

## A redução da jornada de trabalho e seus benefícios

Paulo Fernando Furlan Junior <sup>1</sup>

### 1. Introdução

Em 1943, limitou-se a jornada de trabalho a 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) semanais. No início de 1984, iniciou-se uma grande luta dos metalúrgicos pela redução da jornada de trabalho, cujo sucesso evidencia-se com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Após 23 (vinte e três) anos sem mudanças na estrutura jurídica concernente à jornada de trabalho, a discussão sobre a redução da carga horária ainda é latente no Brasil.

Essa mudança conta com o apoio das principais bases sindicais, de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, de doutrinadores brasileiros e da Organização Internacional do Trabalho. O apoio da OIT possui supedâneo estatístico, após análise da jornada de trabalho em todo mundo. Segundo este estudo, o padrão legal predominante é de 40 (quarenta) horas semanais, uma vez que mais de 40% dos países adotam essa carga horária<sup>2</sup>.

Portanto, o momento mostra-se oportuno para tal discussão, visto que o brasileiro tem visto seu tempo ser consumido, cada vez mais, em decorrência da habitualidade da prestação da sobrejornada e, conseqüentemente, sua vida social, saúde, família mais afetadas pela jornada excessiva, que permitiu ao Brasil notoriedade dentre as economias mundiais. Na câmara dos Deputados tramita a Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995, cujo objeto é a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais e o aumento do adicional de horas extras para, no mínimo, 75%. Concomitante a esta proposta, atualmente, as centrais sindicais vem realizando manifestações por todo Brasil, a fim de aprovar a redução da jornada de trabalho.

Após analisar o conceito de jornada de trabalho e sua evolução no tempo, por meio de estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), das principais centrais sindicais e do posicionamento de ilustres doutrinadores, a discussão encontra-se na iminência de uma possível resolução, motivo pelo qual o debate ainda é de extrema importância, pois possibilitaria a criação de novos empregos, a melhoria da saúde dos trabalhadores e o convívio familiar.

## 2. A JORNADA DE TRABALHO

### 2.1. Conceito

A palavra *jornada* sempre indica uma relação de tempo, podendo ser analisada à luz de vários aspectos no direito do trabalho, como sua distribuição – diária, semanal, mensal –, sua contagem e classificação – noturna, diurna, extraordinária<sup>3</sup>. Neste âmbito, a jornada de trabalho trata-se do lapso temporal em que o empregado coloca-se à disposição do empregador, sendo responsável por medir a principal obrigação de um empregado em um contrato de trabalho – o tempo de prestação de trabalho ou a disponibilidade perante o empregador<sup>4</sup>.

Portanto, ao mesmo tempo em que é a medida da principal obrigação obreira, a jornada de trabalho é também a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços dos trabalhadores). Uma das grandes discussões relacionadas à jornada de trabalho é estabelecer o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho. Isto porque está sendo afastada a idéia de que o tempo de trabalho se restringe ao tempo efetivamente trabalhado, uma vez que, certamente, o termo *jornada de trabalho* compreende o tempo diário em que o empregado coloca-se à disposição de seu

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela PUC-Campinas.

<sup>2</sup> LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

empregador, em decorrência de um contrato de trabalho firmado<sup>5</sup>. Embora o conceito de *jornada* remeta ao lapso temporal diário, haja vista o verbete original que se refere à noção de dia, a língua portuguesa confere maior amplitude ao termo, a fim de abranger os mais diversos lapsos temporais<sup>6</sup>.

No presente trabalho, a abordagem do termo *jornada* vai além de sua interpretação original, devido à amplitude que possui no Brasil, visto que a base de nossa jornada de trabalho é medida diariamente e semanalmente. Este tema impera nos debates públicos em nível global, diante das condições de trabalho nos mais diversos países; portanto, é reiteradamente discutido em congressos e debates especializados sobre as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores, principalmente nos países em desenvolvimento. Recentemente, o tema foi abordado pela Organização Internacional do Trabalho em uma obra que organizou dados sobre as mais variadas jornadas de trabalho pelo mundo, analisando o tema amplo do termo *jornada* e utilizando, para tanto, a quantidade de horas trabalhadas diária e semanalmente para sua conclusão<sup>7</sup>.

## 2.2. A construção da jornada de trabalho na sociedade

No fim do século XVII, quando o protestantismo consolidou-se e iniciou-se sua propagação, as sociedades passaram a lidar com o trabalho e, conseqüentemente, com o tempo de trabalho. Para a análise do tema, é primordial a abordagem do espaço e tempo que o trabalho ocupou nas sociedades, desempenhando seu papel como atividade física ou como um valor em si de extrema importância. A partir desse momento histórico, o tempo passa a ser visto como aliado dos empregadores, que o consumiam com racionalidade a fim de atingir a riqueza e o lucro. O tempo passou a ser dedicado ao trabalho.

Esse período, em que o cerne da riqueza daqueles que detinham o capital concentrava-se na exploração do trabalho dos antigos artesãos, deu início, também, aos primeiros conflitos entre empregadores e trabalhadores. Os antigos artesãos foram privados de seus instrumentos de trabalho e da possibilidade de serem autônomos, limitando-se à produção para sustentar sua família, visto que os detentores das riquezas introduziram na sociedade o novo pensamento sobre o trabalho, o tempo a ele dedicado, e sobre sua nova finalidade, que se tornou condição de existência da população trabalhadora.

A situação dos artesãos agravou-se consideravelmente, pois antes ganhavam o suficiente para manter uma vida decente para sua família e, após a inserção das máquinas, depararam-se com a miséria. Em *A História da Riqueza do Homem*, Léo Huberman transcreve o depoimento de um tecelão manual que, ao ser questionado sobre quantos filhos possui, responde que ganhara dois e, *graças a Deus, estão mortos*. Após ser indagado sobre a satisfação pela morte dos filhos, o trabalhador diz que está livre do peso de sustentá-los, e eles, pobres criaturas, estão livres dos problemas desta vida mortal<sup>8</sup>.

O testemunho evidencia a miséria a que eram submetidos os trabalhadores das indústrias no período em que a ascensão das máquinas modificou as relações de trabalho. A associação da máquina à força do vapor ocasionou uma modificação significativa no método de produção. O surgimento das máquinas foi concomitante ao nascimento do sistema fabril em grande escala.

Diante desse novo sistema, as residências deixaram de ser o ambiente de trabalho que, por sua vez, estabeleceu-se nas fábricas criadas. Além disso, houve a implantação dos maquinários, o que impôs um novo ritmo de trabalho, mediante um baixíssimo salário visando à maior jornada de trabalho e aplicação de punições quando havia atrasos ou faltas. Os empregadores adotaram essas

---

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

<sup>7</sup> LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

<sup>8</sup> HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.

medidas, a fim de manter a pobreza da classe trabalhadora; esta seria a única forma de perpetuar a subordinação ao trabalho nas fábricas e satisfazer as necessidades.

Era possível ver a Inglaterra sob dois prismas: 1) havia a grande massa da população trabalhando arduamente, em condições desumanas, e retornando à noite para os miseráveis e doentios locais em que residiam; 2) e a minoria que nunca sujou a mão com o trabalho, controlando os trabalhadores dentro de seus palácios individuais (Leo Huberman)<sup>9</sup>.

Portanto, evidenciam-se a existência de duas Inglaterras, “*duas nações; entre as quais não há intercâmbio nem simpatia; que ignoram os hábitos, idéias e sentimentos uma da outra, como se habitassem zonas diferentes, são alimentadas com comida diferente, têm maneiras diferentes, e não são governadas pelas mesmas leis*” (HUBERMAN, 1986 *apud* DISRAELI, 1895, p. 74). Essa divisão sempre existiu e, na Inglaterra, tornou-se mais evidente após a chegada das máquinas e do sistema fabril. Os ricos enriqueceram-se ainda mais, enquanto os pobres atingiram a miséria comumente.

Em princípio, com a implementação das máquinas no modo de produção, o trabalho deveria ser atenuado; porém, na realidade, as condições agravaram-se, uma vez que, por serem tão eficientes, as máquinas deveriam ser operadas durante o maior tempo possível.

