



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania

PABLO FERNANDEZ PATTERSON

**O DIREITO À DESCONEXÃO:
UM PANORAMA DOS REFLEXOS SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS DO
TRABALHO SEM FIM**

**SALVADOR
2018**

PABLO FERNANDEZ PATTERSON

O DIREITO À DESCONEXÃO:

**UM PANORAMA DOS REFLEXOS SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS DO
TRABALHO SEM FIM**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dra. Angela Maria Carvalho Borges.

**SALVADOR
2018**

Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

P317 Patterson, Pablo Fernandez
O direito à desconexão: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos
do trabalho sem fim / Pablo Fernandez Patterson. -- Salvador, 2018.
132 f.

Orientador: Profª|Drª Ângela Maria Carvalho Borges.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de
Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania.

1. Jornada de trabalho 2. Desconexão 3. Direito do trabalho 4. Revolução
tecnológica I. Borges, Ângela Maria Carvalho – Orientadora II. Universidade
Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU 331.31

TERMO DE APROVAÇÃO

PABLO FERNANDEZ PATTERSON

**“O DIREITO À DESCONEXÃO: UM PANORAMA DOS REFLEXOS SOCIAIS
CONTEMPORÂNEOS DO TRABALHO SEM FIM”.**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em
Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 21 de maio de 2018.

Banca Examinadora:



Prof. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges - Orientadora/UCSal



Prof. Dra. Ana Maria Fernandes Pitta - UCSal



Prof. Dr. Miguel Calmon Dantas - UFBA

Para Martin, solzinho que me aquece, centro do meu universo particular. Para Vini e Ro, novos corpos celestes que agora orbitam aqui numa velocidade imensurável, feitos de amor e risos. Para Rui e Dolores, *big bang* que terraformou minha galáxia guiando-a até este momento. Para Isadora e Laura, planetas-irmãs que me circundam; Carminha, outro planeta-mãe; e o pequeno satélite Rudy que nos acompanha. Para todos os astros que compõem o meu sistema, pois havendo contribuído ou não para a pesquisa, contribuiram com o preenchimento da minha existência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Ângela Maria Carvalho Borges, pela paciência, tolerância, condução da pesquisa e, mais do que tudo, pelo carinho. Professora Ângela, além de agrupar um vasto conhecimento acerca do tema, é uma incansável pesquisadora, extremamente conectada, e além disso uma grande motivadora. Essa dissertação não existiria sem a tutela firme e serena que ela impôs desde o primeiro momento, e o amor com o qual ela me guiou em momentos cruciais. Meus sinceros agradecimentos, Professora Ângela.

Agradeço a todos os docentes do Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania, os quais personifico no Professor Antonio Carlos da Silva, um ser humano ímpar. Além de mestre é um provocador, um modelo a ser seguido como estudioso, docente, homem, pai, marido, amigo. Para você, Professor Carlos, subo na carteira e solto meu brado como Whitman: “oh capitão, meu capitão”. Muito obrigado.

Agradeço a todos os funcionários do Programa de Pós-Graduação da Universidade Católica do Salvador na pessoa do Senhor Luís Carlos Chaves, 54 anos, Auxiliar de Serviços Gerais. Seu Luís. O homem que nos serve o cafezinho, que liga os aparelhos de ar-condicionado, que limpa os nossos sanitários, que varre as folhas que caem das árvores. Estou certo de que ele nunca foi homenageado. E ele merece.

Finalmente, tratando-se de uma dissertação que fala sobre a precarização dos empregos, não poderia deixar de agradecer a Maria do Carmo Figueiredo e a Vagner Teixeira Viana. Carmen, minha empregada doméstica, quem cuida do meu filho, quem cuida de mim, com tanto carinho e apreço, com uma disponibilidade invencível. Vagner, que começou como meu secretário pessoal, foi meu estagiário e será futuro advogado, quem tanto me orgulha, meu discípulo, meu amigo, meu Sancho Pança: que ele alce altos voos. Eles representam a classe operária brasileira que não se resigna no papel escravocrata que a elite quer manter. Minha luta é contra isso, seja qual for a cor, bandeira, partido ou estandarte.

“Todos os homens se dividem, como em todos os tempos também ainda atualmente, em escravos e livres; pois quem não tiver para si dois terços do seu dia é um escravo, seja ele, de resto, o que quiser: político, comerciante, funcionário, erudito”.

Friedrich Nietzsche

PATTERSON, Pablo Fernandez. **O direito à desconexão**: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim. 2018. Dissertação (Mestrado em

RESUMO

“O direito à desconexão: um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim”, seguindo a linha de pesquisa Estado, Desenvolvimento e Desigualdades Sociais, é o estudo apresentado ao programa trazendo o fulcro de exame interdisciplinar das relações de trabalho atuais, impulsionadas pela informatização e submissão intensiva ao trabalho, e a demanda de conexão à atividade laboral mesmo após o fim da jornada de trabalho legal empreendida, com resultado de grave prejuízo às relações sociais, à saúde e ao lazer do empregado privado do seu tempo social, com ênfase nas novas modalidades de contratos de trabalho no Brasil e no mundo no último século. O estudo hermenêutico do Direito do Trabalho sempre esteve intimamente ligado ao campo interdisciplinar, contudo as transformações socioeconômicas ocorridas com o avanço das relações de trabalho – vide terceirização, flexibilização, telecommutação e informatização, informalidade, todos estes frutos da sociedade moderna – carecem de análise sob a égide de um sistema impulsionado pela lógica financeira vitimando a base da pirâmide, que é a classe produtora. O objetivo do estudo é compreender o fenômeno da conexão extrema ao trabalho de empregados notadamente após a edição da Lei 13.467/17, alcunhada de Reforma Trabalhista, forjada a justificativa de flexibilizar os vínculos e aquecer o mercado de trabalho mas que na verdade criou um vasto campo para a ampliação do tempo de serviço à disposição do empregador sob a forma não-remunerada, a exemplo do trabalho intermitente, supressão de horas in itinere, de intervalo para troca de uniforme, o que mantém o trabalhador sob o jugo de uma infindável jornada sem compensação extra.

Palavras-chave: Desconexão. Precarização. Revolução tecnológica. Emprego. Lazer

PATTERSON, Pablo Fernandez. **The right to disconnect: a panorama of the social and contemporary reflexes of ceaseless work.** 2018. Dissertation (Master in Social Policies and Citizenship) - Catholic University of Salvador (UCSAL), Salvador, 2018.

ABSTRACT

"The right to disconnect: a panorama of the social and contemporary reflexes of ceaseless work", is grounded on the line of research "State, Development and Social Inequalities", which is a study presented to support an interdisciplinary analysis of work relations driven by discipline, computerization and intensive submission to labour, furthermore the demand for a work activity after the end of the legal working day undertaken, resulting on a serious social crisis, the health and leisure of the private worker's life, depriving him of his social time, with emphasis on the new modalities of work contracts not only in Brazil but all over the world in the last century. The hermeneutic study of labour laws has always been intimately linked to the interdisciplinary field, but the socioeconomic transformations that have been occurring with the advancement of labour relations – i.e. outsourcing, flexibilization, telecommuting and computerization, informality, all these results of modern society – have consequences that requires thorough examination under the aegis of a system driven by financial logic which victimizes the basis of the pyramid: the working class. The goal of the study is to understand the phenomenon of extreme connection to the work of employees notably after the approval of Law 13467/17, coined as Labour Reform, that forged the justification of loosening the hiring practices and warming up the job market although it set up a vast field for the extension of the length of service on demand of the employer without clear reparation policies, such as intermittent work, omission of *in itinere* hours and changing into uniform time, which keeps the worker under the yoke of an endless journey without extra compensation.

Keywords: Disconnection. Precariousness. Technological revolution. Employment. Leisure

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

BIRD – Banco Mundial (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento)

BNDT – Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

DDHC – Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EC – Emenda Constitucional

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FMI – Fundo Monetário Internacional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PIDESC – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei Complementar

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

TR – Taxa Referencial

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	17
2.1.1	O Trabalho e o Capital	24
2.1.2	A centralidade da categoria tempo no Capitalismo	29
2.2	A AURORA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL	34
2.3	TRABALHO E MEDO: PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO.....	41
2.4	REFLEXOS SOBRE A SAÚDE DO EMPREGADO EXPOSTO À CONEXÃO EXTREMA.....	49
3	TRABALHO INTENSO NA CONTEMPORANEIDADE	54
3.1	O PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DO LAZER NA SOCIEDADE OCIDENTAL.....	54
3.2	MAIS TRABALHO COMO CONSEQUÊNCIA DO MODO DE PRODUÇÃO	60
3.2.1	Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo	60
3.2.2	Novos padrões de gestão: do toytismo ao <i>just in time</i>	69
3.3	TECNOLOGIA: DE PROMESSA DE ÓCIO A FERRAMENTA DE EXPLORAÇÃO.....	74
4	O DIREITO À DESCONEXÃO	81
4.1	PANORAMA ATUAL – DIAGNÓSTICOS, DESAFIOS E RESISTÊNCIAS	81
4.2	DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DO CAPITAL NO BRASIL DO SÉCULO XXI.....	87
4.3	DIREITO DO TRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO..	93
4.4	FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA COMO FORMA DE CONEXÃO PERENE	101
4.5	A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SUAS MOTIVAÇÕES.....	107
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
	REFERÊNCIAS	127

1 INTRODUÇÃO

É fato que a precariedade das relações de trabalho está inserida na sociedade global contemporânea. O presente estudo se resultaria a examinar as alterações nas regulações de trabalho empreendidas no Brasil a partir das primeiras edições de normas trabalhistas no final do século XIX, resultando em labor excessivo e continuado para um contingente crescente de trabalhadores através de jornadas de trabalho que não se resumem ao horário pactuado, estendendo-se por sobre o tempo social do empregado, incapaz de se desconectar à prestação de serviço em *moto contínuo* através de diversas formas, seja através do sobreaviso constante da nova modalidade dos contratos intermitentes, seja através de instrumento de comunicação ou redes sociais, ou até mesmo estendendo suas jornadas a níveis inaceitáveis, assim gerando reflexos de diversos espeques não só do trabalho, mas também da sociedade.

Nesse contexto, a busca de uma contínua redução de custos e estabelecimento de metas superavitárias cada vez mais exigentes ao indivíduo como necessárias ao cumprimento de sua cota individual de trabalho causa uma retração do sistema de proteção social, clama por novas regras nas relações laborais: daí decorre a precarização. A crise estrutural do capital sob hegemonia do capital financeiro impulsiona o viés neoliberal com imposição de ajuste recessivo que destrói empregos, atrelado a uma política fiscal que retira a proteção social em benefício do grande empresariado e que impõe a flexibilização das relações de trabalho, culminando na fragilização do Direito do Trabalho em detrimento do empregado, notoriamente hipossuficiente.

Esse axioma, em tempos modernos, se reproduz no questionamento da precariedade das relações de trabalho: a preservação do emprego justificaria portanto a “flexibilização” das normas para contratação, numa suposta tentativa de igualar as partes contratantes sob a sugestiva justificação de criar novos postos e aquecer a economia esbarra em temática que é o cerne do Direito do Trabalho: a notória desigualdade entre as partes, o tratamento desigual que é ofertado pela Justiça Especializada para igualar essas partes quando litigantes, e o Direito que rege as normas trabalhistas visam tão somente equiparar essas desigualdades, mas não conceder vantagens a quaisquer delas.

No que tange ao problema em estudo, a conexão com o ambiente laboral, mesmo que virtual, se vislumbra antes, durante e após o final da jornada legal efetiva, e até mesmo na espera pela convocação ao serviço com o recém aprovado trabalho intermitente. Por sua vez, essa constante exposição ao labor continuado e excessivo seria a responsável por prejuízo das próprias relações de trabalho ante os males causados pela privação do tempo de repouso, convívio social e de prática de atividades particulares, ensejando enfermidades físicas e psíquicas que resultam em redução, às vezes permanente, da capacidade laboral, gerando não só o inconformismo, mas, também, a insegurança jurídica a permear a relação entre partes já historicamente desiguais.

O estudo traz um olhar sobre as relações de trabalho ante os desafios da nova macroeconomia sem perder de vista aspectos históricos, culturais e sociais, primando sempre pela garantia ao trabalho, a exemplo de flexibilização de normas trabalhistas que podem vir a representar, exclusivamente, a proteção do elo patronal em tempos de crise, em detrimento da classe operária.

Diante do contexto das novas tecnologias que permitem não somente o controle contínuo, mas a exploração ulterior de mão de obra sem controle de jornada, o objetivo é analisar o fenômeno da conexão extrema ao trabalho em face da Reforma Trabalhista consolidada pela Lei 13.467/17, notadamente no que tange à supressão de institutos limitadores da submissão indiscriminada e do acréscimo de outros institutos que facilitam essa modalidade de exploração.

Verificamos ainda como o impacto das novas tecnologias de comunicação sobre o tempo de conexão ao trabalho vem sendo tratado na literatura nacional e internacional, as consequências diretas da Reforma Trabalhista sobre o mercado de trabalho brasileiro - com ênfase nas novas modalidades de contrato de trabalho e na duração das jornadas.

No caso em tela, a hipótese central que escora o estudo seria a de estabelecimento de limites entre o *possível* e o *razoável* no liame das relações de trabalho no bojo das novas modalidades de contratos de trabalho – ou seja, adentrando os intervalos intrajornada e interjornadas e a própria manutenção à disposição do empregador em tempo quase que integral, o que seria plausível de permissividade de negociação direta e o que deveria ser verdade de forma a proteger a saúde e a capacidade laboral, a médio e longo prazo, do empregado?

Esta reflexão leva automaticamente à hipótese subsequente que reside num ciclo de causa e efeito: a tecnologia que alimenta a conexão extrema seria a mesma que veio para diminuir a carga de trabalho, já que a atual conjuntura não mais permitiria a espera de um novo ciclo de trabalho para solucionar questões pendentes nos intervalos entre esses mesmos ciclos.

Por fim, a Reforma Trabalhista de 2017, apresentada como a solução para a manutenção dos empregos e a criação de novos postos de trabalho de fato parece gerar um círculo vicioso de empregos precários, com remunerações mais baixas, que a médio prazo resultarão em desaquecimento de consumo, refletindo em todo o ciclo econômico.

As nações europeias há muito deram a largada para discutir a precariedade das relações de trabalho modernas, certamente por reconhecerem mais precocemente a incapacidade governamental de lidar com a crise continental e os efeitos sobre suas economias, conseqüentemente sobre seus mercados de trabalho. No caso norte americano, o neoliberalismo impõe a intervenção mínima do Estado em diversos aspectos, inclusive nas relações de trabalho, inspirado no discurso da equivalência de capacidade das partes em estipular tais condições¹. Em ambos os casos, os cenários são de encerramento de postos de trabalho sem mostras de reação nos campos social e econômico.

Por sua vez, o tema da conexão extrema ao labor ainda vem sendo tratado de forma tímida em nossas Academias e Cortes nacionais, sempre sob a justificativa de adequação a relações de trabalho em tempo de crise, no qual o principal objetivo seria a manutenção do vínculo laboral e um suposto *bem comum*, aí atrelando-se seus efeitos também aos sistemas previdenciários e à própria macroeconomia. Ante a evolução histórica, as contínuas revoluções tecnológicas, o avanço do neoliberalismo, a retração econômica após um longo período de crescimento macroeconômico global, os trabalhadores se veem submetidos a condições cada vez mais adversas no emprego, ensejando tanto agravos à saúde contemporâneos (*stress*, *burnout*) quanto efeitos nos mercados, na quantidade e qualidade dos postos de trabalho e na vida

¹ O que não se coaduna inteiramente com a verdade – o Poder Judiciário norte americano, quando invocado, se encarrega de dirimir as querelas trabalhistas, notadamente através do instituto das *class actions*.

peçoal, o que torna estudo deste fenômeno relevante para compreender a extensão das transformações em curso na esfera do trabalho.

Na perspectiva abarcada pelo estudo, recorre-se à revisão bibliográfica e a análise documental, com o escopo na análise dos fatos, confronto de legislações, inclusive estrangeiras. A pesquisa bibliográfica será feita com base em materiais já elaborados, constituindo-se de livros, publicações periódicas, artigos científicos, dicionários, bem como textos e artigos publicados em sítios da internet.

Como marco, o estudo vai abarcar toda a regulação brasileira da jornada de trabalho e tempo de conexão – ou o tempo à disposição do empregador, mesmo que não esteja efetivamente em serviço; e dos primeiros esforços de legislação brasileira culminando com a promulgação da Consolidação das Leis Do Trabalho em 1943, atravessando todas as alterações que esta sofreu até a mais profunda, que consiste na Lei 13.467/17.

Além disso, uma visão acerca de métodos de produção oriundos de outras nações como o fordismo, o toyotismo e sua importância na modificação dos meios de produção. Além dos autores da esfera jurídica que darão o embasamento à análise da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo quanto na Reforma Trabalhista, serão empregados autores do campo sociologia e economia que enfocam a questão das relações de trabalho com o cunho social, notadamente no debate sobre a conexão extrema e precariedade dos novos vínculos de emprego, de forma a trazer a multidisciplinariedade ao estudo.

Após o mergulho na parte teórica acerca do surgimento das próprias relações de trabalho, como estas se moldaram ao longo do tempo e dos primeiros esforços para a criação de uma regulação que limitasse a exploração da mão de obra, de forma a preservar a própria força de trabalho do indivíduo, que é finita e limitada, e cujo dispêndio contínuo e desregrado pode levar a patologias e danos que podem culminar com a incapacidade laboral plena. Em seguida ingressaremos no exame do trabalho intenso na contemporaneidade, nas novas formas de gestão do trabalho que visam o máximo de eficiência produtiva e como a tecnologia, desde os primórdios, deixou de ser vista como promessa de menos trabalho, mas sim de mais trabalho, mais pressão e competição dentro do ambiente de trabalho – tornando ao adoecimento psíquico; e finalmente trataremos do direito à desconexão, o direito a uma jornada com limites claros e que se encerra sem sobreposição ao tempo social do empregado, garantindo-

lhe o repouso e restabelecimento para uma nova jornada, bem como nossas Cortes vem tratando do tema logo após a vigência da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista: seus efeitos imediatos, suas motivações e, quiçá, o que o futuro nos prevê.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O “*curto século XX*”, expressão cunhada por Hobsbawm (1995), fez emergir três grandes movimentos de ideias que guiaram a sociedade no período, organizando os conflitos de maneira diferenciada, gerando soluções originais às suas crises², assim ampliando a força política de conflitividades que já eram centrais em diversos campos, a exemplo de questões ecológicas, raciais, culturais, de gênero, e porque também não dizer, nas relações de trabalho.

