensurar os níveis de emprego formal e demissões regidos pela CLT no Brasil. Fonte: <http://abet-trabalho.org.br/reforma-trabalhista-foi-um-equivoco-alguem-um-dia-dizer-que-a-lei-ia-criar-empregos-diz-presidente-do-tst/>. Acesso em 03 jul. 2019.

<sup>81</sup> Os defensores do Governo de Bolsonaro ostentam em afirmar uma leve queda neste índice de desemprego aberto em relação aos trimestres anteriores, todavia, este pequeno aumento dos postos de trabalho foram em vagas de contratos atípicos e de extrema precariedade, provavelmente houve a demissão de um empregado típico para redistribuir suas funções em duas ou três pessoas subocupadas (em contrato por tempo parcial).

<sup>82</sup> Os desocupados equivalem ao desemprego aberto, a melhor composição para fins estatísticos acrescenta, além dos desocupados, os subocupados (os trabalhadores que possuem jornada semanal inferior a 40 horas) e os desalentados (força de trabalho potencial que desistiu de procurar emprego). Um dos principais mecanismos de despadrão da jornada é a utilização da força de trabalho subocupada.

<sup>83</sup> O ranking foi atualizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em seu Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) de 2019. Documento na íntegra está disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2020.

concentrado - em face da Reforma Trabalhista; a maioria destas ADI's não têm data para julgamento<sup>84</sup> e a depender do desfecho de cada processo pode ocorrer um impacto ainda maior para a classe trabalhadora. Isto significa que se a mais alta corte de justiça do Brasil vier a endossar as aberrações da nova legislação do trabalho, de modo a confirmar sua constitucionalidade, a classe patronal não terá mais nenhum receio de aplicar esta lei, passando a inexistir qualquer limitação normativa para a exploração da força de trabalho.

Logo, o viés contrarreformista apresentado pela Lei nº 13.467/2017 justifica o ajuizamento das inúmeras ações de inconstitucionalidade, sob o fundamento de que ao modificar substancialmente o texto da CLT reverberou um conjunto de supressões de direitos sociais garantidos pela Constituição Federal; onde “[...] tropeços foram evidenciados e revelaram um frontal e injustificável descompasso entre a atividade legislativa e os princípios constitucionais”. (BARCELLOS; BARROSO, 2018, p. 298).

Por tais razões, a seção seguinte objetiva desvendar os desdobramentos da Reforma Trabalhista, num contexto regressivo que regulamenta paulatinamente a saída do Estado como mediador da relação antagônica do capital e trabalho, legalizando a perda de garantias aos trabalhadores brasileiros.

### **3.6 As cinco pedras-de-toque da lei da Reforma**

De forma sistêmica e para fins de padrão de aferimento, a CESIT (2017, p. 31) nomeou algumas dimensões<sup>85</sup>, no qual serão denominadas doravante de pedras-de-toque para organizar os níveis de precarização da Reforma Trabalhista, cujo critério foi igualmente adotado neste estudo – com acréscimos de novas contribuições próprias - de modo a permitir um diagnóstico dos efeitos nefastos sobre os principais elementos da relação de trabalho.

---

<sup>84</sup> Até a presente data, o STF apreciou apenas a ADC nº 55 sobre a extinção do imposto sindical, e a ADI nº 5938 sobre o trabalho das grávidas em ambiente insalubre. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/15/nova-lei-trabalhista-e-questionada-em-14-aco-es-no-stf.ghtml>. Acesso em: 22 jun. 2019.

<sup>85</sup> Nomeadamente, o estudo da CESIT (2017, p.31) listou as seguintes dimensões: 1) Formas de contratação mais precárias e atípicas; 2) Flexibilização da jornada de trabalho; 3) Rebaixamento da remuneração; 4) Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho; 5) Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva; 6) Limitação do acesso à Justiça do Trabalho.



As cinco pedras-de-toque compõe o “núcleo duro” da Lei nº 13.467/2017, ou seja, a forma de análise escolhida visa separar as partes para entender o todo; de forma a demonstrar que a desregulamentação da jornada de trabalho com a consequente apropriação do tempo livre e social do trabalhador corresponde a um dos principais elementos de intensificação da exploração da força de trabalho.

### **3.6.1 Novas formas atípicas dos contratos de trabalho**

A Reforma Trabalhista inaugura novas formas de contratação e precarização que aumentam a informalidade, ampliam o trabalho em jornadas esporádicas ou tempo parcial, sem nenhuma garantia de permanência.

As contratações típicas – resquício da matriz taylorista-fordista - tornam-se cada vez mais raras no mercado de trabalho brasileiro, em referência às relações tradicionais de emprego no qual existe um vínculo formalizado via anotação em carteira de trabalho (CTPS) por prazo indeterminado e em jornada regular de horário. O trabalhador típico tinha uma margem de previsibilidade de tempo e dinheiro ao final de um mês laborado. Esta tipicidade está se tornando rarefeita em razão da proliferação de contratos atípicos de trabalho, ou seja, são aquelas contratações que não se enquadram em algumas e/ou todas as características do que seria tradicionalmente típico de uma relação de emprego.

Para tanto, faz-se imprescindível criar uma nova cultura do trabalho, fundada em conceitos que se afastam do campo do trabalho protegido e coletivo para um de traços mais individualizantes e vinculados a uma racionalidade de novo tipo, tais como o empreendedorismo, a empregabilidade, as competências, o autoemprego, a flexisegurança, o capital cognitivos, as políticas ativas, para assinalar apenas os mais recorrentes (AMARAL, 2018, p. 245).

Esta nova cultura do trabalho preconizada pela Reforma Trabalhista abrange uma crise no sistema de assalariamento que por sua vez implica na transição entre dois mundos do trabalho, qual seja: a nova reestruturação produtiva em curso está acabando com os “empregos” e criando a partir de agora “trabalhos” (DAL ROSSO, 2008, p. 12-13).

Reitera-se que antes da Reforma Trabalhista havia um modelo tradicional da relação de emprego, um padrão formalizado através da anotação do vínculo na Carteira de Trabalho (CTPS), com jornada de trabalho regular e horários de entrada/saída bem definidos, além da estipulação de um salário fixo com valores

pré-determinados; em resumo, o trabalhador típico tinha uma margem de previsibilidade de tempo e dinheiro ao final de um mês laborado.

Nesta perspectiva, é possível verificar que uma mudança de paradigma no mundo do trabalho de modo a desestruturar tais formas tradicionais de emprego no Brasil impondo formas atípicas e mais precárias do que as anteriores.

A finalidade dos contratos atípicos de trabalho é a redução de custos da força de trabalho na medida em que se adota maneiras mais simplificadas de admitir e demitir funcionários, de forma a contratá-los apenas na exata medida *just-in-time* da necessidade do capital; esta nova dinâmica além de flexibilizar as relações de emprego, aumenta a taxa de rotatividade no trabalho e torna as jornadas instáveis consoante à demanda da empresa.

Diante deste contexto, surge também o “trabalhador autônomo exclusivo”, figura atípica preconizada pela Reforma Trabalhista, que estimula e legaliza a expansão de ex-trabalhadores assalariados transformados em uma espécie de pessoa jurídica, que é o microempreendedor individual (MEI<sup>86</sup>).

No novo texto da CLT (Artigo 442-B), as empresas podem contratar o trabalhador autônomo sem que haja a configuração de vínculo empregatício. como se uma lei tivesse o poder de inventar uma nova identidade ao trabalhador dissociada da realidade dos fatos. Em verdade, o MEI não empreende nada, o empregador continua a deter o poder de controle sob o trabalhador e os meios de produção, sendo tão somente uma contratação mais fetichizada e complexa.

Estas novas formas de contratação representam a expulsão dos trabalhadores do mercado formal para a informalidade, mascarada de empreendedorismo. O fenômeno do microempreendedorismo abrange duas figuras bastante usuais na atualidade - a pejetização e a uberização, formas jurídicas que afastam a condição de empregado para inexistir a responsabilidade por direitos, proteção e garantias ao trabalhador.

A pejetização, como o próprio nome define, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias

---

<sup>86</sup> O MEI é uma espécie abrandada de empresa, pela Lei Complementar nº 123/2006 é uma pessoa jurídica (PJ) que tenha faturamento anual de no máximo R\$ 81 mil reais e pode contratar até 01 (um) único empregado.

associados ao assalariamento (KREIN; ABÍLIO; FREITAS; BORSARI; CRUZ, 2018, p. 48-49).

A uberização é um neologismo do mundo do trabalho que incluem não só os motoristas assemelhado aos taxistas<sup>87</sup>, inclui os entregadores de serviços de *delivery* e outros profissionais liberais que trabalham por intermédio das plataformas digitais, estes trabalhadores informais que realizam suas tarefas via internet são denominados de *crowdworkers*. A atipicidade deste trabalho uberizado pode ser comprovada nas extenuantes jornadas de trabalho dos entregadores ciclistas (a exemplo do *Uber Eats*) no qual 75% laboram até 12 horas diárias, conforme recente pesquisa sobre o perfil destes trabalhadores (ALIANÇA BIKE, 2020, p. 18).

Acrescenta-se ainda que desde março/2020 – ao ser decretado o estado de calamidade pública no Brasil decorrente da pandemia do COVID-19 – os uberizados enquadrados no *gig economy* sofreram um achatamento em suas remunerações acompanhado do aumento da jornada de trabalho, ou seja, eles estão trabalhando mais horas ao dia e recebendo menos por cada tarefa realizada via plataforma digital, de acordo com o atual relatório técnico abaixo transcrito:

No período anterior à pandemia havia uma concentração nos rendimentos semanais entre R\$ 261,00 e R\$ 650,00 reais, mas com presença importante naqueles rendimentos maiores, chegando a mais de R\$ 1.041,00 por semana. Entretanto, quando o foco recai sobre o período da pandemia, esses rendimentos maiores praticamente desaparecem, ganhando destaque para aqueles entre R\$ 130,00 e R\$ 520,00 semanais. [...] Por exemplo, para aqueles que trabalharam, durante a pandemia, mais de 15 horas, 78,6% relata que seu rendimento caiu e 21,4% que se manteve. Ou seja, uma elevada carga horária não foi acompanhada por aumento de remuneração (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 07-08).

Os dados empíricos comprovam jornadas quase desumanas com mais de 15 horas diárias – a venda de quase a totalidade de seu tempo de vida - e por causa do rebaixamento no pagamento por tarefa realizada via aplicativo, o uberizado se sente pressionado a trabalhar por mais horas para conseguir alcançar a renda que auferia antes da pandemia do COVID-19, são trabalhadores com forte tendência à baixos salários, altas jornadas e sem direitos sociais.

---

<sup>87</sup> “A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de **assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado** - apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora” (ANTUNES, 2018a, p. 34-35, grifo nosso).

Uma outra modalidade atípica de contratação do trabalhador – inserida pela Reforma Trabalhista - é o trabalho intermitente no qual o operário fica à espera do chamado do empregador. Esta alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade também é conhecida como “jornada zero hora”, que é uma mais forma de estrangular ao máximo os poros da jornada de trabalho e proporcionar menores custos para o senhoril (ANTUNES, 2018b); isto diminui a renda do trabalhador – podendo até ser zerada - haja vista o pagamento apenas das horas trabalhadas sem a garantia de uma estabilidade salarial prevista no contrato típico de trabalho.

Ao tempo que se inaugura um novo padrão de vínculos trabalhistas, emerge também novas formas de rescisão dos contratos, no qual patrão e empregado por mútuo acordo estabelecem o fim da relação de trabalho, a exemplo da Demissão por comum acordo, inserida na CLT (artigo 484-A). Passa a vigorar uma “conciliação” de vontades entre patrão e empregado para romper com o vínculo de trabalho, o que supostamente justificaria um menor pagamento das verbas rescisórias. Esse acordo gera o pagamento de metade do aviso prévio, metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, e autoriza o saque de 80% do valor depositado na conta do FGTS mas não gera o direito ao seguro-desemprego. A retirada do seguro-desemprego diminui as chances de reinserção no mercado de trabalho, as pessoas desempregadas neste tipo de desligamento contratual possuem uma maior probabilidade de se tornarem desalentadas. O que se concretiza é uma proposta conciliatória de mão única – apenas cedida por parte do empregado -“considerando que as relações de trabalho são assimétricas, as empresas poderão arbitrar livremente as formas de dispensa, restando ao trabalhador se submeter” (CESIT, 2017, p. 40).

Em síntese, a Reforma Trabalhista corroeu a estrutura legislativa das relações tradicionais de emprego, evidenciada pelo não registro do vínculo na CTPS do trabalhador, pela ausência de um salário fixo, pela adoção de jornadas extremamente flexíveis e de rescisão arbitrárias dos contratos trabalhistas que produziram um aumento de desempregados, subocupados, empregados informais e de autônomos (pejotizados e uberizados) – estes últimos conhecidos como “gerentes de si mesmo”.

Portanto, as novas formas atípicas dos contratos de trabalho se incluem nos esforços do capital para garantir suas condições de reprodução ampliada, utilizando medidas cada vez mais draconianas para a exploração da força de trabalho, tais

medidas incluem um processo de alta rotatividade, rebaixamento de salários e diminuição dos direitos.

### **3.6.2 O negociado sob o legislado: os acordos acima das leis.**

O Brasil teve sua uma estrutura legislativa de proteção ao trabalho construída paulatinamente desde o início do século passado e fruto da luta operária organizada pelo movimento sindical. Esse acervo de leis tem como marco referencial a CLT/1943 e a CF/1988, dois principais instrumentos legais que estipulam garantias mínimas das condições de trabalho. Esses parâmetros legais permitiam que as regras dispostas na legislação fossem negociadas através de acordos e convenções coletivas, ficando estabelecido que não seria permitido diminuir aquilo que a lei já determinava.

A organização sindical, em processo de negociação, poderia conquistar em acordo coletivo uma regra melhor do que a lei, a exemplo da redução da jornada de trabalho, mas nunca uma regra que definisse uma jornada regular semanal superior a 44 horas, conforme prevê a CF/88. Ou seja, se a Constituição regula uma jornada semanal em 44 horas não poderia existir acordo coletivo que, por exemplo, determinasse uma categoria ter a jornada de trabalho em 50 horas semanais, porém era permitido uma negociação para estipular uma jornada de 40 horas semanais, isto é, o acordo coletivo deveria ter uma regra melhor do que a lei.

Com a vigência da Reforma Trabalhista passa a valer o axioma “negociado sob o legislado” que significa dizer que as convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a lei trabalhista, mais especificamente em 15 assuntos sobre condições de trabalho, cujas matérias constam no artigo 611-A da CLT – trecho legal incluído pela Lei nº 13.467/2017 e abaixo transcrito:

CLT [...] Artigo 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Isto significa que os sindicatos e as empresas podem negociar de forma diferente daquelas previstas em lei nos quinze assuntos acima listados sobre condições de trabalho, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.

Logo, o que antes era o mínimo existencial<sup>88</sup> previsto na Constituição Federal/88 e na CLT/1943 considerado o piso de garantias da classe trabalhadora passa a ser o teto das negociações coletivas. Isto nada mais é do que a retomada do poder em favor da classe patronal e pelo capital, as empresas terão ampla liberdade para negociar diretamente com os trabalhadores ou sindicatos fragilizados (CESIT, 2017).

Em uma análise mais atenta, observa-se que 40% dos temas do negociado sob legislado são relacionados com a jornada de trabalho, equivale dizer seis dos quinze assuntos do negociado sob o legislado envolvem matéria diretamente conexa à duração do trabalho, a exemplo do banco de horas e o intervalo para descanso e almoço (intrajornada). Isto contrapõe a luta secular de direitos à limitação da jornada por meio de regulação em vias legislativas, emergindo um novo paradigma por vias negociadas com a tendência de despadronizar todo o acervo normativo das jornadas de trabalho no Brasil.

Assim, o tempo de trabalho fica mais ainda à mercê da liberdade empresarial capitaneada pela Reforma Trabalhista, a única liberdade chancelada pela nova lei foi a do trabalhador vender sua força de trabalho aquém daquele estabelecido pela lei.

A ideia de permitir patrão e empregado se autorregularem poderia ser justa caso houvesse uma igualdade de forças entre as partes, todavia, Pachukanis (2017) expõe que tal paridade fica apenas no plano abstrato na sociabilidade burguesa. O Direito - entendido como um conjunto de leis - resta caracterizado “[...] como a forma

---

<sup>88</sup> A expressão “mínimo existencial” refere-se aos direitos relacionados às necessidades sem as quais não é possível “viver como gente”, ou seja, é um direito que objetiva garantir condições mínimas de existência da vida humana com dignidade (SARLET; DA ROSA, 2015).

jurídica que representa a forma mercantil capitalista” (SANTOS, 2017, p.408). Nesta direção, é possível verificar uma equiparação exclusivamente formal do trabalhador como se fosse um homem livre (um sujeito de direitos) capaz individualmente de negociar suas condições laborais.

Por isso, ao mesmo tempo que um produto do trabalho adquire propriedade de mercadoria e se torna o portador de um valor, o homem adquire um valor de sujeito de direito e se torna portador de direitos. [...] O fetichismo da mercadoria se completa com o fetichismo jurídico (PACHUKANIS, 2017, p. 124).

A Reforma Trabalhista realiza uma leitura enviesada do princípio da proteção preconizado no Direito, se antes as garantias sociais estavam dispostas em lei era em razão do reconhecimento da incapacidade do trabalhador em negociar livremente seus direitos com a empresa; a nova norma ao ser criada nivelava o desequilíbrio fático entre as partes na relação empregatícia; esta vulnerabilidade do trabalhador é o que fundamenta a eficácia diagonal<sup>89</sup> dos direitos sociais (GAMONAL CONTRERAS, 2011).

Em paralelo ao negociado sob o legislado, existe um movimento de fragilização e esvaziamento da atuação dos sindicatos, a exemplo da nova regra que dispensa a participação sindical nos atos de demissão individual e coletivo dos contratos de trabalho. Anteriormente, a lei exigia a participação do sindicato no ato de rescisão caso o empregado que fosse demitido e tivesse mais de 01 ano de vínculo com a empresa. A partir da atual legislação, prescinde-se a necessidade de supervisão pelo sindicato nos atos de demissão do trabalhador, bastando simplesmente que o empregado sozinho assine um recibo de pagamento para conferir quitação aos seus direitos, conforme artigo 477-A da CLT.

E por último, mas não menos importante, a Reforma Trabalhista pôs fim ao imposto sindical<sup>90</sup> fixando como mera liberalidade este pagamento aos filiados de

---

<sup>89</sup> A relação entre particular e Estado é de traço vertical, enquanto a situação entre particulares de igual condição jurídica é de natureza horizontal. Já as hipóteses entre pessoas que possuem uma desigualdade fática, no qual um dos sujeitos ostenta melhor vantagem sobre o outro, a exemplo das relações de consumo e de trabalho, são classificadas como de eficácia diagonal. Versa, portanto, na busca da igualdade material quando existente um desnivelamento/assimetria nas relações que envolvam direitos sociais.

<sup>90</sup> Esta alteração legislativa já foi apreciada pelo STF em julgamento conjunto da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 55 - ajuizada pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão, e da ADI nº 5794 – ajuizada pela Confederação dos trabalhadores em transporte aquaviário (Conttmf); o julgamento ocorreu em abril/2019 e os ministros declaram a constitucionalidade da extinção do imposto sindical de modo a validar o texto da Reforma Trabalhista nesta matéria.

cada entidade, invertendo a lógica corporativa introduzida por Getúlio Vargas: ao invés da contribuição compulsória, atualmente o desconto da contribuição sindical está condicionado à prévia autorização do empregado. Esta medida funcionou como forma de asfixiamento no financiamento dos sindicatos:

Estima-se que o fim da obrigatoriedade do imposto sindical imporá aos sindicatos perda média de receita de cerca de 35%. No caso de várias federações e confederações, essa perda se aproxima dos 100%. Esse corte abrupto no financiamento coloca em risco a própria existência da representação sindical e cria uma situação inexistente no mundo: um sistema em que os trabalhadores têm acesso aos direitos produzidos e conquistados pelos sindicatos, mas sua contribuição para a entidade é optativa (DIEESE, 2018, p. 03).

De forma contraditória, a nova legislação promove um problema na legitimidade (representatividade) dos sindicatos de trabalhadores no Brasil com abalo no sistema de financiamento sindical, e ao mesmo tempo a nova lei transfere às entidades sindicais a função de regular as relações de trabalho. Logo, é insustentável conciliar a tendência de valorização das condições de trabalho a partir de uma forma não legislativa com a retirada da principal fonte de custeio dos sindicatos.