“A utilização cada vez maior da máquina, que poderia ter acarretado a diminuição das jornadas de trabalho e a elevação dos salários, como consequência do maior rendimento do trabalho produzido, teve, paradoxalmente, efeitos diametralmente opostos. Num retrocesso que afrontava a dignidade humana, a duração normal do trabalho totalizava, comumente, 16 horas diárias; o desemprego atingiu níveis alarmantes e o valor dos salários decresceu. Para complementar o orçamento da família, a mulher e a criança ingressaram no mercado de trabalho, acentuando o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. E, assim, ampliada a mão-de-obra disponível, baixaram ainda mais os salários. Nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem”<sup>10</sup>.

Para os donos das fábricas, era importante o uso constante das máquinas, uma vez que este poderia impulsionar a produção e o acúmulo de capital. Além disso, a utilização incessante dos maquinários era essencial, haja vista o risco de tornarem-se obsoletos devido às novas invenções. Vale ressaltar, ainda, que a educação estava voltada ao incentivo da vida proletariada às crianças, que deveriam ser instruídas desde cedo sobre trabalho, regularidade, subordinação e disciplina, absorvendo, portanto, novos hábitos. Entretanto, esse modelo de ensino nas escolas implicava, também, uma ameaça aos salários dos adultos, por meio da contratação de crianças para trabalhar por jornadas extensas e salários menores.

Como os proprietários das fábricas buscavam o máximo de força de trabalho, pelo menor preço possível, a contratação de mulheres e crianças tornou-se comum – manejavam as máquinas e recebiam salários menores, enquanto os homens permaneciam em casa. Era comum a busca pela mão de obra infantil, realizada em orfanatos; posteriormente, as famílias eram obrigadas a exigir o trabalho de menores, devido à renda insuficiente para a manutenção do lar.

No século XVIII, quando não havia quaisquer leis trabalhistas consolidadas, deu-se início à Revolução Industrial na Inglaterra. Neste contexto, houve a estruturação das organizações de trabalhadores para que estes postulassem suas reivindicações, como a redução da jornada de trabalho, uma vez que as jornadas regulares atingiam 18 horas diárias.

No mesmo contexto, na França, ocorria a Revolução Francesa, cujo ideal de liberdade, igualdade e fraternidade iria revolucionar a sociedade. Contudo, se no cenário político a Revolução Francesa foi um marco na história da civilização, no âmbito trabalhista não se pode dizer o mesmo, uma vez que o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual),

<sup>9</sup> HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.

<sup>10</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

defendido por ADAM SMITH, impedia a intervenção estatal nas relações privadas<sup>11</sup>. Portanto, a implementação das máquinas pela Revolução Industrial e as idéias pregadas durante a Revolução Francesa, concomitantemente analisadas, desencadearam uma maior exigência dos trabalhadores e a ideologia de que o Estado não poderia intervir nas relações privadas.

Foi inevitável a conseqüência. Os trabalhadores destruíram as máquinas, refletindo a luta por um padrão de vida melhor. Leo Huberman analisa a conseqüência inicial da implementação das máquinas nas indústrias e o tratamento desumano aos trabalhadores:

“Naturalmente pensaria nos dias anteriores à máquina, e o que fora então apenas um padrão de vida decente lhe pareceria luxuoso, em sua imaginação. Olharia à sua volta, e estremeceria com a pobreza que estava atravessando. Perguntaria a si mesmo a causa, como já teria feito mil vezes, chegando à mesma conclusão - a máquina. Foi a máquina que roubou o trabalho dos homens e reduziu o preço das mercadorias. A máquina - eis o inimigo.

Quando homens desesperados chegavam a essa conclusão, o passo seguinte era inevitável.

Destruir as máquinas.”<sup>12</sup>

A resposta dos proprietários surgiu rapidamente. Foi invocado o Parlamento para que desse uma solução legal à atitude: pena de morte. Em 1812, o Parlamento aprovou uma lei que previa a sanção mencionada aos que atacassem os maquinários<sup>13</sup>.

Após a repressão aos trabalhadores, estes perceberam que suas lutas não eram contra as máquinas, mas sim com os proprietários dessas. Diante da impossibilidade de comunicação com os donos das fábricas, os operários buscavam outros métodos, como a formulação de petições destinadas ao Parlamento.

“A luta contra a máquina, que se exasperou na Inglaterra, foi substituída, pouco a pouco, por campanhas, às vezes violentas, para a conquista de leis imperativas de proteção ao trabalho”.<sup>14</sup>

Entretanto, embora o Parlamento tenha reconhecido as precárias condições de trabalho, quando os trabalhadores buscavam a justiça invocando as leis promulgadas, deparavam-se com Magistrados pertencentes à mesma classe dos patrões, sem poderem ter garantidos seus direitos. Após se atentarem que a Justiça existente era destinada aos mais ricos, os trabalhadores perceberam que a única maneira de terem seus direitos salvaguardados e respeitados era por meio da representação dos operários no Parlamento; isso só seria possível por meio do voto. Assim, iniciou-se a luta pelo sufrágio universal e secreto, pela eleição anual dos membros do parlamento, pela igualdade dos distritos eleitorais, entre outros.

### 2.3. As Organizações Sindicais

Em 1813, Robert Owen, empresário e proprietário de uma fábrica de tecidos na Escócia, publicou idéias inovadoras para a época, difundindo medidas de proteção ao trabalho<sup>15</sup>. Em 1819, Owen colaborou para a aprovação de uma lei sobre o trabalho do menor, que fixou idade mínima de nove anos e jornada não superior a 12 diárias ao menor de 16 anos. Por fim, incentivou a agremiação dos operários em sindicatos (*trade unions*)<sup>16</sup>.

Na Inglaterra, o tratamento desumano à classe operária era substancial. Segundo Eric Hobsbawm, o conceito de *classe* surgiu no século XIX, junto à chegada dos operários.

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

<sup>12</sup> HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.

<sup>13</sup> HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.

<sup>14</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

<sup>15</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

<sup>16</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Naturalmente, os trabalhadores necessitavam organizar-se de forma coletiva para reivindicar e defender suas condições de trabalho<sup>17</sup>.

Entretanto, levou muito tempo até que o sentimento de unidade do interesse comum surgisse. Aos poucos, os trabalhadores conquistaram espaço e, fundamentalmente, a união entre operários, no intuito de lutar por direitos e melhorias, consolidando, logo, a existência das organizações sindicais. A Revolução Industrial contribuiu significativamente com o desenvolvimento das entidades sindicais, pois os trabalhadores passaram a se concentrar nas cidades, e houve substancial melhora nos transportes e na comunicação.

Assim, pode-se dizer, por consenso doutrinário, que é contemporâneo à revolução industrial o surgimento das entidades sindicais. A partir dessa união dos operários, foi possível pleitear novas condições de trabalho. Huberman diz que *“os trabalhadores começam a se sentir como uma classe, como um todo; começam a perceber que, embora fracos como indivíduos, formam um poder quando unidos. Sua separação da burguesia, a formação de idéias peculiares aos trabalhadores e correspondentes à sua situação na vida, são estimuladas, desperta a consciência de opressão, e eles atingem a importância social e política”*.

Com esse novo pensamento corporativo, o sindicato toma sua forma atual, dando espaço para as manifestações trabalhistas, fazendo oposição à burguesia, e originando o sindicalismo e o socialismo. Entre 1830 e 1860, na Inglaterra e na França, os trabalhadores conquistaram as primeiras vitórias no âmbito trabalhista, sendo promulgadas as primeiras leis que limitavam o tempo de trabalho para cinquenta horas semanais (dez horas diárias)<sup>18</sup>.

Para Arnaldo Sussekind, essa foi a lei mais importante da fase de formação histórica e ideológica do Direito do Trabalho, pois afasta a idéia de não intervencionismo do Estado nas relações de trabalho. Em 1947 foi promulgada a lei que limitou a jornada de trabalho em 10 horas. Concomitante à redução da jornada de trabalho, ressalta-se a conquista do aumento salarial. Contudo, todas as conquistas resultaram de lutas por melhorias, observadas na Inglaterra e França, que desencadearam várias tragédias, já que os movimentos para elevação de salários eram considerados ilegais. Ainda assim, a classe operária não deixou de exigir melhores condições de trabalho e, em 1886, originou-se o Dia Internacional do Trabalho.