As concepções díspares emanadas pelo socialismo, pelo Estado de Bem-Estar Social e, posteriormente, pelo liberalismo, engendraram efeitos dissonantes, tanto positivos quanto negativos, à normatização trabalhista, sempre em conflito com os reflexos econômicos. A cada marco temporal os direitos sociais vão galgando ou cedendo espaço, culminando com a vitória histórica da classe detentora dos meios de produção, dentre outros motivos, ante a falência crônica – em razão de motivos variados, como a falência fiscal e o endividamento estatal – dos regimes socialistas e daqueles escorados no *welfare state*, encampando o Estado mínimo, a desregulação-flexibilização desses direitos e o enfraquecimento do poder político dos sindicatos.³

Hodiernamente, o novo espírito do Capital logrou êxito em vender a ideia individualista e meritocrática do empregado/associado, da sua responsabilidade nos resultados econômicos da empresa – mesmo que remunerado de forma extra através de bonificações – impondo-lhe uma falsa aura de detentor dos meios de produção. Boltanski (2009) já se referia à crítica social do mundo *conectado* de forma perene, identificando que essas atitudes egoístas nas novas interações sociais, notadamente dos altos empregados em cargos de chefia, resultariam em perda de direitos e precarização dessas relações de trabalho:

²A noção dos *três tipos de conflitividade* nos é exposta por Tarso Genro em seu estudo preliminar contido na obra de BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. São Paulo: ed. LTR, 1999

³“Hoje, o valor fundante da luta política dos setores burgueses hegemônicos, para impor uma nova fase do seu estado, é o mercado. A sua ‘luta política’ (que objetiva o novo Estado de Direito Material do capital financeiro) fundamenta-se nos valores do liberalismo econômico da velha ordem, radicalizados pela força constitutiva do capital financeiro, que exige também renúncias de conteúdo, no que toca ao liberalismo político.” GENRO, Tarso, in BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. São Paulo: ed. LTR, 1999, p. 18

Mas esses ganhos de liberdade ocorreram em detrimento das reivindicações do primeiro tipo: grande parte das pessoas, invés de se libertar, foi precarizada, submetida a novas formas de dependência sistêmica e obrigada a enfrentar com mais solidão exigências indefinidas, limitadas e torturantes de autorrealização e autonomia (EHRENBERG, 1998 apud BOLTANSKI, 2009); na maioria dos casos exigências desvinculadas do mundo vivido onde nada contribuía para a autorrealização. O desenvolvimento dessas novas formas de alienação específica teve, portanto, o efeito de anular, para numerosas pessoas, a libertação “genérica” que parecia ter sido adquirida. Assim, por exemplo, com a aplicação para momentos e situações estranhos à esfera do trabalho propriamente dita, do tipo de preocupação associado à vida e à sobrevivência, a forma mínima de pluralidade de vidas e identidades (diversidade de estatutos e de papéis em diferentes contextos – profissionais, familiares, associativos, etc.) que seria possibilitada pelas garantias relativas oferecidas pelas formas de organização baseadas em ancoragens institucionais. Embora todas as conexões, seja qual for o modo como se estabeleçam, possam ser aproveitadas para a busca de emprego ou para a construção de projetos, os diferentes espaços de vida estão bem uniformizados numa mesma rede polarizada em direção a atividades destinadas a garantir a sobrevivência econômica das pessoas (BOLTANSKI, 2009, p.438).

Esse espírito do tempo nos parece mais irrequieto na segunda década do atual milênio. Manuel Castells (2010), em seus estudos sobre a proteção social, nos apresenta a uma era de informação pulverizada: o indivíduo bem-sucedido é aquele inserido, *conectado* ao labor até mesmo após o encerramento de uma penosa e extenuante jornada de trabalho efetiva, mas que se perpetua, principalmente com o emprego de dispositivos de comunicação contemporâneos. Seu aperfeiçoamento humanístico e intelectual está relegado ao segundo plano ante a necessidade de conexão constante ao efêmero, raso e circunstancial, porém essencial à manutenção de relações modernas, nas quais o empregado é inclinado a assumir o risco da atividade econômica sob pena de não contribuir para a própria preservação do emprego. Espera-se deste indivíduo *que tenha opinião formada sobre quase tudo*, embora em evidente dano existencial seja-lhe tolhido a oportunidade – até mesmo o seu *tempo social* – para o seu aprimoramento.

O tempo intemporal pertence ao espaço de fluxos, ao passo que a disciplina tempo, o tempo biológico e a sequência socialmente determinada caracterizam os lugares em todo o mundo, estruturando e desestruturando materialmente nossas sociedades segmentadas (CASTELLS, 1999. p.57).

Esta apropriação do tempo pelo capital não remete apenas à alienação mas, antes de tudo, à dominação da classe trabalhadora. A falta de tempo para viver outras dimensões da vida pessoal e social, além dos prejuízos à saúde e à convivência familiar inviabiliza a construção de coletivos, de mecanismos de defesa. A dominação alcança o trabalhador nos planos objetivo e subjetivo.

Harry Braverman (1987) aponta para as distinções ao fazer uma digressão análoga ao trabalho dos outros seres quando comparado ao trabalho humano: entre o trabalho instintivo daquele planejado e executado através de métodos humanos, sendo esta atividade tanto proposital quanto insubstituível. Em segundo exame, Braverman salienta a possibilidade, por parte do humano, em fragmentar a força de trabalho em etapas conceptivas e executivas, algo que não ocorre no trabalho não-humano, indissolúvel e instintivo.

Daí a conclusão, mais uma vez empregando o auxílio de Marx, do ponto de partida para a teoria do valor do trabalho e o eterno embate opositor entre forças burguesas e trabalhadoras. Parte então para a análise das trocas no mercado de trabalho, no qual a venda da força de trabalho seria a grande mercadoria. O processo de trabalho começaria, portanto, com a venda desta força por parte do trabalhador e sua compra pelo empregador, já que a expansão do lucro e a mecanização culminaram com o aumento da força de reserva, e como a mercadoria vendida pelos empregados é *tempo* de trabalho, e não *quantidade* de trabalho, o sistema se enviesava mais ainda em detrimento da classe trabalhadora. Assim, *o processo de trabalho tornou-se responsabilidade do capitalista*. Desta forma consolida-se que a força de trabalho se converteu em mercadoria, com interesse por parte dos detentores dos meios de produção de ampliar o valor desse capital (BRAVERMAN, 1987).

Claus Offe (1989) leciona que o contrato de trabalho equivale ao contrato de venda da força de trabalho (OFFE, 1989). Nos contratos de venda, as relações entre as partes seriam mais claramente estipuladas (quantitativamente e qualitativamente) para transferir a posse de algo a outrem. No contrato de trabalho, por sua vez, é inerente o indeterminismo: não está em negociação um artigo com uso de valor específico, mas sim força de trabalho viva, e principalmente tempo à disposição do empregador, justamente como foi consolidado pela legislação trabalhista pátria.

O aumento do exército de reserva disposto a negociar sua força de trabalho, portanto, contribuiria para diminuir o seu valor. David Harvey (2013), ao apresentar o conceito de Marx de superpopulação relativa dialoga diretamente com OFFE acerca de como essa reserva de mão de obra é empregada como instrumento do Capital para forjar mais lucros e salários mais baixos (HARVEY, 2013).

HARVEY inicia com a subdivisão marxiana da superpopulação relativa em três segmentos: a *flutuante*, consistindo naqueles já proletarizados, inseridos no mercado

de trabalho e englobando até mesmo os desempregados que estão em busca de reposicionamento; a *latente*, que representa aqueles não inseridos no mercado, englobando tanto os autônomos a que se refere OFFE quanto a reserva de mulheres, crianças, estudantes, todos aptos a ingressar no mercado sob a forma de superpopulação de reserva, ante sua numerosidade; e finalmente a *estagnada*, que seria o setor precarizado, de difícil mobilização, em situações de pauperismo e sempre engrossando o corpo do exército sobressalente de mão de obra.

Desta forma, a maiêutica implica em questionar como as teorias econômicas clássicas, caso ultrapassassem o plano utópico, resultariam num mundo com mercado livre, liberdade pessoal, direitos de propriedade privada e livre-comércio. Para Marx, esse *laissez-faire* só geraria acumulação de miséria em um polo e de riquezas em outro – daí o viés histórico liberal sugerir a vertente mais vantajosa à classe capitalista. Diminuir salários, criar desemprego através de migração de trabalhadores ou avanço tecnológico, atacar organizações coletivas, reduzir ao máximo as políticas de bem-estar social: tudo isso culminou nas crises da globalização neoliberal de 2008, que só encontra comparação na Grande Depressão.

Neste momento, surge o debate acerca de arrefecer a crise cíclica com a supressão de vantagens na venda da mercadoria força de trabalho conquistadas sob a égide do fordismo, com o argumento de que essa mesma massa trabalhadora seria uma das causas do desaquecimento econômico, quando na verdade só o aumento da demanda seria capaz de gerar novos – e melhores, mais bem remunerados – postos de trabalho.

Ao analisar historicamente a questão da organização do trabalho, o que contribuirá para o estudo acerca da conexão extrema ao labor, Karl Polanyi (2000) exemplifica a marcha da luta contra o desequilíbrio neste eterno embate entre detentores dos meios de produção versus trabalhadores com o surgimento das guildas feudais e de instituições cujo surgimento acompanhou a evolução das próprias relações sociais e de trabalho, e que prevaleceu ante a mudança de regimes e de sistemas de estado, tamanha a força emanada por estes entes na defesa da venda justa da força de trabalho e que, curiosamente, passaram a ser mais combatidas após a transição para regimes democráticos com políticas representativas, notadamente no continente europeu após a I Grande Guerra.

Ainda assim, infere que nenhuma sociedade pode existir sem um sistema que regule os métodos de produção e distribuição de bens, fixando a ordem econômica como função da ordem social – trazendo para tanto o exemplo de relações sociais no escopo da civilização pós-Revolução Industrial com o surgimento dos mercantilistas, que encampam o combate contra a estrutura coletiva dos trabalhadores em busca do estabelecimento do livre mercado (POLANYI, 2000).

Invocando estudos que demonstram o desequilíbrio na distribuição de renda ao longo desse século XX, IANNI (1991) invoca a existência de duas sociedades superpostas e contrastantes, ensejando o fabuloso abismo social que esse dualismo impõe, ainda caracterizado pelos desafios à mobilidade social, tanto vertical quanto horizontal, dentro do sistema. Para o autor, diversas correntes de estudo (darwinismo social, arianismo, positivismo, liberalismo e neoliberalismo, correntes religiosas) apresentam suas denominações e respostas para essa mesma questão social, sendo que nenhuma delas pode ser encampada em sua integralidade.

A verdade é que, na alvorada do século XXI, alternando os ciclos críticos com virtuosos, mesmo que atrelado a problemas crônicos, a exemplo da dificuldade em até mesmo identificar direitos metaindividuais, especialmente nas relações de trabalho, resultaram nos últimos trinta anos de domínio do viés neoliberalista de concorrência implacável entre os próprios trabalhadores, inclusive sujeitando-se a jornadas de trabalho cada vez mais extensas e ou a abdicação do seu tempo social – conectando-se ao trabalho de forma remota mesmo em seus intervalos, sejam eles entre uma jornada ou outra, sejam em suas férias, sejam em afastamento por acidente ou doença, justamente por medo de serem suplantados pela concorrência imposta pelo sistema de seus próprios pares, gerando uma situação de constante sobressalto e, conseqüentemente, adoecimento.

O caso da nação brasileira é complexo. Tanto como república quanto como democracia jovem, o país atravessou a maior parte dos seus quase duzentos anos de independência sob o jugo de oligarquias ou regimes ditatoriais. O movimento sindical nacional surgiu de forma incipiente, inspirado no modelo italiano – e fortalecido com a grande penetração da colônia italiana no Brasil – e em ideais franceses pré-napoleônicos. Os direitos trabalhistas começaram a surgir timidamente no começo do século e culminaram com a outorga quase que direta por parte de Getúlio Vargas com

a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi aprimorada e alterada diversas vezes ao longo de setenta e cinco anos, até a chegada da Lei 13.467/17.

No Brasil, historicamente podemos estabelecer como marco de ruptura social a abolição da escravidão, criando uma casta absolutamente despreparada para as relações de trabalho que substituiriam a de servidão. Em sua obra, Octávio Ianni (2004) aponta que o fim do regime escravocrata no Brasil realçou ainda mais a inserção dessas relações entre a sociedade civil e o Estado na composição dos setores sociais. O Autor já mencionava a subdivisão histórica em república oligárquica, populista, militar e nova, e essas diversas modalidades históricas, alternando entre autoritarismo e democracia, representam a influência da questão social na composição da sociedade. Num salto no tempo, ao permear os meandros contemporâneos dessas mesmas relações de trabalho após cento e cinquenta anos onde houve avanço no campo tecnológico e produtivo, mas pouco no campo de criação de uma cultura isonômica, o que é causa permanente de conflito entre mercado e força de trabalho.

Por sua vez, para Paul Singer (1977), no Brasil a histórica acumulação da chamada “*mão de obra excedente*” sempre gerou a acumulação de capital aos detentores do meio de produção, e essa reserva latente nem sempre seria absorvida, mesmo em processos de industrialização ascendente como o experimentado no século passado. Desta forma, sempre surgiria o cenário propício para ampliação desse excedente do exército de reserva, por sua vez ampliando a convulsão social com a campanha premente buscando colocar um *custo social* sobre essas relações de trabalho, implicando-lhes o sentido de *causa* e não de *reflexo*, assim maquinando o relaxamento de conquistas históricas que, ainda assim, em grande parte, não são colocadas em prática.

Finalmente, Adalberto Cardoso (2010) nos apresenta um valioso registro qualitativo e quantitativo acerca das desigualdades sociais com a análise das relações de trabalho ao longo da história do Brasil. Aduz ainda o enfoque na desigualdade como um fator crônico da sociedade brasileira e busca uma explicação para a inevitabilidade deste fenômeno. Desta forma, o alicerce do dogma capitalista da redistribuição do excedente, mediado por um *welfare state*, estará fadado ao fracasso pois os exemplos empíricos demonstram que aqui essa redistribuição é sempre

deficitária e não consegue se avolumar ante o avanço da pobreza, neste caso indicando seis fatores para embasar suas conclusões:

1. "padrão de incorporação dos trabalhadores na ordem capitalista no início do século XX, que deixou heranças profundas na sociabilidade capitalista posterior";
2. "a estrutural fragilidade do Estado, sempre às voltas com seus próprios déficits e sua incapacidade de enraizamento no vasto território nacional";
3. "a persistente violência estatal contra o trabalho organizado, muito superior à ameaça que este eventualmente representou ao longo da história";
4. "a diminuta participação do operariado industrial na estrutura social e a enorme fragmentação das formas desorganizadas de obtenção de meios de vida no mundo urbano, fora do mundo do trabalho formal";
5. "o baixo patamar da riqueza social produzida";
6. "o padrão de incorporação dos trabalhadores no mercado de trabalho urbano a partir da década de 1940, resultante da abdicação, pelo Estado, da tarefa de regular o mundo agrário, com isso transformando as cidades em polo irresistível de atração para os trabalhadores pobres do campo" (CARDOSO, 2010, p. 211).

Sob este ângulo, envereda-se pela percepção de ordem social através do papel dos seus atores e como eles se enquadram em critérios como igual/desigual ou justo/injusto ditando o ritmo da determinada ordem social capitalista. Desta forma, os detentores do poder empregariam conceitos historicamente compreendidos e massificados acerca de como uma sociedade seria desigual por desígnios inexoráveis, que por sua vez seria uma perda de tempo tentar mitigar essas diferenças, principalmente de forma a consolar as camadas mais pobres desta sina.

Assim, o estado precário nunca é vislumbrado como resultado da injustiça social, mas sim de fracasso individual. E sob esse panorama fica aberta a possibilidade de, em tempos de crise, buscar ampliar ainda mais esse sugerido complexo de inferioridade e buscar suprimir ainda mais direitos que sequer foram aplicados de forma pacífica e natural.

Já que o estudo das relações de trabalho é considerado vertente inerente dos Direitos Humanos, faz-se necessário ainda verificar o papel do Estado como possível mediador de políticas garantidoras no âmbito de cidadania, dignidade e até mesmo justiça social, de forma a manter a constituição das sociedades como as conhecemos, ante o reconhecimento do trabalho como direito fundamental ao ser humano.

Decerto a legislação pátria vigente não acompanhe as profundas alterações nas relações de trabalho modernas nos moldes que as legislações estrangeiras vem adotando, optando por um modelo misto que culminou na Lei 13.467/17 que traz

apenas os aspectos negativos das novas relações de trabalho, minimizando o aspecto protecionista do texto legal, nossas Cortes precisam preencher as lacunas – acompanhando o exemplo europeu, que pode ser vislumbrado até mesmo no bojo de reformas trabalhistas como lei francesa de 2016, batizada de *Lei El Khomri*⁴, destarte seu cunho geral flexibilizante, mas que já estabeleceu limites para a prestação de trabalho nos momentos de intervalo entre as jornadas; e até mesmo em estados de modernidade tardia como os vizinhos sul americanos Chile e Uruguai, como será visto a seguir, ainda assim com atraso ante a velocidade das alterações impelidas pelo cassino dinâmico da economia e a influência neoliberal no reexame destas políticas de relacionamento entre Estado, empregado e empregador.

Contudo, os segmentos patronais brasileiros já obtiveram êxito em aprovar a sua concepção de atualização das normas trabalhistas: um modelo que é essencialmente inconstitucional, questionado por especialistas de diversos campos, aprovados após uma consulta rápida e unilateral – basicamente recepcionando as sugestões das entidades patronais – e apresentando as soluções desejadas pela classe dos empregadores para essa nova gama de “novas relações de emprego”, assim como reformulando alguns antigos entraves que permitem contratações eivadas de precariedade, com menor custo e menor garantia de perpetuação, na contramão da marcha dos direitos sociais (MAIOR, 2017).

2.1.1 O Trabalho e o Capital

A submissão do empregado à jornada excessiva e a conexão ao labor enseja em precariedade das relações de Trabalho e extrapola os temas de Direito: avança sobre a questão social, econômica, cultural e histórica, e pode definir o rumo da sociedade no qual as relações de trabalho, cada vez mais arraigadas, podem vir a estabelecer novos conceitos.

Robert Castel (2005) nos apresenta ao conceito de *ânsia do tempo* em seus estudos sobre a nova questão social, notadamente no confronto de novos direitos metaindividuais difusos e coletivos. Com muito apuro, demonstra que a vida no pós-modernidade impeliu uma nova marcha a todos os acontecimentos e seus reflexos

⁴Assim nomeada pela imprensa em razão da Ministra do Trabalho da França (02/09/15 – 10/05/17), Myriam El Khomri, que promoveu a reforma trabalhista francesa em maio de 2016.

sobre as relações humanas – e dentre eles a nova conjuntura social, que engloba também as relações de trabalho.

Ainda acerca da relação entre tempo e trabalho, Silvia Araújo aduz que:

Vivemos tempos de tempo escasso, em que ele parece fugir ao controle, e essa é uma sensação que atinge pessoas de todas as idades e já se configura um fenômeno do coletivo, despertando significativa produção sociológica desde os anos 1980 (ARAÚJO, 2014, p. 61).

Daí exsurge a presunção de que a adequação a essa nova imposição do Capital prescinde, no campo de relações de trabalho, dentre tantas outras, na sujeição a uma jornada de trabalho que não se encerra com o fim do expediente, mas se perpetua no trajeto de volta do serviço para casa, no próprio lar, nos momentos de interrupção intrajornada e interjornada ou até ao longo de afastamento para gozo de férias ou licenças, quase sempre com emprego das novas tecnologias de comunicação acessíveis ao homem moderno.

Compulsando o mencionado estudo de Sílvia Araújo, esta adentra a própria filosofia marxista acerca da teoria do tempo social ao analisar a mercantilização do trabalho, sua transformação em força de trabalho abstrata, demonstrando que o valor da força de trabalho é resultado direto determinado pelo tempo de trabalho utilizado. Desta forma, o tempo seria, em si, uma mercadoria – e mais ainda, como define a autora, uma variável econômica estratégica.

A perenidade das reflexões marxistas acerca do tema é nítida, tendo influenciado até mesmo a definição legal em nossos dias: tempo de serviço seria igual a tempo à disposição do empregador⁵. Na Reforma Trabalhista de 2017 o mesmo parágrafo 4º

⁵Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943: Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VII - higiene pessoal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

da Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterado, considerando-se apenas o tempo efetivamente trabalhado como tempo de serviço – abandonando a égide da legislação social e se enfoque protetivo à parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Assim, a definição de *jornadas de trabalho* tem o diapasão de disciplinar o valor de troca do labor em blocos temporais limitados. Para Marx, os proprietários dos meios de produção material não pagam aos seus operários o inteiro tempo de trabalho despendido, mas apenas a cota correspondente à mera reprodução da força de trabalho, o que resulta na teoria da mais valia, e por sua vez, na exploração deste sobrevalor já que os meios de produção se apropriam desse tempo de trabalho empreendido mas não efetivamente remunerado, o que se concretiza ainda mais com a alteração na legislação trabalhista acerca do cômputo do tempo de trabalho a ser remunerado, resultando na alteração de um conceito consolidado há mais de setenta e cinco anos e passando a considerar apenas o tempo efetivo de trabalho, desconsiderando os tempos de deslocamento e intervalos para repouso e refeição.