A contradição ora apontada significa que a perda do poder sindical - ocasionada pela quebra do financiamento via imposto sindical – resultou na fragilização da representatividade destas entidades. Através das lutas sindicais foi historicamente construído avanços para regulação e melhorias da condição de trabalho, depreende-se na atualidade o desafio de reinvenção social ao movimento sindical diante da presente crise de legitimidade.

Para fins de fonte de financiamento aos sindicatos restou tão somente as mensalidades e as contribuições assistenciais (taxas negociais), ambas de natureza facultativa e medida prévia concordância do associado.

Portanto, a precariedade no financiamento dos sindicatos promove uma desarticulação na capacidade de organização destas entidades<sup>91</sup>; impõe obstáculos inclusive para o surgimento de novas lutas sindicais em favor da padronização e redução da jornada de trabalho.

---

<sup>91</sup> Válido registrar que em março/2019, o governo Bolsonaro realizou mais uma intervenção na autonomia dos sindicatos ao instituir a MP nº 873/2019 que proíbe o desconto em folha salarial das contribuições sindicais, devendo ser enviada a respectiva cobrança através de boleto bancário à residência do empregado ou à sede da empresa, todavia, esta Medida Provisória caducou e perdeu seus efeitos em junho/2019.



[...] defende-se que a contrarreforma está forjando uma alteração no padrão de regulação social do trabalho no Brasil, ficando próximo de uma regulação privada, pois ela significa a possibilidade de um desmonte dos direitos, uma flexibilização nos procedimentos de construção das regulamentações e uma fragilização das instituições públicas e dos sindicatos (KREIN *et al.*, 2018, p. 96).

À vista de tudo que foi analisado, o atual enfraquecimento do poder sindical enseja na diminuição do poder de barganha dos trabalhadores principalmente na luta pela regulação e redução da jornada de trabalho, conseqüentemente. O novo parâmetro jurídico do negociado sob o legislado torna-se algo utópico para garantia de conquistas trabalhistas pois inexistente livre negociação na incapacidade de resistência dos trabalhadores à exploração do capital. Essa bandeira gera novos desafios para a luta operária no Brasil que deve se inspirar na dinâmica passada ocorrida na emergência da década de 1930 e no novo sindicalismo na década de 1980, são marcos importantes para militância trabalhista.

Em síntese, a Reforma Trabalhista tem em seu horizonte um processo de desmobilização política, no qual os trabalhadores não se identifiquem mais como classe *em si* e percam seu poder de auto-organização na busca por direitos (classe *para si*). A engenharia do capital busca enfraquecer o plano de organização coletiva do trabalho, pois seria praticamente impossível efetivar a contrarreforma com sindicatos fortes e bem representativos da classe trabalhadora.

### **3.6.3 A obstrução do trabalhador ao Poder Judiciário**

Outro pilar estrutural da Reforma Trabalhista são os ataques às instituições públicas de proteção ao trabalho, de modo que houve a criação de regras que dificultam e até mesmo impedem o acesso aos órgãos públicos de defesa à classe trabalhadora.

O agravamento da crise econômica iniciada desde 2008 refletiu no aumento exponencial de processos perante a Justiça do Trabalho e este aumento tem relação direta com o descumprimento das leis trabalhistas por parte do empregador. O Poder Judiciário, historicamente, representou o mecanismo no qual a classe trabalhadora encontrou para denunciar as arbitrariedades do patronato e, no ambiente de proposição de novos parâmetros legais o Poder Judiciário se tornou objeto de forte ofensiva do capital, cuja articulação foi instrumentalizada, e

incorporada, pela Reforma Trabalhista de forma a inibir qualquer resistência da luta operária.

Seguindo esta tendência, a defesa de “modernização” do Poder Judiciário brasileiro - que é uma narrativa relativamente antiga<sup>92</sup> - assume um novo protagonismo.

A nova acumulação capitalista impõe uma menor participação do Judiciário de forma a reduzir sua atuação política-institucional em favor da classe trabalhadora.

[...] a Justiça do Trabalho sofre as determinações desse poder global que é o mercado. Este comando está acima da eficácia reguladora dos Estados Nacionais, não importando quais sejam as características histórico-sociais desse ou daquele país (TAVARES, 2004, p. 71).

Neste sentido, a Reforma Trabalhista realizou um processo de desjudicialização das relações de trabalho de modo a provocar obstáculos na garantia de acesso ao Poder Judiciário Trabalhista. Isso deixa claro a estratégia do capital em dificultar a efetividade dos poucos direitos trabalhistas que ainda estão em vigor, pois se o trabalhador busca a Justiça do Trabalho é porque não teve os seus direitos devidamente cumpridos pela empresa, assim o acesso ao judiciário tem relação direta com a ausência do cumprimento da lei.

A atual legislação transfere para o trabalhador os custos financeiros do seu processo judicial, caso não tenha ganho de causa. Anteriormente, a demanda judicial não atendida, não implicava em pagamento à empresa nem em despesas processuais, pois havia um subsídio do governo.

Ficam evidentes as implicações nefastas para o acesso ao judiciário em virtude da vulnerabilidade dos trabalhadores e ainda da sua condição de desemprego, esta última em razão pela qual, a maioria só acionarem o Poder Judiciário após o término do vínculo empregatício.

A Justiça do Trabalho - desde sua criação na década de 1940 - sempre atuou sobre um suposto excesso de judicialização dos conflitos trabalhista, entretanto a

---

<sup>92</sup> Este debate emerge do governo de FHC e tem influência no documento técnico nº 319/1996 emitido pelo Banco Mundial aos países da América Latina, cuja justificativa reside no suposto fato de que: “A economia de mercado demanda um sistema jurídico eficaz para governos e setor privado visando solver os conflitos e organizar as relações sociais. Ao passo que os mercados se tornam mais abertos e abrangentes e as transações mais complexas as instituições jurídicas formais e imparciais são de fundamental importância” (DAKOLIAS, 1996, p. 16). Pela literalidade desta citação, observa-se a ingerência do Banco Mundial em ordenar a adequação do Poder Judiciário aos interesses do mercado econômico, o compromisso de realizar reformas (inclusive a trabalhista) foi uma das condições para concessão de empréstimos internacionais; tendo por objetivo final propiciar mais segurança jurídica aos detentores do capital.

contemporaneidade demonstra diametralmente o contrário: o esvaziamento da atuação da Justiça do Trabalho com o decrescente número de processos ajuizados neste ramo do Poder Judiciário em virtude dos entraves impostos pela Reforma.

No panorama das transformações das relações de trabalho e do direito do trabalho, **os sistemas de resolução de conflitos e de acesso à justiça do trabalho são objeto de mutações importantes**. A partir da crise de 2008 são induzidas reformas na jurisdição do trabalho, em especial naqueles países em que está organizada uma Justiça especializada do Trabalho. **O sentido dessas reformas na jurisdição é duplo: criar obstáculos ao acesso à justiça, e neutralizar o controle judicial por juízes e tribunais do trabalho** (MACHADO, 2019, p. 256, grifo nosso).

Conforme o relatório “Justiça em Números”, produzido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2017, os processos trabalhistas estavam se multiplicando no Brasil, tornando o acesso à justiça mais moroso para os trabalhadores, porém nos últimos dois anos houve uma reviravolta nos dados.

Ficou evidente, pelos dados estatísticos, que a Justiça do Trabalho, no ano de 2016, identificou que existiam 3.668 juízes do trabalho na primeira instância para gerenciar um volume de 5.394.420 processos pendentes, uma média de 56% de taxa de congestionamento (CNJ, 2017). Diferente cenário de litigiosidade ocorreu em 2018, o número de magistrados praticamente permaneceu igual, 3.599 juízes, porém a quantidade de ações pendentes baixou para 4.861.352 processos com consequente queda na taxa de congestionamento para 45% (CNJ, 2019).

Os números acima poderiam denotar um excesso de litigiosidade dos trabalhadores no ajuizamento de processos, porém a busca pelo Judiciário é devido ao descumprimento contumaz dos direitos trabalhistas, destacando que o Brasil está no *ranking* mundial de países em que se mais sonégam os direitos trabalhistas no mundo.

Este mesmo relatório divulgou que em 2018, a demanda mais significativa na Justiça do Trabalho é a ausência de pagamentos de verbas rescisórias não custeadas pelos empregadores (CNJ, 2019), ou seja, mesmo após a Reforma Trabalhista permanece a cultura reiterada de inadimplência das obrigações mais basilares na relação empregatícia.

Dito isto, a realidade evidencia que os direitos trabalhistas continuam sendo sonégados após a Reforma Trabalhista, com o agravante da criação de medidas restritivas que impedem, obstaculizam e negligenciam o acesso a esta jurisdição especializada. Ainda com um agravante, pois há um clima de medo dos

trabalhadores em ajuizar um processo trabalhista e terminá-lo devendo, esta insegurança é reverberada nos dados estatísticos<sup>93</sup> do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mostram a redução de 36% no número de ações ajuizadas.

Após mais de sete décadas de criação da Justiça do Trabalho, rompe-se o paradigma da inexistência dos honorários advocatícios de sucumbência e, caso o trabalhador não saia vitorioso em sua ação judicial, será condenado a pagar despesas do processo que inclui os honorários do advogado da empresa, no percentual entre 5% a 15% sobre o valor da causa. Sem esquecer que as custas do processo também incluem a cobrança de honorários periciais, anteriormente custeado com recursos do governo, ou seja, o Estado assumia integralmente os custos da prestação dos serviços do perito diante da incapacidade financeira do trabalhador. Pela nova regra, se o trabalhador não tiver um resultado favorável na perícia será ele o responsável pelo pagamento dos honorários do médico ou engenheiro que atuar como perito no processo.

Via de consequência, os processos que tenham objeto relacionado com o meio ambiente de trabalho – a exemplo, adicional de insalubridade ou indenização por acidente de trabalho - correm o grave risco de aumentar o descumprimento das suas regulamentações sobre saúde e segurança do trabalhador, ante o desestímulo de ajuizamento de processos trabalhistas com esta temática.

Outra regra inaugurada pela Reforma Trabalhista foi a cobrança de custas processuais na hipótese do trabalhador não comparecer em audiência, a regra anterior inexistia qualquer penalidade, sendo o processo apenas arquivado e abria em seguida a possibilidade do autor em ajuizar novamente o processo sem nenhum ônus. A nova lei estabelece que o trabalhador passa a arcar com as custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada à audiência, conforme artigo 844, §2º da CLT.

A Justiça do Trabalho representa um instrumento de luta social conquistado pela classe trabalhadora no Brasil, considerando o permanente aviltamento do cumprimento de seus direitos, em especial os trabalhistas. O acesso à justiça deve ser respeitado e garantido como norma matriz dos demais direitos, serve de condicionante para o exercício dos demais direitos fundamentais. A atual legislação no seu conjunto de inovações retrogradadas, limita o acesso do trabalhador ao Poder

---

<sup>93</sup> Fonte: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-07/ano-lei-acoas-trabalhistas-caem-metade>. Acesso em: 22 dez. 2019.

Judiciário promovendo o cerceamento do direito elementar, numa sociedade democrática, de recorrer à Justiça para garantir o cumprimento de seus direitos trabalhistas, ainda que estes se apresentem cada vez mais restritos.

### 3.6.4 Desmonte da saúde e segurança do trabalhador

O texto constitucional (CF/88) assegura de forma indistinta o direito social à saúde, que por sua vez é indissociável ao direito à vida, sendo esta garantia igualmente destinada à classe trabalhadora:

Artigo 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Em paradoxo ao que está determinado constitucionalmente, a CLT conferiu o pagamento do adicional de insalubridade aos trabalhadores, de modo a relativizar e monetizar o direito à saúde, ou seja, na falta de uma completa higidez do local de trabalho optou-se pelo pagamento da submissão do trabalhador em ambiente nocivo a sua saúde, o trabalho ao invés de ser meio de reprodução de vida passou a ser meio de morte.

Com isto, as condições de trabalho, que antes mesmo da Reforma Trabalhista já comprometiam a saúde e segurança do trabalhador, passam neste momento ao acirramento de sua precarização.

O axioma negociado sob legislado traz a seguinte contradição: enquanto a nova lei proíbe, em parte, que normas de saúde, higiene e segurança do trabalho sejam objeto de negociação coletiva<sup>94</sup>, outro trecho da legislação, em contrapartida, permite a negociação coletiva que regule sobre enquadramento da insalubridade e prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre. Ora, o legislador excluiu a insalubridade como campo de proteção à saúde do trabalhador? Este contrassenso interfere diretamente na saúde do trabalhador, pois o aumento da jornada em ambientes insalubres certamente causará um aumento de acidentes e adoecimentos.

O legislador autoriza a prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sem a licença prévia das autoridades competentes. Desconsiderando, ainda que

<sup>94</sup> De acordo com a redação do artigo 611-B, inciso XVII, da CLT – trecho incluído pela Reforma Trabalhista.

indiretamente, todos os limites previstos nas Normas Regulamentadoras – NRs que foram calculados para uma jornada máxima de 08 horas diárias. Esse era inclusive o fundamento da limitação de trabalho extraordinário nesse tipo de atividade (CASTRO, 2017, p. 194)

Na mesma direção retrógrada, o instituto das férias – que tem como principal finalidade a recomposição da saúde do trabalhador - passou por idêntica involução. Antes da Reforma, a regra era da possibilidade do parcelamento deste período de descanso em até 02 frações de tempo, o que vigora agora, no artigo 134, §1º da CLT, é a ampliação deste parcelamento para até 03 frações, sendo que uma destas não poderá ser inferior a 14 dias e as demais não poderão ser inferiores a 05 dias.

Esta flexibilização no período do gozo de férias anula a efetiva recuperação da saúde do trabalhador que laborou um ano inteiro de serviço, de modo que as férias acaba perdendo sua finalidade, que é o de proporcionar efetivo descanso ao trabalhador, e conseqüentemente a diminuição da probabilidade doenças e acidentes de trabalho. Além disto, a nova lei está em flagrante desrespeito à convenção internacional nº 132 da OIT – no qual o Brasil é signatário – cujo documento proíbe a concessão de férias em período inferior a 02 semanas.

No tocante aos ataques ao direito e proteção à saúde dos trabalhadores, o texto inicial da Reforma aprovou, no artigo 394-A da CLT, o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres, salvo se apresentassem atestado médico que recomende seu afastamento, modificando por completo a proibição que existia na legislação anterior. Ocorre que - em razão dos efeitos prejudiciais não só à saúde da mulher, mas também aos nascituros - em maio/2019 esta inovação legislativa foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal<sup>95</sup>, de modo que volta a ser proibido o trabalho das gestantes e lactantes em locais de trabalho insalubres, a maternidade – nas fases de gestação e puerpério - retorna a ser um tempo socialmente protegido.

É evidente que novos ataques à legislação que protege a saúde do trabalhador estão em iminência, a exemplo do anúncio<sup>96</sup> feito no hodierno governo de Jair Bolsonaro sobre a perspectiva de revisão das Normas Regulamentadoras – atualmente existem 36 NR vigentes – que são medidas legais editadas para

---

<sup>95</sup> A ADI foi a de nº 5938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e teve como Ministro Relator Alexandre de Moraes. Documento disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938&processo=5938>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

<sup>96</sup> Notícia disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17.MI307762.91041-Bolsonaro+altera+normas+de+seguranca+e+saude+no+trabalho>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

proporcionar regras técnicas para saúde e incolumidade física dos trabalhadores, na tendência de reduzir as exigências e diminuir a inspeção de auditores fiscais nos locais de trabalho.

### **3.6.5 Flexibilização da jornada de trabalho: breves notas**

Apesar da temática deste subtópico ser pormenorizada no próximo capítulo, cabe de início afirmar que a lógica de flexibilização que a Reforma Trabalhista imprime a jornada de trabalho evidencia que o tempo da força de trabalho passou a interagir com um novo artilheiro legislativo no qual oculta a apropriação do tempo de trabalho não pago.

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a *porosidade* do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador (CESIT, 2017, p. 41).

Mudanças expressivas ocorreram em relação a regulação do tempo de trabalho e novos parâmetros passam a normatizar a jornada de trabalho. A Reforma alterou os requisitos que permitiam horas extras na jornada dos trabalhadores, suprimindo da lei a exigência de comunicação à autoridade competente os casos em que ultrapassassem o limite de 02 horas extras diárias. Na nova norma é necessário apenas um mero aviso aos empregados, mediante acordo individual ou coletivo, de modo a ampliar o poder de liberdade das empresas e a insegurança dos trabalhadores.

A jornada de trabalho que permite a escala 12x36, na qual são 12 horas consecutivas de trabalho com 36 horas de descanso, tem seu uso anterior a Reforma. Entretanto, era fato um vazio legislativo, a permissividade deste horário era possível através de negociação coletiva, mas o Judiciário<sup>97</sup> obrigava o pagamento em dobro caso o dia trabalhado coincidissem em feriado. Com a Reforma, é legalizada

---

<sup>97</sup> Súmula nº 444 do TST. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (BRASIL, 2012).

a possibilidade da jornada 12x36 através de negociação coletiva, porém isenta o empregador do acréscimo de pagamento em trabalho no dia de feriado e prorrogação de horário noturno.

Outras supressões legais que deixam de fazer parte do que era remunerado como tempo à disposição do empregador também integram a nova legislação como: a jornada em tempo parcial, o regime de teletrabalho, os intervalos para descanso e refeição (intrajornada), além da revogação do pagamento pelo tempo despendido da residência do trabalhador até seu local de trabalho (denominado intervalo *in itinere*), cujo tema será analisado posteriormente.

Em resumo ao presente capítulo, inferiu-se que a classe trabalhadora brasileira foi quem organizou e liderou a luta por jornadas regulares e menores de modo a garantir tempo livre ao descanso e a vida social, cujo marco temporal de maior ênfase foi entre as décadas de 1940 e 1980, excetuado o período da ditadura empresarial-militar. Todavia, o neoliberalismo emergente na década de 1990 - como modelo político de regulação no Brasil – teve uma baixa efetividade na proteção social, de forma a desconstruir e flexibilizar os direitos conquistados até então, inclusive sinalizando um aumento progressivo nas horas de trabalho.

Esta tendência de desregulamentação em alguns momentos posteriores foi reprimida, a exemplo do ciclo neodesenvolvimentista, com governos de Lula-Dilma. Porém, após o golpe de 2016 foi retomada – dentre outros aspectos - uma política contrarreformista de intensificação do controle do tempo de trabalho, por meio da Reforma Trabalhista/2017 que, repita-se, representou um dos principais retrocessos no sistema de proteção do país.

Portanto, o atual estado das coisas acirra as ameaças à legislação protetiva do trabalho, sistematicamente os governantes desconstruíram as bases materiais e intelectuais das lutas sociais, sendo inegável que “para o neoliberalismo, a empresa livre é uma encarnação visível do mercado” (BASSO, 2018, p. 312). Essa liberdade do mercado assimila as leis como amarras ao seu desenvolvimento econômico, para tanto o capitalismo escolhe o campo dos direitos sociais como seu principal alvo, inclusive modificando a regulação do tempo de trabalho para distribuí-lo de forma irregular e intensificar o seu ritmo.



#### 4. A JORNADA DE TRABALHO NA CONTRARREFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

As reflexões desenvolvidas nos capítulos anteriores explicitaram uma análise histórica da jornada de trabalho no mundo e no Brasil, revelando as mudanças no campo normativo da legislação do trabalho para a consolidação da desvalorização da força de trabalho.

Nesse ínterim e tomando como base a inviabilidade de uma discussão mais aprofundada das centenas de artigos que foram alterados pela lei da Reforma Trabalhista, o recorte deste estudo será delimitado nas modificações que esta legislação impôs a jornada de trabalho reveladas nas novas formas de ocultação da apropriação do tempo de trabalho não pago, na desregulamentação da jornada como um ardil reformista em atendimento à necessidade do capital.

Com isto, a questão norteadora das nossas análises permite inferir também a ocorrência na mudança no padrão na jornada de trabalho no Brasil, haja vista a atual quebra na uniformidade da carga horária diária e semanal conquistada historicamente, no qual a maioria dos trabalhadores estaria na carga horária semanal entre 40 a 44 horas (RÁO, 2012). Assim, a nova legislação sobre o tempo de trabalho é funcional para despadronizar o tempo de trabalho – torná-lo sem começo e fim – caracterizada como uma estratégia do capitalismo levado às últimas consequências da precarização das condições de trabalho.