#### **2.4. 1º de Maio – A importância do Dia internacional do Trabalho**

O primeiro de maio, conhecido mundialmente, possui extrema relevância para a construção da sociedade contemporânea, para os direitos humanos e para o direito do trabalhador, embora seja resultado de uma tragédia. Em novembro de 1884, celebrou-se em Chicago o IV Congresso da Federação Americana do Trabalho, em que se propôs que, a partir de 1º de maio de 1886, seria obrigatória a redução da jornada de 16 horas para oito horas diárias; senão, os trabalhadores iniciariam uma greve.

Em 1886, o presidente dos Estados Unidos, Andrew Johnson, promulgou a chamada lei Ingersoll, estabelecendo as oito horas de trabalho diárias. Essa lei não foi cumprida; portanto, as organizações trabalhadoras e sindicatos mobilizaram uma greve na data. Os obreiros organizaram-se e paralisaram o país produtivo com mais de cinco mil grevistas.

O episódio mais famoso dessa luta foi o funesto acidente, em maio de 1886, na praça Haymarket *square* de Chicago. Durante uma manifestação contra a brutal repressão de greve, uma bomba provocou a morte de vários policiais. Embora não seja possível descobrir quem fora responsável por esse atentado, cinco líderes anarquistas foram acusados, julgados e sumariamente executados. Em julho de 1889, a *Segunda Internacional Socialista*, em Paris, instituiu o *Dia Internacional do Trabalhador* em 1º de maio, a fim de perpetuar a memória dos atos de maio de

<sup>17</sup> HOBBSAWM, Eric J. *Mundos do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

<sup>18</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

1886 em Chicago. Atualmente, a data é reconhecida por diversos países como *Dia Internacional do Trabalho*<sup>19</sup>.

## 2.5. A OIT e a padronização da jornada de trabalho

As lutas pela redução da jornada de trabalho continuaram mundialmente e, em 1919, a Convenção n. 1 da OIT limitou a jornada diária de trabalho no setor industrial para oito horas e a semanal para 48 horas<sup>20</sup>. Essa convenção foi ratificada por 52 países, dentre eles Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, Bolívia, França. Embora a jornada de trabalho, limitada em 48 horas semanais, tenha sido padronizada pela OIT, algumas empresas francesas e norte-americanas reduziram a carga horária de trabalho para 40 horas semanais durante a década de 1920.

Em 1935, a OIT identificou que a redução da jornada de trabalho fomentava o emprego e, portanto, instituiu um novo instrumento internacional - a Convenção n. 47 (Convenção das 40 horas) - que limitou a jornada de trabalho em 40 horas semanais<sup>21</sup>. Desde então, a fixação da jornada de trabalho em 40 horas semanais tem se tornado o modelo de jornada ideal em muitos países. Em 1960, foi designada “padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário” na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, 1962 (n. 116). Vale salientar que o debate em torno da redução da jornada de trabalho, ao longo do tempo, não foi motivado pelas mudanças na legislação, mas sim pela melhoria da qualidade de vida e pelo direito humano.

Prova dessa preocupação está na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reconhece o direito ao descanso e lazer que englobe a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo XXIV. Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas<sup>22</sup>.

A partir das conquistas obtidas, a OIT vem lutando para que seja seguido o modelo de jornada limitada em 40 horas semanais nos mais diferentes países.

“O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para a defesa dos interesses comuns”<sup>23</sup>.

## 3. A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

### 3.1. Da Independência à República

Após a Declaração da Independência, o Brasil adotou os postulados filosóficos da Revolução Francesa, dando ampla liberdade à relação trabalhista, afastando o Estado das relações de trabalho, e desamparando os trabalhadores, cujas atividades preponderantes eram a agricultura e a exploração de minérios.

<sup>19</sup> ARGENTINA. Ministerio de Educación de la Nación. Disponível em: <http://www.me.gov.ar/efeme/diatrabajo/primero.html>. Acesso em 14 set. 2011.

<sup>20</sup> SUIÇA. International Labour Organization. *Convention 1, 1919*. Padroniza a jornada de trabalho diária em 8 horas e a semanal em 48 horas. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>. Acesso em: 16 set. 2011.

<sup>21</sup> SUIÇA. International Labour Organization. *Convention 47, 1935*. Limitação da jornada em 40 horas semanais. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>. Acesso em: 16 set. 2011.

<sup>22</sup> ESTADOS UNIDOS. United Nations. *The Universal Declaration of Human Rights, Article XXIV, 1948*. Disponível em: <<http://www.un.org/en/documents/udhr/>>. Acesso em 18 set. 2011.

<sup>23</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

Vale salientar que, até 1888, essas atividades possuíam como principal mão de obra os escravos. Um ano após a Proclamação da República, foi promulgada a lei áurea, que declarou o fim da escravidão.

### 3.2. A República

A república trouxe os ideais liberal-individualistas da Revolução Francesa, da Declaração dos Direitos Humanos e da Constituição Norte-Americana. Portanto, o único dispositivo que regulamentava o trabalho na Constituição de 1891 era “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (artigo 72, § 24), assegurando, também, o direito de associação (artigo 72, § 8º), e licitando a possibilidade de criação dos sindicatos<sup>24</sup>.

No início do processo de industrialização no Brasil, os trabalhadores não possuíam terras ou instrumentos para produzirem a própria subsistência. As camadas mais pobres da sociedade constituíam o proletariado, arruinado pela concorrência dos produtos industrializados, com grande participação do campesinato, mulheres e crianças<sup>25</sup>.

Assim como na Inglaterra, a industrialização explorava intensamente a força dos trabalhadores no Brasil, exigindo o cumprimento de jornadas entre 10 e 12 horas diárias, muitas vezes acrescidas de horas extraordinárias, sendo devidamente pagas ou não. As condições de trabalho do proletariado, nesta época, não diferiam muito das condições inglesas ou francesas, seja pelos alojamentos, jornada de trabalho, punições ou condições prejudiciais à saúde. O processo de imigração também foi notório e relevante para o desenvolvimento da economia brasileira. Em 1901, dos 50.000 operários existentes, os brasileiros correspondiam a menos de 10%<sup>26</sup>.

Nesse contexto, os imigrantes estavam descontentes com as condições de trabalho e, entre 1900 e 1914, os trabalhadores já realizavam congressos e greves pleiteando a jornada de trabalho de oito horas, a proibição do trabalho de crianças menores de 14 anos, e a limitação do trabalho feminino e noturno.

Inspirado pelo Liberalismo, o poder público mantinha-se inerte às condições precárias de trabalho a que estavam sujeitos os trabalhadores, ignorando as reivindicações conduzidas por meio de greves ou movimentos políticos. A incipiente industrialização, embora limitada a poucas cidades, gerou alguns movimentos sindicais, com a participação de tecelões, ferroviários, entre outros. Na primeira década de 1900, houve diversas greves dispersas pelo país, com maior concentração na região sudeste. Contudo, em 12 de junho de 1917, ocorreu a greve de maior repercussão em São Paulo.

A greve teve início no Cotonifício Rodolfo Crespi, localizado no bairro da Mooca, onde mais de 2.000 grevistas iniciaram seus protestos por salários maiores. Em 29 de junho, realizaram um comício no centro de São Paulo, reivindicando um aumento salarial de 20%. A greve propagou-se de tal forma que, inicialmente, uniram-se a esses trabalhadores mais 1.000 operários da empresa Jafet e, à medida que tomava maior proporção, funcionários de outras empresas uniam-se ao manifesto<sup>27</sup>.