No que tange ao estudo da sobrejornada de trabalho e seus efeitos perniciosos, SINGER (2018) segue com a linha marxiana de que o Capital tende a negar ao trabalhador os elementos essenciais, tanto na sua remuneração quanto no tempo livre com seus familiares, atrelando-os à sua sobrevivência e reprodução, invadindo assim o *tempo social* do empregado (SINGER, 2018). Neste espeque, Sílvia Maria de Araújo (2014) sustenta ainda que a mercantilização do trabalho, sua transformação em força de trabalho abstrata, demonstra que o valor da força de trabalho é determinado pelo tempo de trabalho necessário para produzi-la, e ainda que este diminui com os ganhos de produtividade e rebaixamento dos custos de produção de bens que integram a cesta de consumo dos trabalhadores. Daí a importância do tempo que embasa inclusive a teoria da mais valia. Neste sentido:

Ao centrar a atenção sobre as relações entre concepções e representações do tempo, resguardando a centralidade do trabalho na estrutura da sociedade industrial, Marx inaugurou um tema recorrente até hoje. Também avaliou o poder de controle sobre o tempo de outros e os meios institucionais para exercê-lo, revelando a racionalização que reveste o tempo na modernidade, processo esse ressaltado nos estudos de Max Weber (ARAUJO, 2014, p.68).

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

O que seria, então, considerado como trabalho intenso? Segundo Araújo,

A sociedade contemporânea é sacudida por uma onda de exigências cada vez maiores sobre os assalariados por mais trabalho e mais resultados. A própria revolução tecnológica – em que nos encontramos neste exato momento – contribui grandemente para que os indivíduos sejam cada vez mais sugados em suas capacidades de produzir mais trabalhos. Resumimos esse envolvimento superior dos trabalhadores seja física, seja mental, seja emocionalmente na expressão ‘mais trabalho’. Intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Significa, portanto, aumentar a exploração do trabalho (ARAÚJO, 2008, p.45).

Imperioso identificar os instrumentos empregados para aplicar a intensificação do trabalho. Dal Rosso elenca, dentre muitos, os que podemos destacar para este estudo: o alongamento das jornadas, o ritmo e a velocidade das atividades e o acúmulo de funções. Destaca ainda que os setores nos quais o trabalho se tornou ainda mais intenso a partir de 1990 foram o bancário, de telefonia e de comunicação – setores que empregam tecnologia de ponta – bem como os transportes rodoviários e os serviços de saúde e ensino privados.

Isso demonstra que o processo de intensificação do labor é heterogêneo para cada atividade, considerando ramos tão diversos. Os processos se iniciariam, portanto, por iniciativa das atividades capitalistas privadas mais modernas – como os três primeiros elencados acima – e aqueles afeitos a capitalismo mais tradicional seguiriam o processo mais lentamente. Isso conduz a afirmação de que, em países da periferia do sistema capitalista, como o Brasil, são os grandes conglomerados os responsáveis pela introdução dos mecanismos de intensificação do labor, e uma dessas maneiras seria a mera aplicação de técnicas e tecnologias já empregadas em nações ainda mais capitalizadas, a exemplo de metodologias de falso incentivo, treinamento em reengenharia, *downsizing*, aquisição de software ou maquinário de forma a reduzir o quadro. Desta forma, surgiriam os ganhos de produtividade em face da concorrência, somando à evangelização do empregado como responsável pelo sucesso da empresa com o fim único de preservar o emprego, sem que haja real compensação extraordinária para esse feito.

Vivemos uma era em ritmo acelerado na qual as relações sociais sofrem alterações a ciclos cada vez menores. Os tempos de trabalho e de não trabalho estão cada vez mais acelerados, bem como os intervalos fluem com mais insipidez, com menor recompensa sensorial ao empregado. Essas alterações diuturnas prejudicam até mesmo o olhar avante, o planejar do futuro, tamanha a necessidade de se debruçar sobre o presente que escoar rápido entre nossas mãos. Quando não há longo

prazo em vista (SENNET, 2000) o futuro se torna incerto e o agora alcança o status de tempo absoluto, o que leva à necessidade de consumi-lo exaustivamente.

“Ganhar tempo” se torna uma obsessão e imposição social que esmaga a capacidade individual de fruí-los com tranquilidade e planejamento. O tempo - de trabalho e de não-trabalho - se torna o centro das atenções, e economizar essa mercadoria é o alvo de manobras individuais e sociais para aproveitá-lo, inclusive ensejando cada vez mais a realização de múltiplas tarefas simultaneamente com efeito de tensão físicas e psíquicas advindas desses reiterados sacrifícios pessoais.

A separação entre tempo livre e tempo à disposição para o trabalho é cada vez mais tênue, dando azo a novas interpretações acerca do que seria o efetivo tempo de trabalho e criando novas modalidades de contrato baseados em compartimentação das unidades de tempo/serviço a exemplo do trabalho *on demand*, confluindo em sobreposição desses tempos de forma a tornar confusa a separação entre repouso e trabalho. Essa “confusão” se caracteriza pela ausência de limites em ambas as contagens temporais, ou seja, o controle sobre o tempo efetivamente destinado ao trabalho é muito mais indolente e indireto, por vezes inexistente qualquer forma de controle gerando um estado de trabalho perpétuo, de submissão constante ao trabalho a qualquer hora, de qualquer lugar.

Por sua vez, embora a bandeira da redução da jornada de trabalho sempre fora uma bandeira do movimento sindical, o capital sempre travestiu a flexibilização e intensificação como redução do tempo de trabalho, o que não poderia ser mais aleivoso, já que na verdade evidencia-se que essa disposição avança por sobre o tempo livre, prejudicando sua fruição de forma plena. A flexibilidade é um conceito que pode assumir diversas facetas, entre elas as operações sazonais que geram variações de carga horária como horas extras, contratos de trabalho para tempos específicos ou ainda jornadas variáveis.

Ao invés de maior liberdade, esse novo sistema impõe novas formas de controle, mais difíceis de serem percebidas por serem mais implícitas (SENNET, 2000). Importante salientar que essas “novas modalidades” de gestão do tempo de trabalho não representam abandono às antigas, já que as linhas de produção continuam a ser regidas pelas normas de outrora, contudo tendo como meta a objetividade e aproveitamento ao máximo do tempo de trabalho. Isso significa que cada minuto deve ser empregado ao máximo, que o desperdício de tempo representa perda de recursos.

Essas alterações operam um dos resultados mais nefastos das relações de trabalho contemporâneas: o aumento do desemprego, seja nas nações desenvolvidas como naquelas em via de desenvolvimento. O medo do não trabalho foi mais uma vez empregado pelo capital como instrumento de pressão para a aceitação não só de remunerações menores, mas também de novas condições nos pactos laborais, sujeição aos avanços tecnológicos e a um novo viés acerca das obrigações dos empregados, agora reconhecidos como responsáveis também pelo resultado final da empreitada.

Desta forma, ganhar tempo, aproveitar tempo, empregar o máximo de tempo na produção ou atividade – e, para tanto, apropriando-se do tempo livre do empregado, superando as limitações não só legais impostas pelas barreiras de horas extras mas também aquelas biológicas determinadas pela quantidade de labor suportável pelo ser humano tornou-se uma condição contemporânea frequente, inerente da alta competitividade e colocando o empregado em situação de sujeição constante a essa submissão ao trabalho quase que incessante, como veremos a seguir.

2.1.2 A centralidade da categoria tempo no Capitalismo

O processo de globalização estabeleceu como imprescindível a aplicação das novas tecnologias com o fim de alimentar a lógica de mercado e a competição extrema como uma condição inquestionável, com suas implicações na economia e na política internacional contemporânea. Esses avanços tecnológicos criaram profundas alterações a partir da revolução industrial inglesa, núcleo do processo industrial, inaugurando a primazia do trabalho mecanizado – a vapor – sobre o trabalho braçal. Já o segundo estágio tecnológico, a partir de meados do século XIX com berço nos Estados Unidos e na Alemanha, representou a submissão do trabalho mental de rotina pelo esforço repetitivo e em linha de produção, já com escopo na energia elétrica.

A Terceira Revolução Tecnológica representa o avanço das novas tecnologias de informação e sua ferramenta-símbolo é o computador, símbolo da comunicação como instrumento a serviço do mercado. As redes informacionais atravessam o globo facilitando a circulação do capital em detrimento das forças estatais, fragilizando sobretudo as economias incipientes baseadas na produção de commodities ou produtos primários, ainda extremamente dependentes destes fluxos de capital.

Nos últimos quarenta anos, no contexto do processo de globalização, e com base nessas tecnologias desenvolve-se um novo estágio da acumulação capitalista, o qual recebeu diversas denominações, tais como economia da informação, economia informacional, concentrada sobretudo nas nações mais ricas, que conseguem empregar essa tecnologia de forma a manter aquecidos os seus mercados, inclusive alternando crises cíclicas em nações de primeiro mundo mas com economia forçosamente baseada na alavancagem do sistema bancário, com altos índices de crescimento da dívida pública e dificuldade de honrar compromissos previdenciários, como o exemplo grego e português; ou até mesmo a Islândia, que viu os seus sistemas financeiro e bancário naufragarem ante a especulação pós-2008.

As tecnologias contemporâneas vêm sendo empregadas para reforçar a lógica do Capitalismo global, expansão dos mercados e acumulação, provocando mudanças extremas nas relações de trabalho e gerando exclusão social. Nesta seara, afirma Milton Santos:

A globalização marca um momento de ruptura nesse processo de evolução social e moral que se vinha fazendo nos séculos precedentes. É irônico recordar que o progresso técnico aparecia, desde os séculos anteriores, como uma condição para realizar essa sonhada globalização com a mais completa humanização da vida no planeta. Finalmente, quando esse progresso técnico alcança um nível superior, a globalização se realiza, mas não a serviço da humanidade. A globalização mata a noção de solidariedade, devolve o homem à condição primitiva do cada um por si e, como se voltássemos a ser animais da selva, reduz as noções de moralidade pública e particular a um quase nada (SANTOS, 2001, p.64).

No que tange ao alongamento das jornadas de trabalho, tema central desse estudo, a tecnologia tem papel fundamental no acúmulo de tarefas sobre os ombros do empregado. No caso brasileiro, destarte a redução da jornada diária de 48 horas para 44 horas com a constituinte de 1988, evidencia-se que o trabalhador cumpre mais horas de serviço a cada década. Ainda assim, o labor persiste mesmo após o fim da jornada legal, especialmente e proporcionalmente para os empregados que possuam qualquer espécie de poder decisório ou de gestão, aliado a responsabilidades sobre o resultado da atividade econômica – algumas vezes, compensados por bônus ou participação nos lucros, mas essa não é a regra geral (DAL ROSSO, 2008).

Dentre as categorias mais estudadas, estão a dos bancos e finanças, e o ensino superior privado, que declinam claramente que a sua jornada se prolonga além daquela efetivamente pactuada, de forma a prestar seu mister com a eficiência

necessária ao sucesso do empreendimento, para a primeira categoria; ou por pressão do núcleo social de trabalho, que compreende as relações de interação firmadas entre os próprios trabalhadores, para a segunda categoria.

O segundo aspecto observado nas pesquisas sociológicas é a aceleração do ritmo e velocidade das atividades laborais, elementos chaves do toyotismo (DAL ROSSO, 2008). O emprego da ameaça da “concorrência” justifica a exigência crescente da disposição integral ao ofício como elemento necessário à manutenção do emprego. Evidencia-se aí uma armadilha que já tinha raiz no próprio taylorismo: ao parcelar as tarefas e criar inúmeras novas funções – e profissões – surgiram sistemas hierárquicos complexos que prescindem de partilha do poder gerencial, estimulando a administração da empreitada em níveis de responsabilidade:

Existem inúmeros outros aspectos que podem ser mencionados como valores para os trabalhadores, como a construção de identidades profissionais, o status de determinadas profissões, e que estavam envolvidos com esses aspectos da organização das profissões. Pois bem, a exigência de polivalência, de flexibilidade e de reagrupamento de funções coloca em xeque toda essa estrutura historicamente construída em que as empresas também participaram, urdindo armadilhas para todos. (DAL ROSSO, 2008, p.117).

Finalmente, resta falar sobre o acúmulo de atividades, resultado do efeito anteriormente ilustrado. Após o surgimento de diversas funções e ofícios, o efeito natural seria o crescimento de postos de trabalho. Contudo, a expectativa de geração de muitos empregos na área tecnológica, em volume capaz de compensar a destruição de emprego provocada pela introdução dessas mesmas tecnologias, não se confirmou. Sob o comando do capital, que visa lucros crescentes, observou-se o efeito oposto: com novas máquinas – essencialmente a informática – menos pessoas poderiam desempenhar as novas funções, e agora o trabalhador tem que desempenhar mais tarefas no mesmo intervalo de tempo.

Evidencia-se que a dinamização das próprias relações econômicas gera o resultado de mais trabalho – de forma a manter a competitividade como forma de ampliar os lucros – mas sempre em busca por redução de postos de trabalho no âmbito da atividade diretamente atingida, já que, em números absolutos, a força de trabalho cresce, bem como o exército de reserva, desde a crise do fordismo, inclusive incorporando novas atividades em novas áreas ainda não exploradas através dessa transnacionalização. Verifica-se, por exemplo, o surgimento de *call centers* de forma a condensar as funções de vendas de produtos e serviços, manutenção e

reclamações, o que antes era prestado de forma centralizada, porém em departamentos diversos:

[...] está em curso um processo de intensificação do trabalho, particularmente nos ramos de atividade mais fortemente disputados pela competição capitalista internacional: mas tal processo não é homogêneo em todos os campos em que se manifesta, existindo uma diversidade de formas a fazê-lo empregada por tipos de atividade. Talvez a seguinte imagem possa auxiliar a compreensão. A estratégia central – já completamente desenvolvida naqueles negócios que concentram grandes volumes de capital – é única, fazer com que o trabalho renda mais resultados no mesmo período de tempo considerado. Mas as táticas, o como fazer e as formas de intensificar o trabalho variam muito segundo os ramos de atividade econômica. (DAL ROSSO, 2008, p.150).

Alcançamos a Quarta Idade da Máquina (ALVES, 2011). A matriz informacional dessa desenvolvida etapa do sistema é caracterizada por redes de comunicação, amparadas pelas TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) sempre aplicadas desde a produção industrial até o setor de serviços, atravessando as atividades de gestão (ALVES, 2011). Este é o resultado de um processo evolucionário oriundo do surgimento da sociedade global. Estas novas tecnologias contribuíram para a implementação de novas estratégias empresariais com o fulcro de internacionalizar a produção, flexibilizando ainda mais o capital e ampliando ainda mais a autonomia neoliberal nas economias nacionais.

Esta Quarta Revolução Tecnológica – representada pela ascensão das redes informacionais – se revela como o atual desdobramento da revolução tecnológica, representando a ruptura fundamental ou o “salto quântico” na evolução do maquinário do capitalismo (ALVES, 2011). Dela se constitui o ciberespaço e a rede interativa ou de controle da produção e da reprodução social, daí relevando-se como ferramenta fundamental não só ao controle, mas também à exigência da supramencionada qualificação extrema, e mais ainda, da imposição de consequências a quem não corresponder a essas exigências, propiciando o trabalho extremo e quase ininterrupto, sob fiscalização constante e sob a aura de impor ao empregado um temor em não cumprir uma espécie de quota atrelada ao resultado final da empreitada, sujeitando-lhe responsabilidade não só sobre o seu trabalho, mas sobre os resultados alcançados, sobre o lucro final.

O empregado que não corresponde às expectativas não falha apenas como empregado, mas falha na vida, na sociedade, falha como indivíduo já que foi convencido de que ele também é o responsável pelo resultado direto da atividade

econômica – e não somente por oferecer a sua força de trabalho, ou ainda, para ALVES (2011):

Os requerimentos sociotécnicos da nova máquina da Quarta Revolução Tecnológica se intervém na nova ideologia da 'gestão por competência', forma da subsunção formal-intelectual do trabalho ao capital sob o espírito do toyotismo. Segundo essa ideologia, a nova produção de mercadorias deve buscar dispor de 'trabalhadores flexíveis' para lidar com as mudanças no processo produtivo, enfrentar imprevistos (incidentes/eventos) e trabalhadores passíveis de serem transferidos de uma função a outra dentro da empresa, requerendo-se, para tanto, a polivalência e a constante atualização de suas competências. Segundo os ideólogos do toyotismo, flexibilidade e polivalência é o que lhe dá a medida correta de sua empregabilidade [...]. (ALVES, 2011, p. 76).

A duração do trabalho é ponto determinante da sociedade desde a sua organização. Seu controle variou ao longo do tempo e da organização do mercado de trabalho – por exemplo, o fim da escravidão – mas até hoje se verifica uma diversidade sob diversos aspectos, sejam estes culturais, normativos ou econômicos, entre as nações. Historicamente, o Brasil impingiu jornadas longas e extenuantes a seus trabalhadores. Foi uma das últimas nações ocidentais a extinguir a escravidão, e o fez por aspectos econômicos e não humanitários – ou seja, não se tratou de uma conquista social, mas de outra imposição.

As relações de trabalho no Brasil do século XXI conservam muito do ranço escravocrata, inclusive verificando-se constantemente situações de trabalho análogo ao escravo, seja no campo ou nas cidades. Ao aprovar uma Reforma Trabalhista que atende a anseios do Capital, a flexibilização proposta pelo governo Temer, que representa a verdadeira ruptura com o avanço das medidas sociais alavancadas governos do Partido dos Trabalhadores, invertendo o viés e devolvendo os ditames da política econômica aos interesses do patronato, revela-se tão somente como desregulação de conquistas sociais ao institucionalizar formas de extensão – ou eternização – de jornadas extenuantes sem nenhuma contrapartida mais vantajosa que as oferecidas pelo texto legal anterior.

A seguir, veremos como surgiram os primeiros esboços de regramentos nas relações de trabalho que visam proteger não só aqueles que ofertam a sua mão de obra, mas também aqueles que a empregam em troca de dinheiro: sem limites para a sua exploração, o exército de trabalhadores seria simplesmente exaurido e mesmo havendo um grande contingente de reserva que poderia substituí-lo, existem questões como a proteção ao trabalho da mulher, do menor, da gestante e lactante, a proteção

e previdência ao empregado doente, acidentado ou idoso, normas de segurança, de treinamento, de condutas, e todo um esqueleto de regras que visam conduzir essa relação bilateral de uma forma duradoura e vantajosa para ambas as partes. E essas normas são o resultado de um longo caminhar histórico que se comunga diretamente com os próprios direitos humanos.

2.2 A AURORA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Trabalho é a transformação da natureza realizada por seres humanos empregando para isso meios e instrumentos a seu dispor seguindo um projeto mental (MARX, 2011).⁶ Para Hannah Arendt,

O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo artificial de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as atividades individuais. (ARENDR, 1999, p.45).

Partindo da premissa estabelecida na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) acerca de direitos primários como a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a intimidade; estes se desdobram em direitos ainda mais específicos, como no caso dos trabalhadores o direito ao trabalho em si, a seguridade social, a igualdade retributiva, a afiliação sindical e a duração razoável do tempo de trabalho, depreende-se uma regra simples sobre a aplicação desses direitos: seu exercício não pode ser absoluto, devendo submeter-se a limites legais para garantir o respeito à liberdade e aos direitos de outrem, assim satisfazendo as exigências da ordem pública e do bem estar social.⁷

Estas premissas foram ratificadas por novos pactos, a exemplo do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), reiterando o valor básico da dignidade humana acerca de uma série de direitos trabalhistas, a exemplo

⁶Conceito extraído de MARX, Karl: *Grundrisse: Foundations os The Critique of Political Economy* (Nova York: Vintage Books, 1973

⁷Declaração dos Direitos Humanos. Art. 29.2 **No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.**

do direito a uma formação profissional, ao salário equânime, segurança e higiene no trabalho, às férias e ao intervalo no labor.