Esta quebra de uniformidade é verificada pela heterogeneidade na formulação da jornada, novos arranjos no tempo de trabalho são estabelecidos e o Triplo Oito deixa de ser uma categoria preponderante.

As análises a seguir se propõem a demonstrar aspectos específicos na nova legislação que provocaram uma despadronização da jornada de trabalho<sup>98</sup>, onde “há evidências do crescimento da polarização entre as mais extensas e mais curtas jornadas” (KREIN; OLIVEIRA, 2019a, p. 137); ao invés de um grupo majoritário de trabalhadores possuírem uma jornada regular, polariza-se agora em dois grupos: pessoas que trabalham até 14 horas semanais e outro polo com jornada superior a

---

<sup>98</sup> “A passagem da jornada “standard” [padrão] à “variável” é tão pouco neutra e vantajosa para todas as partes sociais que pode ser explicada como uma pressão para estender as jornadas de trabalho em direção a espaços temporais que antes eram subtraídos do trabalho” (BASSO, 2018, p. 139).

48 semanais<sup>99</sup> (idem, p. 138). Em resumo, ou se morre de fome pela subocupação de pouquíssimas horas de trabalho, ou se morre de trabalhar pela jornada exaustiva.

O processo de flexibilização das leis trabalhistas, que avança na década de 1990 no Brasil com a ascensão do neoliberalismo, dá os primeiros sinais do momento atual que concretiza a desregulamentação de todo acervo protetivo de leis sociais, tendo seu ápice com a promulgação da Reforma Trabalhista no ano de 2017.

E apesar de ambos os períodos serem caracterizados pela retirada da proteção social dos trabalhadores, o tempo atual mostra um formato diferente de retirada de direitos. Após o golpe de 2016, o acervo normativo das condições de trabalho no Brasil não é apenas flexibilizado, mas desregulamentado.

Tal distinção é de crucial importância, haja vista que na flexibilização ainda permanecer o Estado no papel de interventor da relação capital x trabalho em grau mais atenuado, porém na desregulamentação ocorre a saída completa desta relação triangular de forma a deixar as partes da relação de emprego se autorregularem, totalmente livres para estabelecerem as regras do vínculo trabalhista. Esta saída da intervenção estatal põe em risco principalmente o mínimo existencial<sup>100</sup> da classe trabalhadora.

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, menos que apenas para garantia de direitos básicos (CASSAR, 2017, p. 40).

A adoção de uma estratégia de desregulamentação da jornada de trabalho implicou na submissão da inteireza do tempo do trabalhador à disposição do empregador, entretanto somente é remunerado o correspondente das exatas horas de produção, elimina-se a remuneração dos tempos mortos da jornada, no qual amplia-se a parcela do trabalho não pago pela supressão da porosidade.

---

<sup>99</sup> Modelo prático desta jornada de trabalho superior a 48 semanais é verificada nos entregadores ciclistas de aplicativos de internet (a exemplo do *Uber Eats*): “[...] 57% afirmaram que trabalhavam todos os dias da semana, a jornada diária média foi calculada em 09 horas e 24 minutos por dia. [...] a média mensal destes trabalhadores, de R\$ 936,00, é menor do que um salário mínimo” (KREIN; OLIVEIRA, 2019a, p. 145).

<sup>100</sup> A expressão “mínimo existencial” aqui referida se trata dos direitos relacionados às necessidades sem as quais não é possível “viver como gente”, ou seja, é um direito que objetiva garantir condições mínimas de existência da vida humana com dignidade (SARLET; DA ROSA, 2015).

Doravante, seis aspectos foram escolhidos como preponderantes para demarcar as novas formas de eliminação da porosidade da jornada, no qual demonstra como o tempo de trabalho torna-se cada vez mais intenso e menos remunerado.

#### 4.1 A “zero hora” do trabalhador intermitente.

A tendência das mudanças no mundo do trabalho sinalizada nas análises realizadas ao longo desse estudo aponta a emergência do trabalho intermitente, dentre outras formas de apropriação do trabalho.

No Brasil, o trabalho intermitente é incorporado à legislação trabalhista e dá forma e conteúdo a flexibilização e precarização da força de trabalho. A rigor, ao impor essa forma de relação trabalhista, o contrato de trabalho sob a denominação de intermitente caracteriza-se como a prestação de serviços que possui uma imprevisibilidade na jornada e via de consequência na remuneração e a Reforma Trabalhista, base da presente análise, passou a autorizar a adoção de uma jornada móvel sujeita ao livre arbítrio do empregador, oficializando em lei o que informalmente se chamava de “bico”, nos seguintes termos<sup>101</sup>:

CLT [...] Artigo 443. §3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

É importante ressaltar que a lei da Reforma Trabalhista introduz formalmente esta espécie de trabalho, ou seja, a CLT não contemplava essa modalidade de trabalho. Os legisladores brasileiros seguiram uma tendência do capitalismo cêntrico em buscar formas de economizar os gastos com a força de trabalho, para tanto se inspirou em leis internacionais, como também em uma antiga lei brasileira do trabalhador rural intermitente<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> Acrescenta-se ainda trecho da Portaria nº 349, editada à época pelo Ministério do Trabalho, que em seu artigo 4º dispõe: “[...] § 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que **restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade**” (BRASIL, 2018, grifo nosso).

<sup>102</sup> O trabalhador rural é regido pela Lei nº 5.889/1973 e em seu artigo 6º permite a intermitência de sua jornada nos casos de atividades em que ocorre um intervalo superior a cinco horas entre duas

O trabalho intermitente, também é conhecido por “zero hora” em razão da ausência de garantia mínima de horas a serem trabalhadas por mês podendo, inclusive, a quantidade de tempo de trabalho ser zerada<sup>103</sup>. A potência de sua flexibilidade e sua regulamentação vem permitindo que as empresas rapidamente venham substituindo o empregado tradicional da jornada Triplo Oito para o empregado intermitente, pois:

o contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores *just in time*”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho (TEIXEIRA *et. al.*, 2017, p. 66).

Concretiza-se a imprevisibilidade de dias ou horários a serem cumpridos pelo trabalhador intermitente, tal característica compromete inclusive os tempos ditos como livres, pois o empregado fica a inteireza de seus dias à espera do chamado para seus serviços, de modo a não conseguir efetivamente descansar e usufruir tempo livre do trabalho.

A faixa de tempo no qual o trabalhador intermitente não trabalha e fica à espera do chamado do empregador é considerada como uma terceira espécie de tempo na vida do trabalhador, haja vista ser um período de disponibilidade não remunerado:

Este terceiro tempo, que para o trabalhador poderia significar uma disponibilidade permanente (embora não aproveitável pelo empregador), não possui fácil enquadramento jurídico. Poderia este tempo ser remunerado se, por algum modo, o trabalhador permanecer aguardando o chamado para o trabalho, ou sofrer qualquer tipo de restrição à sua vida pessoal ou ao seu direito de livre locomoção em razão de possível chamado para a atividade laborativa. Como exemplo temos aquele trabalhador que pode ser solicitado a manter-se sóbrio ante a possibilidade de ser acionado para a atividade laboral dentro de um determinado arco temporal, ou aquele que não pode ausentar-se de um determinado perímetro (NOGUEIRA, 2017, p. 130).

Este terceiro tempo pode ser apreendido como uma “zona cinzenta” (SUPIOT *et. al.*, 2003, p. 101) no qual é impossível distinguir o que é tempo de trabalho e o tempo livre, em virtude da necessidade do trabalhador estar sempre de prontidão para ser convocado ao serviço; os períodos de inatividade não conseguem ser

---

jornadas, a exemplo do vaqueiro que no amanhecer do dia realiza a pastagem e ordenha dos animais, somente retorna ao trabalho no entardecer para recolher o rebanho.

<sup>103</sup> O “zero” no intermitente é um dado real, pois “um em cada 10 vínculos desse tipo não saiu do papel” (DIEESE, 2020a, p. 04).

configurado como de efetivo descanso pois o trabalhador deixa de ter a liberdade de gerenciá-lo. Ainda existe o agravante, pois neste caso,

[...] não é a mesma coisa que a formação de um exército de reserva, pois esses trabalhadores estão contratados (em formas ocultas ou não), mas podem ser utilizados e pagos de acordo com a demanda, sem custos adicionais para o contratante (ABÍLIO, 2014, p. 142).

À vista disso, esta fronteira de tempo de trabalho e tempo de não trabalho suprime efetivamente as porosidades da jornada, desobrigando o empregador ao pagamento do tempo morto. O tempo de trabalho atinge o ápice de incerteza e imprevisibilidade na adoção do modelo de intermitência no Brasil, nosso país não apenas se inspirou em leis estrangeiras, mas também redigiu texto legislativo mais draconiano do que aqueles internacionais.

Na sequência de nossas reflexões, destacaremos uma análise comparativa no qual evidencia que outros países ao menos cuidaram de impor limites de idade ou fixação de jornada mínima nas contratações intermitentes – item totalmente omissos no caso brasileiro.

Em que pese cada país legislar o contrato intermitente de modo particular, é incontroversa a categorização universal dada pela OIT ao considerar esta figura contratual como trabalho atípico<sup>104</sup> em virtude do desvirtuamento dos parâmetros adotados num emprego tipicamente tradicional, ou seja, o vínculo empregatício no qual “tem por base um tipo de trabalho contínuo, a tempo completo e que faz parte de uma relação subordinada e direta entre um empregador e um trabalhador” (OIT, 2016, p. 01, tradução nossa).

Nessa formatação o trabalho intermitente desconfigura o aspecto tempo de trabalho porque as jornadas de trabalho não são integrais, envolvem poucas horas e o empregador não tem a obrigação de oferecer um número definido de horas de trabalho.

De início, cumpre assinalar a contratendência do trabalho intermitente na Nova Zelândia que foi proibido desde 2016, após grande mobilização sindical – principalmente dos trabalhadores do setor de serviços de *fast food* – que acarretou

---

<sup>104</sup> A propósito, a OIT ainda descreve quatro subespécies do trabalho atípico: 01) emprego temporário, que tem duração pré-determinada; 02) trabalho a tempo parcial e trabalho à chamada, onde o horário normal de trabalho é menor em comparação aos de tempo integral (o intermitente está incluída nesta configuração); 03) trabalho através de agências de trabalho temporário no qual existe um relação indireta com a empresa favorecida pelos serviços do trabalhador (a exemplo da

pressão política para aprovar *Employment Relations Amendment Act* no parlamento neozelandês (ROY, 2016). Este dado é importante para entender a necessidade da classe trabalhadora resgatar sua proeminência política para impedir a difusão das jornadas precárias de trabalho.

Neste sentido, achamos relevante explicitar a situação do trabalho intermitente em 04 países, cuja regulamentação protetiva estrangeira reverberou para nosso país, em tendência a lógica da lucratividade do capital.

A Espanha pode ser tipificada como um dos primeiros países a experimentar um conjunto de leis contrarreformistas que flexibilizaram o mercado de trabalho, onde desde 1984 é permitido a admissão de contratos atípicos de emprego e de natureza temporária.

[...] o mercado de trabalho espanhol é caracterizado pela sua elevada parcela de empregos atípicos e formas de trabalho precárias. Após a reforma de 1984, descrita acima, observou-se a generalização das contratações por meio do contrato de trabalho temporário. O crescimento dos contratos de trabalho temporários foi somente interrompido após a crise financeira de 2008, quando houve uma queda vertiginosa do nível de emprego. De qualquer forma, após a crise, os contratos temporários seguiram em ascensão: de 23% para 25% do total do emprego em dois anos (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018, p. 196).

Neste conjunto de contratos atípicos, o trabalho intermitente espanhol é denominado “*contrato fijo-descontinuo*” e está disciplinado no artigo 16 do Real Decreto Legislativo nº 02/2015 (Estatuto dos Trabalhadores) que, dentre outros aspectos, evidencia-se a obrigatoriedade da intervenção dos sindicatos para estipular as condições de contratações de modo a restringir para atividades de caráter descontínuo fixo, ou seja, em épocas de maior demanda nas empresas.

A respeito da jornada dos intermitentes espanhóis, existem parâmetros legais mínimos que tornam o tempo de trabalho menos incertos, a lei ordena “[...] uma indicação da duração estimada da atividade, bem como [...], a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária” (ESPANHA, 2015, tradução nossa<sup>105</sup>).

Com efeito, observa-se um viés minimamente protetivo da legislação espanhola para garantir certas especificações e limitações ao trabalho intermitente,

---

terceirização); 04) relações de trabalho dissimuladas e por conta própria economicamente dependente (OIT, 2016, p. 02).

<sup>105</sup> No original: “Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo

no qual norma coletiva com a participação de sindicatos deve pactuar horário de trabalho e distribuição do tempo fixo descontínuo.

Na Itália, o trabalho intermitente conta com mais de dezessete anos de vigência, sua introdução ocorreu pela promulgação do Decreto Legislativo nº 276/2003 – igualmente conhecido como “Reforma Biagi”<sup>106</sup>.

O trabalho intermitente italiano (*contratto a chiamata*) tem uma aplicabilidade restrita, de acordo com a faixa etária do trabalhador, apenas pessoas com idade inferior a 25 anos e superior a 55 anos, como também tal contratação não pode exceder 400 convocações diárias ao serviço numa duração de até 03 anos de labor intermitente, tudo conforme o artigo 13 do Decreto Legislativo nº 81/2015 (ITÁLIA, 2014).

Registra-se, ainda, que a figura do intermitente no ordenamento jurídico italiano foi questionada perante a Corte da União Europeia no ano de 2017, haja vista o fator etário daquele tipo contratual supostamente afrontar a Diretiva nº 2000/78/CE emitida pelo Conselho daquele bloco econômico, no qual garante tratamento igualitário a todas as pessoas em relação à matéria de emprego e de trabalho. Nesse julgamento internacional, o tribunal europeu não reconheceu uma discriminação prejudicial por idade ao trabalhador intermitente, considerando razoável o instrumento legislativo para “incentivar a mobilidade dos trabalhadores, tornar os salários mais adaptáveis ao mercado de trabalho e facilitar o acesso a pessoas ameaçadas pela exclusão social, além de eliminar formas ilegais de trabalho” (UNIÃO EUROPEIA, 2017, item 43, tradução nossa<sup>107</sup>); tais argumentações são bastante similares aos fundamentos utilizados no projeto de lei da Reforma Trabalhista brasileira.

---

constar igualmente, de maneira orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria” (ESPANHA, 2015, artigo 16).

<sup>106</sup> A Reforma Trabalhista italiana tem este apelido porque em março/2002 houve o assassinato do professor Marco Biagi, um dos idealizadores que auxiliou na elaboração da mencionada reforma ocorrida durante o governo neoliberal do ex-primeiro-ministro Silvio Berlusconi. “Duas leis, uma da Itália, a Lei Biagi (2003), outra da Espanha, o Estatuto do Trabalho Autônomo (2007), indicam uma nova tendência do direito do trabalho no sentido não só de dispensar a necessária proteção aos trabalhadores, mas também atender aos imperativos do exercício da atividade econômica das empresas diante das modificações ocorridas na estrutura da produção de bens e de prestação de serviços que fez crescerem outras formas jurídicas de trabalho além da relação de emprego. Dois foram os documentos básicos que fundamentaram a reforma da legislação trabalhista da Itália, o *Libro Bianco* (2001) e a Lei Biagi (2003).” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 61).

<sup>107</sup> No original: “A sua volta, il governo italiano ha spiegato, in udienza, che dette forme flessibili di lavoro sono necessarie per favorire la mobilità dei lavoratori, rendere gli stipendi più adattabili al mercato del lavoro e facilitare l’accesso a tale mercato delle persone minacciate dall’esclusione sociale, eliminando allo stesso tempo le forme di lavoro illegali” (UNIÃO EUROPEIA, 2017, item 43).

Confere ao proletariado intermitente - seja estrangeiro ou brasileiro - uma categoria de sujeito que disponibiliza sua força de trabalho como mercadoria e, em virtude disto, obviamente a União Europeia enquanto grupo internacional que prioriza relações econômicas trouxe validade jurídica ao vínculo contratual de exploração intermitente.

Conclui-se que o modelo italiano – apesar da precarização inerente e universal dada ao trabalho intermitente – estipula minimamente regras que tornam excepcional este tipo de contratação, de forma a não ser generalizada a todo e qualquer trabalhador, como também fixa prazo tripartido determinado que garantam uma previsibilidade de término do vínculo.

Em terras portuguesas, o trabalho intermitente surgiu no ano de 2009, uma característica bastante própria do intermitente daquele país é que nos períodos de inatividade, no qual o empregado não foi convocado para o serviço, haverá mesmo assim uma remuneração equivalente a 20% do valor hora do salário-mínimo<sup>108</sup>. Ou seja, aquele terceiro tempo explicitado anteriormente como “zona cinzenta” é pago em Portugal - cuja remuneração pelo tempo morto/improdutivo inexistente no Brasil.

Além disto, esta lei portuguesa garante também que o intermitente deverá ser convocado por seis meses em tempo integral - dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos - ao longo de um ano. E embora o trabalho intermitente por si só represente um maior grau de precariedade em comparação ao trabalho típico formal, é possível compreender que o intermitente em Portugal possui proteção mínima em relação a sua remuneração e duração do trabalho, item totalmente omissos na legislação brasileira.

O Reino Unido – berço do neoliberalismo - foi o país que mais se aproximou do modelo brasileiro, esta semelhança é evidenciada pela inexistência de garantia mínima a carga horária pré-estabelecida de trabalho<sup>109</sup>, este vazio de horas justifica a nomenclatura *zero-hour contract* (contrato zero hora).

A força de trabalho intermitente em território britânico atende exclusivamente às necessidades das empresas e foi amplamente adotada no setor de serviços<sup>110</sup>, a

---

<sup>108</sup> Conforme Lei nº 07/2009 que alterou o Código de Trabalho de Portugal: “Artigo 160. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição” (PORTUGAL, 2009).

<sup>109</sup> Conforme previsão normativa desde 1996 pelo *Employment Rights Act*.

<sup>110</sup> O modelo de regulação britânico, atualmente, tem a seguinte configuração: “[...] há uma proliferação de empregos precários após a crise de 2008: dos 2,07 milhões de empregos criados



exemplo da rede de lanchonete McDonald's que no ano de 2013 possuía em seu quadro de funcionário aproximadamente 90% dos empregados sob a forma de intermitente (NEVILLE, 2013).

Portanto, em análise comparativa à legislação brasileira anteriormente mencionada (artigo 443, §3º, da CLT), a legislação britânica não impõe garantias mínimas ou restrições na adoção do trabalho intermitente; enquanto que outras nações, a exemplo da Itália, Espanha e Portugal, os intermitentes possuem condições de trabalho mais favoráveis.

No caso brasileiro, esse rebaixamento das poucas, quase inexistentes, condições protetivas do trabalhador intermitente em comparação aos demais países, é explicado de forma coerente pela teoria marxista da dependência. Na interpretação de Marini (2017), a intensificação da jornada de trabalho é uma das expressões da superexploração da força de trabalho típica dos países periféricos, ratificando a problematização teórica do primeiro capítulo do presente estudo. Esta precarização acentuada na imprevisibilidade de dias a serem trabalhados pelo intermitente brasileiro é um exemplo para apropriação diferenciada do mais-valor em relação aos intermitentes dos países centrais do capitalismo.

A Reforma Trabalhista no Brasil ao não garantir uma jornada padronizada – em destaque aos intermitentes – chancela a remuneração da força de trabalho a um preço inferior ao seu valor real, uma desvalorização da força de trabalho no qual:

[...] são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho, [...] é retirada inclusive a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal (MARINI, 2000, p. 13).

Em território nacional, antes do contrato intermitente adquirir esta nomenclatura já havia ocorrido algumas iniciativas precursoras, porém com a terminologia de “jornada móvel e variável”. O histórico antecedente pode ser exemplificado – mais uma vez - pelo caso da rede de lanchonetes *Mc Donald's* onde em 2005 contratava empregados intermitentes para ficarem numa sala de espera no aguardo para serem chamados a trabalhar e somente havia pagamento de salário correspondente às horas efetivamente trabalhadas. A Justiça do Trabalho brasileira

---

durante 2008-2017, quase 50% são autônomos, ao passo que os contratos zero hora representam 30% do total. Ou seja, 80% de todos os empregos criados no período são considerados formas de emprego atípicas” (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018, p. 193).

julgou a demanda em questão e declarou a ilegalidade da conduta patronal (BRASIL, 2011).