Por fim, na capital paulista, 20.000 pessoas contribuíram com a greve, paralisando os bondes, o comércio, as estações de luz e as indústrias. No interior paulista, a mobilização também foi substancial e, com o intermédio dos jornalistas, houve um acordo em que se concedera o aumento salarial pretendido de 20%, garantindo aos trabalhadores que não haveria demissões. Os

---

<sup>24</sup> **BRASIL**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (24 de fevereiro de 1891). Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm)>. Acesso em 20 out. 2011.

<sup>25</sup> **HUBERMAN**, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.

<sup>26</sup> **CARDOSO**, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume Editora, 2009.

<sup>27</sup> **CARDOSO**, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume Editora, 2009.

manifestantes presos foram liberados e o governo começou a reconhecer o direito às reuniões, desde que estivesse dentro da lei e respeitasse a ordem pública<sup>28</sup>.

Vale ressaltar que, em 1906, em um congresso realizado pelos Anarquistas, houve uma recomendação para que os trabalhadores lutassem por uma jornada de trabalho menor ao invés de aumento salarial (ANA CLAUDIA MOREIRA CARDOSO, p. 96). Esse movimento ainda pregava a resistência ao patronato. A classe operária brasileira recebeu influência anarquista até 1920, devido ao grande fluxo migratório proveniente da Itália, Portugal e Espanha. A ideologia não demorou muito a sucumbir, deixando que o impacto de novas idéias influísse na fundação de inúmeras organizações de classe com diversas denominações, embora finalidades comuns.

Devido às condições de trabalho e às longas jornadas, o tema passou de pauta sindical a debate político e, em 1911, foi introduzido à Câmara dos Deputados por meio de um projeto que visava à regulamentação da jornada no comércio em 12 horas. Em 1912, um novo projeto pleiteou a redução para oito horas e a proibição da hora extraordinária. Todas foram rejeitadas até 1932, no governo de Getúlio Vargas, quando se instituiu uma lei que fixava a jornada de trabalho em oito horas.

### **3.3. Do Governo Provisório à Constituição de 1934**

Em 1930, Getúlio Vargas, em sua campanha para a eleição presidencial, comprometeu-se a promover a regulamentação das relações social-trabalhistas. Nesse período, após assumir o Governo Provisório, Vargas criou o *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio* e, até a promulgação da Constituição de 1934, legislou sobre as relações trabalhistas por meio de decretos<sup>29</sup>.

No período que compreende o Governo Provisório, o Brasil demonstrou um avanço significativo nas relações trabalhistas, diante da instituição de carteira profissional, jornada de trabalho de oito horas no comércio e na indústria, proteção do trabalho feminino, e férias anuais para comerciários, bancários e trabalhadores da indústria.

Além de incentivar a relação trabalho-capital, a partir de uma legislação trabalhista, Vargas investiu fortemente na propaganda, enfatizando a importância da relação trabalhista e do desenvolvimento econômico. Em 1934, a Constituição institucionalizou a jornada em oito horas diárias, o salário mínimo, a proibição do trabalho do menor de 14 anos, férias anuais, dentre outros direitos extremamente relevantes. (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 16 de julho de 1934).

A Constituição de 1937 foi outorgada por Vargas com o apoio das forças armadas. Desde esse período, mantêm-se as inovações trabalhistas: a criação da tabela de salários mínimos, o enquadramento sindical, as contribuições sindicais, a criação do SENAI, e a mais importante, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943). Em 1946, após o fim da Era Vargas, foi elaborada e promulgada a Carta Magna por uma Assembléia Constituinte pelo povo, sob o sopro da democracia. Houve a ampliação dos direitos sociais, com destaque para a participação dos lucros da empresa e direito à greve. As principais inovações da Constituição de 1967 foram a modificação do direito processual, a instituição do Programa de Integração Social – PIS – e os benefícios concedidos ao trabalhador rural.

### **3.4. A Constituição Federal da República de 1988 e a Redução da Jornada de Trabalho**

Entre 1970 e meados de 1980, o conflito entre sindicato e empresa acentuou-se, no contexto da reafirmação sindical como ente político. O foco das reivindicações direcionava-se ao reajuste salarial, à organização no local de trabalho e à redução da jornada de trabalho<sup>30</sup>. Com o advento das inovações tecnológicas e a implantação de comandos computadorizados na ferramentaria e

---

<sup>28</sup> CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume Editora, 2009.

<sup>29</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito de Trabalho*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

<sup>30</sup> CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo. Annablume Editora, 2009, p. 141.



produção, os sindicatos passaram a reivindicar contrapartidas para o aumento da produtividade, dentre elas a redução da jornada de trabalho<sup>31</sup>.

No início de 1985, essa discussão tomou proporções inimagináveis, abrangendo toda categoria metalúrgica na luta pela redução da jornada de trabalho para 44 horas e aumento do adicional de horas extras para 200%<sup>32</sup>, o que desencadeou um movimento grevista entre os metalúrgicos e químicos. Entre 1985 e 1986, a Volkswagen reduziu a jornada de trabalho para 44 horas, reprimindo os trabalhadores, reduzindo suas pausas e utilizando esse tempo para explorá-los ao máximo.

Após a experiência grevista no ABC Paulista, com a união dos metalúrgicos e a conquista da jornada de trabalho de 44 horas semanais, a Constituição Federal de 1988 limitou de igual forma, permanecendo até os dias atuais. Nas palavras do deputado Vicentinho, constantes na ata de audiência da Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995 “foi um marco no movimento sindical brasileiro e na evolução do direito do trabalho, uma vez que outras categorias também vieram a conquistar tal jornada, mediante instrumento normativo e, finalmente, todos os trabalhadores, com a Constituição de 1988”<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> **CARDOSO**, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo. Annablume Editora, 2009, p. 143.

<sup>32</sup> **CARDOSO**, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo. Annablume Editora, 2009, p. 142.

<sup>33</sup> Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho). Deputado Vicente Paulo da Silva. 2009, Brasília, p. 10.

## 4. A redução da jornada de trabalho no Brasil

### 4.1. A redução da jornada de trabalho para 40 horas

Como já abordado, a luta pela redução da jornada de trabalho é bandeira histórica em todo mundo. No Brasil, atualmente, essa luta é comandada pelas principais centrais sindicais em atividade no país: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST). Estas lutam pela redução da jornada de trabalho e pelo aumento do adicional da hora extraordinária trabalhada.

Tramita na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995 (PEC n. 231), cuja pretensão é alterar a redação do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a fim de reduzir a jornada semanal para 40 horas e aumentar o adicional de horas extras para, no mínimo, 75%.<sup>34</sup> Na ata anexa de audiência realizada em 1º de abril de 2009, verifica-se o posicionamento dos dirigentes sindicais atuantes, do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, do representante do Ministério Público do Trabalho, dentre outros.

O deputado Paulo Pereira da Silva, presidente da Força Sindical, salientou que desde 1988 não há mudança na jornada de trabalho, embora tenham aumentado a produtividade e o nível tecnológico das empresas, sem que houvesse mudança substancial no trabalho do meio de produção<sup>35</sup>. Ainda, destaca que, hoje em dia, aproximadamente 20% dos trabalhadores brasileiros trabalham 40 horas semanais, enfatizando, também, que a situação dos comerciários é mais preocupante, haja vista a média de 46/47 horas de trabalho semanais, chegando a 56 horas semanais.

O grande Doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, enfatizou que a redução da jornada de trabalho é uma questão de cidadania, uma vez que a diminuição para 40 horas semanais é equilibrada, com ganho social significativo. Afirma, ainda, que a cidadania é valorizada, pois o trabalhador passa a ter mais tempo para se dedicar às atividades familiares e socioculturais. Por fim, conclui que, por meio dos exemplos históricos, o sistema econômico beneficiou-se da redução da jornada, pois o impacto foi diluído no tempo e absorvido pelo empresariado e pela sociedade<sup>36</sup>.