Em linhas mais específicas, a evolução das relações de trabalho e de sua legislação atinente nos serve para salientar como outras nações enfocam o problema, buscando a relação entre o dueto de alternância histórica dos movimentos ideológicos atrelados às inovações tecnológicas que modificaram a estrutura do trabalho em si, com o efeito de criação de jornadas de trabalho praticamente ininterruptas, acabam por impossibilitar a desconexão ao trabalho para certas categorias, culminando com a redução do tempo social à disposição do empregado, tema selecionado para este estudo em razão de sua contemporaneidade, urgência e implicações sociais.

Esse conjunto de normas que vai se desdobrar em tratados ainda mais específicos – no caso europeu, a Carta Social Europeia (1961) e o Tratado de Funcionamento da União Europeia (2007), dentre outros – nos quais esses valores e princípios alçam plano constitucional ao Direito do Trabalho, em nível de lei, jurisprudência, doutrina e até mesmo na moderação das negociações coletivas. A projeção do Direito do Trabalho na esfera constitucional procede ao reconhecimento desses valores como direitos sociais básicos e princípios instauradores da política social e econômica, servindo de guia ao poder público na instauração de políticas desenvolvimentistas – pelo menos no plano teórico.⁸

Depreende-se que a inclusão dos direitos sociais na esfera constitucional – e seu sistema de valores e princípios – decorrem da necessidade de diferenciá-los dos direitos civis, já que a premissa destes é a da igualdade de tratamento, enquanto o Direito do Trabalho busca equalizar a desigualdade entre as partes, buscando o tratamento equânime.

Não é, portanto, o direito para explorar uma classe, mas sim o direito para remediar tal exploração; não é o direito do capitalismo, mas o direito que põe limites ao sistema capitalista. É o regime jurídico do trabalho e da sua tutela, antípoda do direito de propriedade, mas que coincide com o conjunto do ordenamento nas intenções de conseguir o bem comum, a justiça e a paz social e talvez, num futuro, a supressão da ideologia da luta de classes. (BAYLOS, 1999, p.69).

⁸Nos dizeres de Antonio Baylos: “Um traço comum das soluções democráticas é manter uma posição de ‘autonomismo protecionista’. Ou seja, diante da ‘colonização’ feita pelo Direito Civil pretende-se a construção de um campo jurídico autônomo, com o fim de atenuar as desigualdades sociais existentes num universo naturalmente desigual. Desta maneira, poder-se-ia transcender o direito privado com uma nova formulação que surgia como ‘o direito dos homens (substancialmente) dependentes contra o dos homens (formalmente) iguais”. (BAYLOS, 1999, p. 68).

Desta forma, resta explanado que posições contratualistas, caracterizadas por permitir poder absoluto às partes em seu exercício do privado através do contrato particular, não deveriam prosperar diante das desiguais relações de trabalho, devendo ser moderadas por ação estatal através de medidas protetivas à parte hipossuficiente em defesa de seus direitos e prerrogativas. Para tanto, o reconhecimento de direitos sociais fundamentais e da tutela desses interesses, democratizando a economia em razão da ampliação da proteção social e da administração do trabalho, mesmo ante os problemas causados pela intervenção estatal nestas relações privadas, já que o objetivo seria o reconhecimento de um poder social autônomo. Neste ínterim, José João Abrantes (2005) sustenta que:

3. Na verdade, em todos os ordenamentos jurídicos avançados, v.g. os da União Europeia, o tema dos direitos fundamentais, nessa sua nova dimensão, adquiriu uma especial importância.

A Constituição interioriza-se agora em todos os sectores da ordem jurídica. Ao consagrar os direitos fundamentais, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo fundamento último é a dignidade humana.

Esses direitos tornam possível o desenvolvimento integral da pessoa no exercício real e efectivo da sua liberdade, a conversão da liberdade abstracta numa autodeterminação que se expressa em direitos concretos, vinculados à referida ideia de dignidade, enquanto fundamento da sociedade e do Estado. Para manter a coerência interna do ordenamento, esses direitos projectam-se sobre a totalidade do mesmo, assegurando que os valores éticos e os princípios democráticos valham em todos os âmbitos sociais e relativamente a todas as pessoas ou grupos que os possam pôr em perigo.

Uma democracia plena requer uma tal irradiação dos direitos fundamentais, uma vez que também nas relações privadas pode haver ameaças contra a dignidade humana, designadamente por parte de poderes económicos e sociais de facto, por vezes até mais perigosos do que o próprio Estado.

Daí decorre a admissibilidade, hoje generalizada, de uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não sendo por acaso que a questão tenha começado por colocar-se precisamente no âmbito laboral e que tal admissibilidade tenha sido primeiramente defendida por um nome ilustre do juslaboralismo, Hans Carl Nipperdey. (ABRANTES, 2005, p. 15).

A questão resulta na própria existência da sociedade, nas quais se difundem as teses do contrato social e do estado de natureza, estando contrato e Estado em constante conflito. Esta relação entre o contrato de trabalho e os direitos fundamentais da pessoa humana não se compatibiliza com a concepção liberal empreendida aos mesmos, já que esta doutrina os encara como meros direitos subjetivos de defesa ante o Estado, ou seja, irrelevantes nas relações entre os particulares – daí a errônea concepção jusnaturalista de que o contrato, lei entre as partes, seria a última expressão da vontade e intocável, inclusive nas relações de trabalho. O Estado não confere esses direitos, mas reconhece-os; a sociedade não os cria: os declaram.

É precisamente uma ideia de John Locke, de que o homem, pelo mero facto do nascimento, é titular de interesses sagrados, que os outros homens, individual ou colectivamente considerados, tem o dever de respeitar, que constitui o princípio inspirador das Declarações de Direitos das revoluções americana e francesa dos fins do séc. XVIII, nas quais se encontra reflectida a concepção liberal de direitos fundamentais. (ABRANTES, 2005, p.22).

Partindo-se da premissa de um Estado necessário, verifica-se que as relações oriundas do meio social contemporâneo são relações desiguais, talvez mais do que nunca em todo o ciclo histórico. Este carácter desigual justificaria a necessidade de assegurar o direito efetivo à liberdade e direitos individuais, notadamente nas relações privadas, considerando ainda o poder cada vez maior de certos grupos sociais, as vezes até superior ao do próprio Estado, envolto nessas relações e capazes de desequilibrar sobremaneira a balança com o fim de sonegar ao indivíduo comum, ou seu coletivo, esses direitos fundamentais. A premissa de Estado Social – e de um constitucionalismo social – tem seu marco na constituição de Weimar de 1919. Esse modelo teria como objetivo a igualdade social em supremacia à igualdade jurídica (pilar da corrente liberal), correspondentes à obrigação de prestação do Estado como um dever de tutela aos seus indivíduos. No campo dos direitos trabalhistas, faz-se mister portanto comparar a ideia de proteção do contratante mais fraco sob a égide dos princípios da vontade e da liberdade contratual, de forma a garantir tais premissas.

Em realidade, só há um grande princípio no Direito do Trabalho, identificando-o como ramo do ordenamento jurídico: o princípio da proteção ao trabalhador. Todos os demais princípios oriundos do direito trabalhista são derivações ou especificidades desta raiz, tanto no aspecto hermenêutico quanto no campo processual. Este princípio deve se deduzir claramente da legislação laboral, deve saltar aos olhos, a exemplo de normas mais favoráveis e irrenunciabilidade de direitos já outorgados, a exemplo daqueles firmados como cláusula pétrea no artigo 7º da Constituição Federal, ou ainda aquelas que preconizam a condição mais benéfica, a associação sindical e a proteção à estabilidade do emprego. Da mesma sorte, superando-se princípios metajurídicos – a exemplo de princípios sociológicos, políticos, econômicos, morais – teremos, além do ordenamento vigente, tanto na guisa constitucional quanto na infraconstitucional, um verdadeiro bojo de sistema de normas e princípios que visam proporcionar proteção não somente no aspecto de saúde e prevenção de infortúnios, mas estimular os vínculos longevos, a remuneração e jornada adequada, adequação do ambiente e

condições de trabalho, treinamento e equipamento adequados e toda a gama de preceitos tipificados naquele rol.

Essa preocupação jurídica em expressar valores não é novidade, mas sim se trata de uma concepção ética baseada no reconhecimento dessas liberdades individuais, como já grafado na Declaração de Independência dos Estados Unidos (1776):

Consideramos estas verdades como evidentes por si mesmas, que todos os homens foram criados iguais, foram dotados pelo Criador de certos direitos inalienáveis, que entre estes estão a vida, a liberdade e a busca da felicidade (EUA, 1776, p.1).

Ainda a Declaração Dos Direitos do Homem e do Cidadão francesa (1789), com nítida influência da declaração norteamericana, ratificou a necessidade de garantir “[...] os direitos naturais, inalienáveis e sagrados do homem”. (EUA, 1789. p.1). A influência nas cartas magnas das nações democráticas subsequentes apresenta claras nuances desse sistema de princípios e valores fundamentais e da necessidade de sua fixação como norma constitucional, posteriormente penetrando no ordenamento positivo, mas sempre trazendo a *liberdade* e sua projeção jurídica como princípio inafastável, a exemplo da do direito ao trabalho em si, em sua dimensão tanto individual quanto coletiva.

Por sua vez, ao enquadrar os valores constitucionais superiores de liberdade, justiça e igualdade, infere-se o surgimento de princípios decorrentes desses valores, como a promoção, pelo Estado, de condições favoráveis ao progresso social e econômico, de fomento ao emprego e à capacitação, de educação profissional, de assistência, de seguridade social. Baixando mais alguns pilares na esfera jurídica, adviriam normas ainda mais específicas como a limitação ao tempo de serviço, as férias remuneradas, as condições de higiene e segurança no trabalho, resultando, por sua vez, em regramentos ainda mais específicos, adstritos a certas carreiras, assim complementando as lacunas do sistema normativo trabalhista. Este é o cerne do *drittwirkung*, definido como a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Desta forma, diferentemente das relações cíveis e da exigência de cumprimento dos contratos pactuados, as relações de trabalho registram situações de virtual sujeição nas quais as partes não dispõem do mesmo grau de liberdade para ajustar as cláusulas, mesmo havendo presunção de voluntariedade. Resta patente que o estado de dependência econômica do empregado vai obriga-lo a aceitar as condições

impostas pelo empregador no contrato individual de trabalho – e essas liberdades precisam adequar-se a esse sistema norteador de princípios, de forma a evitar que a liberdade ampla e plena seja exercida em prol da desigualdade contratual.

A Revolução Industrial, de forma intrínseca, foi o grande marco histórico da intervenção do Estado nas relações privadas

[...]não mais para manter a ‘liberdade contratual das partes’ e proteger a propriedade, mas especialmente para limitar o tempo pelo qual o burguês pode explorar as forças produtivas do proletário. Com regras claras de delimitação de jornada, regula-se até mesmo a concorrência entre as empresas, evitando o que hoje a jurisprudência e a doutrina vem determinando dumping social. (ALMEIDA, 2014, p.20).

Este controle se deu por necessidade regulatória das relações capital x trabalho, e mais tarde esse caminho se dividiria em duas trilhas, a do estado liberal clássico e a do estado do bem-estar social.

O germe do Direito do Trabalho seria então esse princípio protetivo de regular o paradoxo da limitação da venda do tempo de trabalho em troca de remuneração à medida que reconhece os direitos do sujeito que aliena a sua força de trabalho que, em situação desigual, deve ter assegurada ao mínimo a igualdade material e a preservação de direitos inalienáveis. Como exemplo histórico pode ser citada a Comuna de Paris de 1848, na qual se ventilou que o Estado decretasse a impossibilidade de permitir a exploração do tempo de trabalho sem qualquer limitação. Mais tarde, a própria premissa da Organização Internacional do Trabalho, no bojo de sua constituição, de que o trabalho não é mercadoria, demonstra que a prerrogativa de limitação da jornada representa proteção econômica para a sociedade capitalista através de uma perspectiva social, o que foi reproduzido em convenções posteriores.⁹ Esta lógica protetiva prevaleceu até em momentos de crise, como o *crash* de 1929, sendo incluídas no *New Deal* uma série de medidas para manter e estimular a criação de novos empregos; bem como após a 2ª Grande Guerra surgiram as concepções do *welfare state*, notadamente na devastada Europa, propondo a positivação de direitos exequíveis tanto pelas nações quanto pelos empregado e empregadores.

O caso brasileiro é ainda mais marcante no que tange à centralidade da questão da limitação da jornada na efetivação do Direito do Trabalho pátrio: grande repressão

⁹Vide Convenção 01 (Trabalho nas Indústrias), Convenção 14 (Descanso Semanal nas Indústrias), Convenção 30 (Jornada no Comércio/Escritórios) e Convenção 106 (Descanso Semanal no Comércio/Escritórios), disponível em www.oitbrasil.org.br/convention, acesso em 15/05/17.

a movimentos grevistas no final do século XIX (estivadores e ferroviários) culminaram no 1º Congresso Operário em 1906, cujo tema principal era a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias. A consolidação do cenário sindical e a realização de novas greves, igualmente reprimidas com rispidez pelo Estado, foram a tônica até os idos de 1930:

A duração do trabalho, elemento central dessa troca, é necessariamente o alvo da principal preocupação. Sem a correta limitação do tempo de trabalho e do tempo de descanso, não há como regular a troca, nem como desenvolver a lógica capitalista, centrada que é na necessidade de consumo. E para consumir, também precisamos de tempo.

Além disso, como já referimos, a porção do tempo de vida que é dedicada ao trabalho é justamente o que determina 'o espaço e as possibilidades de todo o resto' (ABRAMO, 1999). O trabalho humano não é mero objeto abstrato, implica sempre alguém trabalhando de fato, por isso a busca da limitação do tempo de trabalho será sempre uma luta entre a classe trabalhadora (pela sua diminuição) e a classe empregadora (pela sua extensão).

A consolidação do direito à jornada de oito horas no Brasil, em 1943, na CLT, pode ser apontada como um importante elemento dessa mudança na concepção do Estado e da função que ele deve desempenhar nas relações sociais. (ALMEIDA, 2014, p.23).

O regime militar representou um freio na tentativa de construir um estado social, e a retomada dos direitos sociais só ocorreria a partir dos anos 80 com a reconstrução dos movimentos sindicais. Finalmente, a Carta Cidadã de 1988 representa o embate dessas forças: a proteção aos direitos sociais versus a investida neoliberal. A constituinte garantiu a inclusão de direitos sociais no preâmbulo da constituição, a exemplo de redução de jornada e regulação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Estatui ainda o lazer como um direito em cláusula pétrea, todos esses considerados avanços tímidos, mas sem retração de direitos, o que se revela na tentativa de constituir um Estado mais justo e equânime.

Por sua vez, a partir dos anos 1990, através de legislação esparsa e edição de súmulas em contrariedade (ou no mínimo dúvida) acerca da interpretação dos dispositivos constitucionais e consolidados, o viés neoliberalista vem se impondo com o fim de flexibilizar as relações de trabalho, a exemplo da regulamentação do banco de horas, em nítida afronta à Constituição Federal e à Consolidação das Leis Do Trabalho, tornando a realização de horas extras a praxe, e não a exceção. Após o hiato dos governos petistas – que não lograram êxito em estancar o assoreamento dos direitos sociais – o atual Poder Executivo (2016-2018), sem entrave dos Poderes Legislativo e Judiciário, impuseram uma campanha ferrenha para edição de um conjunto de projetos de lei que versam sobre a liberdade na terceirização,

modificações na jornada de trabalho, intervalos interjornada, contratação de empregados temporários e diversos outros retrocessos, culminando com a promulgação da Lei 13.467/17 – o que mais ainda torna imprescindível o resgate do significado histórico destas conquistas nesse cenário de destruição dos direitos sociais.

E é esta situação de constante ânsia, de busca incessante por uma competição/concorrência que não alcança limites, nas quais o empregado se vê sujeito a ser exaurido até o limiar de sua capacidade física e psíquica. Por sua vez, as novas relações de trabalho geram ambientes altamente insalubres, de competição constante entre os empregados, submetidos à ameaça de uma Espada de Dâmocles de uma situação de não-emprego em razão de não alcançar metas, de não se adequar a padrões, ao não dominar tecnologias, mecânicas ou condutas idealizadas para manter esse clima acelerado e voraz, propiciando o adoecimento e a desilusão com seu próprio papel no campo produtivo.

2.3 TRABALHO E MEDO: PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Há que se tecer considerações acerca da “precariedade subjetiva” (LINHART *apud* ANTUNES, 2014, p.45) que assola os assalariados relativamente estáveis, incidindo em prejuízo ao próprio trabalho. Refere-se aí não somente à falta de reconhecimento, oriunda da definição clássica de precariedade de Serge Paugam (2000 *apud* ANTUNES, 2014), mas sim ao crescente confronto com exigências cada vez maiores no trabalho que resultam num ambiente de insalubridade psíquica, já que o empregado passa a se preocupar com o fato de que nem sempre este estará apto a responder a estas exigências. São componentes do trabalho moderno que ensejam inclusive o adoecimento, aumento no uso de fármacos e até mesmo abuso de substâncias químicas (ANTUNES, 2014).

O trabalho moderno caracteriza-se por uma hiperpersonalização. Esta deu origem a uma fragilização importante dos assalariados, que se manifesta por um forte sentimento de precariedade, mesmo quando o emprego é estável, isto é, com contrato de duração indeterminada ou mesmo com um estatuto de funcionário público. A modernização do mundo do trabalho caracterizou-se essencialmente por uma individualização sistemática da gestão dos assalariados. E isso em resposta à grande comoção gerada por Maio de 68, que pôs em perigo os próprios fundamentos da ordem industrial capitalista. (ANTUNES, 2014, p.46).

Esta precarização subjetiva se revela na manutenção de um constante estado de excitação e insegurança. Irrelevante se os empregados ocupam postos altos ou funções de piso, a constante avaliação, julgamento, comparação, exigência por excelência e por capacitação – e capacidade – permanente só resultam em um clima vantajoso ao tomador de serviços, que não logra esforços na manutenção desse ambiente de disputa e inquietude. Neste cenário, o fracasso não pode ser tolerado, o que é impingido nas mentes dos empregados. Assédio, angústia e o *burnout* se tornam constantes. Desta forma, resta patente que a insegurança nas relações de trabalho não se instaura apenas nos empregos instáveis – mas também na exasperação pela manutenção do trabalho a qualquer custo – inclusive, da saúde física e mental do trabalhador.

Medo é uma realidade constante em meio a uma relação de trabalho, inclusive em tarefas repetitivas ou naquelas consideradas seguras, como o labor em um escritório. Embora algumas categorias profissionais estejam nitidamente mais expostas a riscos ou atividades insalubres, que atentam contra a integridade física, estes representam risco exterior, inerente ao ofício executado e independente da vontade do trabalhador (DEJOURS, 1992).

Via de regra, o risco é coletivo e todas as precauções são tomadas (treinamento e aperfeiçoamento constante, uso de EPIs – Equipamento de Proteção Individual). De qualquer sorte, reside ainda o risco individual: a falha humana, o acaso e/ou infortúnio. Esse caráter imprevisível muitas vezes está ligado à ansiedade inerente do ser humano exposto às condições de pressão do trabalho e da ameaça de se encontrar em uma situação de não-trabalho.