Após sua aprovação legislativa, o trabalho intermitente já foi objeto de 04 (quatro) ações diretas de inconstitucionalidade<sup>111</sup> perante o STF. Neste processo judicial, cabe crítica aos dizeres do parecer emitido pela representante do Ministério Público, opinando pela constitucionalidade desta espécie de trabalho:

[...] A nova forma de contratação pode representar termo médio entre a eventualidade do trabalho informal – que não oferece garantias mínimas ao trabalhador – e o habitual vínculo do emprego comum – que não tem a flexibilidade e a alternância que podem favorecer a formalização da relação de trabalho. Não há falar, assim, em fragilização das relações de emprego ou em ofensa ao princípio do retrocesso, considerando que, como visto, a inovação pode resultar em oportunidades e benefícios para ambas as partes envolvidas no vínculo de trabalho. [...] Raquel Elias Ferreira Dodge - Procuradora-Geral da República (BRASIL, 2019c, p. 12).

A declaração acima transcrita infirma qualquer posicionamento favorável à classe trabalhadora, para tal parecer o trabalhador intermitente estaria na fronteira entre o labor informal e vínculo estável e isto por si só seria vantajoso. Por outro lado, olvida-se que a imprevisibilidade da jornada intermitente desestrutura a rotina familiar do trabalhador, além de provocar uma instabilidade financeira que não atenda às suas necessidades básicas.

Assim, o trabalho intermitente – inaugurado pela contrarreforma trabalhista – por não conferir previsibilidade na jornada e consequentemente garantia ao salário mínimo em seu valor integral, representa uma afronta constitucional ao princípio da vedação ao retrocesso social<sup>112</sup> no qual proíbe qualquer espécie de supressão ou redução de direitos sociais já alcançados em favor do trabalhador.

No Brasil, adverte-se que as duas únicas categorias de trabalhadores que estão expressamente excluídas do trabalho intermitente no Brasil são os aeronautas

---

<sup>111</sup> Todas em apenso a ADI nº 5826 com relatoria do Ministro Edson Fachin e pendentes de deliberação final. As ações de inconstitucionalidade em específico são: ADI's nº 5826 de autoria da Federação Nacional dos Empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO); da nº 5829 de autoria da FENATTEL (Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações); nº 5950 de autoria da CNTC (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio); nº 5806 de autoria da CONTRASP (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada). Fonte: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em 25 fev. 2020.

<sup>112</sup> Melhor explicando, a Constituição Federal instituiu como direitos dos trabalhadores um rol de garantias previstas nos artigos 07 a 11, tais conquistas sociais fixaram patamares mínimos aos trabalhadores, que em tese nenhuma lei ordinária ou norma coletiva criada poderia reduzir o alcance do texto constitucional, este dever jurídico é intitulado de princípio da proibição ao retrocesso social (DELGADO, 2017).

e os empregados domésticos<sup>113</sup>. Assim, excluídas estas duas categorias profissionais, o trabalho intermitente está sendo difundido para toda classe trabalhadora, apesar do atual saldo de contratações desta espécie permanecer relativamente baixo, pois o:

[...] trabalho intermitente, passados cerca de um ano e meio de sua implementação (novembro de 2017 a junho de 2019), o número de admitidos formais chegou, segundo o CAGED, a apenas 137.105, correspondendo a 0,55% de todos os admitidos. Contudo, considerando o saldo total contabilizado no referido período (admitidos menos desligados), a participação do trabalho intermitente ganha muita relevância, representando 19,8% (90.054 trabalhadores intermitentes em um total relativamente baixo, de 454.680, resultante da altíssima rotatividade). Note-se, ainda, que os contratos nessa modalidade não significam garantia de trabalho nem de renda, e que uma pessoa pode ter firmado mais de um contrato desse tipo, de modo que efetivamente os números podem representar menos do que aparentemente sugerem (KREIN; OLIVEIRA, 2019b, p. 89).

Neste sentido, cinge a preocupação de que os trabalhadores intermitentes - por não terem exclusividade de prestação de serviços a um único empregador - é possível um só trabalhador ter mais de um vínculo intermitente e, pasmem, não ter nenhuma garantia de jornada regular de trabalho tampouco de algum renda; o trabalhador intermitente pode ter vários vínculos ativos e paradoxalmente ficar horas, dias e até meses à espera de um chamado pela empresa.

O trabalho intermitente ainda representa uma pequena porção<sup>114</sup> diante da totalidade dos vínculos formais no mercado de trabalho brasileiro, contrariando uma das justificativas de aprovação legislativa de que a adoção do contrato intermitente criaria “cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos” (BRASIL, 2016, p. 48).

Ademais, um outro argumento utilizado a favor do trabalho intermitente seria que este tipo de contrato diminui o desemprego e beneficiaria pessoas que não desejam ter uma jornada regular (como estudantes adolescentes); tal justificativa foi

---

<sup>113</sup> Os aeronautas foram a única categoria que esteve mobilizada à época da votação parlamentar da Reforma Trabalhista, em abril/2017 entraram em greve geral, os pilotos e comissários de forma coletiva entraram em luta contra o trabalho intermitente de seus ofícios. Já os empregados domésticos estão excluídos do regime de intermitência em virtude de haver lei própria distinguindo sua atividade das diaristas, ou seja, o vínculo doméstico exige continuidade dos serviços com uma frequência superior a 02 (dois) dias por semana, conforme dispõe o artigo 1º do Lei Complementar nº 150/2015.

<sup>114</sup> Apesar dos poucos empregos gerados pela Reforma Trabalhista/2017, aproximadamente 78% dos contratos de trabalho são intermitentes ou por tempo parcial. Informação disponível: <http://www.siemacopiracicaba.com.br/694/ministerio-do-trabalho-confirma-a-reforma-trabalhista-e-um-desastre>. Acesso em: 03 fev. 2020.

utilizada no projeto de lei que serviu de base para a Reforma trabalhista/2017 onde haveria supostamente um:

[...] impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável” (BRASIL, 2016, p. 50).

Inexistem benefícios ao adotar uma jornada extremamente incerta e flexível, tal como acontece aos intermitentes. No Brasil, o intermitente é tão somente um bico ocasional que carece de qualquer segurança aos trabalhadores que sequer consegue realizar o mínimo de planejamento de seu tempo e orçamento familiar.

Logo, atente-se ao fato de possivelmente os dados estatísticos – acima citados - mascararem um empregado admitido na modalidade intermitente mas não possuir nenhum cumprimento de jornada e comprovação de recebimento de salário, o que leva muitos intermitentes constarem como “pseudo” empregados ativos no cadastro do CAGED; ou seja, “mascara o desemprego com a criação de subemprego flexível” (MAEDA 2017, p. 138).

Esta modalidade atípica de emprego não garante nenhuma estabilidade salarial, a lógica de menor custo da força de trabalho reside na substituição de trabalhadores típicos formais por trabalhadores intermitentes, ao invés das empresas pagarem por um funcionário para laborar carga horária integral e regular é menos oneroso contratar um intermitente para jornada na exata medida da demanda.

Com isto, a tendência sinaliza a substituição da força de trabalho contratada de modo regular via prazo indeterminado para adoção de intermitentes, ou seja, a jornada no trabalho intermitente é funcional para a supressão total das porosidades. Ratifica-se esta constatação pela recente deliberação parlamentar na cidade de Ribeirão Preto/SP<sup>115</sup> para contratação intermitente de professores, cujo projeto foi denominado como “Uber da Educação” ou “Professor *Delivery*” no qual um cadastro prévio de docentes estaria à disposição para lecionar aulas avulsas na hipótese de faltar algum profissional na rede municipal de ensino.

Vamos imaginar um professor com contrato intermitente que só é convocado para ministrar aulas nas eventuais ausências dos professores “efetivos” ou que é convocado para um semestre, mas para outros não e assim permanece anos a fio com o contrato vigente e pouco executado com

---

<sup>115</sup> Informação obtida no site da Assembleia legislativa de São Paulo. Notícia disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=381426>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

a instituição de ensino. Por que o patrão vai demitir um empregado se pode deixá-lo aguardando (sem que isso seja computado como tempo à disposição) indeterminadamente novo convite para o trabalho? (CASSAR; BORGES, 2017, p. 13).

Por outro lado, uma das principais repercussões no trabalho intermitente é a periodicidade do seu pagamento, sua remuneração concerne na multiplicação do salário-hora pela quantidade de horas trabalhadas, o pagamento é feito logo após o final da convocação ao serviço. Ou seja, a remuneração é imediatamente ao fim da jornada, inexistente um valor salarial fixo por mês.

Neste caso, a homogeneidade entre salário-mínimo e horas de trabalho corrompe-se quando o esforço do intermitente fica remunerado abaixo do mínimo necessário para sobreviver. Com isto, ocorre um:

[...] fetichismo do salário-hora [no qual] existiria uma tendência de que a hora deixe de ser uma medida de tempo – tempo em que um determinado esforço é utilizado – e passe a significar simplesmente uma medida de salário (LOPES, 1978, p. 101).

O pagamento de salário por hora no qual seja insuficiente para garantir o salário-mínimo torna inócua a estipulação por lei de uma jornada regular de trabalho, pois:

A conexão entre o trabalho pago e o não pago é suprimida. O capitalista pode, agora, extrair do trabalhador uma determinada quantidade de mais-trabalho, sem conceder-lhe o tempo de trabalho necessário para sua autoconservação. Pode eliminar toda regularidade da ocupação e, de acordo com sua comodidade, arbítrio e interesse momentâneo, fazer com que o sobretrabalho mais monstruoso se alterne com a desocupação relativa ou total (MARX, 2013, p. 753).

Nesta lógica, cada vez que o empregado intermitente é convocado, no final do turno ou dia laborado ocorre a imediata contraprestação remuneratória que além do salário-hora é somado às frações de férias e 13º salário – tudo calculado proporcionalmente com base na média dos valores recebidos.

Por consequência, poderia não ser observado nenhum prejuízo, porém transcorrido um ano inteiro de labor intermitente, o empregado ao gozar férias não receberá o pagamento nesta época haja vista já ter ocorrido ao longo do período em atividade. Em outras palavras, as férias do intermitente restringe tão somente no direito de passar 30 dias sem ser convocado.

De tal modo, as férias do trabalhador intermitente perdem sua característica de remuneração porque no momento de fruição inexistente pagamento, na medida em

que tal valor já foi adiantado e diluído em cada convocação para prestação de serviço.

Outra problemática a ser suscitada é o recolhimento insuficiente das contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente para mantê-lo na condição de segurado deste regime de previdência. O empregador ao remunerar estritamente as horas trabalhadas, cujo valor - na maioria dos casos - é abaixo do salário mínimo vigente no país<sup>116</sup>, deixa o trabalhador intermitente na incumbência dele próprio recolher a diferença necessária para completar a alíquota previdenciária.

Melhor explicando, o trabalhador intermitente, que não recebe mensalmente o valor de um salário mínimo, está numa espécie de “limbo previdenciário” haja vista a exigência de suas contribuições serem computadas como válidas será imprescindível o pagamento da diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal<sup>117</sup>. Na prática, o contrato intermitente de trabalho possui uma desproteção previdenciária, este trabalhador fica mais ainda à margem da lei em seus tempos de infortúnios sociais como doença, velhice e reclusão.

As jornadas do trabalhador intermitente expressam o rompimento com o modelo padronizado de tempo de trabalho, os vínculos empregatícios típico tem a habitualidade de horas e dias na prestação de serviços na sua essência cujo labor ocorria por meses e muitas vezes por anos; décadas atrás normalmente a pessoa passava uma vida inteira no mesmo emprego e somente era desligado quando alcançava sua aposentadoria. O cenário atual mostra a expansão de vínculos empregatícios de curtíssima duração, de natureza temporária, e a depender do tipo de contratação pode ser extremamente rápida e durar poucos dias e horas.

Portanto, o intermitente torna as normas trabalhistas uma espécie de quintessência da exploração do tempo do trabalhador, reduzindo sua remuneração a níveis desumanos e transferindo-lhe os riscos do mercado que deveriam ser de responsabilidade exclusiva das empresas, de modo que somente será convocado e remunerado quando for necessário ao capital.

---

<sup>116</sup> Conforme recente estudo do DIEESE (2020a, p. 03): “Para cada três meses de trabalho, os vínculos intermitentes ficaram dois meses na gaveta [não geraram renda]. Ao final de 2018, a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 763 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não. Esse valor equivalia a cerca de 80% do valor do salário mínimo”.

## 4.2 A ausência de direito às horas extras e à desconexão no teletrabalho.

A principal finalidade desta seção é analisar o teletrabalho como modelo de contrato que possui uma indeterminação na jornada de trabalho em razão de uma normatização que não corresponde à realidade material. Significa dizer que apesar do avanço tecnológico ser capaz de monitorar todas as ações do teletrabalhador, a lei insiste em normatizar a impossibilidade de controle das horas despendidas no trabalho, avalizando uma suposta autogerência como se o teletrabalhador fosse proprietário de seu próprio tempo.

Primeiramente, cabe assinalar que a regulamentação do teletrabalho por meio da Reforma Trabalhista/2017 foi fundamentada sob o suposto argumento da segurança jurídica e obtenção de ganhos tanto para trabalhadores como para os empregadores, cuja motivação serviu para aprovação da lei de modo a justificar a expansão dessa modalidade:

O fato é que é inegável o impacto positivo que o teletrabalho pode trazer para empregadores, empregados e até mesmo para a sociedade como um todo. Isso porque ele proporciona redução nos custos da empresa, maior flexibilidade do empregado para gerenciar o seu tempo, otimizando o equilíbrio entre o seu tempo de trabalho e de convivência com a família, aumento da produtividade, diminuição do número de veículos circulantes nas cidades, em suma, traz mais qualidade de vida para as pessoas” (BRASIL, 2016, p. 42).

Para desmascarar o engodo do argumento acima, é preciso entender que o Teletrabalho<sup>118</sup> como o trabalho realizado fora das dependências físicas da empresa, não necessariamente na residência do trabalhador (*home office*), cujas atividades são realizadas de forma remota principalmente em ambiente virtual por intermédio das tecnologias de informação e de comunicação<sup>119</sup>.

Deste modo, existe uma intrínseca relação entre o teletrabalho e o novo modelo de produção inaugurado pela quarta revolução industrial, evidenciando o teletrabalho como uma nova forma de desterritorialização das dependências físicas da empresa para otimização do tempo e dos custos com a força de trabalho (HUWS, 2017, p. 123), em virtude de ser “[...] uma porta de entrada para a eliminação dos

---

<sup>117</sup> Conforme a Instrução Normativa nº 1.867/2019 emitida pela Receita Federal.

<sup>118</sup> Trata-se do prefixo *tele* de etimologia grega que exprime a ideia de longe, à distância. Este tipo de trabalho remoto também é conhecido como *e-workplace* (Estados Unidos) e *telearbait* (Alemanha), teve origem na segunda revolução industrial quando houve a expansão do trabalho têxtil das costureiras que laboravam em suas próprias casas (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 88).

<sup>119</sup> Conceituação dada em conformidade ao artigo 75-D da CLT.

direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 37).

Os aparelhos de celular e notebooks se transformam em ferramentas de trabalho remoto – inclusive pelo sistema de *login* e *logout*, além das redes sociais como *WhatsApp* e outras plataformas digitais inovam a capacidade de realizar tarefas que antigamente somente era possível dentro do espaço físico das empresas.

A propósito, reitera-se que o dinamismo tecnológico é proposital ao processo de acumulação ampliada do capitalismo, “a transformação tecnológica e organizacional é endógena e inerente ao capital, e não exógena e acidental” (HARVEY, 2018, p. 126) em razão “do impulso de produzir mais-valor relativo sustentar a pressão incessante por transformações tecnológicas” (idem, p. 112).

Porém, a promessa de “modernização” preconizada na Reforma Trabalhista não reconheceu a existência destas novas tecnologias de comunicação para controle de horário do teletrabalhador; a lei insiste em afirmar uma fictícia liberdade dada a suposta impossibilidade de fiscalizar o início e fim da jornada no teletrabalho, entretanto é patente os mecanismos de vigilância que acompanham a prestação de serviços à distância, tais como vídeo conferência pelo *Skype* e o monitoramento via GPS.

Em outras palavras, o teletrabalhador labora por muito mais horas do que as que efetivamente são pagas pois ele é um “trabalhador *online* – aquele disponível ao trabalho *full-time* e [sempre] acessível por meio das novas tecnologias da comunicação” (ABÍLIO, 2014, p. 176), aumentando a indefinição do tempo de trabalho não remunerado.

Neste sentido, o controle no teletrabalho não é centralizado na quantidade de tempo que o funcionário empreende o seu labor – tal como ocorria nas produções sob a égide taylorista-fordista, mas na imposição de produtividade, as metas passam a ser os novos cronômetros.

Essa nova vigilância sob o empregado deixa de ser ostensiva no local físico da empresa, para se tornar um gerenciamento virtual de imposição de tarefas, ou seja, o teletrabalho é um meio fetichizado de exploração da força de trabalho.

A figura do *home office* deixa clara essa dispersão controlada, dado que transfere para o trabalhador o gerenciamento de seu próprio tempo, sobre seu local de trabalho, entretanto, esta transferência sobre a administração de sua jornada não significa perda de controle sobre o trabalho. Pelo



contrário, o que se verificou nas formas toyotistas de organização do trabalho é que a liberdade subordinada pode ser altamente produtiva (ABÍLIO, 2019, p. 22).

A Reforma Trabalhista/2017 retira o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho, conforme artigo 69, inciso III, da CLT. Trata-se de uma incoerência fática em razão do patronato certamente possuir conhecimento necessário para mensurar o *quantum* do tempo necessário<sup>120</sup> para a execução das atividades do trabalhador.

O empregador detém os meios de produção e está ao seu alcance o controle da jornada do teletrabalhador – mesmo que a lei contradiga esta afirmação, neste regime de trabalho “inexiste a preocupação com o tempo, mas com a entrega contratada, não importando ao empregador o número de horas de trabalho” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 119).

A pós-verdade declarada pela Reforma Trabalhista sobre o regime de jornada do teletrabalhador remete ao passado, em 1943 - época do texto original da CLT - de fato não era possível averiguar a intensidade e a duração do teletrabalhador; atualmente o cenário é diametralmente oposto:

Os meios informatizados [...] ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo. Neste sentido, o novel inciso III, do artigo 62 da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual (MELO, 2017, p. 122).

Sendo assim, a novidade legislativa tem a deliberada intenção em não impor limites à jornada no teletrabalho<sup>121</sup>, como também em remunerar o teletrabalhador na exata medida em que produz; a carga horária fica atrelada ao cumprimento de tarefas e seu salário de acordo com as metas de produtividade.

Marx já alertava que esta mudança de “[...] primeiro, o salário por tempo e, depois, o salário por peça, ou seja, as diferentes armadilhas em que a burguesia

<sup>120</sup> “O ponto central desta discussão é saber, afinal, se o teletrabalho é ou não é incompatível com o controle da jornada, ou seja, se está ou não ao alcance do empregador mensurar a produção e a atividade do empregado. Por exemplo, pedido de costura em barra em 240 calças, à razão de, digamos, 20 minutos cada barra, representa uma jornada de 10 dias em média – 03 calças por hora, 24 calças por dia de 08 horas, 10 dias úteis de atividade. Essa modulação está ao alcance do empregador, que detém os meios de produção e o conhecimento da atividade em todos os seus contornos” (SILVA, 2017, p. 53).

<sup>121</sup> Digno de nota é a existência de uma recente tramitação legislativa que tenta revogar este item da Reforma Trabalhista/2017, o Projeto de Lei nº 3512/2020 de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES) propõe a revogação do artigo 62, inciso III, da CLT de modo a autorizar o pagamento de

tenta prender a consciência operária” (2013, p. 69), faz com que a vigilância dos inspetores de fábrica seja desnecessária para o controle do tempo, em virtude da cooptação do próprio trabalhador em intensificar sua produção em um menor tempo possível, haja vista sua remuneração estar atrelada a seus resultados.

Em análise comparativa às normas trabalhistas internacionais – em destaque países de capitalismo cêntrico - observa-se que a Itália adotou medida legislativa diferente da adotada no Brasil no qual o teletrabalho foi normatizado igualmente em 2017 através da edição da Lei nº 81, denominando este tipo de trabalho à distância de *lavoro agile*. E, no aspecto da jornada do teletrabalhador italiano, destaca-se que deverá constar por escrito “os tempos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador do equipamento tecnológico de trabalho” (ITÁLIA, 2017, tradução nossa<sup>122</sup>).