Um depoimento com grande importância estatística é o do representante do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Nelson Karan. Karan ressaltou que, segundo os cálculos da instituição, a participação do salário no custo do produto é de 22%, e a redução da jornada de trabalho para 40 horas implica um impacto de 1,99% no custo da produção<sup>37</sup>. No voto do relator, ao fim, o deputado Vicentinho apontou os momentos históricos que levaram à redução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo, enfatizando a criação do 1º de maio, a primeira convenção da OIT, a greve no ABC Paulista em 1985, e a promulgação da Constituição Federal de 1988<sup>38</sup>. Por meio da discussão em audiência pública, em que foram ouvidas diversas posições sobre o tema, é possível constatar os benefícios da redução da jornada de trabalho para 40 horas.

### 4.2. A importância da limitação da jornada de trabalho

---

<sup>34</sup> **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** *Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995.* Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em 22 out. 2011.

<sup>35</sup> **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** *Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho).* Deputado Paulo Pereira da Silva. 2009, Brasília, p. 03.

<sup>36</sup> **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** *Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho).* Ministro Maurício Godinho Delgado. 2009, Brasília, p. 05.

<sup>37</sup> **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** *Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho).* Nelson Karan. 2009, Brasília, p. 06.

<sup>38</sup> **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** *Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho).* Deputado Vicente Paulo da Silva. 2009, Brasília, p. 10.

Segundo Maranhão (1987, p. 83), a prestação de trabalho gera a percepção de um salário e este “seria o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena”. Portanto, para que haja segurança, há a necessidade de limitação da jornada. A limitação da jornada de trabalho possui importância em três aspectos: o biológico, o social e o econômico. O primeiro representa a importância da saúde, visando poupar os problemas decorrentes da fadiga. O segundo correlaciona a vida pessoal, seja ela no ambiente familiar ou social do trabalhador, a fim de lhe proporcionar uma vida saudável. O terceiro, que envolve o aspecto econômico, é meio de combater o desemprego e garantia constitucional. Nas palavras de Ferrari (2002, p. 63) “o direito a qualquer tipo de trabalho é assegurado pela Constituição e, se não o fosse por ela, sê-lo-ia pela necessidade de viver, com imperiosidade do direito à vida”<sup>39</sup>.

#### **4.3. O trabalho extraordinário**

Diversas expressões vinculadas à noção de sobrejornada como sinônimas: jornada extraordinária, jornada suplementar, sobrejornada, horas extras, dentre outras<sup>40</sup>.

Segundo a conceituação de Maurício Godinho Delgado:

“Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”<sup>41</sup>.

Assim, sempre que houver a prestação de serviço ou a permanência do empregado à disposição do empregador, após encerrada a jornada normal de trabalho, haverá o trabalho extraordinário. Deve-se esclarecer que estipulada a duração normal, ainda que inferior à jornada legal, serão consideradas extraordinárias as horas que ultrapassarem ao estabelecido no contrato de trabalho.

Ao trabalhador que presta serviços além do limite pactuado será devido o adicional legal de 50% e de 100% aos domingos e feriados. A Constituição Federal de 1988 elevou esse percentual, pois a prestação da sobrejornada acarreta prejuízos aos trabalhadores. Porém, não obstante, há a prestação de horas extras por questões econômicas, havendo, também, ocasiões em que se deve cobrar judicialmente tais horas, pois não são quitadas as horas trabalhadas em sobrejornada.

A prestação habitual das horas extras é primordial para a geração de desemprego. A existência do dispositivo que permite a prorrogação da jornada de trabalho equivale-se do pressuposto de que há a necessidade primordial, excepcional ou anormal da presença do trabalhador ao seu posto de trabalho<sup>42</sup>.

Existiria o pressuposto de existência do incidente no artigo 61 da CLT:

“Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”<sup>43</sup>.

Portanto, o trabalho extraordinário não deveria se tornar permanente, por sua própria natureza estabelecer sua excepcionalidade. Entretanto, o termo extraordinário não deveria ser usado na sua forma mais ampla, mas sim restritivo às hipóteses mencionadas. A expressão suplementar da jornada padrão da CLT equivale à prorrogação caracterizada como acréscimo regular, comum, rotineiro, normal, pactuado no contexto do contrato. No modelo celetista, a jornada meramente suplementar corresponderia a duas modalidades de prorrogações: a sobrejornada por acordo bilateral escrito de prorrogação ou instrumento coletivo (artigo 59, *caput*, CLT) (DELGADO, 2011, p. 860).

<sup>39</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição, São Paulo: Ltr, 2011.

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição, São Paulo: Ltr, 2011.

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição, São Paulo: Ltr, 2011.

<sup>43</sup> Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Saraiva, 2011.

A Constituição Federal/88, em seu artigo 7º, XIII e XVI, estabelece duas hipóteses de sobrejornada: a suplementar por acordo de compensação e a sobrejornada extraordinária. A Carta Magna não faz menção à jornada meramente suplementar por acordo bilateral ou coletivo. Em outras palavras, as horas meramente suplementares que não sejam resultantes de acordo de compensação nem se confundam com as horas suplementares decorrentes de circunstâncias excepcionais mencionadas pela ordem jurídica configurariam irregularidade trabalhista, à luz de tal leitura da Constituição de 1988. (DELGADO, 2011, p. 860).

#### **4.4. A redução da jornada de trabalho e a regulamentação das horas extraordinárias**

O tema ainda é polêmico quando se analisa a quantidade de horas extraordinárias prestadas por um trabalhador. Como previsto pela legislação atual, permite-se a prestação de até duas horas extras diárias, totalizando 10 horas diárias, sem quaisquer limitações semanal, mensal ou anual do número de horas extras, podendo um trabalhador prestar 40 horas extras em um único mês.

Portanto, ainda é preciso trabalhar em prol do avanço da regulamentação das horas extraordinárias, visto que a sua limitação implicaria uma redução da jornada de trabalho dos empregados. Nesse contexto, percebe-se que a hora extraordinária perdeu sua finalidade excepcional, passando a integrar a jornada de trabalho dos trabalhadores.

De acordo com o DIEESE, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais geraria cerca de 2.252.600 novos empregos no país<sup>44</sup>. Entretanto, para que a redução da jornada de trabalho seja capaz de criar novos empregos, é de extrema importância que haja a regulamentação dos bancos de horas, a fim de não permitir que os empresários compensem uma jornada menor que não com a contratação de novos trabalhadores.

Esse conjunto de medidas torna-se primordial, pois a última alternativa buscada pelas empresas é a contratação de novos funcionários, adotando alternativas para aumentar a produtividade, como a exigência constante do trabalho extraordinário ou intensificação do ritmo de trabalho. Segundo o DIEESE, a regulamentação das horas extras proporcionaria a geração de aproximadamente 1.200.000 empregos. Isto porque, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2005, são feitas cerca de 52.800.000 horas extras por semana no Brasil<sup>45</sup>.

Ao dividir essa quantidade de horas extras pela jornada de trabalho de um trabalhador, o resultado seria a criação de 1.200.000 novos postos de trabalho com jornada semanal de 44 horas. Ainda, considerando a redução das horas extras e havendo a redução da jornada para 40 horas semanais, o número de novos empregos subiria para 1.300.000.

A partir da regulamentação das horas extras, ainda que não haja sua limitação e sim a majoração do seu adicional, há a valorização da sobrejornada, onerando ainda mais a empresa que a pratica habitualmente. Portanto, seria menos estimulante, pelo seu valor, a exigência das horas extras, o que estimularia a contratação de mais funcionários.

Neste sentido, entende o professor Amauri Mascaro que:

“A redução da jornada extraordinária e não a redução da jornada normal de trabalho poderia já, de algum modo, atender, em parte, às exigências dos sindicatos, com a limitação do número máximo semanal ou mensal de horas extras”.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

<sup>45</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

<sup>46</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. Ed. Saraiva, 2010.

Pelos cálculos do DIEESE, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais geraria cerca de 2.252.600 novos postos de trabalho no país, considerando somente a redução em quatro horas na jornada de trabalho<sup>47</sup>.

Assim, Mascaro posiciona os benefícios da redução da jornada de trabalho:

“Essa redução é apontada como uma tentativa de aumentar a oferta de empregos que resultaria da necessidade de contratar funcionários para cobrir o tempo reduzido de produção, apresentado-se, assim, como mecanismo de política de emprego e de ampliação horizontal do mercado de trabalho”<sup>48</sup>.