Por sua vez, não se configura tamanha preocupação com a saúde mental do trabalhador, já que a carga de trabalho psíquica atrelada ao desforço empreendido no seu mister nem de longe é tão considerada quanto a proteção do seu estado físico (DEJOURS, 1992). Como exemplo, DEJOURS traz o fato de que na indústria química tudo indica a real possibilidade de evento danoso: cartazes de risco, sinalização, treinamentos constantes para situações de risco, a mera presença da indumentária necessária para a prestação dos trabalhos como macacões, capacetes e luvas. Esse ambiente geraria uma “carga psico-sensorial” que resultaria no efeito reverso: falhas na concentração, na memorização de padrões e condutas – especialmente nos trabalhos repetitivos, como já mencionado – implicando em ambiente de constante

sofrimento e tensão com domínio da ansiedade, por sua vez catabolizados por jornadas extensas – embora essa não seja uma regra, já que não raro os turnos ininterruptos de revezamento permitem que os empregados renovem suas energias entre uma jornada e outra, restando tão somente a tensão frequente.

DEJOURS aponta, então, para a “[...] ideologia ocupacional defensiva [...]” (DEJOURS, 1992). Esta representaria o sinal indireto do medo, exemplificada pelo autor através do ramo da construção civil, onde a alta incidência de acidentes com resultado invalidez ou morte não implica em obediência às normas de segurança ou emprego adequando dos equipamentos de segurança: muito pelo contrário, haveria até um certo prazer, por parte do trabalhador, em burlar essas regras, em atitude de desprezo pelo risco.

Isso não significa que esta categoria específica seria mais ignorante. As atitudes de negação e desprezo pelo risco representam inversão da afirmação do risco efetivo, e tais *provas de bravura* representariam nada menos que fugas, pois criar a situação de perigo significaria dominá-la – a pseudoinconsciência do perigo. No âmbito coletivo, o sistema tem efetividade com a participação de todos: ninguém pode ter medo, demonstrar medo, todos devem se submeter ao risco. Assim esses mecanismos de defesa implícitos são respeitados.

Na verdade, nossas pesquisas mostraram que esta fachada pode desmanchar-se e deixar emergir uma ansiedade imprevista e dramática. Depois que o momento de desafio já passou, os trabalhadores contam os acidentes a que assistiram ou dos quais foram vítimas. Falam dos amigos mortos ou feridos no trabalho. Evocam também as famílias dos feridos. E o risco? Melhor que os outros, os trabalhadores é que o conhecem e vivenciam no dia-a-dia. Assim que tais revelações aparecem, não deixam dúvida alguma pelo tom da expressão e da emoção. A vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida, no mínimo, pelos mecanismos de defesa. Estes são absolutamente necessários. Não discutiremos aqui sua justificativa do ponto de vista da finalidade destes mecanismos, em matéria de interpretação de psicopatologia do trabalho. Apesar do risco de crítica, afirmamos que se o medo não fosse assim neutralizado, se pudesse aparecer a qualquer momento durante o trabalho, neste caso os trabalhadores não poderiam continuar suas tarefas por muito tempo mais. A consciência aguda do risco de acidente, mesmo sem maiores envoltórios emocionais, obrigaria o trabalhador a tomar tantas precauções individuais que ele se tornaria ineficaz do ponto de vista da produtividade. Para outras pessoas, a avaliação correta do risco impediria completamente o trabalho na construção civil. Aliás, este caso é frequente: o medo é uma causa importante da "inadaptação profissional" na construção civil, e não existe sempre sem motivos. Mas mesmo fora da situação de trabalho o medo só aparece camuflado: é a ladainha dos sintomas medicalizados da ansiedade sob forma de vertigens, cefaleias, impotências funcionais diversas — bem conhecidas dos médicos clínicos e médicos do trabalho. (DEJOURS, 1992, p.69).

Diante de tudo isso, essa ideologia defensiva tem valor até mesmo sobre a produtividade da atividade profissional, o que significa uma perfeita forma de exploração da ansiedade. O trabalhador que não consegue se integrar ao grupo participando das provas de valor será paulatinamente ignorado por seus colegas, fatalmente despedido, e substituído por alguém que seja “merecedor” ante o espírito coletivo, constituindo-se assim a ideologia-defesa na continuidade do trabalho, maximizando a produtividade. Sob essa mesma ótica, os novos empregados devem ser constantemente testados, até mesmo sofrendo abusos físicos ou psíquicos, até se integrarem ao grupo e, ao adquirirem antiguidade e respeito, repetirem essas condutas nos novos recém-chegados (DEJOURS, 1992).

No que tange à ansiedade no bojo das relações de trabalho, estas definidas por DEJOURS como “[...] todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores” (DEJOURS, 1992, p.75) o autor considera que ainda mais do que os ritmos de trabalho desprendidos e pressão por cumprimento de metas ou resultados são fontes de ansiedade ainda menores do que a própria estrutura hierárquica. Ocorre que a estrutura organizacional tem como uma de suas funções manter a ansiedade em relação ao rendimento daquele que está imediatamente inferior na escala funcional.

Propagam-se uma série de estratégias que variam entre políticas motivacionais a emprego de punições ou repreensões públicas de forma a demarcar a desigualdade entre os postos de trabalho, determinado a estrutura organizacional do poder. O emprego deste método de motivação/punição, muito mais comum no trabalho em escritório/empresa, representa o emprego do medo como estímulo à produção no setor.

Daí decorrem uma infinidade de cursos e treinamentos, métodos para alcançar metas, sistemas de recompensas e sanções, avaliações positivas ou negativas que influenciam em bonificações ou folgas (ou escalas privilegiadas). Há o emprego direto de acesso a dados clínicos como forma de encontrar pontos de pressão e estímulo a um constante ambiente de vigilância de um empregado sobre o outro, mesmo que em situação hierárquica igual, sob pena de punição a todo o grupo, provocando vergonha e culpa em qualquer ocasião.

Essa atmosfera densa tem como objetivo minar as relações de trabalho, criando um constante clima de competição, suspeitas e rivalidade, deslocando o conflito da esfera vertical para a esfera horizontal. Desta forma é suprida a ausência de controle das tarefas repetitivas existentes no setor primário: este é exercido através desta microfísica de poder, influenciado diretamente nas relações afetivas dentro do ambiente de trabalho e mantendo altos os níveis de produtividade através da exploração do medo.

Ante o exposto, verificamos que a própria organização do trabalho gera um sofrimento não-reconhecido, que pode ser empregado como ferramenta de controle e de aumento de produtividade, representando forma de exploração ainda maior da mais-valia sob diversas formas, tanto nas profissões onde se exige menos qualificação intelectual quanto naquelas mais especializadas. Neste ponto faz-se mister avançar sobre os impactos na saúde psíquica dos empregados, extrapolando a preocupação generalizada com a preocupação acerca da saúde física/proteção corporal do trabalhador.

Há que se considerar que, a médio prazo, a ansiedade e o medo intenso no ambiente de trabalho, mesmo que controlados pelas estratégias defensivas, tornar-se-ão patológicos (DEJOURS, 1992), e admitindo-se ainda a possibilidade de descompensação, resultarão em queda no desempenho produtivo individual – primeiro resultado sintomático a surgir em quadros de neuroses e psicoses. Nestes casos, a solução empregada pelo empregador é o afastamento previdenciário e, em aspectos práticos, o desligamento da empresa assim que supridas as carências legais, de forma a garantir uma espécie de “asepsia mental”. Assim, a própria organização do trabalho, principal causa do adoecimento psíquico, tenta sanar de forma absolutamente ineficaz – com escopo no vasto exército de reserva à disposição para suprir os postos de trabalho – os males causados por si própria.

Como exemplos, DEJOURS traz inicialmente o aumento dos ritmos de trabalho em face dos avanços tecnológicos, o que engloba o tema do presente estudo. A aceleração da cadência, a exigência pelo cumprimento de metas, o constante clima de competição horizontal leva à descompensação quase que epidêmicas – com destaque especial para o empregado do sexo feminino (DEJOURS, 1992). No aspecto prático, crises de choro, bloqueios nervosos, até mesmo desmaios se tornam a tônica no ambiente laboral. Quando tais processos deixam de fluir de forma isolada e passam

a ocorrer em cadeia, a solução empregada pelos superiores hierárquicos é uma rápida diminuição – ou até mesmo suspensão – dos controles mais extenuantes, geralmente incidindo em redução dos ritmos de trabalho.

No segundo exemplo, empregando o ambiente industrial de base – por sua vez, ramo quase que estritamente tomado por empregados do sexo masculino – os reflexos se apresentam de forma pouco diversa, com explosões de cólera, agressões verbais e físicas em razão de falhas humanas ou mecânicas – qualquer evento infortunístico ou causado por erro, seja individual, coletivo ou do maquinário – que atrase o processo produtivo. Da mesma sorte, quando o limiar individual de tolerância ao ambiente é atingido, a solução empregada é o afastamento e, não raro, o posterior desligamento, com a rara possibilidade de remanejamento para outra área/função – ou seja, encobrir o problema empregando a rotatividade. Não raro há casos de absenteísmo: o mero abandono do emprego sem explicação prévia, pois o ambiente industrial admite o adoecimento físico e o acidente de trabalho, mas se recusa a conceber o adoecimento psíquico pois explorar esse fator é uma das armas do ganho de produtividade.

Contudo, ao contrário do que se possa imaginar, DEJOURS afirma com propriedade que o sofrimento causado pela exposição ao trabalho não cria doenças mentais específicas – ou seja, não existem psicoses ou neuroses afeitas especificamente ao trabalho. Para tanto, ele leva em conta três componentes da relação entre o empregado e a organização do trabalho: a fadiga, responsável por minar a versatilidade do aparelho mental; o sistema de frustração/agressividade reativa, que remove a saída de parte importante da energia pulsional; e finalmente a própria organização do trabalho como veículo de vontades externas, gerando pulsões e sublimações (DEJOURS, 1992).

A organização do trabalho talvez inscreva seus efeitos mais nas possibilidades de tratamento de uma doença mental, do que em seu determinismo. Ilustraremos tais afirmações com um caso clínico. Um trabalhador de 26 anos é encaminhado a um serviço especializado de um hospital parisiense e hospitalizado por mal-estares cada vez mais frequentes. Depois de uma pesquisa detalhada, clínica e paraclínica, não se pode evidenciar nenhuma afecção somática. Uma anamnese psiquiátrica permite afirmar que se trata de uma descompensação de uma neurose histerofóbica, subsequente ao recente nascimento do primeiro filho. O operário, pedreiro de profissão, não apresentava nenhum problema no trabalho. Estando resolvidas as questões materiais, uma psicoterapia era tratamento do qual poderia se beneficiar qualquer paciente. No entanto, a psicoterapia foi impossível e deixada de lado por interferências de cunho profissional: trabalhador em construção civil, devia participar da ideologia defensiva da

profissão, como foi descrita no Capítulo III. A técnica psicoterápica estava desde o início condenada ao fracasso. A análise das defesas fóbicas implicava simultaneamente no questionamento de um sistema defensivo necessário à continuação do trabalho (em virtude de uma semelhança de estruturas entre defesa fóbica e ideologia defensiva da profissão). Continuar a psicoterapia acarretaria então, como consequência primeira, parar de trabalhar. Seria uma situação absurda na ausência de outras qualificações profissionais, com a crise econômica impedindo qualquer esperança de reciclagem profissional. (DEJOURS, 1992, p.122).

A compreensão, por parte do empregado, dos mecanismos de defesa que são empregados – em seu favor e a favor do empregador como meio de controle/persuasão/aumento de produção – representa que este compartilha da ideologia ocupacional defensiva.

De algum modo, este reconhecimento, por parte do empregado, significaria reconhecer sua falência, sua impotência, seu medo – portanto sua incapacidade laboral, daí a necessidade de sublimar ansiedades e medos até o limite do tolerável, sob pena de repreensão até no aspecto social. Neste momento entram a automedicação, abuso de álcool e outros entorpecentes, emprego de substância que supostamente potencializam a atividade neural ou suprimem o sono. E esta conduta ocorre até que alguns empregados efetivamente desenvolvam doenças psíquicas crônicas que resultem em afastamento permanente, em verdadeira incapacidade laboral.

Via de regra, o primeiro tratamento é o psiquiátrico; mas não raro a internação. Em pacientes com síndrome subjetiva pós-traumática são encontradas uma gama de estruturas mentais que ensejam na requalificação do trabalhador – por absoluta incapacidade de prestação do mesmo labor ao qual se submetia – ou o afastamento em definitivo, o que gera problemas na esfera do campo previdenciário: baixo valor dos benefícios, notadamente nos empregados mais jovens, com pouco tempo de contribuição.

Historicamente, a conclusão é a de que a organização do trabalho exerce impacto sobre o aparato psíquico humano. Sob certas condições e aspectos, o sofrimento oriundo pode estar atrelado a uma história individual e não-correlacionada com o labor em si, mas via de regra relacionada à decepção com projetos individuais, desejos e expectativas que são ignorados pela estrutura organizacional.

O sofrimento é variável de acordo como se estrutura a organização do trabalho: nas tarefas repetitivas, a insatisfação não se limita ao desgosto particular mas sim à

sublimação de anseios inerentes às condições humanas, denominadas nas tarefas taylorizadas como “síndrome subjetiva da fadiga nervosa” ou “síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados”. Nas atividades de risco – como os estudos sobre a construção civil – surge o medo específico do infortúnio com resultado morte ou invalidez, com o qual se lida através de desafiar o risco como verdadeiro rito de passagem em face da coletividade, mas sublimando a autopreservação pessoal, o que se denomina “[...] ideologia defensiva de profissão [...]” (DEJOURS, 1992).

A configuração socioeconômica atual favorece a manutenção deste sistema e a aceitação, por parte do empregado, destas condições como algo inerente ao trabalho. Tais fatos sugerem pessimismo e reserva em relação à maioria das profissões, já que o sofrimento mental tende a ser encarado como consequência lamentável mas indissociável do labor. Como visto anteriormente, essa condição pode ser explorada da mesma forma que a submissão física, pois a exploração do corpo ocorreria após o processo de neutralização da vida mental imposta pela organização do trabalho.

Essa desapropriação do corpo implica em descaracterizar a própria personalidade, desta forma a carga psíquica envolta no ambiente laboral não teria apenas efeito acessório, mas sim seria imposta como condição inicial:

[...] forma caricatural do saber-vivência, que se opõe ao saber-poder, descrito por Foucault (37-38). Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores. Pois sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele (DEJOURS, 1992, p.136).

A investigação proposta por DEJOURS (1992), no campo da psicopatologia do trabalho, traz à tona a questão da alienação proposta por Marx (2011) – ou seja, a graduada tolerância dos trabalhadores ante a exploração de sua força de trabalho em detrimento de seus anseios pessoais, suas necessidades e até mesmo sua saúde. A alienação pode ser conceituada também no campo psiquiátrico como substituição do Sujeito pelo Objeto, já que o livre arbítrio é substituído pelos anseios da organização do trabalho que passam a se confundir com seus desejos pessoais – uma vez que sua vontade individual é tolhida, seus esforços são direcionados à tolerância ante as condições contrárias à sua natureza individual. Uma vez estabelecido esse circuito, a fadiga mental se torna ferramenta chave da exploração do trabalho.

O conceito de alienação alcança, portanto, o campo socioeconômico: a sujeição às condições de trabalho toma forma de conflito vencido pelos detentores dos meios de produção em detrimento das necessidades individuais dos trabalhadores. Desta forma, a luta por melhoria das relações sociais envolveria, necessariamente, o processo de desalienação.

Outro questionamento válido seria verificar se o fim da alienação seria suficientemente necessário para sanar esses dilemas, já que a sociedade ignorou historicamente a busca por esse fundamento de felicidade, liberdade, considerando-os como contraproducentes ao modelo econômico imposto como ideal. Essas questões são negligenciadas historicamente, já que próprio movimento revolucionário surgiu em um período no qual os conceitos de fadiga e danos à saúde psíquica sequer eram conhecidos – além disso, não seriam priorizados.

A liberdade não se dá", dizem, "ela se conquista". O mesmo acontece com relação à organização do trabalho. É provável que não exista solução ideal e que, aqui como em tudo mais, seja sobretudo a evolução a portadora de esperança. Considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 139)

Qualquer regime político, a partir do ponto em que busca superar obstáculos socioeconômicos em detrimento da *felicidade individual* e da *felicidade coletiva*, deverá ser analisado no âmbito da relação organização da força de trabalho versus aparelho mental – e como proceder para reduzir essa tensão mesmo ante as exigências macroeconômicas de aumento de produtividade.

2.4 REFLEXOS SOBRE A SAÚDE DO EMPREGADO EXPOSTO À CONEXÃO EXTREMA

O primeiro artigo a empregar o termo *staff-burnout* como desgaste profissional e com a proposição de medidas ao seu combate foi produzido em 1969 por Bradley, contudo a literatura atribui a Freudenberg, em 1974, e posteriormente a Maslach & Jackson, em 1981, o aprimoramento dos seus estudos. Verifica-se que a síndrome foi identificada no final dos anos 60, e até hoje muitos profissionais encontram dificuldade de diagnosticá-la como doença do trabalho. Para a ampla maioria dos autores, a enfermidade possui a característica laboral por tratar-se de um processo de stress

crônico ocupacional, trazendo consequências negativas em nível individual (profissional, familiar, social) e coletivo (redução da capacidade produtiva e qualitativa do trabalho, absenteísmo, aumento de acidentes, visão negativa acerca do empregador, desmobilização) (BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

No Brasil o tema foi enfrentado pela primeira vez na publicação de França, em 1987, na Revista Brasileira de Medicina. Nos anos 90 surgiram as primeiras teses e publicações dissecando o fenômeno, culminando com a inclusão da síndrome no Anexo II da Regulamentação de Enfermidades da Previdência Social em maio de 1996, em referência a agentes patogênicos causados de doenças profissionais. Ainda reside muita dificuldade em diagnosticá-lo corretamente, sendo muitas vezes confundido como estresse ou depressão, decorrendo daí orientações e intervenções ineficazes, já que a causa principal do problema não é enfrentada, além de se atribuir a sobrecarga a componentes pessoais e não à exposição ao trabalho. A verdade é que o *burnout* e o estresse se confundem, sendo muitas vezes abordados em estudos de forma conjunta, embora o primeiro seja mais específico, menos estudado e de difícil conceituação, bem como desconhecido de boa parte dos profissionais.

O livro Pesquisas sobre estresse no Brasil, organizado por Lipp (1996), pode ser tomado como um exemplo. Observamos também a menção ao *burnout* em estudos como quando Benevides-Pereira (1994/2001), encontrando características típicas desta síndrome em um grupo de psicólogos, discorre sobre esta e a aponta como uma variável que possivelmente tenha influenciado nos resultados de sua pesquisa. (BENEVIDES-PEREIRA, 2003, p.4).

A síndrome pode ser denominada de estresse laboral – ratificando sua associação ao mundo do trabalho – ou ainda estresse profissional, estresse assistencial, estresse ocupacional assistencial ou simplesmente estresse ocupacional – estas últimas denominadas evidenciando o caráter de cuidar de pessoas, independentemente do caráter profissional. Há o emprego das expressões “síndrome de queimar-se pelo trabalho” (Gil-Monte & Peiró, 1997, Seisdodos, 1997 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003) ou “desgaste profissional” (Moreno-Jiménez, Garrosa & González, 2000 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003). No Brasil podemos encontrar ainda termos associados à enfermidade como “neurose profissional” ou “neurose de excelência” (STELLA, 2001 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003) ou ainda “síndrome do esgotamento profissional” (MORAES, 1997 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003). A mera existência desta vasta gama de denominações para um mesmo fenômeno

demonstra a dificuldade em sua identificação, conceituação ausência de estudos mais profundos e dissenso acerca de sua dissociação do estresse comum.

Ainda enfrentando a defasagem dos estudos acerca da síndrome de *burnout* no Brasil em comparação a outras nações, num primeiro momento a abordagem – posteriormente reconhecida como ineficaz – era encarada em nível individual, remanejando o empregado acometido ou investindo em treinamentos e dinâmicas laborais, resultando em pouco progresso. O *burnout* tem extensão multidimensional pois os prejuízos extrapolam o campo profissional, invadindo o seio familiar, social e institucional.