Desta feita, o teletrabalhador italiano goza de garantias de proteção à sobrejornada, ao revés da legislação brasileira que pôs fim à regulação das horas extras para o teletrabalhador, eliminando de uma vez por todas as porosidades e os tempos de não trabalho.

Aliás, esta modalidade de trabalho camufla uma redução no custo da força de trabalho, haja vista alguns meios de produção serem custeados pelo próprio trabalhador e por ele não ser facilmente percebido, a exemplo da residência do empregado que passa a ser um patrimônio não contabilizado pela empresa. O quarto ou a sala da casa de um teletrabalhador, que deveria ser destinado ao seu tempo livre e principalmente para descanso, transforma-se em local de trabalho, uma verdadeira extensão do espaço fabril.

Conseqüentemente, a Reforma Trabalhista possibilita que a empresa transfira ao empregado o custo da manutenção do seu próprio local de trabalho<sup>123</sup>, os custos do teletrabalhador decorrentes de equipamentos e gastos de energia e internet serão objeto de contrato a ser negociado (utopicamente) entre as partes.

---

horas extras no regime de teletrabalho. Informação disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em 03 ago. 2020.

<sup>122</sup> No original: “L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro” (ITÁLIA, 2017, artigo 19).

<sup>123</sup> “CLT [...] DO TELETRABALHO. Artigo 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito” (BRASIL, 2017).

Idealiza-se o teletrabalhador como ser liberto que se auto-organiza, inclusive em seus meios de produção - a exemplo das despesas decorrentes do trabalho efetuado em domicílio, quando na verdade inexistente esta liberdade, os meios sofisticados de tecnologia promovem o aprisionamento mais acentuado do que aquele realizado no interior das fábricas.

A fragilidade dos vínculos de contratação, o temor da demissão e o avanço nas tecnologias de informação, resultaram em um *tempo de trabalho* que invade, coloniza, subordina o *tempo livre*. Isto é, ainda que tenha cumprido sua jornada, seja ela qual for, o trabalhador terá por dever estar de prontidão para atender ligações em seu celular, checar o e-mail ou responder em aplicativos de mensagens instantâneas, em qualquer horário do dia, finais de semana ou feriados (FERNANDES, 2019, p. 51, grifos do autor).

Por outro lado, isto provoca, mesmo que indiretamente, uma heterogeneidade entre os trabalhadores típicos e os teletrabalhadores, tendo em conta que os primeiros possuem o direito às horas extras e os outros não, enquanto o trabalhador que labora nas dependências físicas tem o direito de iniciar cada nova jornada revigorado por ter se desconectado e descansado no convívio familiar, o teletrabalhador não consegue usufruir do mesmo tratamento normativo<sup>124</sup>.

A superposição de modalidade díspares de subordinação do trabalho ao capital exacerba a fragmentação efetiva da massa de trabalhadores, seccionados entre os com-direitos, os com algum-direito, os com poucos-direitos, os quase-sem-direitos que precisando defender seu lugar específico na hierarquia de direitos, dessolidariza o conjunto de maneira profunda (FONTES, 2017, p. 63-64).

Com isto, o teletrabalho pouco estimula a sindicalização pois o isolamento social - inerente ao exercício de suas atividades – provoca a perda de pertencimento à identidade coletiva de classe, ou seja, o teletrabalho isola o indivíduo entre um conjunto de trabalhadores cuja medida fragiliza o movimento sindical em busca de melhores condições de trabalho, inclusive limites à jornada de trabalho.

---

<sup>124</sup> Crucial pontuar que esta dificuldade de desconexão no trabalho não é exclusiva no teletrabalho, mas acentuada nesta modalidade de trabalho à distância. Em 2012, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizou uma pesquisa empírica e averiguou que trabalhadores típicos em regime presencial dentro das empresas tinham também dificuldades em se desligar totalmente do trabalho: “A explicação disso pode estar em uma espécie de esmaecimento das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, detectada a partir dos dados do SIPS/Ipea. Quase metade dos entrevistados relata que, mesmo quando é alcançado o limite da jornada diária, o trabalho continua a lhes acompanhar, até mesmo em suas casas. Isto por conta da necessidade de permanecer em prontidão/sobreaviso, por causa da realização de teletrabalho – por computador, celular etc. –, da necessidade de preparação para o trabalho do dia seguinte e assim por diante. Ou seja, [...] há uma espécie de diluição dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre, que faz com que este seja

As leis trabalhistas que tinham, por sua natureza principal, a característica de sua obediência obrigatória com relação a todos (*erga omnes*) passa a ser de aplicação opcional, tal como ocorre no teletrabalho em que as partes se autorregulam, o empregado deixa de ser protegido pela lei e fica à mercê do alvedrio do patronato.

Esta “centralidade no tempo de trabalho não pago para a acumulação” (ABÍLIO, 2014, p. 174) - tão presente no teletrabalho - influi tanto na intensidade como na duração da jornada em razão da diluição dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre, afetando na qualidade de vida do trabalhador que não consegue literalmente se desconectar das atividades laborais. Esta desconexão envolve o direito ao efetivo descanso e a preservação da vida social do trabalhador – cuja garantia pertence ao rol dos direitos humanos<sup>125</sup>, direitos caracterizados por serem inatos ao homem independentemente de qualquer outra condição.

Importante, por fim, registrar que mais recentemente após a decretação da pandemia Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11/03/2020, foi recomendado isolamento social e quarentena de toda a classe trabalhadora do país. Em razão disto, foi editada a Medida Provisória de nº 927<sup>126</sup> em 22/03/2020 com a finalidade diminuir os prejuízos econômicos do país, via de consequência mais uma vez foram liberadas novas formas de flexibilização das condições de trabalho, dentre as medidas adotadas, destaca-se justamente a adoção do teletrabalho e do banco de horas<sup>127</sup>.

O teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os

---

gradualmente convertido no primeiro – sem que isto seja registrado em levantamentos como a PNAD/IBGE” (CAMPOS, 2012, p. 37-38).

<sup>125</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza no artigo 24 que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948, p.12).

<sup>126</sup> A MP nº 927/2020 - apesar de ter sido aprovada na Câmara dos Deputados e sido transformada em Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 18/2020 - não foi apreciada pelo Senado durante a sua vigência e perdeu sua validade em 19/07/2020. Porém, esta MP continua valendo como regra nas relações de trabalho ocorridas no período de 22/03/2020 a 19/07/2020.

<sup>127</sup> A MP nº 927/2020 possuía alguns permissivos legais que diferenciam da redação da Reforma Trabalhista/2017: o teletrabalho durante a pandemia do COVID-19 foi de imposição unilateral do empregador – ou seja – independe da concordância do trabalhador a mudança do regime de trabalho presencial para o trabalho à distância, como também amplia a incidência do teletrabalho aos estagiários e aprendizes, tudo conforme o artigo 4º da MP nº 927. Outra divergência pontual é no banco de horas no qual será na modalidade antecipada, o trabalhador - enquanto viger o estado de calamidade pública no país – terá a concessão de folga para depois trabalhar, diferente do modelo tradicional onde o trabalhador acumula horas extras para depois ter direito à folga compensatória, de acordo com artigo 14 da citada medida provisória.

ramos em que puderem ser implantados. Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais *individualização* do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho [...]; fim da separação entre *tempo de trabalho e tempo de vida* (visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades quem trabalham); e o que também é de grande importância, teremos mais duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo (ANTUNES, 2020, p. 19).

A morfologia do trabalho – inclusive em seu aspecto temporal – se complexificou mais ainda neste período de pandemia Covid-19, em virtude da maior captura do tempo de trabalho em função do isolamento social, ao promover um aumento da produtividade e uma extensão da jornada, sem o respectivo pagamento de horas extras tampouco garantia ao efetivo descanso/desconexão do trabalhador. O mundo do teletrabalho tem a tendência de se espraiamento principalmente no contexto da pós-pandemia COVID-19, de modo a fragmentar a natureza coletiva do trabalho pois pulveriza não só o tempo de trabalho, mas também o ambiente laboral; o teletrabalho escancara todas as expressões do capital.

Ainda sobre esta Medida Provisória, convém também assinalar o posicionamento do Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre a precariedade da jornada do teletrabalhador e a dificuldade de desconexão do trabalho diante dos mecanismos informatizados de comunicação:

[A MP] ao prever que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”, incorre em risco de tolerância de jornadas de trabalho com duração muito superior aos limites constitucionais. [...] O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realizar a tarefa solicitada e prestar contas do andamento das atividades, deverá respeitar a duração do trabalho disposta no art. 7º, XIII, Constituição da República (MPT, 2020, p. 04, grifos do autor).

Constata-se no teletrabalho uma desestruturação das fronteiras de tempo e espaço (DE MASI, 2006), a empresa considera a ausência de limites da jornada como uma flexibilização vantajosa aos seus negócios, porém trata-se de uma deslocalização do trabalhador; “[...] acaba a distinção entre tempo público, o do contrato, e tempo privado, o do não-trabalho. O empregador, ou o Estado, tem direito de invadir o tempo que era, antes, de fruição privada” (OLIVEIRA, 2000, p. 16).

Frisa-se que a Constituição Federal/1988 em seu artigo 7º, inciso XII, garante - a todos os trabalhadores – o direito à duração normal do trabalho não superior a

oito horas diárias, não excepcionando os teletrabalhadores desta jornada. Assim, uma lei de menor hierarquia normativa como é a lei da Reforma Trabalhista não pode tergiversar o comando constitucional.

Logo, a Reforma Trabalhista tem a deliberação de promover a extensão da jornada do teletrabalhador sem o pagamento do devido adicional, representa um aumento na intensidade no tempo de trabalho constante conectado, a vida do teletrabalhador perde o claro contraste entre tempo de trabalho e de não trabalho pois questões domésticas e familiares ficam em entremeios à questão profissional.

#### **4.3 A desregulamentação protetiva dos regimes de compensação da jornada: a aplicabilidade irrestrita da jornada 12x36 e a livre negociação do banco de horas.**

Os aspectos indicados para análise nesta seção dão destaque a dois mecanismos de acompanhamento e controle da jornada de trabalho, o Banco de horas e a jornada de trabalho com escala 12x36. Apesar de existirem antes da Reforma Trabalhista/2017, ambos foram redesenhados pela nova lei para ampliar a margem de discricionariedade e o poder do empregador em controlar o tempo de trabalho, estabelecendo também mecanismos para desoneração do pagamento de horas extras. Podem ser considerados rearranjos no tempo de trabalho que passam a interferir diretamente na distribuição da jornada, excepcionando a padronização das 08 horas diárias.

Na atual legislação a jornada 12X36 assume uma versão generalizada às relações de trabalho, apresentando-se como um regime de compensação deletério pois conduz ao aumento da intensidade do trabalho e a habitualidade da sobrejornada, deixando de ser excepcional o que literalmente deveria ser hora extra.

Na mesma linha de raciocínio segue o Banco de horas que concretiza o processo de flexibilização da jornada diária de trabalho adotado a partir da seguinte lógica: labora-se em excesso num determinando dia para reduzir a jornada noutro dia, conseqüentemente o empregado ao invés de receber em dinheiro as horas extras, as acumula para posteriormente compensá-las.

Ou seja, no Banco de Horas, o trabalhador troca uma hora extra por uma hora compensada, ao longo de um período razoavelmente logo, sem nenhuma forma de

correção monetária e/ou juros. Portanto, a empresa lucra em trocar horas extras por horas compensadas, o trabalhador abdica de sua hora de descanso ao realizar jornada excedente de trabalho e ao final é recompensado como se fosse uma hora normal de labor sem nenhuma adicional remuneratório.

Este mecanismo de compensação revela uma relação injusta na qual a lei levemente dá validade: “ora, se o pagamento da hora extra é à razão de 1,5 hora, também a compensação deveria ser uma hora e meia para cada uma hora de sobretempo” (SILVA, 2017, p. 41).

Importante esclarecer que a normatização específica do Banco de horas no Brasil ocorreu em 1998 pela Lei nº 9.601<sup>128</sup>, este texto inicial previa que a compensação deveria ocorrer dentro do prazo de 120 dias, porém posteriormente a compensação das horas passou a ser ampliada no período máximo de um ano, conforme a Medida Provisória nº 2164/2001. O esboço normativo apresenta também que, por aproximadamente duas décadas, o Banco de horas somente poderia ser adotado através de negociação coletiva, ou seja, com a participação dos sindicatos.

O objetivo do banco de horas, quando implantado no Brasil em 1998, era atender picos de produção, sobretudo em atividades marcadas pela sazonalidade, de modo que a sobrecarga de um período, [...], fosse compensada com a ociosidade da mão de obra na entressafra; a se aplicar esse conceito original, o banco de horas de um só indivíduo desafia a lógica e não cumpre seu papel de acompanhar as oscilações da demanda, torna-se uma espécie de poupança das horas extras (SILVA, 2017, p. 41).

Com isto, observa-se uma tendência histórica desde à época do governo de Fernando Henrique Cardoso para criar mecanismos em favor do patronato, deixando de pagar horas extras e substituí-las no sistema de compensação que porventura excedessem a jornada padronizada de 08 horas diárias.

A Reforma Trabalhista/2017 ampliou a forma de precarização do Banco de horas porque diminuiu o rigor das exigências que as leis anteriores determinavam para sua utilização, se antes só era possível por intermédio de negociação coletiva

---

<sup>128</sup> Antes 1998, o Banco de Horas era utilizada do forma informal pelas empresas em formato de compensação semanal, já havia registro de negociações coletivas (acordos ou convenções) sobre a jornada de trabalho envolvendo contrapartidas entre tempo e salário: no setor de telecomunicações, entre 1994 e 1995, houve acordos de diminuição da jornada, sem diminuição do salário, para atendentes de reclamações de usuários e reparadores externos de linhas telefônicas; entre os químicos do ABC, nos acordos de 1996 e 1997, as negociações sobre a jornada tomaram a forma de discussão sobre turnos: as empresas desejavam o maior número possível de turnos ininterruptos, enquanto os trabalhadores forçavam turnos menores na semana, com redução das horas semanais trabalhadas e sem diminuição de salários (SILVA, 2010, p. 85).

agora passa a permitir por acordo individual feito diretamente com o empregado sem assistência do sindicato da categoria<sup>129</sup>.

Este acordo individual de Banco de horas traz duas novas hipóteses: se o acordo for feito de forma escrita diretamente com o empregado, a compensação deverá ocorrer em 06 meses; mas se o acordo for realizado informalmente com o trabalhador – sem nenhum documento escrito, a compensação deverá acontecer dentro de um mês. De forma literal na nova lei, a perversidade reside no fato de ser praticamente impossível ao trabalhador fazer prova em contrário de um suposto Banco de horas informal, meramente subentendido.

Sendo assim, a possibilidade de acordo tácito individual para o Banco de horas chancela, na prática, a autorização de jornadas para além das 08 horas diárias sem o pagamento de horas extras<sup>130</sup>, “torna a limitação de jornada em nosso país uma quase-ficção” (VARGAS, 2018, p. 159), haja vista a lei permitir a adoção de um critério dissimulado para o empregador livremente ajustar a jornada, e o cerceamento da liberdade do trabalhador em decidir sobre seu próprio tempo.

Outro forte indicador da precarização nos regimes de compensação reside na jornada de 12 horas contínuas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, a chamada jornada 12X36, em virtude desta modalidade de jornada, antes restrita à algumas profissões, assumir com a Reforma Trabalhista/2017 uma generalização injustificável.

Desse modo, o principal fundamento para a adoção da escala 12x36 foi a excepcionalidade de sua aplicação, onde a majoração da jornada de trabalho para além do limite das oito horas diárias, somente poderia ocorrer em hipóteses excepcionais.

Inicialmente, a escala 12x36 foi normatizada no Brasil pela Lei nº 11.901 em 2009<sup>131</sup> e direcionada tão somente para a profissão de Bombeiro Civil, em virtude da exigência desta categoria profissional laborar de forma ininterrupta, em serviço público essencial que impõe um corpo de trabalhadores em atividade diuturna. Esta excepcionalidade na escala de trabalho foi igualmente dada à outras categorias que

---

<sup>129</sup> De acordo com o artigo 59, §5º e §6º, da CLT.

<sup>130</sup> “O banco de horas aperfeiçoou, a favor das empresas, o sistema de expurgos dos tempos mortos do interior das horas extras. Agora, só pagam somente aquilo que for estritamente trabalho adicional e incida na geração de mais valores” (DAL ROSSO, 2017, p. 112).

<sup>131</sup> Inteligível acrescentar que esta norma - artigo 5º da Lei 11.901/2009 - foi declarada constitucional no ano de 2016 perante o STF na oportunidade do julgamento da ADI nº 4842/DF, que teve como Relator o Ministro Edson Fachin.



demandava atividade contínua de serviços, a exemplo dos empregados da área hospitalar (médicos e enfermeiros) e da área de segurança patrimonial (vigilantes).

Com a vigência da Reforma Trabalhista, este módulo temporal de jornada ganhou a característica da universalidade, já que sua aplicabilidade passa a ser irrestrita a qualquer tipo de ramo de negócios que a classe trabalhadora esteja vinculada. Ou seja, o que antes era medida de exceção, tende a se expandir e generalizar-se.

Ademais, além da possibilidade em qualquer atividade profissional, a escala 12x36 passa a prescindir da assistência sindical, seguindo a mesma lógica do histórico no Banco de Horas: antes necessitava de prévia negociação coletiva, com a Reforma Trabalhista admite-se a negociação de forma direta com o trabalhador.

Cumprindo ainda explicar que a redação da Reforma Trabalhista/2017 neste item é tão teratológico que houve a tentativa de correção através da edição da Medida Provisória nº 808 que, dentre outros temas, excluía a possibilidade de acordo individual para a jornada 12x36. Esta Medida Provisória<sup>132</sup> não foi convertida em lei e perdeu seus efeitos em 23/04/2018, conseqüentemente<sup>133</sup>, voltou a valer a redação original da Reforma e a possibilidade de negociação individual na jornada 12x36.

Registra-se também que a aplicabilidade universal da jornada 12x36 transgredir toda fundamentação teórica utilizada nas Normas Regulamentadoras (NR's) - elaboradas pelo extinto Ministério do Trabalho - no qual fixaram limites de tolerância para segurança e saúde no ambiente de trabalho baseada numa jornada média de 08 diárias<sup>134</sup>; ou seja:

[...] quem redigiu o dispositivo [da Reforma Trabalhista] ou nele votou desconhece décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho, cujas pesquisas são feitas sob o módulo de 8h de atividade – arts. 156 a 200 da CLT; Portaria 3214/1978 do Ministério do Trabalho (SILVA, 2017, p. 43).

---

<sup>132</sup> Válido informar que a referida Medida Provisória foi publicada 03 dias depois do início da vigência da Reforma Trabalhista, ou seja, em 14/11/2017 e ficou conhecida como a “reforma da reforma” por ser uma tentativa de corrigir alguns aspectos defeituosos da lei.

<sup>133</sup> Devido à caducidade desta Medida Provisória, no STF atualmente tramita a ADI nº 5994 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) no qual pretende a declaração de inconstitucionalidade do artigo 59-A da CLT por permitir a universalidade do “acordo individual escrito” na jornada 12x36, refutando o histórico de sua excepcionalidade.

<sup>134</sup> Logo, se a NR fixa – por exemplo - uma determinada quantidade de decibéis como limite de ruído a ser suportado pelo trabalhador, o estudo levou em consideração 08 horas de trabalho e não uma jornada extenuante de 12 horas contínuas; tem-se com isto que ambiente até então salubres podem ser tornar potencialmente insalubres ao ser instituída uma jornada 12x36, provocando via de conseqüência um aumento nos casos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Além disso, a nova legislação apresenta o agravante de isentar o pagamento de dias de feriados e de domingos (repouso semanal) na escala 12x36<sup>135</sup>. A isenção deste pagamento alia-se à permissão dada pela nova lei em substituir a concessão do intervalo para descanso e refeições (intra jornada) mediante o pagamento de uma indenização<sup>136</sup> na jornada 12x36. Em razão disto, a jornada que seria de 12 horas de trabalho ultrapassa este limite, tal jornada excessiva:

[...] somada as previsões do legislador se poderia chegar ao cumprimento de 14 horas sem intervalo e sem que o empregador tivesse cometido qualquer ilegalidade, bastando que pague pelas horas trabalhadas, indenizando o intervalo (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2018, p. 451).