Portanto, a regulamentação da hora extraordinária e do banco de horas, e a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais seriam capazes de impulsionar o mercado de trabalho, provendo novas oportunidades de emprego à sociedade brasileira, como ocorrera em países industrializados na Europa.

Exemplificando, Mascaro cita a França como modelo de sucesso da redução da jornada de trabalho:

“A experiência mais divulgada é a da França, apesar de outras anteriores. Desde 1975 o assunto em pauta na Europa, é a redução e a distribuição da jornada de trabalho. A União Européia aprovou a Recomendação n 547, de 1975, que se refere à semana de 40 horas; a Diretiva n. 93/104 dispões sobre a duração média do trabalho semanal não superior a 48 horas, incluídas as horas extraordinárias, mas outras alternativas foram também analisadas, como a duração das férias, o trabalho nos domingos, que também se refere ao tempo de trabalho, os intervalos de jornadas e a jornada noturna”<sup>49</sup>.

Ainda, salienta o professor Mascaro que:

“Na perspectiva dos trabalhadores, a medida traz vantagens, desde que o valor total dos salários venha a ser mantido; porém, sob a ótica empresarial, sem a redução salarial correspondente ao tempo diminuído, surgiriam novos problemas para a manutenção da eficácia econômica, a necessidade de redução da mão de obra ou a automatização de parte do trabalho, objetivo exatamente oposto ao da lei”<sup>50</sup>.

Entretanto, as estatísticas apresentadas pelo DIEESE mostram que o Brasil encontra-se em um momento econômico estável para comportar a mudança na jornada de trabalho. O DIEESE aponta que, entre 1990 e 2000, o aumento da produtividade da indústria no Brasil foi de 113%, ao passo que o aumento do custo total causado pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais seria de menos de 2%<sup>51</sup>.

O atual momento econômico brasileiro é propício para a redução da jornada de trabalho. Isto porque, nos últimos cinco anos, contrapondo a crise econômica mundial, o Brasil apresentou crescimento econômico, com perspectivas positivas para o próximo ano<sup>52</sup>.

Concomitantemente, a evolução tecnológica ocorrida no Brasil possibilita uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, que podem utilizar melhor o tempo, capacitando-se para sua profissão ou em prol de sua vida social. Portanto, o impacto econômico causado pela redução da jornada no Brasil seria absorvido sem qualquer tipo de trauma, já que, naturalmente, o Brasil adequou-se e aproximou-se dos padrões de países desenvolvidos.

<sup>47</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

<sup>48</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. Ed. Saraiva, 2010.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. Ed. Saraiva, 2010.

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. Ed. Saraiva, 2010.

<sup>51</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

<sup>52</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

Com isso, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais mostra-se absolutamente plausível, diante dos benefícios que seriam proporcionados aos trabalhadores e, conseqüentemente, aos empregadores. Afinal, com a melhor qualidade de vida, é possível um maior rendimento no trabalho.

#### **4.5. A duração salutar do trabalho**

Preservar a integridade física do trabalhador e a segurança do local do trabalho é fundamental nas políticas de duração do trabalho, uma vez que uma jornada de trabalho muito extensa poderia prejudicar um trabalhador significativamente.

Neste sentido, após estudar as mais diversas jornadas pelo mundo, a OIT estipulou como longas as que ultrapassam 48 horas semanais.

“Essa preocupação está subjacente na maioria dos regulamentos legais sobre duração do trabalho, assim como em relevantes padrões internacionais (ver Capítulo 2). Por exemplo, a Diretiva da União Européia de 1993 sobre duração do trabalho estipula, em seu preâmbulo, que “a melhoria da segurança, da higiene e da saúde no trabalho é um objetivo que não se deve subordinar a considerações puramente econômicas”. É claro que a probabilidade de tais riscos varia dependendo de como as cargas horárias são organizadas, da natureza do trabalho e das características dos trabalhadores individuais, mas existem evidências de que jornadas mais longas do que 48-50 horas por semana podem expor os trabalhadores a riscos potenciais à saúde (ver, p. ex., SPURGEON, 2003). Levando isso em conta, a Diretiva da União Européia estipula 48 horas como o máximo de jornada de trabalho, aí incluídas as horas extras, deixando, ao mesmo tempo, para seus Estados Membros a responsabilidade de determinar o padrão normal de jornada. Da mesma forma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), que estabelece 48 horas como jornada normal de trabalho (excluindo horas extras), pretendia originalmente limitar a duração do trabalho a 48 horas, limitando também as horas suplementares”<sup>53</sup>.

No Brasil, embora a jornada de trabalho seja limitada em 44 horas semanais, as horas suplementares são limitadas a duas diárias, sem quaisquer limitações semanal ou mensal.

Assim, se um trabalhador presta duas horas extras diárias, serão contabilizadas 54 horas semanais; carga muito superior ao indicado pela OIT.

A exigência não ponderada das horas extraordinárias lesa os trabalhadores, à medida que a prestação demasiada de horas complementares propicia um maior desgaste físico e psicológico, já que a realidade que engloba o tempo em função do emprego vai além das horas de permanência na empresa.

#### **4.6. Tempo dedicado ao transporte**

O tempo de trabalho em discussão ainda é limitado àquela jornada em que o trabalhador, obrigatoriamente, deve cumprir à disposição do empregador.

Ao considerar o tempo deslocado entre a casa e o trabalho, verifica-se que o trabalhador brasileiro depende muito tempo entre o serviço e sua casa, ultrapassando, portanto, facilmente a jornada de 44 horas semanais.

Nas palavras de Cardoso:

“O tempo dedicado ao transporte é um tempo não reconhecido socialmente como um tempo de trabalho e nem um tempo à disposição do empregador, portanto, ele não é remunerado. Isto resulta da construção social que definiu que o trabalho contido em uma jornada de trabalho significa tempo à

<sup>53</sup> LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

disposição do empregador” (Tempos de Trabalho, Tempos de não Trabalho. Ana Claudia Moreira Cardoso, 2009, p. 287).

Assim, percebe-se que embora não seja reconhecido como tempo de trabalho, o período em que o trabalhador utiliza para o transporte até o seu local de trabalho pode ser muito variável, já que é comum, hoje em dia, um funcionário despender mais de uma hora até o seu local de trabalho.

Portanto, levando em consideração, também, o tempo dedicado ao transporte, a legalização da jornada de trabalho em 40 horas semanais proporcionará aos trabalhadores brasileiros uma menor exigência física e mental, atenuando possíveis problemas de saúde, sejam físicos ou psicológicos.

#### **4.7. Tempo dedicado ao estudo**

No que diz respeito ao tempo dedicado ao estudo, levando-se em consideração uma situação em que um indivíduo tenha um trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, trabalhar e estudar significa sair de casa antes das 7h00min da manhã e voltar após as 22h00min. Portanto, evidencia-se a dificuldade de estudar e vivenciar as outras temporalidades sociais como momentos familiares, pessoais e sociais.

É possível observar que o fato de uma pessoa estudar altera a vivência do tempo, tanto do ponto de vista quantitativo como qualitativo, em muito contribuindo para a sensação de “vida corrida”. Considerando que um dia continua tendo 24 horas e que o salário recebido se mantém, significa que o tempo e a renda antes dedicados às outras atividades serão reduzidos, afetando as vivências dos diversos tempos sociais (CARDOSO, 2009).

Em um momento em que a exigência da qualificação profissional se acentua cada vez mais, alguns trabalhadores ainda optam por não estudarem, pois ainda há a dificuldade de repensar a vida para incluir um ‘novo’ tempo que traz, ainda, uma despesa financeira adicional. Portanto, o tempo dispendido em razão do estudo, ainda não é levado em consideração pelos costumes sociais brasileiros. Isto não significa que não seja um tempo hábil em função dos empregadores, pelo contrário, deve haver a motivação em se capacitar cada vez mais, para a própria manutenção do emprego.

#### **4.8. A duração do trabalho em benefício familiar**

Deve ser harmonizado o trabalho com a vida familiar – idéia que deve ser preocupação das políticas econômicas e sociais dos países de todos os níveis de desenvolvimento.