Historicamente, diversos fatos marcaram a vida dos seres humanos e não raro culminando em danos físicos ou psíquicos, daí depreende-se que o estresse não é um problema do século XXI, pois carregou a história da humanidade. O estresse não difere idade, sexo, classe social, contudo o estresse atribuído ao trabalho vem sendo mais aprofundado desde os anos 70. Este se dá quando a avaliação sobre determinada situação ou evento indicam que a mente não possui poder de reação para o enfrentamento a essas adversidades, rompendo os equilíbrios internos – homeostase – fazendo com que o organismo busque incessantemente recuperar esse equilíbrio. Daí decorrem três etapas: *alarme*, quando o agente causador do estresse é identificado e o organismo se ativa para combatê-lo; *resistência*, na qual o organismo se adapta à ameaça ofertada; e *esgotamento*, quando o organismo cede após o desgaste (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

No caso do estresse característico do ambiente de trabalho, ou ocupacional, sua cronificação e inadequação ao enfrentamento resultam na síndrome de *burnout*, que agora pode ser conceituada como a resposta a um estado prolongado de estresse, tendo sempre caráter negativo (distresse) e relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo (Benevides-Pereira et al, 2003, p. 45). Harrison (1999 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003) o define como resultado de um estado de estresse crônico típico do ambiente laboral, quando presentes situações de desgaste como pressão excessiva, conflitos internos, baixo índice de satisfação, recompensa pessoal ou reconhecimento.

Como fenômeno psicossocial, o *burnout* apresenta três dimensões: despersonalização, exaustão emocional, sentimento de baixa realização profissional. A despersonalização (ou cinismo, para emprego em todas as categorias profissionais

– Maslach, Jackson & Leiter, 1996) reporta-se à ironia e desdém com a qual os afetados pela síndrome tratam seus colegas de trabalho como forma de defesa – a coisificação do indivíduo se estende àqueles sujeitos ao mesmo agente danoso, mesmo que estes não estejam acometidos da enfermidade ante maior capacidade de resposta emocional.

A exaustão emocional refere-se à sensação de não dispor de mais energia, física ou mental, para prosseguir com as atividades laborais nos mesmo níveis pré-instalação da doença, acarretando em isolamento, absenteísmo, afastamento por problemas de saúde – e tendo como consequência o desligamento do empregado, como forma de “sanear” o ambiente de trabalho. A ausência de realização pessoal se revela na falta de tenacidade e motivação para o cumprimento de suas tarefas e atividades, substituídas por frustração, insatisfação pessoal e auto-avaliação negativa como empregado.

A síndrome tem um alto custo organizacional e por isso deve ser considerada um problema social da alta relevância, já que enseja rotatividade nos postos de trabalho, problemas de produtividade e qualidade dos produtos/serviços, e também por associar-se a vários tipos de disfunções pessoais. Para Benevides-Pereira, os diversos sintomas associados ao *burnout* podem ser subdivididos em físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Dentre os físicos a autora aponta a fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares, cefaleias, baixa imunidade, distúrbios de ordem gastrointestinal, cardiovascular e respiratório, e até mesmo disfunções sexuais.

No que tange aos sintomas psíquicos, são elencados a alterações de memória, concentração e atenção, sentimentos de solidão, alienação, impaciência e insuficiência, baixa autoestima, desânimo e disforia, depressão, paranoia. No campo comportamental, se revelam a negligência, irritabilidade extrema, agressividade, incapacidade de relaxar ou aceitar mudanças, abuso de substâncias (álcool, drogas, medicamentos), comportamentos de risco. Finalmente, em relação aos sintomas defensivos, evidenciam-se o isolamento e a onipotência, perda de interesse pelo trabalho ou por atividades sociais.

O indivíduo acometido pelo *burnout* não apresenta necessariamente todos estes sintomas, já que o grau e a quantidade de manifestações dependem de fatores individuais (como genética, traumas), fatores ambientais (ambiente e local de

trabalho) e da etapa na qual a pessoa se encontra no desenvolvimento da síndrome. A intensidade, frequência e a concomitância dos agentes causadores influenciam na velocidade e no agravamento da enfermidade. Para Lipp (2006 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2003) a profissão determina boa parte de nossas vidas. O trabalho satisfatório, por sua vez, denota prazer, alegria e satisfação. O oposto é válido: quando o indivíduo não reconhece significância ou recompensa no seu ofício, ou este reconhece o trabalho como ameaça física/psíquica, surge o sofrimento.

A relação estresse/trabalho é uma questão de natureza perceptiva, resultante da incapacidade de lidar com situações oriundas da organização do trabalho, e o estresse ocupacional tem consequência negativas tanto para os empregados acometidos por ele quanto para os empregadores. As avassaladoras mudanças no campo do trabalho desde a Revolução Industrial. As mudanças nos modos de produção, como aquelas introduzidas pelo Fordismo, e o estímulo ao consumo desenfreado são reflexos dessas alterações. O modelo organizacional que a partir dos anos 70 vem enfrentando crises reage com a economia política da simulação: globalização, liberalização, competitividade extrema só resultaram em desemprego e crises econômicas cíclicas. Este modelo elege como sistema produtivo a coisificação do trabalhador e a ausência de autonomia deste como parte integrante do mecanismo, restringindo sua iniciativa e com controle absoluto do ambiente.

Contraditoriamente, para que o trabalhador tenha controle sobre as condições de saúde no trabalho é preciso que suas necessidades básicas sejam atendidas – tanto na prestação do mister quanto na recompensa que este oferece em seu cotidiano pessoal. Sua saúde fica comprometida justamente com o descumprimento deste pacto, ao assumir papéis de multifuncionalidade ou exposição a agentes danosos que o fazem questionar a própria importância do trabalho em si, gerando fadiga e desgaste profissional, causando danos psicológicos até alienar o trabalhador do processo produtivo.

Daí alcançamos o conceito de “*trabalho intenso*” contemporâneo. Não aquele experimentado nas minas de carvão em plena Revolução Industrial, mas sim um produto da sociedade moderna, do estilo de vida que alcançamos, como veremos no próximo tópico.

3 TRABALHO INTENSO NA CONTEMPORANEIDADE

3.1 O PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DO LAZER NA SOCIEDADE OCIDENTAL

No senso comum ao conceito de lazer é definido como o período de abstenção ao trabalho, é o tempo livre dedicado ao repouso, à diversão, à fugacidade de tensões e problemas cotidianos – não somente os relacionados ao trabalho. Para algumas pessoas, seria considerado algo pernicioso e fútil, absolutamente dissonante do *modus vivendi* da sociedade atual, ligado intimamente à indolência e descaso com a eterna busca do sucesso material.

Essa visão inspira reflexões profundas ao significado social e cultural, ao longo da história, do papel do lazer para as pessoas e para a vida em sociedade. O lazer é assunto sério. Possui previsão na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal do Brasil, e ainda não foi alvo do necessário exame que visaria quebrar barreiras impostas por um discurso opressor que prega a minimização de sua importância:

As reflexões/ações sobre o lazer demandam, dessa forma, entender seus significados em nossa sociedade, e diversas áreas do conhecimento podem colaborar com o alcance deste desafio – como é o caso, por exemplo, da Administração, Antropologia, Arquitetura e Urbanismo, Artes, Ciência da Informação, Ciência Política, Comunicação Social, Direito, Economia, Educação Física, Filosofia, Geografia, História, Letras, Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Sociologia, Terapia Ocupacional e Turismo, entre outras... Neste sentido, o lazer é concebido como uma dimensão da cultura, caracterizada por meio da vivência lúdica de manifestações culturais no tempo/espaço conquistado pelo sujeito ou grupo social, estabelecendo relações dialéticas com as necessidades, os deveres e as obrigações – especialmente com o trabalho produtivo. (GOMES, 2004, p.12).

Etimologicamente, o termo *lazer* é oriundo dos verbetes latinos *licere* e *licet*, com significado de lícito, permitido, ter o direito a algo, poder fazer algo, contudo suas raízes históricas podem ser compreendidas a partir do exame da civilização grega. Em sua fase áurea (século V A/C), a Grécia polarizava-se entre Esparta, que se destacava na ginástica e na educação moral aliada ao culto ao corpo; e Atenas, centro intelectual e artístico que emanaria influência na construção de conhecimento por todo o mundo ocidental.

Daí se alcança o conceito de *skholé*, que numa tradução distante poderia ser concebida como ócio, tempo dedicado a si mesmo, termo empregado constantemente por Aristóteles. Para ele, através do ócio alcançar-se-ia o estado filosófico apenas por

aqueles libertos da necessidade de trabalhar, indicando distinção social e liberdade para dedicação às artes e busca pelo conhecimento, numa época e sociedade na qual o trabalho era considerado indigno.

Cabe enfatizar que ócio e ociosidade não são a mesma coisa. Enquanto o primeiro significa uma opção nos momentos de lazer, a segunda refere-se ao 'nada fazer socialmente produzido', seja por meio de exploração em diferentes âmbitos, como acontecia na sociedade grega; ou por meio da incapacidade do sistema produtivo de absorver todo o seu potencial humano, como acontece hoje, por exemplo, com os desempregados em nossa sociedade. (GOMES, 2008, p.26)

Roma, fortemente influenciada pelos helenos em todos os campos, empregava os estamentos sociais como forma de controle do seu império em constante expansão, daí a necessidade de opulência das castas superiores, sendo a ociosidade outra peça chave para diferenciar os detentores do poder, o que sempre era encarado como algo louvável e eivado de mérito – banquetes, festas e orgias fazem parte dos registros históricos desse período. Essa relação foi mitigada apenas pela redução do trabalho escravo, já em avançado período do império romano, sendo substituído pelo trabalho remunerado – não por crise no sistema de oferta e demanda de escravos, mas por seu alto custo dessa mão de obra, além da influência da cristianização na nobreza imperial.

Adentrando a Idade Média, temos o feudalismo como modo de produção e a divisão social clara entre senhores e servos, com as esferas do clero e da incipiente burguesia permeando o tecido social. Destarte o poder político, militar e jurídico empreendido pelos senhores, a Igreja cristã era a detentora das normas morais. Responsável por unificar a Europa medieval, a religião tinha o condão de estipular um restrito código de conduta de forma a manter coesa sua influência. Desta forma, seria imposta a censura a diversas manifestações culturais que compõem o lazer – festas, danças, jogos, artes – já que estas comemorações representariam ameaça à purificação do espírito, e o tempo livre deveria ser empregado à contemplação e elevação da alma.

Na mesma toada, o trabalho recebeu a conotação de algo penoso em substituição ao indigno no período greco-romano, um verdadeiro castigo ao homem por sua desobediência ao Criador. A própria origem etimológica da palavra (*tripalium*) é oriunda do Velho Testamento, representando sentimento de cativo, sacrifício, padecimento. O trabalho seria uma resposta direta ao pecado original, um fardo imposto aos ombros da humanidade para que este se mantivesse penitente.

Ao servo, portanto, caberia acatar a sua condição de pecador e dedicar-se arduamente ao trabalho sem questionamento; por sua vez, os momentos de pausa entre as jornadas deveriam se guiar pela paz e purificação espiritual, evitando a tentação da carne. Segundo este modelo, as práticas culturais – eminentemente religiosas e estabelecidas em função dos interesses dos senhores – seriam orientadas para a busca dos lícitos princípios, tendo como base o desapego material e a moralização do trabalho. Através do labor árduo seria alcançado o êxito, o trabalho teria a conotação de penitência e dor, e as festas e as artes deveriam ser vigiadas por serem perniciosas, caminhos para o vício e pecado – todos estes dogmas ainda tão atuais. A glorificação da pobreza se tornara condição necessária à salvação.

Esse controle se tornaria ainda mais radical com a Inquisição, condenando ainda mais os serões campesinos, considerados ilícitos, maculando sobremaneira os valores morais impostos ao mundo do trabalho. A reforma protestante não logrou êxito diverso, ao estabelecer que a riqueza seria o resultado direto e prêmio dos bem-sucedidos no trabalho, sedimentando o entendimento de que o lazer, a mera manifestação de prazer e alegria, seria um vício a ser evitado. Os destinos e vocações individuais seriam previamente definidos e estes deveriam demonstrar, através da entrega plena ao ofício, serem merecedores do paraíso celestial:

Assim sendo, trabalho e lazer foram concebidos como eficientes mecanismos de controle moral e social, colocados a serviço de determinados interesses encaminhados para a aceitação, por parte da maioria, da condição de exploração/dominação a ela imposta pelos segmentos hegemônicos. Por essa razão, a educação deveria ser ministrada com reservas aos segmentos populares, pois representava (e continua representando) uma grande força nas mãos das classes dirigentes da sociedade.

As manifestações culturais de lazer, por sua vez, precisavam ser moldadas de acordo com os padrões preestabelecidos. O lazer passou, assim, a ser considerado pernicioso aos homens, pois possibilitava a degradação moral por meio da entrega aos ilícitos prazeres da carne. Isso demandava um controle da alegria, por meio da condenação dos momentos festivos destituídos de finalidades religiosas, tendo em vista obter a eterna salvação. Paradoxalmente, a intensa dedicação ao trabalho foi valorizada. O trabalho foi sendo, gradativamente, revestido dos princípios capitalistas, os quais acabaram influenciando também os novos significados conferidos ao lazer na modernidade. (GOMES, 2008, p.44).

O renascentismo marcou a transição entre as Idades Medieval e Moderna crivado por conflitos intelectuais e políticos entre a Igreja e o Estado, sofrendo forte influência dos conceitos medievais sempre em constante ebulição ante o avanço intelectual na busca por respostas aos questionamentos acerca da natureza humana, seu papel e sua origem, num nítido retorno ao saber grego. A educação na

Renascença ainda era privilégio burguês, sem penetração nas camadas populares, caracterizando-se pela elitização; contudo ampliando a gama de indivíduos com a capacidade de ler, escrever e pensar, o que por si só já geraria nova relação entre estes e os poderes firmados. A expansão da ciência e sua ramificação opôs a razão ao sobrenatural e transcendental religioso como meio de explicar os fenômenos naturais.

A aurora da modernidade pode também ser vista como ponto de partida para o capitalismo, não apenas como economia de mercado, mas como um vasto sistema social, já que a burguesia incipiente passava a negociar diretamente com operários livres a sua força de trabalho. Seu ideal de nascituro é o sacrifício em nome do trabalho, mas sem assegurar às partes envolvidas a salvação, e sim o acúmulo de riqueza. A mão de obra daqueles que não possuem outra mercadoria a negociar além da sua força de trabalho, portanto, alicerça todo o sistema.

Neste rompante evolutivo de novas relações de trabalho turbinadas por redução do isolacionismo social com a crescente urbanização, e ainda a existência de um expoente de capitais gerando aumento de demanda e avanços técnicos nos meios de produção, temos assalariados submetidos a jornadas diárias de 16 horas, restando muito pouco que se falar em lazer. Destarte a flexibilidade do capitalismo – não existiria vedação ao lazer, desde que não prejudicasse a atividade de mercado – a Revolução Industrial combinaria técnica e ciência para elevar os padrões de produção e consumo, sujeitando a mão de obra a jornadas extenuantes.

A Revolução Francesa também teve importante papel na evolução da difusão de conhecimento pois dentre os ideais de liberdade e igualdade inseria-se a reivindicação por mais educação, mais saber. O Iluminismo defendia uma educação laica, civil, patriótica e gratuita para todos os cidadãos. O avanço do Capitalismo Industrial, através da mecanização, da especialização e da racionalização das tarefas fez surgir uma nova vida social urbana europeia. Cidades se desenvolveriam ao redor de fábricas ou centros comerciais, fixando as classes detentoras dos meios de produção em seu epicentro e os operários em sua periferia.

Essa disposição geográfica se correlaciona com a própria necessidade de fragmentação do tempo em intervalos específicos para o trabalho, o repouso e o lazer, suscitando a disciplina necessária aos indivíduos para manter azeitadas as

engrenagens do modo de produção, exercendo pressão de forma discreta e comedida – mas da qual também não se poderia escapar.

Essa nova divisão gerou a dicotomia entre tempo de trabalho como necessário, e tempo ocioso como esfera de liberdade e desobrigação, mesmo assim como termo reparador das condições físicas e válvula de escape das tensões sociais, permitindo o reinício de um novo período de trabalho.

A ideia de que o trabalho é o que permite, efetivamente, aumentar a riqueza das nações se difundiu rapidamente no decorrer do século 19. São alterados os antigos laços de subordinação à terra, ao senhor, transformando a grande maioria em trabalhadores livres – livres, evidentemente, para vender sua força de trabalho a quem pudesse lhes dar emprego. Esse novo pensamento se desenvolve a partir da dominação capitalista, e da exploração de mão-de-obra assalariada, comprometendo a noção elaborada por Marx, na qual o trabalho (isto é, a possibilidade de transformação dos objetos e do mundo que caracteriza o conceito de trabalho concreto) é o que diferencia, fundamentalmente, o homem do animal, restando aos assalariados uma única opção: o trabalho alienado, ou abstrato (ENRIQUEZ, 1999).

A ideologia predominante na prática social capitalista, engendrada pela burguesia, supervaloriza o trabalho, considerado não somente como uma grande virtude, mas também como definidor das identidades e dos papéis assumidos na sociedade. No entanto, para a maioria dos assalariados, o trabalho não era concebido como uma “virtude”, chance de realização ou mesmo associação com os outros. O trabalho capitalista, alienado em sua essência, era concebido pelas classes proletárias como um esforço cansativo e rotineiro que tinha a sobrevivência como objetivo. A eles era impossibilitado o estabelecimento de relações verdadeiramente livres no trabalho, tamanho o grau de exploração e de alienação a que eram submetidos. (GOMES, 2008, p.54).

Neste panorama social hodierno, o lazer, paradoxalmente, passou a ser encarado como o raro momento de prazer e libertação, sendo assim, repositório de frustração com a posição do trabalhador no sistema produtivo. Não era o ócio quem trazia o vício, mas sim o seu desapontamento como o trabalho lançava a semente para os desvios morais, como o alcoolismo.

O lazer grego, de exercício nobre e elevado, atravessou o lazer feudal, de contrição e pesar, para o lazer da era moderna, evado de hábitos degenerativos que colocavam em risco a própria produtividade preconizada pelo sistema capitalista. Paul Lafargue, em seu célebre manifesto *Direito à preguiça*, deu voz aos arroubos da época:

Trabalhem, trabalhem, proletários, para aumentar a riqueza social e suas misérias individuais, trabalhem, trabalhem para que, ficando mais pobres, tenham mais razões para trabalhar e se tornarem miseráveis. Essa é a lei inexorável da produção capitalista.

[...] os Direitos à preguiça, mil vezes mais nobres e mais sagrados que os físicos Direitos do Homem, arquitetados pelos advogados metafísicos da revolução burguesa. É preciso que ele [o operário] se obrigue a não trabalhar

mais do que três horas por dia, não fazendo mais nada, só festejando, pelo resto do dia e da noite. (LAFARGUE, 1999, p.79).

Curiosamente, a mesma concentração de operários de folga em *pubs* e cafés promoveu os primeiros encontros com motivação política, com fulcro de debater melhorias nas negociações salariais e nas condições de trabalho – e, de certa forma, suas reais condições de vida. O germe do sindicalismo se origina nessas primeiras mobilizações, inicialmente silenciosas e restritas o horário/local das horas vagas, mas logo ecoando no piso das fábricas a crescente insatisfação. Com o surgimento das primeiras medidas da burguesia no sentido de, por exemplo, “impedir a discussão pública entre operários do mesmo nível” na França em 1938, o empregado em intervalo se dirigia ao café não para preencher seu vazio com álcool – desejo dos seus empregadores – mas sim como camuflagem para a associação e debate das mudanças que estariam por vir.