Portanto, a possibilidade de uma jornada ininterrupta de 14 horas é um retorno ao passado antes mesmo da criação da CLT/1943, uma escravidão ao tempo de trabalho atípico, assíncrono da vida social e do tempo livre do trabalhador, furtado de descansos e intervalos.

Uma jornada de 12 horas é nociva por si só pelo fato do prolongamento habitual de mais 04 horas de trabalho para além da jornada tipicamente padrão das 08 horas diárias. A nova norma da jornada 12x36 suprime o pagamento de adicional do que seria devido àqueles dias de domingos e feriados – período especialmente dedicado ao tempo social e em convívio familiar.

Portanto, ambos os regimes de compensação de jornada são perversos e passam a ser objeto de desregulamentação no aspecto protetivo das condições de trabalho. A possibilidade de negociação individual para adoção do Banco de horas e a ampliação de forma indiscriminada na escala 12x36 são formas que a Reforma Trabalhista/2017 validou a sobrejornada sem a respectiva remuneração, o empregador fica cada vez mais livre para usar a força de trabalho por uma quantidade maior de tempo, sem garantia de efetivo descanso, tampouco sem uma remuneração minimamente compatível com a atividade realizada pelo trabalhador.

Em síntese, as novas alterações legislativas desses regimes de compensação conseguem a absorção da força de trabalho em sua inteireza, a ponto de minimizar

---

<sup>135</sup> Estes dias já estariam “implicitamente” remunerados no salário dos empregados submetidos à jornada 12x36, conforme artigo 59-A, parágrafo único, da CLT.

<sup>136</sup> “CLT [...] Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, **observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação**” (BRASIL, 2017, grifo nosso).

as porosidades por completo: na jornada 12x36, o trabalhador é potencialmente obrigado a laborar doze horas ininterruptas de produção, no banco de horas exacerba-se o aumento da disponibilidade do trabalhador pois este regime serve como um substituto ao pagamento de horas extras, ou seja, amplia-se a jornada sem haver pagamento pela sobrejornada.

#### **4.4 A supressão dos intervalos: a diminuição do intrajornada e o banimento do pagamento das horas *in itinere*.**

A Reforma Trabalhista construiu uma normativa que captura, controla e dilui o tempo de trabalho de forma ampla. Isso é visível a partir também das modificações nos intervalos de trabalho. Os intervalos são definidos por serem espaços de tempo que circundam a esfera produtiva do trabalho, localizam-se antes ou durante a jornada sendo minutos e/ou horas despendidos que deveria ter proteção normativa pois cumprem uma finalidade específica para saúde e segurança do trabalhador.

Nessa perspectiva, a supressão parcial do intervalo intrajornada e a eliminação total do intervalo *in itinere* são novidades introduzidas pela Reforma Trabalhista que provocaram uma reconceituação no controle do tempo à disposição do empregador; na medida em que a nova lei reduz o pagamento aos tempos efetivamente produtivos e restritos aos momentos em que o trabalhador está fisicamente no espaço interno da empresa.

O intervalo intrajornada é assim denominado porque é concedido dentro (prefixo “intra”) de uma jornada de trabalho, cuja finalidade é um breve descanso para alimentação e repouso do trabalhador. Na CLT garantia-se que as jornadas de 04 até 06 horas diárias seria concedido um intervalo intrajornada de 15 minutos, e as que excediam 06 horas diárias seria concedido um intervalo de no mínimo 01 hora. Entretanto, essa regulação era uma espécie de lei morta porque em caso de descumprimento não haveria nenhuma sanção ao empregador:

Antes 1994, a supressão do horário de almoço ou jantar era considerada como mera irregularidade administrativa, ou seja, a empresa se expunha aos riscos da autuação do auditor fiscal do trabalho, mas o empregado não tinha direito a nenhuma indenização. Surgiam situações estranhas, pois o empregado poderia trabalhar 08 horas consecutivamente ou 09 horas com 01 hora de almoço que a situação jurídica era a mesma (SILVA, 2017, p. 49).

O desrespeito à concessão do intervalo intrajornada passou a ter efetividade apenas em 1994 com o advento da Lei nº 8.923 na qual foi estipulada uma punição para os casos de descumprimento, qual seja, o pagamento de todo intervalo acrescido do adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Ao longo das duas últimas décadas este intervalo tem sido objeto de disputa de negociação coletiva, as entidades sindicais patronais arquitetaram formas de diminuir ou até mesmo de suprimi-los através de acordo e convenção coletiva autorizada pela extinta Portaria nº 42/2007 do Ministério do Trabalho<sup>137</sup>.

Em sentido contrário, a Justiça do Trabalho ao julgar decisões sobre este tema frequentemente invalidava a norma coletiva que estipulava a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo estipulado pela CLT, sendo inclusive consolidado em sua jurisprudência o pagamento da sanção do adicional de 50% de descumprimento pelas empresas.

A Reforma Trabalhista/2017 desconstrói toda a evolução histórica acima analisada para ratificar o negociado sob legislado em matéria do intervalo intrajornada desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos, conforme dispõe o novel artigo 611-A da CLT. Também abranda a sanção em caso de descumprimento deste intervalo, se antes havia o pagamento integral com adicional de 50% de todos os minutos desta pausa, passa agora a implicar tão-somente no pagamento de parte dos minutos não concedidos no intervalo, não havendo mais a incidência de outras repercussões salariais<sup>138</sup>.

Em termos práticos, se a empresa concedesse um intervalo intrajornada de 50 minutos haveria a condenação do pagamento de 01 hora (tempo mínimo legal do intervalo) acrescida do adicional de 50%, ocorre que esta mesma situação com a vigência da Reforma Trabalhista implica apenas no pagamento de 10 minutos (os minutos não concedidos e incompletos para 01 hora do intervalo) somado ao adicional de 50%.

---

<sup>137</sup> Posteriormente, esta portaria foi substituída por outra de nº 1.095/2010 onde igualmente autorizava negociação coletiva ajustar sobre intervalo intrajornada, porém respeitado o limite mínimo de 30 minutos e desde que a empresa possuísse refeitório em atendimento às demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

<sup>138</sup> CLT. Artigo 71 [...] § 4º. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, **implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017, grifo nosso).

A legislação atual estimula a adoção do intervalo intrajornada em trinta minutos, por meio de negociação coletiva cuja redução, após a vigência da Reforma Trabalhista, entrou na lista dos cinco itens mais frequentes nas pautas patronais, sendo aproximadamente 37% dos acordos e convenções coletivos tratam sobre este tema (SCHERER, 2019, p. 188).

A supressão parcial do intrajornada infringe também o direito do trabalhador a fazer refeições em condições seguras e esta privação de alimentação certamente ocasionará doenças e acidentes de trabalho, esforço desumano que demonstra a face parasitária do capitalismo que assim continuará “enquanto houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue para explorar” (MARX, 2013, p. 466) do trabalhador.

De nada servirá ao empregado ter o intervalo intrajornada para repouso e alimentação devidamente ajustados se o empregador, por outro lado, reiteradamente o interromper para atender às necessidades do serviço. Em tais casos será entendido como inexistente o intervalo, pois o trabalhador, em rigor, não terá fruído do seu direito à desconexão. Essa situação é muito visível entre porteiros, recepcionistas e vigilantes que, por não poderem sair dos seus postos de trabalho no período do *pseudointervalo*, abocanham as garfadas do almoço ou do jantar no transcurso da possível recepção de visitantes e do controle de acesso de veículos (MARTINEZ, 2019, p. 800, grifos do autor).

Assim, trazendo a norma para a realidade cotidiana, a concessão de tão poucos minutos inviabiliza a real finalidade do intervalo intrajornada. Quem afinal consegue em trinta minutos sair de posto de trabalho, almoçar/jantar e retornar? A resposta é praticamente óbvia no qual a tendência é o aumento de burlas à CLT; este intervalo é capturado pela lógica da modernização capitalista de modo a tornar impraticável o tempo para descanso e alimentação do trabalhador.

No que diz respeito ao intervalo juridicamente conceituado como horas *in itinere*, trata-se do tempo de ida e volta gasto pelo deslocamento do trabalhador de sua residência ao seu local de trabalho - cujo itinerário era remunerado pelo empregador nos casos em que a empresa fornecia transporte próprio e tal localidade estava circunscrita em zona de difícil acesso não atendida pela oferta de transporte público regular.

Historicamente, o pagamento deste intervalo passou a ser incluído na jornada de trabalho em razão de decisões judiciais reiteradas no qual formularam o entendimento jurisprudencial<sup>139</sup> na década de 1970; “os primeiros precedentes, do

---

<sup>139</sup> As sentenças judiciais sobre o intervalo *in itinere* consolidaram a jurisprudência por intermédio da Súmula de nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho: HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO. I -

ano de 1976, que resultaram na jurisprudência sumulada do TST, justificavam a concessão desse direito [porque] serve primeiramente aos interesses do empreendimento” (COSTA NETO; SILVA, 2017, p. 127).

Frisa-se que o intervalo *in itinere* foi inspirado no texto original da CLT no qual protegia os mineiros desde a década de 1940. Esta antiga norma – ainda em vigor nos dias atuais – concede aos trabalhadores em minas de subsolo o pagamento pelo deslocamento no subsolo da terra entre a boca da mina até o local de trabalho, conforme artigo 294 da CLT.

Esse tempo improdutivo [...] se insere dentro do conceito de riscos da atividade econômica, ou, vista a questão por outro ângulo, o não trabalho vale tanto quanto o trabalho, neste particular, porque sem o deslocamento até os lugares, cada vez mais profundos, nem ao menos haveria a extração mineral, por óbvio” (SILVA, 2017, p. 36)

Deste modo, a norma trabalhista garantia até então uma remuneração equivalente ao tempo em que o trabalhador estava em deslocamento ao seu local de trabalho sob o controle do empregador, em virtude de que um dos requisitos para o pagamento deste intervalo era o fato da empresa ser quem determinava o percurso e os horários de partida para o deslocamento. Assim, o intervalo *in itinere* versa um lapso de minutos e/ou horas em que o trabalhador está com sua liberdade cerceada no que diz respeito ao poder de escolher seu horário de saída da sua residência e o trajeto que fosse de sua conveniência.

A lei interpretava que este cerceamento do trabalhador gerava benefícios para o patronato – a exemplo da pontualidade e assiduidade dos seus trabalhadores - e admitia se tratar de um tempo à disposição da empresa, tais razões justificavam a contraprestação remuneratória deste período de tempo.

Com a Reforma Trabalhista/2017, houve uma releitura normativa dos mesmos fatos que caracterizavam o intervalo intrajornada, passando na nova lei<sup>140</sup> não ser

---

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (BRASIL, 2005).

<sup>140</sup> Artigo 58, §2º da CLT.

computado na jornada de trabalho, tampouco considerado tempo à disposição do empregador.

A supressão do pagamento do intervalo *in itinere* representa a ampliação da parte do trabalho excedente perante o trabalho necessário, via de consequência maior será a mais-valia em razão da produção continuar no mesmo espaço de tempo, entretanto agora com a redução do salário e aumento do valor de uso da força de trabalho.

Até a reforma de 2017 se considerava que a ausência do transporte coletivo não podia ser oposta ao empregado, dado que o empregador, ao se instalar em local ermo ou de difícil acesso tinha domínio desse fato e incorporava em seus custos essa peculiaridade. A intenção do artigo 58, §2º é inverter esse encargo, atribuindo ao empregado os riscos da inexistência do transporte público no local (SILVA, 2017, p. 36).

Infere-se que o ato de legislar sobre a jornada de trabalho é submetido cada vez à lógica capitalista, desprezando os argumentos que protegiam os riscos do trabalho e que concedia o pagamento do intervalo *in itinere*.

Incluía-se nessa lógica de apropriação do tempo de trabalho o acidente ocorrido no percurso da residência do trabalhador ao seu local de trabalho, doravante denominado “acidente de trajeto”; a legislação previdenciária<sup>141</sup> garantia proteção ao trabalhador caso este fosse vítima do acidente de trajeto.

Com isso, após a vigência da Reforma Trabalhista em 2017, a CLT passou a excluir o pagamento das horas *in itinere* e a desconsiderar este deslocamento no cálculo da jornada de trabalho, ou seja, o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho não será incluído no cômputo do início e de término de seu horário de trabalho.

Depreende-se, então, que os intervalos intrajornada e as horas *in itinere* foram alterados de forma draconiana pela Reforma Trabalhista fazendo parte do arcabouço da erosão do sistema de regulação social do tempo de trabalho. A desregulamentação de tais regras afetam a intensidade e a distribuição da jornada de trabalho, prejudicando as diversas dimensões da vida do trabalhador - em destaque às necessidades mais vitais que são a alimentação e o descanso.

#### **4.5 O registro da jornada por exceção e a lei da “liberdade econômica”.**

---

<sup>141</sup> Artigo 21, inciso IV, alínea “d”, Lei nº 8.213/1991.

O avanço do processo contrarreformista se agudiza com a aprovação da Lei nº 13.874/2019, conhecida como Lei da Liberdade Econômica, com pretensões de desburocratizar as normas trabalhistas, tratando a redução de direitos ao trabalhador com medida anticrise econômica, razão pela qual ficou igualmente conhecida "minirreforma trabalhista".

A rigor, esta legislação concede ainda mais liberdade às empresas como forma de alavancar o crescimento da economia do país, mais uma vez investindo na desregulamentação do trabalho para impulsionar o crescimento econômico. Transcorrido o biênio de vigência da Reforma Trabalhista/2017, os argumentos falaciosos não concretizaram nenhuma melhoria nos índices financeiros do Brasil, tampouco aumento das contratações formais de emprego<sup>142</sup>.

Nas análises de nosso estudo identifica-se que este artifício legal permitiu liberdade irrestrita sobre o domínio e controle da jornada de trabalho, através de duas alterações normativas, conforme transcrição do texto legislativo abaixo:

Artigo 15. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: Artigo 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. [...] § 2º **Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída**, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. [...] § 4º **Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho**, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2019a, grifo nosso).

É importante destacar que o primeiro aspecto diz respeito à diminuição das exigências das empresas que realizam o registro diário da jornada, pois antes desta Lei havia a obrigatoriedade de anotação dos horários de trabalho em todas as empresas que possuíam mais de 10 funcionários<sup>143</sup>, agora esta obrigação só ocorre para os estabelecimentos com mais de 20 funcionários. Esta flexibilização na

---

<sup>142</sup> No ano da edição da Lei da Liberdade Econômica (2019), o Brasil teve um recorde no número de trabalhadores informais, alcançando uma taxa média anual de informalidade em 41% da população ocupada do país, isto representa aproximadamente 38 milhões de pessoas sem proteção social tampouco carteira de trabalho assinada. Em comparação à 2016 – um ano antes da Reforma Trabalhista – o IBGE estimou 35 milhões de informais. Informação disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 25 fev. 2020.



quantidade mínima de trabalhadores a ser exigido para controle escrito de horário provoca o esvaziamento do registro da jornada, pois a maioria dos empregadores no país não contam com mais de 20 funcionários. Conforme dados da PNAD Contínua, aproximadamente 62% das empresas situadas no Brasil possuem quadro com menos de 10 funcionários (IBGE, 2018), a perspectiva desta liberação da exigência de registro do horário poderá atingir quase 90% dos empregadores.

Com isto, a lei causa prejuízos aos trabalhadores e ganho para os empregadores, em virtude da falta de mecanismos práticos para conferir o efetivo cumprimento da norma estimula a inobservância de sua aplicação; será incalculável a extração da mais-valia pelo surrupio de minutos e horas não pagos e não registrados dos trabalhadores, no qual certamente ao final de um ano representará uma apropriação de grande montante financeiro para as empresas.

O segundo aspecto diz respeito à mudança normativa da forma de registro da jornada denominada “ponto por exceção” que se opõe ao sistema diário de anotação de entrada e saída do trabalhador; a regra é tornar o registro de ponto literalmente uma exceção e ocorrerá apenas nas hipóteses em que o trabalhador ingressa ou sai das dependências da empresa em horário diferente ao que regularmente faz.

Esta legislação - que tem como único requisito a prévia negociação individual ou coletiva<sup>144</sup> - põe fim, na prática, ao controle diário da jornada de trabalho, tornando quase impossível uma efetiva fiscalização quanto ao cumprimento da jornada regular e ao pagamento de horas extras no serviço, pois:

[...] a regulação da jornada de trabalho vai ser, em termos práticos, abolida, porque o trabalhador que não é obrigado a registrar a sua jornada vai trabalhar o tempo que a empresa desejar que ele trabalhe. Se acabará com o pagamento de horas extras, porque se acabará com qualquer tipo de registro (BRAGA, 2019, s.p.).

A banalização do registro de ponto camufla a patente realidade da impossibilidade da pontualidade uniforme quase britânica da entrada e saída do trabalho, sendo razoável a variação diária de minutos no início e fim da jornada.

---

<sup>143</sup> Assinala-se que a única categoria que é exceção à esta regra do registro de ponto é o empregado doméstico, basta apenas um único doméstico na residência do empregador para ser obrigatório o controle escrito da jornada de trabalho, conforme artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2015.

<sup>144</sup> Através da edição da portaria nº 604 de 2019, o ministério da economia liberou de forma permanente 78 ramos de atividade empresarial no país para trabalho em dia de domingo, dispensando assim este único requisito da prévia negociação coletiva. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180>>. Acesso em: 25 fev. 2020. Mais recentemente, ampliou-se de 78 para 91 ramos de atividades para funcionarem aos domingos, conforme Portaria SEPRT nº 19.809 de 24/08/2020.

Conseqüentemente, estimula-se uma jornada de trabalho superior a oito horas e sem pagamento das horas extras que excedem o horário padrão, tem-se assim que uma maior acumulação de riqueza com base na redução de gastos sociais e a diminuição do custo da força de trabalho.

Os mecanismos restritivos contidos nesta “Minirreforma Trabalhista/2019” conseguiu aprofundar a servidão do tempo do trabalhador em sua quase totalidade. Esta estratégia de surrupios de minutos e horas da jornada estão imbricadas entre si, em virtude da inviabilidade de um correto Banco de horas pela ausência de registro habitual da jornada do trabalhador, a norma ao tipificar as horas extras como uma exceção ao registro do “ponto por exceção” é a mesma coisa que a lei dizer que o “quadrado é redondo”.

O Estado passa a legalizar uma espécie de autogestão da jornada no qual o patronato passa a autorregular a jornada do trabalhador em razão da ausência do controle formal das horas laboradas.

#### **4.6 O fim do repouso semanal pelo “contrato de trabalho verde e amarelo”.**

A Reforma Trabalhista brasileira é um processo, ainda em curso, de desregulamentação e ataques aos poucos direitos trabalhistas que permanecem em vigor; o objeto de análise deste estudo está em contínuo e acelerado movimento no qual mostra o acirramento às últimas conseqüências da exploração da força de trabalho.

Neste processo destrutivo, inclui-se a Medida Provisória nº 905/2019<sup>145</sup> que fora intitulada de “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”. Elaborada com o suposto propósito de aumentar as contratações dos jovens entre 18 e 29 anos de idade, que buscam o primeiro emprego, alguns atos foram regulamentados de modo a reduzir a

---

<sup>145</sup> A MP nº 905/2020 - apesar de ter sido aprovada na Câmara dos Deputados - não foi apreciada pelo Senado durante a sua vigência; um dia antes desta medida provisória caducar, o executivo revogou a norma alcunhada “contrato de trabalho verde e amarelo” por meio de outra MP de nº 955, em 20/04/2020. Todavia, o governo já sinalizou a intenção de reeditar nova Medida Provisória ou submeter projeto de lei ao Congresso Nacional, ambas opções com idêntico regramento das matérias tratadas pela MP nº 905/2020. Por causa de tais argumentos, o estudo do presente capítulo permanece válido, inclusive antevendo as próximas tendências. Fonte: <<https://www.camara.leg.br/noticias/655639-governo-revoqa-mp-do-contrato-verde-e-amarelo-e-vai-editar-novo-texto/>>. Acesso em: 26 mai. 2020.

carga de tributos em favor do capital<sup>146</sup>, resultando na redução de encargos sociais e trabalhistas.

Na realidade, esta medida provisória foi muito além deste discurso, haja vista a revogação de 37 pontos da CLT e trechos de outras 22 leis na intenção de realizar a “Reforma Trabalhista 2.0” (DIEESE, 2020b, p. 13).

O contrato verde e amarelo assumiu a conotação de uma nova contrarreforma trabalhista sem haver o necessário debate prévio com a classe trabalhadora; ao revés o instrumento da MP ora em análise representa uma medida autoritária do poder executivo que não se enquadra nos requisitos da relevância e a urgência do tema tratado – ato normativo incompatível com o regime democrático previsto no texto da CF/88.