É essencial que haja preservação do tempo suficiente para harmonizar o trabalho com o cuidado dos filhos, dos idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares.

As empresas devem visualizar essa idéia de igual forma, a fim de assegurar não apenas o bem estar de seus funcionários e de suas respectivas famílias, mas também o interesse da produtividade da economia em longo prazo.

Sobre o tema, a OIT, em um estudo elaborado em 2009, relatou o sucesso, inclusive de países em desenvolvimento, da estratégia em apoiar a relação trabalho-família:

“Toda série de políticas até agora desenvolvidas para ajudar o equilíbrio trabalho-família estão disponíveis para ser utilizadas e adaptadas às particularidades nacionais. Oferecem elas um rol de opções, inclusive reduções de jornadas por ajustes coletivos, esquemas de horário de trabalho flexível, licenças para atendimento de emergências familiares, trabalho em tempo parcial, direito de trabalhadores individuais para modificar suas jornadas por motivos familiares e esforços para sincronizar diversos acordos comunitários de horário, tais como jornada de trabalho e horário de início de aulas nas escolas. [...]algumas dessas iniciativas têm sido adotadas em países em desenvolvimento, não raro como parte de um objetivo mais amplo de incrementar a participação das mulheres no trabalho remunerado. Incluem-se aí, entre os países analisados em profundidade para este relatório, a República da Coreia, a Malásia e a Jamaica (esta de uma forma menos concreta até o momento). A experiência proporcionada pelos

esforços concentrados desses países, no sentido de promover o equilíbrio trabalho-família, é particularmente significativa no processo de compartilhamento de informações concernentes às técnicas disponíveis, porque oferecem estudos de casos altamente valiosos a respeito de como países de renda mais baixa podem empreender políticas de cunho trabalho-família orientadas para a duração do trabalho. Como tal, são de grande valia para aqueles países que ainda têm de tomar iniciativas nessa direção e a experiência deles deve ser cuidadosamente rastreada, avaliada e amplamente divulgada<sup>54</sup>.

No caso das mães trabalhadoras, a situação mostra-se mais sensível, visto que os cuidados e a dependência que necessitam os filhos são maiores.

Nos países industrializados, determinadas empresas visam atrair as mães trabalhadoras por meio da organização dos horários de trabalho; portanto, adotam jornadas diárias de tempo parcial, de segunda à sexta-feira, permitindo que as mães trabalhem enquanto seus filhos estudam. Ainda que esses horários especiais apresentem problemas específicos, não é possível equilibrar trabalho e família por meio de jornadas de trabalho benéficas à realidade familiar em países em desenvolvimento, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores assalariados da economia formal.

No Brasil, ainda não é latente o apoio das empresas nas relações pessoais e sociais de seus funcionários; porém, as empresas que o fazem obtêm grandes resultados referentes à produtividade ou à satisfação pessoal do trabalhador em prestar seus serviços àquela empresa.

Atualmente, as melhores empresas para se trabalhar, assim consideradas por diversas revistas especializadas, sobressaem-se pela relação que possuem com seus funcionários, os apoiando, investindo profissional e pessoalmente nos trabalhadores e suas formações como seres humanos.

Os resultados nos países desenvolvidos foram positivos, mas as empresas brasileiras ainda têm de trabalhar para que as condições de trabalho sejam otimizadas, a fim de investir nas relações pessoais dos funcionários, haja vista o sucesso das empresas que apóiam os trabalhadores, seja profissionalmente ou nas suas relações familiares.

Portanto, a redução da jornada de trabalho no Brasil permite que o trabalhador e a trabalhadora disponham de mais tempo com sua família. Assim, verifica-se uma melhoria nas relações familiares, uma vez que pais terão mais tempo para acompanhar seus filhos durante o período fundamental à sua formação, o que reflete no bem estar social.

---

<sup>54</sup> LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.



## 5. A jornada de trabalho no Direito Comparado

Na Europa, a luta pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais se intensificou com o término da Segunda Guerra Mundial. Assim, diversos países cederam e regulamentaram esse limite, possibilitando, ainda, uma maior redução através de instrumentos coletivos entre 35 e 39 horas, conforme a tabela 1:

**TABELA 1 - Jornada semanal de trabalho  
Legal e/ou convencional Países selecionados – 1996 (em horas)**

Países	Lei	Convenção Coletiva
Alemanha	-	37,5
Áustria	40	37 a 40
Bélgica	40	36 a 38
Dinamarca	-	35 a 37
Espanha	-	40
Finlândia	-	38,5
França	39	35 a 39
Grã-Bretanha	-	35 a 40
Grécia	41	37,5 a 40
Irlanda	48	39
Islândia	40	37 a 40
Itália	40	36 a 40
Luxemburgo	40	36 a 40
Holanda	48	35 a 40
Noruega	40	37,5
Portugal	40	35 a 40
Suécia	40	35 a 40
Suíça	46 a 50	40,4

**Fonte: Confederação Nacional dos Trabalhadores - Elaboração: DIEESE.**

Muitos países da fizeram campanhas para a redução da jornada de trabalho. Na década de 70 a Austrália fez uma forte campanha para a redução da jornada de trabalho e, muito embora a medida não englobasse todas as categorias, houve êxito em muitas indústrias. Entretanto, menos de 30% das empresas efetuaram novas contratações, já que as empresas buscavam compensar com o aumento da produtividade e exigência de horas extras (ORTIZ, 2006)<sup>55</sup>.

No Reino Unido, ainda na década de 70, após a redução da jornada em vários setores, não houve expressivo aumento de postos de trabalho. Na década de 80, mais precisamente em 1986, a Noruega teve sua jornada semanal reduzida de 40 horas para 37 horas e meia, através de acordo coletivo. Entretanto, a legislação norueguesa ainda estabelecia a jornada semanal de 40 horas e houve um grande aumento na quantidade de horas extras trabalhadas.

A OIT, em seu anuário divulgou uma tabela comparativa de jornadas de trabalho em diversos países:

**TABELA 2 - Jornada semanal em países selecionados – 1980-2003  
(horas)**

Países	1980	1984	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2001	2002	2003
Austrália (1)	-	-	36,1	35,8	35,5	36,0	35,7	35,6	35,2	34,9	34,8
Alemanha (1)	41,6	40,9	40,2	39,7	39,0	38,3	39,8	39,8	40,8	41,5	40,8
Canadá (1)	-	32,0	32,0	31,3	30,8	31,2	31,4	31,6	31,6	31,9	-
Coréia (2)	51,6	52,4	51,1	48,2	47,5	47,4	45,9	47,5	47,0	46,2	-
Espanha (2)	39,7	37,6	37,2	37,4	36,8	36,8	36,7	35,9	35,9	35,7	35,4

<sup>55</sup> DIEESE. *Nota Técnica n. 31*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>>. Acessado em 28 out. 2011.

EUA (2)	43,3	43,3	41,3	41,2	40,5	41,0	40,6	41,0	40,6	40,5	42,6
França (2)	41,1	39,1	39,1	39,1	39,1	39,9	39,8	39,0	38,4	38,3	38,6
Israel (2)	36,5	36,0	35,6	35,9	36,7	37,4	37,1	37,8	36,9	37,3	37,0
Japão (2)	-	-	46,8	45,7	44,1	43,2	42,3	42,7	42,2	42,2	42,0
Noruega (2)	35,5	35,0	35,8	35,3	34,9	35,0	35,3	35,1	34,9	34,8	34,6
R. Unido (2) (3)	-	-	40,6	40,5	40,0	40,1	40,2	39,8	39,8	39,6	39,6
Suiça (2)	-	-	-	-	36,1	36,1	36,2	36,4	36,2	35,6	35,6
Itália (2)	-	-	-	-	-	39,5	39,4	39,3	39,3	38,2	38,3

FONTE: OIT, Anuário de Estadística del Trabajo. In: laborsta.ilo.org

(1) Horas remuneradas. (2) Horas trabalhadas. (3) Exceto Irlanda do Norte.