A mão-de-obra assalariada, diante das condições rotineiras do trabalho alienado, buscava reconquistar no lazer aquilo que se lhe privavam: realização e responsabilidade com o seu presente e futuro – esta é a real compensação de suas frustrações, e não se entregar ao álcool ou abatimento. Essas reivindicações culminaram, por exemplo, na dissociação da Igreja da plenitude dos feriados e pausas no trabalho: a noção de férias e feriados não-santos era encampada como compensação necessária no curso da vida social, não só ao trabalho mas também aos estudos.

Estabelece-se uma noção de lazer como “tempo/espço destinado à vivencia de atividades lúdicas consideradas pela burguesia, ‘[...] lícitas, saudáveis e produtivas’ – como praticar ginástica e esportes ao ar livre” (GOMES, 2008, p.62). Desta forma, verifica-se que a concepção de tempo “livre” continua a ser aplicada através do viés dominante, continua sendo um privilégio de poucos e uma forma sutil de manter a opressão sobre a classe assalariada.

Destarte as tertúlias dos historiadores acerca do tema, ingressamos na era da pós-modernidade. Dentre seus marcos históricos estão o fim da Segunda Guerra Mundial, o surgimento da televisão e da penicilina, o início da reconstrução do Velho Mundo no pós-guerra, todos representando o início do neomoderno, da era contemporânea. E o transcurso do tempo impõe ao homem o seguinte questionamento: o avanço social/cultural/tecnológico implica necessariamente em

aumento do lazer – em todos os sentidos: duração, intensidade, reconhecimento – ou, alternativamente, em sua limitação em face do desejo pelo trabalho, por galgar postos sociais, por medo da ausência de recursos para o básico e para o supérfluo, em tempos atuais onde não há oportunidades dignas para todos?

Antes mesmo de buscar responder ao questionamento levantado, imperioso salientar que o próprio lazer se revelou como um novo nicho de mercado, com lucros promissores nos setores de produtos e serviços ligados ao lazer, capaz de gerar taxas de retorno muitas vezes maiores do que as atividades primárias. A indústria do consumo navega em céu de brigadeiro escorada em incentivo midiático de que o *viver bem* iria além do sucesso profissional, o que pode ser solucionado com a aquisição de bens e serviços de forma a demonstrar o status adquirido após tanto esforço – férias não possuiriam mera função reparadora do corpo e do espírito, mas devem ser difundidas como sinal de êxito e poder mais do que o valor dos conteúdos que compõem o próprio universo de lazer, misturando o lazer “real” ao fantasioso, aquele escorado em necessidades criadas por nossa sociedade de consumo.

3.2 MAIS TRABALHO COMO CONSEQUÊNCIA DO MODO DE PRODUÇÃO

3.2.1 Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo

Consolidada a visão de que as novas tecnologias influenciam diretamente a nova sociedade do trabalho, verifica-se que esses enormes impactos no processo produtivo resultam em enormes transformações no sistema capitalista de produção nas últimas décadas. Como forma de adequação aos novos tempos, o modelo de empregado a ser alcançado é aquele polivalente, qualificado, inserido no contexto de responsabilidade pelo resultado final da empreitada, com autonomia e poder decisório.

Sua recompensa, em parte, é retroalimentada pela própria reestruturação do sistema produtivo como forma de estímulo e integração ao novo mundo do trabalho, a suas novas regras. O empregado deve estar sujeito ao constante aperfeiçoamento e reciclagem, a afeição às novas tecnologias passa a ser não mais uma condição extra, mas sim condição básica e inerente para a prestação do labor. Essa nova

modalidade de interseção laboral aparenta ceder ao empregado maior liberdade decisória até suas relações com empresas subsidiárias, empresas terceirizadas que desempenham atividades complementares, outros autônomos – consultores e especialistas, por exemplo – redes de fornecedores... o universo não pode ser mensurado.

Contudo, essas novas relações – transformada em algo diuturno ante o emprego das novíssimas tecnologias de comunicação com o fim de fornecer as informações necessárias para alimentar essa nova cadeia produtiva – não necessariamente agregam valor à mão de obra sob a via de pagamento de horas extraordinárias ou até mesmo bonificações, prêmios ou outras recompensas.

O empregado, ao passar a se considerar gestor de sua força – ante a suposta autonomia que lhe é concedida – se submete de forma mais dócil ao sistema. Seus colegas de trabalho passam a se enxergar como ilhas de individualismo e competição, enfraquecendo ainda mais a unicidade que, em essência, sustenta o sistema sindical. Em verdade os empregados passam a ser tratados como mercadorias facilmente substituíveis, alijando o trabalho de sua condição de sustentáculo da cidadania.

Sem a busca a um novo contrato social que volte a compartilhar democraticamente o trabalho, restituindo-lhe a capacidade de promover a interação do emprego humano com a revolução tecnológica, reproduzimos o pensamento de Boaventura de Sousa Santos (1998):

O contrato social é a grande narrativa em que se funda a obrigação política moderna, uma obrigação complexa e contraditória porque foi estabelecida entre homens livres e, pelo menos em Rousseau, para maximizar e não para minimizar essa liberdade. O contrato social é assim a expressão de uma tensão dialéctica entre regulação social e emancipação social que se reproduz pela polarização constante entre vontade individual e vontade geral, entre o interesse particular e o bem comum. O Estado nacional, o direito e a educação cívica são os garantes do desenrolar pacífico e democrático dessa polarização num campo social que se designou por sociedade civil. (SANTOS, 1998, p.5).

As novas tecnologias, contrariando previsões centenárias, alimentam o distanciamento pois prestigiam a inclusão daqueles inseridos na chamada sociedade de informação, e a exclusão dos ausentes. Aos primeiros são dirigidas todas as oportunidades, gerando um verdadeiro *apartheid* social. Um novo contrato social a ser perseguido deve incluir a legitimação, a interação e participação na política, sociedade e cultura.

A globalização em seu formato atual somente consolida a posição dos grandes centros, notadamente os Estados Unidos, como força hegemônica inexorável, apenas representando uma nova roupagem do liberalismo de outrora. Assim sai fortalecido o discurso que prega o Estado mínimo, sua não-intervenção na economia e nos dilemas sociais. Até mesmo porque o estado neoliberal é apenas mínimo no que tange à proteção social e ao desenvolvimento nacional, excetuando-se medidas pontuais na macroeconomia de forma a garantir interesses geopolíticos; mas continua sendo deveras interessante que este se mantenha forte para garantir segurança na acumulação de recursos em detrimento de direitos humanos, sociais e da própria democracia, resultando em uma plutocracia.

A desregulamentação dos sistemas protetivos enseja a prevalência da negociação direta entre patrão e empregado, a ampla abertura de mercados com ilimitada liberdade ao comércio internacional num sistema que reduz as pessoas à condição de mercadorias e meros consumidores. A retração, a nível global, de direitos sociais afasta ainda mais as nações periféricas da autonomia para decisões com escopo internacional, redirecionando-as para organismos supranacionais como o Fundo Monetário Internacional ou o Banco Mundial, que agora se responsabilizam pela edição de metas e procedimentos a serem tomados pelas nações, enfraquecendo ainda mais a soberania dos Estados e acelerando o processo de privatização de empresas estatais sob a ótica de que o livre mercado regularia essas dinâmicas com isenção.

Muito pelo contrário: a lógica de mercado vigente traz muito mais conflitos do que soluções para as mazelas sociais, ampliando o abismo de desigualdades não só entre os cidadãos, mas entre as próprias nações. O que se vislumbra é que a revolução tecnológica vem sendo empregada para ampliar os níveis de desemprego e de pobreza ao invés de promover melhoria de qualidade de vida, redução das jornadas de trabalho e melhor remuneração aos trabalhadores.

Salta aos olhos, nas últimas décadas, a profunda modificação na divisão internacional do trabalho sob o comando dos centros capitalistas mundiais com o emprego do aparato provido pela nova Revolução Tecnológica.

Esse processo gera ainda mais concentração de riqueza tanto nos setores produtivos quanto especulativos, concedendo poder inimaginável às corporações multinacionais. Em sentido contrário, boa parte das nações em desenvolvimento –

como o Brasil – acaba se tornando mero canteiro de obras e/ou latifúndios dessas corporações, auxiliadas pelos mencionados organismos internacionais, ensejando em rebaixamento do custo do trabalho, tendo como resultado final ainda mais distorções na distribuição de renda. Em oposição, a China, com base em um regime planejado para o Estado, contudo extremamente agressivo e monetarizado no campo econômico, tornou-se um dos grandes empreendedores globais.

Neste espeque, seriam os Estados controlados pelo viés monetarizado, aqueles que colocam de lado políticas sociais em detrimento de atender aos interesses corporativos, os “perdedores globais” (KURZ, 1997), salientando que a globalização tem como ponto negativo a fragilização do estado nacional, que por sua vez, ao prestar sua contraparte ao sistema produtivo, ainda seria imprescindível, já que o mundo não é governado por corporações.

O governo da unidade nacional é o responsável, grosso modo, pelo *welfare* dos seus cidadãos – e este deveria ser o resultado do intercâmbio com o sistema produtivo, após propiciar a infraestrutura adequada para a exploração da atividade econômica. No entanto com o advento da 3ª Revolução Industrial a velocidade da racionalização eliminadora de trabalho suplantou a capacidade de expansão dos mercados. Desta forma, o mero fato dos mercados buscarem condições mais vantajosas para sua atividade – explorar matéria prima em nações de democracia frágil, beneficiar a matéria em locais onde a legislação ambiental é obtusa ou facilmente burlável, industrializar os bens onde a legislação trabalhista é menos coesa – só fragiliza o Estado como elo desta cadeia, por sua vez, causando prejuízo aos nacionais.

Este *novo poder* do Capital na alocação dos fatores produtivos também resulta em luta contra o trabalho organizado e protegido, transformando a evolução tecnológica – que deveria primar por menos labor, mais eficiente e mais produtivo – em arma para alterar os *handicaps* na luta de classes, notadamente favorecendo os grupos capitalistas. A questão da soberania de mercado sobre a vontade do Estado já foi vergastada demasiado, imperando hoje o pensamento da escola austríaca do *laissez faire* do Estado. O objetivo seria transmitir ao cidadão a impressão de que não só ele, indivíduo, é incapaz de gerir o destino de sua nação – para tanto selecionando seus representantes nos termos apontados e se resignando quanto a isso – mas também de, paulatinamente, suscitar a ineficácia dos estamentos públicos – que, num

exercício cômico, são geridos por estes mesmo representantes – para garantir o fornecimento dos serviços básicos prometidos aos próprios cidadãos sob a forma de pacto, advindo daí a necessidade de privatizar, terceirizar, alienar o bem comum, em verdadeiro arrepio ao próprio conceito do pacto federativo – ou seja: o indivíduo trabalha, contribui e recebe a sua contraparte que seriam as salvaguardas sociais. Mas não é o que ocorre:

Trata-se aqui da contradição interna do próprio sistema moderno de produção de mercadorias, que se reproduz em níveis cada vez mais elevados: quanto mais total for o mercado, tanto mais total será o Estado; quanto maior a economia de mercadorias e de dinheiro, tanto maiores serão os custos anteriores, os custos secundários e os custos subsequentes do sistema e tanto maior serão também a atividade e a demanda financeira do Estado. (KURZ, 1997, p.101).

A nova ordem mundial econômica aponta para a tendência sistêmica da flexibilização dos contratos de trabalho sempre sob a ótica simplória de que qualquer rigidez imposta por um conjunto normativo significa freio ao investimento e crescimento. No âmbito europeu, a crítica se dirige ainda mais especificamente à proteção extensiva ao despedimento arbitrário – tanto individual quanto coletivo – em face do poder dos sindicatos (SALA; PERNÍAS, 2017).

O fato é que, anos após a sua implementação paulatina, as reformas trabalhistas falharam miseravelmente em suas promessas de criação de novos postos ou reaquecimento econômico: não há evidências de aumento dos níveis de ocupação e menores taxas de desemprego. No caso inglês, há uma redução até mesmo no número de contratos intermitentes (ou *on demand* ou *zero hour*), ou seja, até mesmo aqueles já sob a nova égide das modernas formas de contratação de serviços: muito pelo contrário: a redução do manto protetor da legislação gerou aumento de desigualdade social e ainda mais segmentação no mercado de trabalho (PARTINGTON, 2017).

No caso alemão, as reformas iniciadas meados dos anos 2000 resultaram em uma situação de aceitação de qualquer forma de contratação como forma de subsistência, agravada ainda pelas crises migratórias – agravando ainda mais o problema da xenofobia – reduzindo benefícios sociais e impondo restrições à aposentadoria. Imperam agora os contratos temporários e regime parcial, o que ocasiona a busca de mais de um emprego como forma de manter o sustento.

Na Itália não é diferente: o almejado era buscar a criação de postos de trabalho nos grupos mais vulneráveis, e o que se viu foi o surgimento de vagas extremamente precárias, marcadas pela descontinuidade, concentradas nas funções onde se demanda o mínimo de qualificação e emprego tecnológico, corroborando ainda mais a prova empírica de que a desregulação de normas de contratação não implica em mais e melhores empregos.

O caso espanhol é um pouco atípico, já que as reformas no mercado de trabalho foram mais profundas acompanhando um amplo arcabouço que culminou em alterações em todo o sistema financeiro após a crise que desmantelou a economia do país. Destarte a recuperação econômica que conseguiu reduzir um pouco o desemprego, as medidas não foram capazes de dirimir o emprego precário – notadamente os vínculos temporários. Houve fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores – gerando redução nas remunerações (SALAS; PERNÍAS, 2017).

Num salto para as Américas, analisemos o caso do Chile. Desde a derrubada de Allende em 1973 os trabalhadores sofreram duros golpes em suas conquistas alcançadas desde meados da década de 30. Há mais de quarenta anos as tentativas de reformular o sistema protetivo foram frustradas, culminando num desastroso sistema previdenciário de participação direta – com ideologia estritamente neoliberal – que resulta em benefícios mínimos em um dos países com economia mais estável da América Latina, contudo com elevado custo de vida.

A explicação é sempre a mesma: a aposentadoria deve ser complementada por recolhimentos suplementares em previdência privada e não tem o propósito de garantir integralmente a subsistência do aposentado – exatamente o que é almejado pelo sistema financeiro neoliberal (REVERBEL, 2017).

No México a *alma mater* da reformulação dos contratos trabalhistas foi a terceirização e subcontratação, antes mais restritas, além de regular por vez os contratos intermitentes. O resultado não foi diferente de seus pares: lento crescimento econômico gerado pelo círculo vicioso das baixas remunerações, aumento da violência e criminalidade e da distância do abismo social entre os mais ricos e os mais pobres.

Todas as nações que se escoraram no discurso da flexibilização dos contratos de trabalho como forma de gerar mais empregos e reaquecer a economia foram

malsucedidas. Os reflexos vão além do mercado de trabalho: entranham-se no próprio tecido social, gerando ainda mais desigualdade, comprovando empiricamente que a remoção da rede de proteção aos direitos sociais trabalhistas não aumenta níveis de emprego nem as remunerações, não promove crescimento econômico, não diminui a precariedade nos vínculos.

Este é o discurso neoliberal se impondo de forma a fazer valer seus interesses, deixando transparecer a ideia de que a legislação trabalhista seria a grande culpada no fomento a novos postos de trabalho e, conseqüentemente, ao crescimento econômico.

Sob o discurso de *“reduzir proteção demasiada que só prejudica o trabalhador”* ou *“estimular o empresário a contratar”* a solução seria não a de aperfeiçoar esses dispositivos – o que vinha ocorrendo com as transformações sociais e tecnológicas – mas sim suprimi-los sob uma falsa aura de liberdade, destacando-se principalmente que a possibilidade de poder trocar um empregado por outro com mais tranquilidade – e menos contrapesos legais – facilitaria o trânsito de mercado de mão de obra possibilitando que a pessoa certa encontrasse o trabalho certo; e que isto reduziria a segmentação, possibilitando o ingresso de novas pessoas no mercado de trabalho em razão da diminuição da estabilidade – ou seja, infligir o medo aos antigos empregados de que estes poderiam ser substituídos por novos seria benéfico ao ciclo produtivo.

“Comunidade de mercado”, como concepção, tem a característica mais individualista e impessoal possível, já que despersonaliza e coisifica o indivíduo, sublimando as relações humanas. O mercado não almeja confraternizar, mas sim competir: o acúmulo de riquezas se origina da competição perpétua criada como necessidade, e não por escolha dos sujeitos, que se submetem a uma luta constante pelos recursos. “O progresso técnico é a arma utilizada não para a competição como um fim em si mesma, mas para eliminar a concorrência” (BELLUZZO, 1998, p. 111).

Marx (2011) tratou do tema da acumulação capitalista, concluindo que o movimento perpétuo do sistema, imerso na competência generalizada, remete à expansão ilimitada. Desta forma a mesma concorrência implicaria em, cada vez mais, produzir mais com menos recursos, sejam eles humanos ou materiais. O clima de competição constante sugestiona à empresa que empregue quaisquer meios para manter altos os níveis de competitividade e superar limites: este processo envolve alterações no objeto da atividade comercial, da expansão ou retração da produção de

acordo com a demanda, investimento em maquinário e todas as medidas concebíveis como possibilidades de expansão contínua da atividade.

A regulação econômica por parte do Estado – ao impor regras para a concorrência para conter os ímpetos do mercado – impõe impacto imediato no empresariado: contratações e dispensas, aumentos ou reduções salariais, aquisição de mais matéria-prima ou congelamento da produção. Todas essas medidas executivas são tomadas com base nas expectativas de reação do mercado: comprometimento do resultado final, aumento ou redução de custos nas diversas esferas (encargos trabalhistas, tributos). Há que se considerar ainda as típicas incertezas do sistema, que é incapaz, por exemplo, de antever o ingresso de novos competidores eivados de melhor tecnologia, melhor método de produção ou melhor (ou mais barato) produto final.

Diante desta intempérie incessante de competição extrema, nada mais natural que o empresário busque qualquer tipo de solução para, dentre muitas medidas, reduzir custos, buscando superar a capacidade de produção existente com o mínimo de investimento possível. Uma dessas burlas é justamente a fragilização das relações de trabalho, renovando a cada momento os processos hierárquicos e motivacionais para extrair o máximo de mão de obra com o mínimo de dispêndio. A globalização é um exemplo claro disso ao generalizar essa concorrência brutal, estabelecendo novos padrões de produção que deveriam ser almejados por todas as nações que desejassem se manter competitivas – mesmo ante as nítidas diferenças socioeconômicas e culturais. O surgimento da empresa globalizada centralizou o controle – através de um processo de fusões e aquisições – nas nações desenvolvidas; remetendo aos países em vias de desenvolvimento a atividade-base, provocando uma guinada nos rumos do emprego em termos mundiais. Uma verdadeira reconfiguração dos meios de produção – e, por tabela, da organização do trabalho – engendrada com base na engenharia financeira internacional.

E a onda de reformulação dos pactos trabalhistas chega ao Brasil, talvez até mesmo de forma tardia, obstada pelos governos Lula (2004-2012) e Roussef (2013-2017). Aproveitando-se de um momento de nítida fragilidade da democracia brasileira, as entidades representativas das categorias patronais mais significativas – portanto, com maior apoio parlamentar – revolveram antigas ideias acerca de como implementar novas formas de contratação, cortando custos e alijando o Poder

Judiciário de sua função fiscalizadora e punitiva, assim colocando em prática anseios há muito esperados. Mas há uma evolução histórica acerca do panorama da evolução da legislação trabalhista ao longo da história do país.

O panorama do papel do Brasil neste momento histórico é assombroso: ante esse complexo conjunto de fatores, a proposta de integração através de uma “economia global” na verdade ampliou o abismo entre as nações centrais e periféricas. Diante da incipiente industrialização no princípio do século XX, através de influência das colônias estrangeiras, com relativo sucesso considerando-se os padrões da Segunda Revolução Industrial logo no Pós-Guerra até meados dos anos 70, a nação se encontra em verdadeiro descompasso ante as imposições da economia globalizada, na qual o Estado se encontra refém das instituições financeiras, incapaz de investir tanto em infraestrutura quanto em fomento à atividade econômica, colocando como prioridade o rentismo e as privatizações, revelando verdadeiro progresso de remissão no qual as estratégias empregadas para superar a “crise” são, como sempre, o corte de investimentos no campo social, seja o corte de direitos trabalhistas, seja a reforma no sistema previdenciário, seja a limitação do teto de gastos públicos.