Nesse íterim, tomando como base que o presente estudo não é direcionado à discussão mais aprofundada de todos os detalhes da MP nº 905, o recorte da presente análise será demarcado pela ruptura do paradigma do dia de domingo como tempo tradicionalmente destinado ao descanso do trabalhador advindas desta nova legislação.

Todavia, é crucial interseccionar – mesmo de forma breve - que a MP nº 905/2020 realizou uma ampliação na jornada dos bancários no qual passou a permitir trabalho aos sábados, como também dilatou a carga horária de 06 horas para 08 horas<sup>147</sup>. Tal mudança na duração e distribuição da jornada de trabalho dos bancários representou inicialmente um retrocesso histórico à luta destes trabalhadores que conquistaram o direito à jornada de 06 horas como fruto do movimento grevista no ano de 1932 – primeira greve da categoria - no qual pressionou a aprovação do Decreto nº 23.322/1933 (VEIGA, 2009, p. 18).

Além disto, ratifica-se que uma dos principais aspectos do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é a permissão deliberada de trabalho em dias de domingos e feriados<sup>148</sup>, mais especificamente, o repouso semanal do trabalhador

---

<sup>146</sup> Esta desoneração da folha e redução de direitos trabalhistas foi considerada como um “bolsa padrão” em razão do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CTVA) recorrer “[...] à conhecida fórmula de desoneração da folha de pagamentos. Os encargos sociais que incidem sobre a folha são praticamente zerados e mesmo o FGTS, que faz parte da remuneração do trabalhador, é diminuído” (DIEESE, 2020b, p. 09).

<sup>147</sup> A jornada especial de 06 horas e o tratamento do dia de sábado como dia útil não trabalhado destinado aos bancários, para além de uma conquista da luta de classes, foi igualmente estabelecido em razão da peculiar condição de estresse ocupacional ocorrido no ambiente de trabalho em agências bancárias.

<sup>148</sup> “Artigo 28. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...] Artigo 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos

deverá coincidir pelo menos no domingo no intervalo de sete semanas no setor industrial e quatro semanas no demais setores (comércio e serviço).

Esta alteração legislativa representa uma tendência de flexibilização já presente na década 1990, passando paulatinamente o dia de domingo ser objeto de desconstrução social como dia dedicado ao descanso e ao convívio familiar, de modo a trilhar idêntica desregulamentação do Triplo Oito.

Em breve retrospectiva ao desmonte gradativo acima referido, no ano de 1949 foi determinado pela Lei nº 605, o descanso semanal preferencialmente em dia de domingo; em 1997 no governo de FHC, este repouso dominical foi flexibilizado para permitir o trabalho neste dia mediante prévia negociação coletiva, mediante a edição de inúmeras medidas provisórias.

Posteriormente no ano 2000, a Lei nº 10.101 flexibilizou mais uma vez ao determinar a coincidência do repouso uma vez no domingo dentro do período de quatro semanas; no ano de 2007 durante o governo Lula - em um movimento contratendencial - houve a Lei nº 11.603 que diminuía o período de coincidência de repouso aos domingos no prazo máximo de três semanas.

Sendo assim, apreende-se o dia de domingo como estratégia de otimização do tempo de produção, não sendo suficiente ao capital a força de trabalho realizada dentro da jornada regular, mas prolonga-se fora dela, considerando o domingo e o feriado como dias normais de trabalho. Pela nova lei, somente haverá pagamento em dobro ao trabalhar nos domingos, quando o trabalhador não tiver folga dentro da mesma semana. Logo, perde-se “o domingo como dia de socialização, [havendo] um efeito redutor na remuneração, pois será eliminado o pagamento em dobro nos domingos trabalhados” (DIEESE, 2020b, p. 17).

Esta modificação normativa em liberar de forma indiscriminada o trabalho em dia de domingo afronta normas internacionais<sup>149</sup>, como também a Constituição Federal que garante, dentro do rol dos direitos sociais aos trabalhadores, o repouso

---

e aos feriados. § 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial” (BRASIL, 2019b).

<sup>149</sup> As normas ora assinaladas, referem-se às convenções internacionais da OIT de nº 14 e 106, que regulamentam o repouso semanal dos trabalhadores na indústria e no comércio, respectivamente. Ambas as convenções foram ratificadas pelo poder legislativo brasileiro e determinam o respeito ao período de repouso semanal, cujo dia da semana deverá coincidir com o dia de repouso reconhecido pela tradição ou usos do país. Documento disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

semanal remunerado preferencialmente aos domingos, conforme artigo 7º, inciso XV da CF/88.

Na atualidade, o trabalhador está à míngua de horários regulares de jornada, o tempo de produção extrai a totalidade dos dias e horas, *full time* para o capital marcando uma nova temporalidade social que desorganiza o tempo fora do local de trabalho (CARDOSO, 2007, p. 326).

Conclui-se, então, que a jornada padronizada pela luta social do Triplo Oito - instituída na conjuntura fordista-keynesiana - passa atualmente por uma ruptura de paradigma. Atualmente, a desregulamentação das leis sobre a duração do tempo de trabalho provoca a quebra da divisão entre trabalho e descanso, a norma quase universal de dedicar um terço de seu dia ao trabalho transforma-se em letra morta.

O atual tratamento normativo relativo à jornada ressignifica o tempo de trabalho no qual exclui qualquer condição favorável e protetiva ao trabalhador, a exemplo da: instituição do trabalho intermitente, ausência de controle de horários no teletrabalho, não remuneração do intervalo *in itinere* e redução no intervalo intrajornada, como também na ampliação da aplicabilidade do banco de horas, além das outras medidas de desregulamentação das leis editadas no ano de 2019.

A Reforma Trabalhista no Brasil, capitaneada pelo esgotamento das possibilidades civilizatórias do capitalismo em seu estágio financeiro fetichizado, inaugura uma sociedade do trabalho sem horário, sem limite, com jornadas duplas e quiçá triplas. Elimina-se as fronteiras entre trabalho e descanso após a promulgação das recentes leis contrarreformistas, o trabalhador torna disponível 24 horas por dia, sete dias na semana, inexistindo vida fora do trabalho.

Existe uma urgência no enfrentamento deste problema, em virtude da despadronização da jornada - sem começo e fim – ser uma estratégia do capitalismo levada às últimas consequências da exploração da força de trabalho. Certamente, a emancipação do trabalho requer primeiramente uma jornada compatível com as aptidões físicas e mentais do trabalhador, em respeito ao direito à capacidade do trabalhador se reproduzir, se autonomizar e ter uma vida para além do trabalho.

## 5. APROXIMAÇÕES CONCLUSIVAS

*“Precisam de um descanso  
Precisam de um remanso  
Precisam de um sono  
Que os tornem refeitos”*  
(Guerreiro Menino – Gonzaguinha)

À guisa de conclusões, enfatiza-se o controle cada vez mais arbitrário do capital sobre o tempo de trabalho, a atual despadronização da jornada tem funcionado como forma de acirramento da exploração do trabalho e da extração do mais valor. O caminho teórico para esta constatação somente foi possível ao ter como premissa uma desconstrução histórica de proteção normativa ao trabalho, um abandono do Estado Social e de mecanismos de assalariamento que conduziu no passado à imposição de limites máximos de jornadas.

Nesse processo investigativo, foi possível historicizar a intrínseca relação da jornada de trabalho com a precarização da classe trabalhadora, onde o prolongamento da carga horária diária trabalho e o aumento da intensidade da jornada são manifestações típicas de uma sociedade capitalista, haja vista o incremento da mais-valia absoluta resultar na conseqüentemente majoração da taxa de exploração.

Constatou-se também que o regime de normatização das relações de produções sempre teve como principais elementos a teoria do valor e o tempo socialmente necessário, a exemplo do que ocorreu na passagem do trabalho manual para o mecanizado ao ser instituído um conjunto de leis para limitar a elevação da carga horária.

O aperfeiçoamento do controle do tempo de trabalho se desenvolveu em concomitância às revoluções industriais, a cada revolução operava-se novas dinâmicas econômicas e estratégias para maior captura do tempo de trabalhador. E um dos primeiros modos de produção para otimização da jornada foi o taylorismo no qual tem como princípio um rígido parcelamento das tarefas para aumentar a produtividade.

Ocorre que o capitalismo reorganizou por várias vezes seu ciclo produtivo, mas nunca conseguiu recompor os índices de acumulação do período anterior devido a sua lógica destrutiva: aumentar a taxa de exploração para retomada da economia. Ao analisar as crises capitalistas inferiu-se que a crise de superprodução

em 1929 gerou posteriormente ganhos salariais e proteção social aos trabalhadores, inclusive impulsionou a universalização da jornada “Triplo Oito” como padrão de normatização do tempo de trabalho. A crise de rentabilidade da década de 1970 provoca outras consequências para classe trabalhadora que é a flexibilização e precarização, o esgotamento do modo keynesiano-fordista trouxe impactos também para jornada de trabalho a tempos parciais, vínculos temporários e em horários irregulares atendendo à demanda oscilante *just in time*.

A diminuição do tempo socialmente necessário é verificada de forma particular e mais acentuada nos países de capitalismo dependente - a exemplo do Brasil, no qual possuem uma apropriação da mais-valia de forma diferenciada denominada mais-valia extraordinária e isto perpassa o aprofundamento da precarização da força de trabalho. Ou seja, a superexploração da força de trabalho tem uma dimensão de sobretrabalho que comparece de forma estrutural e particular nos países periféricos; este sobretrabalho tem a extensão e intensificação da jornada como um dos mecanismos da superexploração.

Evidenciou-se, também, na historicidade da construção das leis que disciplinaram a força de trabalho no Brasil, que um dos fatores decisivos para elaboração de normas do trabalho protegido foram os movimentos sociais que impulsionaram o poder legislativo em atendimento às reivindicações da classe trabalhadora. O desenvolvimento do capitalismo brasileiro tem a organização política dos trabalhadores como mola propulsora para a padronização da jornada, a exemplo da Revolução de 1930 que capitaneou a luta para a regulamentação pátria da jornada de oito horas diárias e a obtenção ao direito às férias; do mesmo modo o movimento das “Diretas Já” lideraram o processo de redemocratização no país e a promulgação da Constituição Federal/1988 com diversas garantias sociais e limites às jornadas máximas de trabalho.

Essas lutas sociais das décadas anteriores devem servir de reflexo para a reorganização da classe trabalhadora na atualidade e precisa ter como pauta a revogação da Reforma Trabalhista/2017 e toda a “boiada”<sup>150</sup> das recentes leis que

---

<sup>150</sup> Termo utilizado pelo ministro do Meio Ambiente, Ricardo Salles, na reunião ministerial do dia 22/04/2020 (cujo vídeo foi tornado público); naquela ocasião o citado ministro incita o governo federal a aproveitar a pandemia do novo coronavírus para “ir passando a boiada e mudando todo o regramento e simplificando normas ambientais”, em apoio contrário as políticas de preservação, como, por exemplo, o incentivo a grileiros e desmatadores.

desregulamentaram o mercado de trabalho e – em destaque – a padronização da jornada.

Os regimes de regulação dos modelos de acumulação no Brasil sempre trataram a classe trabalhadora de forma subordinada aos projetos de desenvolvimento sem capacidade própria de sustentação econômica.

Não sendo possível demarcar com exatidão o início da desconstrução normativa, estima-se a década de 1990 como começo da flexibilidade ao furto de tempo de trabalho pelo trabalhador em face da emergência do neoliberalismo ter como demanda a reestruturação produtiva.

Diferentemente do que ocorreu nas décadas anteriores, em especial entre as décadas de 1940 e 1980 – excetuado o período ditatorial, as normas trabalhistas na acumulação rígida refletiam uma padronização mínima sobre a forma, tempo e local de trabalho. Com a acumulação flexível perdeu-se paulatinamente o nítido contraste entre o que era trabalho e não trabalho, entre o tempo de trabalho e tempo social, entre o local de trabalho e o ambiente privado do trabalhador para seu descanso/lazer.

O neoliberalismo passa a utilizar um jogo semântico de palavras, uma retórica empresarial para não caracterizar o trabalhador como um empregado regular formalizado e assalariado, principalmente com quadro de horários definidos. Uma dispersão de nomes como colaborador, parceiro, empreendedor, temporário, folguista, subocupados, uma multiplicidade de designações para escamotear a perda do controle sob o tempo de trabalho e desaparecimento das porosidades; remunerando o trabalhador na estrita medida de sua produtividade.

A crise financeira de 2008 provocou um aprofundamento da crise estrutural do capital iniciada na década de 1970 e foi utilizada como alavanca para o aumento da precarização da proteção social dos trabalhadores, inclusive no aspecto da desregulamentação dos limites máximos da jornada de trabalho.

A Reforma Trabalhista/2017 – que faz parte de um conjunto de respostas à crise estrutural do capital - tem como estratégia um projeto de economia e desvalorização da força de trabalho através da substituição da jornada padronizada de oito horas diárias para um novo e diversificado cardápio de jornadas. Com isto, a despadronização de jornada conforme a demanda empresarial torna os vínculos empregatícios instáveis, ocorrendo ainda um aumento nos trabalhadores



subocupados por insuficiências de horas. Muitas vezes, tal insuficiência não proporciona sequer o mínimo para a autoconservação da força de trabalho.

Em razão disto, vive-se uma agudização macrossistêmica do capitalismo às custas, como sempre, da força de trabalho; uma expropriação cada vez mais crescente sobre o tempo de trabalho, a jornada se alonga tanto que deixa de existir onde é que começa e onde termina.

A Reforma Trabalhista/2017 intencionou a apropriação de todo tempo livre do trabalhador sem conferir sequer o pagamento da remuneração do labor em sobrejornada. O furto no tempo de vida do trabalhador foi normatizado, dentre outros aspectos: na eliminação do pagamento das horas *in itinere*; na elevação do contrato por tempo parcial de 25 para 30 horas semanais; na possibilidade de banco de horas por acordo individual e direto com trabalhador, dispensando a atuação sindical; autorização do negociado sob o legislado em 06 assuntos que envolvem matéria diretamente conexa à duração do trabalho. Portanto, a Lei nº 13.467 alargou os limites legais da exploração da força de trabalho, elegendo o tempo de trabalho excedente como um dos principais mecanismos.

O pós Reforma Trabalhista/2017 implicou também no aumento no trabalho informal e uma das típicas características desta ausência de formas é justamente a inexistência de regras para a duração das jornadas e intervalos. Se no emprego tradicional – aquele formalizado através da anotação da Carteira de Trabalho – já desconsidera que horas deveria iniciar e terminar a jornada diária do trabalhador, tal condição é potencializada na informalidade.

Estas tendências desregulamentadoras são expressas igualmente no retorno das longas jornadas de trabalho – uma volta do crescimento da faixa maior 49 horas semanais - de modo a interromper uma tendência padronização das 08 horas diárias e 44 semanais. Soma-se com tal crescimento, uma polarização da jornada: ou se trabalha demais (superior 49 horas semanais) ou se trabalha de menos (até 14 horas semanais); haja vista o aumento nas contratações por tempo parcial, intermitentes e informais.

Por fim, os objetivos propostos na presente análise são inteiramente implementados ao esmiuçar os seis aspectos que formam o núcleo duro de alteração substantiva da jornada de trabalho. Dentre tais aspectos, o trabalho intermitente valida o fim da exigência de uma jornada mínima de trabalho e consequentemente provoca a imprevisibilidade de um salário mínimo ao final de um

mês, pois inexistente a segurança do trabalhador se será ou não convocado ao serviço em horas suficientes que lhe garanta sua própria sobrevivência. Esta espécie de trabalho intermitente e com crescente tendência significa uma vida de incertezas sem nenhuma garantia de jornada e remuneração ao trabalhador, sinaliza uma das principais desregulações do tempo de trabalho advinda pela Reforma Trabalhista.

Outra mudança na legislação trabalhista ocorrida pela Reforma foi a regulamentação do teletrabalho. Se antes as jornadas eram fisicamente delimitadas em dentro e fora de casa do trabalhador, agora tais tempos – de trabalho e social – passam por uma fusão, além do agravante da nova norma passar a prevê a ausência de pagamento das horas extras ao teletrabalhador.

Ademais, as novas tecnologias da informação e comunicação implicaram numa disponibilidade constante ao teletrabalho, o trabalhador neste regime à distância passa a não ter uma efetiva desconexão de seu trabalho, haja vista sua residência que antes era destinada exclusivamente ao descanso passa a ser também seu local de trabalho.

As contemporâneas alterações na jornada de trabalho são funcionais à intensificação da desvalorização da força de trabalho, na medida em que os trabalhadores são pressionados a laborar por mais horas acompanhado na diminuição da renda, uma brutal racionalização do trabalho vivo. Este aumento nas jornadas e a eliminação das porosidades se aproximam de forma análoga à época da escravidão, como resquício do Brasil colônia e colocando o país na condição de subalternização denominada de “reversão colonial”.

Tanto no trabalho intermitente como no teletrabalho existe a exacerbação do tempo de trabalho não pago; a exigência por metas de produtividade aliada à eliminação da porosidade da jornada são as novas formas de intensificação da mais-valia. Esta tendência tem se espalhado principalmente no atual contexto da pandemia COVID-19, escancarando todas as expressões do capital.

As novas formas de resistência da classe trabalhadora, como foi a paralização dos motoqueiros de plataforma digital denominada “Breque dos Apps” em julho e agosto/2020, sinalizam um processo de resposta às transformações deletérias das atuais condições de labor e podem significar o retorno da legitimidade das entidades sindicais e o fortalecimento para a regulação pública de proteção às jornadas de trabalho; ou seja, a presente desconstrução normativa da proteção ao

tempo de trabalho é uma condição que pode ser superada diante da construção de um novo projeto político da luta operária.

Novas formas de dominação capitalista devem trazer consigo novas formas de resistência da classe trabalhadora, se nada for feito avizinha-se uma crise histórica sem precedentes. A ameaça de uma barbárie social impõe a construção de uma nova razão do mundo, cuja pauta perpassa a regulação do tempo de trabalho para o fim de salários de fome e jornadas de morte.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem:** o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. [S. l.] **Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 25 nov. 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Orgs.). **Infoproletários e a uberização do trabalho:** direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p. 21-28.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* **Relatório técnico das condições de trabalho em empresas de plataforma digital:** os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR, 2020.
- ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis:** drivers and consequences. Working Paper, n. 5. Geneva: OIT, 2015.
- ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo.** São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, 2020. Disponível em: <[http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf)>. Acesso em: 03 abr. 2020.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho:** reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90-105, 2014.
- ALVES, Giovanni. Crise do capitalismo global, desmedida do valor e as mutações orgânicas da totalidade viva do trabalho-notas críticas sobre o capitalismo do século XXI. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, Salvador, n. 239, p. 681-697, 2016.
- ALVES, Giovanni. Reforma trabalhista, modernização catastrófica e miséria da república brasileira. In: RAMOS, Gustavo Teixeira *et. al.* (Orgs). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista:** narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017. p. 138-145.
- ALVES, Giovanni. **O duplo negativo do capital:** ensaio sobre a crise do capitalismo global. Bauru: Canal 6, 2018.

- AMARAL, Ângela Santana do. Precarização estrutural e exploração da força de trabalho: tendências contemporâneas. **Revista Argumentum**, Vitória, v. 10, n. 3, p. 244-256, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil**: Collor, FHC e Lula. 2. ed. Campinas: Editora Autores Associados, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho II**: escritos de Marx e Engels. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015a.
- ANTUNES, Ricardo. A Sociedade da Terceirização Total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015b.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018a.
- ANTUNES, Ricardo. A vigência (e a vingança) de Marx: o novo proletariado de serviços, valor e intermitência. **Revista Margem Esquerda**: crise. n. 31. Boitempo Editora, 2018b. p. 85-99.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: o trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado [recurso eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- AMARAL, Marisa Silva; CARCANHOLO, Marcelo Dias. A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 216-225, 2009.
- APOLINÁRIO, Marcelo Nunes et al. A jornada de trabalho no direito brasileiro. **Revista CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales**, Espanha, n. 2009-09, set/2009. Disponível em: < <http://www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.pdf>>. Acesso em 01 set. 2019.
- ARAÚJO, Paulo Henrique Furtado de. Mandel e as Crises Econômicas. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Florianópolis, n. 39, p. 106-122, 2014.
- ARRUDA, Pedro Fassoni. O golpe de 2016 e a contrarreforma trabalhista. In: Dias, Luiz Antônio; Segurado, Rosemary. (Org.). **O golpe de 2016**: razões, atores e consequências. São Paulo: Intermeios; PUC-SP-PIPEq, 2018. p. 147-161.
- BARBOSA, Pedro Paulo Lima. O trabalho dos menores no Decreto 1.313 de 17 de janeiro de 1891. **Revista Angelus Novus**, São Paulo, n. 10, p. 61-86, 2016.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos Vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTr, 2019.