Nota-se, que com exceção a Israel, a jornada de trabalho nos países selecionados tem reduzido paulatinamente, mantendo uma constância em estabelecer jornadas próximas à 40 horas.

### 5.1. O tempo de trabalho na França

Um modelo bastante peculiar na luta pela redução da jornada de trabalho é a França. Desde 1982 o país vem passando por um lento processo de redução de jornada de trabalho, concomitante com a discussão sobre o adicional de horas extras. Com a aprovação da Lei Aubry, em 2000, a jornada de trabalho semanal foi reduzida para 35 horas, sendo a limitação de horas extras de 130 anuais e aumentando para 25% o adicional de horas extras (ORTIZ, 2006).

Segundo o economista David Naude, a redução da jornada para 35 horas na França possui um efeito positivo, já que as empresas que assim procederam, receberam subvenções para compensar o aumento nos gastos que tiveram, passando a contratar mais empregados (FERNANDES, 2004)<sup>56</sup>. Após a promulgação da lei Aubry II, houve diversas tentativas de restabelecer a jornada de trabalho em 39 ou 40 horas semanais não através da limitação da carga semanal e sim através da permissão da prestação de horas extras e diminuição do adicional de horas extras (ORTIZ, 2006).

Em 2003, os opositores obtiveram sucesso, conseguindo um aumento na quantidade de horas extras anuais, passando de 130 para 180 e diminuindo o adicional para 10% para empresas com menos de 20 trabalhadores. Após, em 2004, houve uma nova modificação que estipulou em 220 a quantidade de horas extras que poderiam ser prestadas anualmente por um trabalhador (ORTIZ, 2006).

Em 2005, o Congresso Nacional aprovou o que chamaram de “regime de horas escolhidas”, em que possibilitava ao trabalhador a faculdade de prestar mais de 220 horas extras anuais, desde que houvesse acordo entre o sindicato dos trabalhadores com o sindicato patronal ou a própria empresa (ORTIZ, 2006).

Entre 1997 e 2001, a França teve uma queda de desemprego de 12% para 8,7% e após as mudanças que aumentam a quantidade de horas extras anuais houve um novo aumento na taxa de desemprego. Percebe-se que, inicialmente, a política econômica adotada, prevendo uma redução estratégica da jornada de trabalho propiciou um aumento no número de postos de trabalho e a conseqüente manutenção da economia. Após as medidas que beneficiavam os empregadores a taxa de desemprego aumentou consideravelmente.

<sup>56</sup> BBC BRASIL. Disponível em: <[http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428\\_desempfrancadf.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428_desempfrancadf.shtml)>. Acesso em 18 out. 2011.

## 6. Conclusão

O Brasil passa por um momento economicamente estável, diante da instabilidade econômica global. Após a promulgação da Constituição Federal da República de 1988, que limitou a jornada de trabalho em 44 horas semanais, não houve nenhuma outra alteração na jornada de trabalho do trabalhador brasileiro, permanecendo em 44 horas semanais até os dias atuais. Após analisar a jornada de trabalho mundial, a Organização Internacional do Trabalho concluiu que a jornada de trabalho ideal é de 40 horas semanais.

No Brasil, embora haja um limite legal de 44 horas semanais, há a possibilidade de suplementá-la diariamente em até duas horas, admitindo-se uma jornada semanal de até 54 horas semanais, uma vez que não há limitação da quantidade de horas extraordinárias que podem ser trabalhadas semanal, mensal ou anualmente. Nas palavras de Sussekind, um dos colaboradores para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Em nosso país o trabalho extraordinário está se convertendo em trabalho ordinário – em março de 2001, 40,3% dos empregados trabalhavam por mais de 44 horas semanais no Estado de São Paulo, sendo 52,3% no comércio, 40,9% na indústria e 36,2% nos serviços (Seade-Dieese – O Globo, de 8.5.01) –, concorrendo assim para agravar o desemprego, ampliar os infortúnios do trabalho (os índices de frequência e gravidade dos acidentes crescem durante as horas extras), tornar o trabalhador um aposentado precoce da Previdência Social e reduzir-lhe o tempo de convívio familiar”. (Arnaldo Sussekind, Direito Constitucional do Trabalho, p. 243)

Sob esta perspectiva, conclui-se que a real jornada de trabalho não se limita ao disposto na Constituição Federal, uma vez que há a possibilidade de estendê-la 2 horas diariamente, dentro dos ditames legais, o que acarretaria uma jornada de até 54 horas semanais. A classe comerciante torna-se uma das mais prejudicadas, pois, segundo o DIEESE, cerca de 52,3% dos trabalhadores da categoria trabalham além da 44ª hora semanal.

Essa jornada excessiva é prejudicial à saúde, à vida pessoal e familiar dos trabalhadores, pois compromete sua integridade física, devido à sobrecarga física e mental, impossibilitando a manutenção do convívio familiar e social. No caso das trabalhadoras, esse problema acentua-se, haja vista uma responsabilidade maior em relação aos filhos, que possuem necessidades até determinada idade.

Assim, a jornada em excesso é ainda mais prejudicial, pois a ausência materna desestrutura substancialmente o convívio familiar, deixando a desejar a manutenção do lar, a educação dos filhos e a própria vida pessoal das mulheres. Sob outro prisma, deve-se considerar a dedicação pessoal de cada trabalhador para a manutenção do seu emprego, uma vez que a competitividade atual exige uma maior qualificação e aprimoramento da profissão. Para tanto, é necessária e, muitas vezes, exigida pelas empresas, a frequência em cursos, que não são realizados, na maioria das vezes, durante o expediente, comprometendo o tempo dos trabalhadores.

Por estas razões, as entidades sindicais buscam a diminuição da jornada de trabalho e a majoração do adicional de horas extras, a fim de onerá-las ainda mais, com o intuito de coibir sua prestação. Assim, seria possível o incentivo à criação de novos empregos, na tentativa de suprir o trabalho anteriormente realizado por meio de horas extraordinárias.

Em 2009, foi convocada uma comissão especial para proferir um parecer sobre a PEC n. 231-A de 1995, que propõe a alteração dos incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho para 40 horas semanais e majorando o adicional de horas extraordinário para, no mínimo, 75%.

Após serem ouvidos os principais integrantes das centrais sindicais, do Tribunal Superior do Trabalho, do DIEESE e outras instituições, foi consenso que a luta pela redução da jornada de trabalho ainda é latente e o momento é oportuno para ser abordado, pois, após 23 anos sem nenhuma mudança, existe um grande apoio para que a jornada de trabalho seja reduzida e proporcione à população brasileira uma condição de vida mais digna, com planejamento e

estruturação familiar, e maior participação dos pais. Afinal, com um bom relacionamento familiar, existirá uma melhor educação – a base do sucesso de uma sociedade com vistas à construção de um país melhor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARGENTINA. Ministerio de Educación de la Nación. Disponível em: <http://www.me.gov.ar/efeme/diatabajo/primero.html>. Acesso em 14 set. 2011.
- BBC BRASIL. Disponível em: [http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428\\_desempfrancadf.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428_desempfrancadf.shtml). Acesso em 18 out. 2011.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: 38ª Ed. São Paulo, 2011.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em 22 out. 2011.
- CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume Editora, 2009.
- Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Saraiva, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.
- DIEESE. *Nota Técnica n. 57*. Disponível em: <http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>. Acessado em 28 out. 2011.
- DIEESE. *Nota Técnica n. 31*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>. Acessado em 28 out. 2011.
- ESTADOS UNIDOS. United Nations. *The Universal Declaration of Human Rights, Article XXIV, 1948*. Disponível em: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>. Acesso em 18 set. 2011.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 21ª Ed. LTC, 1986.
- LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed., Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- SUIÇA. International Labour Organization. *Convention 1, 1919*. Padroniza a jornada de trabalho diária em 8 horas e a semanal em 48 horas. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Acesso em: 16 set. 2011.
- SUIÇA. International Labour Organization. *Convention 47, 1935*. Limitação da jornada em 40 horas semanais. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Acesso em: 16 set. 2011.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito de Trabalho*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- SÛSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.