BARCELLOS, Ana Paula de; BARROSO, Luís Roberto. Os valores sociais do trabalho. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lênio Luiz. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil.** 2 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018. p. 294-301.

BASSO, Pietro. A jornada de trabalho no início do século. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III.** São Paulo: Boitempo, 2014. p. 73–83.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI.** Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e crise do governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016: poder estrutural, contradição e ideologia. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, 2017.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em Contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BEHRING, Elaine. Rotação do capital e crise: fundamentos para compreender o fundo público e a política social. In: SALVADOR, Evilasio et al. (Orgs.). **Financeirização, fundo público e política social.** São Paulo: Cortez, 2012.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social: fundamentos e história.** 2. ed. Coleção Biblioteca básica de Serviço Social, volume 2. São Paulo: Cortez, 2007.

BOSCHETTI, Ivanete. Expropriação de direitos e reprodução da força de trabalho. In: BOSCHETTI, Ivanete (Org.). **Expropriação e direitos no capitalismo.** São Paulo: Cortez, 2018, p. 131-165.

BRAGA, Ruy. MP da Liberdade Econômica. [Entrevista concedida a] Patrícia Fachin. Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo - RS, 20 ago. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/591805-mp-da-liberdade-economica-nao-podemos-ter-um-governo-que-diga-que-tudo-aquilo-que-garante-a-saude-e-a-dignidade-do-trabalhador-e-um-obstaculo-a-ser-superado-entrevista-especial-com-ruy-braga>. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

BRAGA, Ruy. O fim do lulismo. In: JINKINGS, Ivana; DORIA, Kim; CLETO, Murilo (Org.). **Por que gritamos golpe?:** Para entender o impeachment e a crise política no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 55-60.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE). Brasília, 1995. Fonte:

<http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/planodiretor/planodiretor.pdf>.

Acesso em: 09 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Brasília, 2019a. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm)>. Acesso em: 25 fev. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Brasília, 2019b. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm)>.

Acesso em: 25 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/DF. Relator: Ministro Edson Fachin, 2019c. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. Ministro de Estado do Trabalho. Portaria MTB n. r, de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Brasília, 2018. Disponível em:

<[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349\\_2018.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamt349_2018.htm)>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 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 03 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.

Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Parecer ao projeto de Lei nº 6.786 de 2016. Relator Deputado Rogério Marinho. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.786, de 2016, do poder executivo que “altera o decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre o trabalho temporário, e dá outras providências”. Brasília, 2016. Disponível em:

<[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%253D%253E+PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%253D%253E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 09 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR - 9891900-16.2005.5.09.0004, Ministro Relator João Batista Brito Pereira, Data de julgamento: 23.02.2011, Órgão Julgador: 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25 fev. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444, de 26/11/2012. Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 14 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 90 do TST - horas "in itinere" – Resolução n. 129/2005. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Emenda constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os artigos 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2019.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BOITO JR, Armando. Os atores e o enredo da crise política. In: JINKINGS, Ivana; DORIA, Kim; CLETO, Murilo (Org.). **Por que gritamos golpe?: Para entender o impeachment e a crise política no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 21-29.

CALVETE, Cassio da Silva. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. **Tese (doutorado em Economia)**. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2006.

CAMPOS, André Gambier. **Trabalho e tempo livre: Texto para discussão n. 1767**. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1083/1/TD\\_1767.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1083/1/TD_1767.pdf)>. Acesso em: 25 fev. 2020.

CANTOR, Renán Vega. A expropriação do tempo no capitalismo atual. In: ANTUNES, Ricardo (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: o trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 45-61.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Crise econômica atual e seus impactos para a organização da classe trabalhadora. **Revista Aurora**, Marília, v. 3, n. 2, p. 1-10, 2010.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. O atual resgate crítico da teoria marxista da dependência. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 191-205, 2013.



CARCANHOLO, Marcelo Dias. A crise do capitalismo dependente brasileiro. In: MACÁRIO, Epitácio; Dias, Edilyanne; MEDEIROS, Richelly Barbosa de; ALEXANDRE, Tainara (Orgs). **Dimensões da crise brasileira: dependência, trabalho e fundo público**. Fortaleza: EdUECE; Bauru; Canal 6, 2018. p. 23-55.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores. **Tese (doutorado em Sociologia)** - Universidade de São Paulo, 2007.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351-374, 2013.

CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira: do boom ao caos econômico**. São Paulo: Todavia, 2018.

CASAGRANDE, Cássio. O Direito do Trabalho dos Flintstones aos Jetsons. **JOTA**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-direito-do-trabalho-dos-flintstones-aos-jetsons-02092019>. Acesso em: 06 set. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASTELO, Rodrigo. O canto da Sereia: social-liberalismo, neodesenvolvimentismo e supremacia burguesa no capitalismo dependente brasileiro. In: MACÁRIO, Epitácio *et. al.* (Org.). **Neodesenvolvimentismo, trabalho e questão social**. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2016, p. 43-71.

CASTELO, Rodrigo. A questão do neodesenvolvimentismo e as políticas públicas (Entrevista especial). **Revista de Políticas Públicas**, v. 17, n. 2, p. 389-393, jul.-dez./2013.

CASTRO, Janaína Vieira de. Normas de saúde e segurança e direitos da personalidade nas relações de emprego. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 191-202.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS (CESIT). **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp, 2017. Fonte: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>. Acesso em 02 abr. 2019.

CHAGAS, Juary. **Sociedade de classe, direito de classe: uma perspectiva marxista e atual**. São Paulo: Editora Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2011.

COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. Relatório e anteprojeto de lei de relações coletivas de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 4, p. 396-409, abr. 1993.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **101 propostas para modernização trabalhistas**. Brasília, 2012. Fonte: [http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2012/12/04/2728/201212041601446877\\_71i.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/201212041601446877_71i.pdf). Acesso em: 18 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2017 (ano-base 2016)**. Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 25 out. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2019 (ano-base 2018)**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica\\_em\\_numeros20190919.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf). Acesso em: 25 out. 2019.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista brasileira de ciências sociais**, São Paulo, v.20, n.59, p.111-131, Outubro 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092005000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092005000300008&lng=en&nrm=iso). Acesso em 17 fev. 2019.

COSTA NETO, Antônio Cavalcante da; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Mercado de horas: acerca do novo e cruel modelo de exploração do trabalho implementado pela “reforma trabalhista” brasileira. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 123-134.

DAKOLIAS, Maria. **O Setor Judiciário na América Latina e Caribe: elementos para reforma**. Washington: Banco Mundial, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: Editora LTr, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. A redução da jornada e o emprego. In: DIEESE (Org.) **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e contexto internacional**. São Paulo: Dieese, 1998. p. 261-281.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, Dezembro 2006. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso). Acesso: 02 out. 2019.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013a. p. 43-53.

DAL ROSSO, Sadi. Jornadas excessivas de trabalho. **Revista Paranaense de Desenvolvimento-RPD**, Curitiba, v. 34, n. 124, p. 73-91, 2013b.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006.

DEMIER, Felipe. **Depois do golpe**: a dialética da democracia blindada no Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim emprego em pauta**, n. 14, 2020a. Fonte: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota técnica número 221: A reforma trabalhista sem fim e a “bolsa patrão” do Contrato Verde e Amarelo**. São Paulo, 2020b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec221carteiraVerdeAmarela.html>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. **Nota Técnica n. 200**. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004. **Estudos e Pesquisas**. São Paulo, ano II, n. 16, 2005.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário. **Cartilha: Reduzir a Jornada é Gerar Emprego**. São Paulo, 2004. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/cartilha/2004/reduzirJornadaGerarEmprego.html>. Acesso em: 27 dez. 2019.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico. Salvador: Edufba, 1999.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESPAÑA. Código Laboral y de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 2, 23 de octubre de 2015. Disponível em:

<[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=093\\_Codigo\\_Laboral\\_y\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social\\_&modo=1](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=1)>. Acesso em: 19 fev. 2020.

FÉLIZ, Mariano; PINASSI, María Orlanda. **La farsa neodesarrollista y las alternativas populares en América Latina y el Caribe**. Buenos Aires: Herramienta, 2017.

FERNANDES, Vinícius Tomaz. Precariado em questão: uma investigação a partir de seus teóricos. **Dissertação (mestrado em Política Social)**. Universidade Federal do Espírito Santo/UFES. Vitória, 2019.

FERRARI, Irany et al. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

FERREIRA, Carla Cecilia Campos. Sobretrabalho em Marx, expropriação e superexploração no capitalismo dependente. In: BOSCHETTI, Ivanete (Org.). **Expropriação e direitos no capitalismo**. São Paulo: Cortez, 2018, p. 211-231.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do trabalho ao emprego. **Marx e o Marxismo - Revista do NIEP-Marx**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017a.

FONTES, Virgínia. Capitalismo, crises e conjunturas. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 130, p. 409-425, 2017b.

GAMONAL CONTRERAS, Sérgio. **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2011.

GIBB, Lygia Sabbag Fares. A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres. **Tese (doutorado em Desenvolvimento Econômico)** - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere - Volume 4**: Temas de cultura, ação católica, americanismo e fordismo. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

GRANEMANN, Sara Aparecida. Monetización y financiarización de las políticas sociales: ¿expresiones del neodesarrollismo? In: FÉLIZ, Mariano; PINASSI, María

Orlanda (Org.). **La farsa neodesarrollista y las alternativas populares en América Latina y el Caribe**. Buenos Aires: Herramienta, 2017. p. 233-243.

GRANEMANN, Sara. Conciliação de classe: mediação ao aumento da exploração do trabalho. In: BOSCHETTI, Ivanete (Org.). **Expropriação e direitos no capitalismo**. São Paulo: Cortez, 2018, p. 341-362.

GRESPLAN, Jorge Luís. **O negativo do capital: o conceito de crise na crítica de Marx à economia política**. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HARVEY, David. **Para entender O capital: Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HOBBSAWM, Eric. **A Era das Revoluções: 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2017.

IANNI, Octavio. **A ditadura do grande capital**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: Mercado de trabalho brasileiro 3º trimestre de 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26039&t=destaques>. Acesso em: 27 dez. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622_informativo.pdf). Acesso em: 25 fev. 2020.

ITÁLIA. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Disponível em: <https://www.normattiva.it/>. Acesso em: 19 fev. 2020.

ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. 13 giugno 2017, n. 135. Disponível em: <<https://www.normattiva.it/>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio da. A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 122, p. 275-293, junho/2015.

KREIN, José Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. **Tese (doutorado em Economia)**. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho no Brasil na primeira década do século. **Carta Social e do Trabalho**. Campinas: Unicamp/IE/Cesit, n. 22, p. 2-21, 2013.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, Campinas, n. 52, Jan/jun 2018, p. 41-65.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019a, p. 127-155.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019b, p. 81-125.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019.

LIRA, Terçália Suassuna Vaz. Superexploração da força de trabalho, crise mundial e golpe de estado no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 22, n. 2, p. 903-922, 2019.

LOPES, José Sergio Leite. **O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.



MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, jul. 2019.

MAEDA, Patrícia. **A Era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial. **GV-executivo**, v. 17, n. 1, p. 40-43, 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/74093/71080>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

MANDEL, Ernest. **A crise do capital: os fatos e sua interpretação marxista**. São Paulo: Ensaio, 1990.

MARINI, Rui Mauro. Dialética da Dependência. **Revista Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 9, n. 3, p. 325-356, 2017.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência**. Petrópolis: Vozes, 2000.

MARX, Karl. **O capital: livro 1, capítulo VI** (inédito). São Paulo: Livraria editora ciências humanas ltda, 1978.

MARX, Karl. **Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011.

MARX, Karl. **O capital: livro 1, o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, v. 894, 2013.

MARQUES, Rosa Maria; MENDES, Áquilas. Servindo a dois senhores: as políticas sociais no Governo Lula. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 15-23, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MASCARO, Alysson Leandro. **Crise e golpe**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

MATIAS, Thaísa Simplício Carneiro; NÓBREGA, Mônica Barros da. Nas trincheiras da contrarreforma do estado contemporâneo brasileiro: inflexões, desafios e possibilidades para o serviço social. In: DA SILVA, Alessandra Ximenes; *et. al.* (Orgs). **Contra-reforma, intelectuais e serviço social: as inflexões na política de saúde**. Campina Grande: EDUEPB, 2017, p. 97.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e controle de jornada. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-122.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: Rumo a uma teoria da transição. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica sobre a medida provisória n. 927/2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <[https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_download.php?id=4581563&ca=5ATCK19R5BXGHZC4](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_download.php?id=4581563&ca=5ATCK19R5BXGHZC4)>. Acesso em: 30 mar. 2020.

MORAES, Livia de Cássia Godoi. Financeirização e precarização: duas faces da mesma moeda. **Revista Coletiva**, n. 19, 2016. Disponível em <http://www.coletiva.org/index.php/artigo/financeirizacao-e-precarizacao-duas-faces-da-mesma-moeda/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor, Ford**: as forças produtivas em discussão. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

MOTA, Ana Elizabete. Superexploração: uma categoria explicativa do trabalho precário. **Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior – Ubimuseum**, Lisboa, n. 02, p. 79-89, 2013. Disponível em: <<http://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02-COMPLETA.pdf>>. Acesso em: 20 fev.2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETTO, José Paulo. Crise do capital e consequências societárias. In: **Serviço Social e Sociedade**, n. 111, São Paulo: Cortez, jul./set. 2012.

NEVILLE, Simon. McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts. **The Guardian**, 2013. Disponível em <<https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>> . Acesso em: 19 fev. 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na Reforma Trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, 2017.

OLIVEIRA, Francisco de. **Brasil**: uma biografia não autorizada. São Paulo: Boitempo, 2018a.

OLIVEIRA, Francisco de. Hegemonia às avessas: decifra-me ou te devoro! In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy e RIZEK, Cibele (Orgs.). **Hegemonia às avessas**: economia, política e cultura na era da servidão financeira. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 15-27.



OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à Razão Dualista / O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, Francisco de. Passagem na neblina. In: OLIVEIRA, Francisco de; GENOÍNO, José; STÉDILE, João Pedro (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000. p. 7-22.

OLIVEIRA, Francisco de. O surgimento do antivalor: capital, força de trabalho e fundo público. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 22, p. 08-22, 1988.

OLIVEIRA, Marco Antônio. Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao Governo FHC. **Tese (Doutorado em Economia)** - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Brazilian Labour Reform in Historical Perspective. **Global Labour Journal**, v. 9, n. 3, p. 319-338, 2018b.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: Sessão da Comissão de Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_626383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf)>. Acesso em: 06 dez. 2019.

OSORIO, Jaime. Dependência e superexploração. In: SADER, Emir; SANTOS, Theotonio dos (Coords.). MARTINS, Carlos Eduardo; SOTELO VALENCIA, Adrián (Orgs.). **A América Latina e os desafios da globalização: ensaios dedicados a Ruy Mauro Marini**. Rio de Janeiro: PUC-RIO; São Paulo: Boitempo, 2009.

OXFAM Brasil. **País Estagnado: um retrato das desigualdades brasileiras**. 2018. Fonte: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/pais-estagnado>>. Acesso em: 16 mar. 2019.

PACHUKANIS, Evguiéni Bronislávovitch. **Teoria geral do direito e marxismo**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

PANIAGO, Maria Cristina Soares. Keynesianismo, neoliberalismo e os antecedentes da “crise” do Estado. In: PANIAGO, Maria Cristina Soares (Org.). **Marx, Mészáros e o Estado**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012, p. 59-80.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO (PMDB). **Uma ponte para o futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015. Disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em 02 abr. 2019.

PAULANI, Leda Maria. Uma ponte para o abismo. In: JINKINGS, Ivana; DORIA, Kim; CLETO, Murilo (org.). **Por que gritamos golpe?:** Para entender o impeachment e a crise política no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 69-76.

PINHO, Alba Maria de Carvalho; COSTA, Eliana Guerra. El enigma Brasil en las tramas del golpe de 2016: impasses y dilemas de la democracia en tiempos contemporáneos. **Estudios Latinoamericanos**, México, n. 42, 2018, p. 55-73.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX:** taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

POCHMANN, Márcio. **O emprego no desenvolvimento da nação.** São Paulo: Boitempo, 2008.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei n. 07. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230300/73439924/diploma/indice>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

POSTONE, Moishe. **Tempo, trabalho e dominação social:** uma reinterpretação da teoria crítica de Marx. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

RÁO, Eduardo Martins. Tempo de trabalho no Brasil Contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009). **Dissertação (mestrado em Desenvolvimento Econômico)** - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

REIS, Marina Rodrigues Corrêa dos. O braço esquerdo do capital e a lógica onímoda do trabalho: gênese, função e análise imanente da política de Assistência Social no Brasil. **Dissertação (mestrado em Serviço Social)**. Universidade Federal de Juiz de Fora/MG. Minas Gerais, 2016.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Ancelmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 183-208.

ROY, Eleanor Ainge. Zero-hour contracts banned in New Zealand. **The Guardian**, v. 11, 2016. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

SAMPAIO JR, Plínio de Arruda. **Crônica de uma crise anunciada:** crítica à economia política de Lula e Dilma. São Paulo: SG-Amarante Editorial, 2017.

SANTOS, Amanda Cataldo de Souza Tilio dos. Resenha da Obra 'Teoria Geral do Direito e Marxismo' de E.B. Pachukanis. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 33, n. 1: 407-430, jan./jun. 2017.

SANTOS, Paulo Roberto Félix dos. A intensificação da exploração da força de trabalho com a produção flexível: elementos para o debate. **Revista O Social em Questão**, Rio de Janeiro, ano XIV, n. 25/26, p. 137-156, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; DA ROSA, Taís Hemann. Breves notas sobre a dogmática do mínimo existencial no direito brasileiro. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 1, p. 217-248, 2015.

SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 293-308, 2019.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 179-199.

SERPA, Moema Amélia. O trabalho em saúde: os fios que tecem a (des) regulamentação do trabalho nos serviços públicos. **Tese (Doutorado em Serviço Social)** - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Propostas para o aprimoramento da justiça do trabalho e do direito do trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. (Orgs.). **Resistência 2: defesa e crítica da justiça do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 447-453.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais – Thomson Reuters, 2017.

SILVA, Japson Gonçalves Santos. A categoria tempo de trabalho no capitalismo: pontos de convergência no estudo do seu significado para o trabalho. **Dissertação (mestrado em Serviço Social)**. Universidade Federal de Alagoas/UFAL. Maceió, 2010.

SILVA, Leonardo Mello e. Trabalho e regresso: entre desregulação e re-regulação. In: OLIVEIRA, Francisco de; Braga, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). **Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 61-91.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. v. 1.

SOUZA, Reivan Marinho de. Controle do capital sobre o trabalho: origens e expressões contemporâneas. In: SOUZA, Reivan Marinho de (Org.). **“Liberdade”, exploração e controle do trabalho: relação vital à acumulação capitalista**. Maceió: EDUFAL, 2017, v. 1, p. 23-45.

STUCKA, Petr Ivanovich. **Direito e luta de classes: teoria geral do direito**. Tradução de Sílvio Donizete Chagas. São Paulo: Editora Acadêmica, 1988.

SUPIOT, Alain *et al.* **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**: perspectivas laborais. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Duração do trabalho e repousos remunerados**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1950.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **Trabalho e valor**: contribuição para a crítica da razão econômica. São Paulo: Cortez, 2004.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP/CESIT, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do tribunal de justiça - primeira secção de 19 de julho de 2017. Processo n. C-143/16. Partes do processo principal da Corte Suprema Italiana: Abercrombie & Fitch Italia Srl x Antonino Bordonaro. Luxemburgo, 2017. Disponível em: < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0143&from=IT> >. Acesso em: 21 fev. 2020.

VARGAS, Luiz Alberto de. A desconstrução paulatina da limitação constitucional da jornada de trabalho até a quase-ficção. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. (Orgs.). **Resistência 2**: defesa e crítica da justiça do trabalho. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 153-160.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 17-24, abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13256>>. Acesso em: 25 fev. 2020.