A nação foi superada na produção de bens por outras nações periféricas onde a força de trabalho e o desrespeito a direitos sociais consegue ser ainda maior, a exemplo do Sudeste Asiático (Vietnã, Bangladesh, Paquistão): calçados, vestuário, têxteis em geral: produtos historicamente afeitos a menor investimento tecnológico, hoje resistindo, macroeconomicamente, na produção de commodities agropecuários e minerais. Por sua vez, mais de 70% dos trabalhadores brasileiros estão no setor de serviços, 7% deles na construção civil e pouco mais de 20% na produção de bens. O rebaixamento dos salários atende a redução de custos de todos os segmentos do capital, com vistas à elevação da taxa de lucro e dos custos dos serviços para a classe média. O agrobusiness, que agrega valor macroeconômico, não emprega sequer 5% da força de trabalho.

Daí a necessidade de “radicalizar” os cortes nos custos através da Reforma Trabalhista se revela fantasioso no âmbito de competição global, mas sim de interesse do capital interno, numa visão absolutamente errônea de que isso pode equiparar o Brasil aos níveis produtivos dessas nações através do mero corte de direitos sociais, pensamento que não resiste ao mínimo questionamento econômico ou sociológico.

Contudo, com base em todo o exposto, é preciso salientar que essa metodologia de abarcar o problema desemprego/estagnação econômica falhou, só trazendo uma nova gama de prejuízos: maior segmentação, deterioração das condições de trabalho, surgimento de novas vagas precárias e por tempo determinado em detrimento de novos postos seguros e com remuneração digna.

3.2.2 Novos padrões de gestão: do toytismo ao *just in time*

As relações de trabalho se metamorfosearam nas últimas décadas. Enquanto as nações desenvolvidas turbinam seus mercados com o emprego da informação – entretanto sem obter êxito em gerar novos empregos – as nações periféricas ampliam ainda mais seu papel de coadjuvantes, fornecedores de recursos primários e mão de obra mais barata, esmagando salários. A primeira consequência visível é a retração da classe operária industrial tradicional – sendo substituídas pelo labor terceirizado, precário e fracionado.

Houve nítida migração ao comércio e serviços, em boa parte de forma autônoma ou na informalidade. Esse novo panorama da disposição da força de trabalho no mercado cria o ambiente ideal para que o neoliberalismo encampe flexibilização de direitos sociais e trabalhistas. O toytismo surge da adaptação do fordismo às condições objetivas do Japão, em plena era fordista/keynesiana. Elementos que se originaram da experiência japonesa, como o *just in time*, produção enxuta e terceirização passam a compor o cerne da acumulação flexível em todo o mundo que vai encontrar no neoliberalismo um modo de gestão econômica e social mais adequado.

Neste espeque, nada mais natural do que empregar o momento histórico para implementar novos regimes de gestão dessa mão de obra, notadamente a gestão do tempo de trabalho; sugestões de alterações cujas raízes históricas encontram berço no próprio toytismo, reflexo do esforço do capital em não ceder às exigências sindicais com fundamento no aumento da produção.

A história da Toyota é exemplar: após ameaças consolidadas com demissão em massa e sem recontração posterior mesmo no curso da Guerra da Coréia – período no qual houve nítido aumento da demanda pelos produtos da empresa – o capital

deixava o seu recado ao manter e ampliar os níveis produtivos mesmo com a redução do número de empregados com uso da automação (BRAGA,1996).¹⁰

Por definição, se o toyotismo representa o método eficaz de racionalização das tarefas conforme as lógicas do mercado, o trabalho *just in time* representa a regressão da especialização do trabalho operário. Atendendo aos anseios para criar novos modelos que atendam aos períodos de crise do capital, e sem a contraparte das instituições sindicais, fragilizadas em nível internacional com considerável perda de seu poder político e descrença por parte das categorias, o sistema toyotista prevaleceu e foi adaptado não só para empresas de setor secundário, mas diversos dos seus conceitos e práticas foram implementados até no setor de serviços, bem como a desregulamentação das relações de trabalho com flexibilização, precarização, terceirização e informalidade, aflorando as novas modalidades de contratação com o menor custo e menor remuneração sem redução na produção: o nirvana capitalista.

O *just in time* é a complementação do Sistema *Kanban*, utilizado para controlar o processo produtivo com inspiração nos supermercados norteamericanos, nos quais os consumidores encontravam o que desejavam, no momento desejado e na quantidade desejada (BRAGA, 1996). Extrapolando a gestão de estoques, o *just in time* tinha como fim reduzir os inventários e os ciclos de produção com eficiência, com base no intercâmbio de informações e aumento da produção com base na demanda.

A administração coordenava a produção, no caso específico da Toyota, definindo o número de veículos, seus modelos e cores, opcionais, a logística de transporte até os pontos de venda, com o mínimo de atraso e custo agregado com extremo controle até o final da cadeia produtiva. Representa, portanto, a otimização da produção com o fim de alcançar o máximo de vantagem competitiva através de visão estratégica com soluções simples: gestão extrema da já existente mão de obra, equipamentos e um rigoroso controle do uso dos recursos.

O resultado é a entrega do produto final com eficiência máxima, menor custo, menor desperdício, maior velocidade na produção, com alto nível de qualidade e empregando o mínimo de recursos necessários – humanos, tecnológicos e de capital.

¹⁰Da mesma forma, surgiu também o método *Kanban* de gestão de estoques com extrema eficiência, aperfeiçoando-se constantemente às oscilações de oferta e procura – vide BRAGA, Ruy. *A restauração do capital: um estudo da crise contemporânea*. São Paulo: Xamã, 1996., p. 245-246

O *just in time* extrapola o conceito de modelo de gestão, tornando-se até mesmo filosofia de mercado, considerando o ambiente laboral e suas inter-relações.

O programa *just in time* está escorado em três pilares: integração e otimização, melhoria contínua e busca da satisfação dos clientes:

O primeiro pilar visa reduzir ou eliminar funções e sistemas desnecessários ao processo produtivo como: inspeção, retrabalho, estoques de matérias primas e estoque em processo. Os defensores desta filosofia afirmam que muitas das funções improdutivas existentes na cadeia de suprimentos são criadas devido à ineficiência ou incapacidade de integração das atividades e otimização dos recursos, recomendando a observância destas questões, logo na concepção de um novo produto.

O segundo pilar, a melhoria contínua (*kaizen*), fomenta o desenvolvimento de sistemas internos que encorajam a melhoria constante, não somente dos processos, mas também da qualificação das pessoas, dentro da empresa. Esta mentalidade permite o desenvolvimento das potencialidades e favorece o comprometimento de todos os envolvidos, permitindo uma administração descentralizada, desenvolvida através de uma base de confiança, transparência e honestidade nas ações.

O terceiro pilar é basicamente entender e responder às necessidades dos clientes. Isto significa a responsabilidade de atender o cliente nos requisitos de qualidade do produto, prazo de entrega e custo. O *just in time* enxerga o custo para o cliente através de uma visão mais abrangente, isto é, a empresa *just in time* deve assumir a responsabilidade de reduzir o custo total para o cliente, considerando a aquisição e uso do produto. Desta forma, os fornecedores e distribuidores, devem também estar comprometidos com estas premissas, já que a empresa fabricante é cliente dos seus fornecedores e distribuidores, e juntos, compõem a cadeia produtiva (LUBBEN, 1989, p.118).

O toyotismo não se apresenta como um mero sistema tecnológico, mas sim como um novo modelo de gestão dos processos produtivos e da otimização do emprego da força de trabalho. Consequentemente, o novo modelo induziu a busca de novas tecnologias de comunicação para que alcançasse a sua plenitude. Considerando os três pilares (LUBBEN, 1989), o foco do processo produtivo afirma que o fulcro do *just in time* é o desenvolvimento de um sistema que permita ao produtor empregar somente os materiais, os empregados e os equipamentos estritamente necessários, variáveis que podem ser modificadas em curto espaço de tempo de forma a atender às variações na demanda por qualquer razão, com extrema eficiência e mínimo de desperdício de recursos, reduzindo despesas e aumentando o lucro final.

O neologismo *uberização*, silogismo atual da nova faceta da flexibilização do trabalho, pode ser compreendido como o caminho ideal para a máscara dos vínculos empregatícios e o caminho para a informalidade. Ao eliminar direitos e, especialmente, transferir ao empregado os riscos da atividade-fim sem que haja supressão da subordinação, sob a falsa impressão de autonomia e

empreendedorismo – o que vai de encontro ao cerne do que define a relação de trabalho em si – verifica-se o sucesso no desforço empreendido pelo capital para explorar a mão de obra pelo máximo de tempo disponível, sem controle de jornada ou remuneração extra, remunerando-o apenas por produção.

A *uberização* é fenômeno mundial como tendência nas novas modalidades de contrato de trabalho no contexto de economia de plataformas. Destarte seu batismo a partir da empresa Uber, trata-se de processo associado diretamente a pequenas iniciativas de empreendedorismo que prosperam em épocas de crise e desemprego. Seu viés é o de conceber o trabalhador como um empresário, que vende a força de trabalho para si próprio – contudo, ali estão presentes os elementos da subordinação e da entrega da produção, já que uma parte dos proventos se dirige ao diretor dos serviços.

Essa suposta autonomia – já que oferecem seus préstimos de acordo com a demanda – os faz crer que inexistente subordinação, já que seriam capazes de gerenciar seus tempos de trabalho e tempos livres. Contudo, os mediadores dos serviços apenas obscurecem essa autonomia através de mecanismos que estimulam e até controlam essa produtividade.

As condições ideais para o estabelecimento de empreitadas nestes moldes estão apostas: um exército de reserva somado a um universo de consumidores. Os mediadores auferem seus lucros dirigindo a atividade econômica avaliando o desempenho do trabalhador – e definindo isso como “estímulo” à produtividade. O mercado de trabalho brasileiro, onde a informalidade está inerentemente instalada, mostra-se como terreno fértil para que relações de emprego como essa prosperem, mesmo que escoradas nas falsas premissas dos empregadores de liberdade e autonomia.

Notadamente dentre os extratos inferiores da sociedade, mas alcançando cada vez mais espaço dentre aqueles que sonham com a suposta *autonomia*, em não se submeter à hierarquia, e ainda onde há alta rotatividade nas ocupações com menores salários – e uma voraz disputa pelos postos de trabalho formais – estes trabalhadores são facilmente iludidos pela promessa de, ao menos uma vez na vida, gerenciarem seu futuro profissional. Esse conformismo é absolutamente compreensível numa realidade de relações precárias e mercado instável, onde a insegurança empurra o empregado para a informalidade em busca do sustento.

Sob esse prisma, as plataformas digitais de serviços *peer-to-peer* surgem como um bálsamo ao representar empreendedorismo individual, quando na verdade não deixam de ser formas de trabalho precárias e instáveis. Em períodos de crise econômica, esse novo paradigma de exploração da força do trabalho por parte do Capital se expande deixando de afetar apenas os segmentos menos qualificados: muitas vezes pessoas com qualificação técnica alta, por motivo de necessidade ou força maior, aderem ao sistema – pois a outra alternativa seria o desemprego.

Desta forma a *uberização* é o passo adiante na flexibilização dos contratos de trabalho: ao passo que elimina direitos intrínsecos da relação de emprego, transfere ao empregado o risco da atividade e reduz custos ao máximo ao empregar a mão de obra tão somente quando há demanda; contudo, este está sempre à disposição, conectado, empregando a tecnologia da plataforma virtual para ser acionado quando necessário.

Algo semelhante ocorre nos contratos denominados de “contratos intermitentes”, mas ainda sob a ótica do *just in time*. O objeto central aqui é maximizar a redução de custos empregando a força de trabalho apenas no momento em que houver demanda, restringindo a remuneração a esses períodos específicos no qual o empregado é acionado. Mesmo que haja uma fixação na remuneração (seja por hora ou tarefa) o contrato intermitente expõe o trabalhador a uma situação de conexão constante – aguardar ser convocado para o trabalho – e condição de alta insegurança, já que não há certeza de quando ou quantas vezes será convocado, gerando instabilidade e incerteza.

A regulamentação do trabalho intermitente segue a lógica neoliberal de transformação do trabalhador em tempo integral naquele que só é acionado mediante necessidade produtiva, afastando a estabilidade laboral. Ainda que, em oposição à *uberização*, haja preço fixo por hora ou tarefa, ali estão presentes as mesmas condições de insegurança e instabilidade sob a premissa de que essa nova modalidade de contrato concederá mais “tempo livre” ou até mesmo o acúmulo de empregos. O trabalho intermitente resulta, em momento inicial, em remunerações mais baixas e em jornadas mais extensas e intensas – à espera da convocação.

No campo prático, todas essas formas de trabalho já se operavam no âmbito da informalidade. A Reforma Trabalhista, ao acrescentar ou suprimir partes do texto legal permitindo as novas modalidades de contratação – atendendo às demandas da “nova

economia” ou “novo mercado” – só visa poder ajustar custos com mão de obra e regular a quantidade de produção, agora com respaldo legal, pelo que a suposta modernização das formas de contrato de trabalho geram tão somente a contratação atípica e estímulo do trabalho autônomo e precário.

3.3 TECNOLOGIA: DE PROMESSA DE ÓCIO A FERRAMENTA DE EXPLORAÇÃO

Ante o exposto, visualiza-se o desafio da classe trabalhadora em repensar seu papel ante a globalização, novas estratégias para enfrentar os entraves oriundos da nova divisão internacional do trabalho imposta pelo capital internacional. Resta evidente o caráter contraditório das promessas de avanços tecnológicos diante de um sistema que só vem fortalecendo o imperialismo, impondo papel secundário não somente às nações centrais, nas quais a regulação e limitação ainda são fortes, mas também às nações periféricas, nas quais impera um falso dogma de liberdade plena de gestão de tempo de trabalho e remuneração sem qualquer regulação. As novas tecnologias ainda integram um componente forte que é o da dominação ideológica através da disseminação de padrões estéticos e de consumo em escala mundial, alterando os costumes em prol de expandir mercados ou consolidar ainda mais posições mercantis.

O esforço do Estado, no caso em tela, considerando as novas modalidades de contratos, deveria ser superar os enfoques tradicionais da economia de trabalho, sempre tendo como plano de fundo a construção social e o combate à exclusão social e precarização. Algo nos moldes da rigidez na fiscalização da negociação da força de trabalho que fora consolidado na era industrial, sob a égide sindical, agora enfraquecido ante a conduta do novo mercado globalizado, e reiterado por uma ideologia difundida pelas novas ferramentas de comunicação.

O desemprego aparece como uma questão inquietante, mas solucionável com a retomada do crescimento econômico e com a eliminação das regulamentações e proteções criadas artificialmente pelos sindicatos. Esse encadeamento axiomático não é apenas uma construção ideológica, disputando legitimidade na confrontação de ideias. Ele traduz práticas empresariais e políticas de Estado e é respaldado nas principais instituições de coordenação do capitalismo internacional. O principal documento que analisa e define as estratégias para os países-membros é um libelo a favor das desregulamentações e da flexibilização. As propostas são objetivas: redução dos ganhos salariais, eliminação das restrições aos licenciamentos, precarização dos contratos de trabalho, etc. Os indivíduos têm a opção de se “acomodarem à liberdade”. Os mais capazes e empreendedores

sobreviverão; os incapazes e inadaptados serão eliminados pela lei da seleção da espécie. Enquanto os neoliberais usufruem de uma despreocupação unânime e irresponsável, as diversas correntes do pensamento crítico estão divididas e torturadas pelo fracasso do sistema socialista ou pela crise do Welfare State. (CATTANI, 1996, p.6).

O círculo é vicioso. A precarização do trabalho e o enfraquecimento dos movimentos sindicais tornam o empregado ainda mais vulnerável a essa condição, e a sensação de incapacidade de reagir o leva a aceitar essas proposições. De fato, esses fenômenos só contribuem com a individualização do ser humano de forma quase que egocêntrica:

A individualização proporcionada pelo progresso da civilização tem dois sentidos. O sentido positivo significa autonomia do sujeito, possibilidade de recusar ou de se liberar do paternalismo, do autoritarismo e das várias formas de dependência. O sentido negativo, estimulado pelas novas condições de socialização, traduz-se em atomização, em recolhimento doméstico, em egoísmo, isto é, em ausência de solidariedade. Cada vez mais, são criadas condições que deixam os indivíduos isolados, que fomentam o narcisismo e o utilitarismo mediocremente individualista. A dispersão dos valores e das práticas amplia-se continuamente e pode fomentar tendencialmente dois tipos de comportamentos: aquele marcado pela obsessão afoita pela sobrevivência individual, e aquele marcado pelo comportamento apático, resignado, que logo se traduz em subserviência. (CATTANI, 1996, p.124).

Tanto nas nações desenvolvidas quanto nas periféricas, destaca-se o descrédito com o sindicalismo e a luta coletiva – mais um reflexo dos novos paradigmas impostos às economias nacionais pelo mercado. Resta aos sindicatos empregarem novas estratégias para despertar a consciência de classe formulando novas propostas para novos problemas. A importância da reconstrução do sindicalismo residiria, portanto, no fortalecimento da cidadania e da coletividade através de novas iniciativas que fomentem o bem-estar e interrompam o ciclo de resignação da classe trabalhadora contemporânea:

O que presenciamos com a crise do sindicalismo moderno é apenas a transformação estrutural de seu caráter sociopolítico sob o peso das novas provocações do capital, o mesmo pode ser dito para o Estado social, que sob a mundialização do capital tende a assumir uma nova objetivação político-institucional. Um problema político-ideológico crucial do sindicalismo sob a mundialização do capital: o desenvolvimento do sindicalismo vai ocorrer numa perspectiva de mera adaptação à nova ordem do capital, na qual o sindicato deve tornar-se um apêndice do capital, um mero gestor da participação dos trabalhadores na produção do capital, assumindo um cariz neocorporativismo, estreito (e excludente), perdendo seus laços políticos com a luta pela emancipação social e econômica do trabalho, ou ocorrerá numa nova perspectiva classista, capaz de reconstruir novos locais organizativos de resistência do trabalho assalariado, em escala planetária, apoiando a instauração do Estado social, com novos vínculos com movimentos sociais de contestação à nova ordem capitalista? (ALVES, 2000, p.97).

As novas concepções de relações de trabalho consolidam ainda mais a reestruturação produtiva escorada nas vicissitudes dos mercados em detrimento das necessidades da classe trabalhadora. A própria crise do sindicalismo é fomentada ante a lógica neoliberal do *laissez faire*. Mais do que nunca, o maior desafio do sindicalismo contemporâneo é enfrentar a individualização das relações de trabalho que só servem à precarização, tornando fundamental compreender como o capital vem empregando as novas tecnologias para reestruturar essas relações, ocasionando grande insegurança social.

O famoso economista Paul Krugman defende que não há nada de novo nem misterioso ocorrendo nos ciclos econômicos: as taxas de desemprego continuam altas em razão do desaquecimento da economia (BRYNJOLFSSON, 2014). Desta forma, não há como reposicionar essas pessoas no mercado de trabalho – ou seja, não há como culpar tão somente as revoluções tecnológicas pela escassez de postos de trabalho. Ainda acerca de ciclos econômicos, imperioso lembrar que após grandes crises, como a Grande Depressão de 1929, sobrevém uma lenta e frustrante recuperação que causa frustração, especialmente à classe trabalhadora.

Outra explicação, contrária à teoria cíclica, é a teoria da estagnação. Ainda citando o exemplo norteamericano, o economista Tyler Cowen vislumbra um declínio, a longo prazo, na capacidade de que economia nacional se renove e aumente a sua produtividade:

Estamos fracassando na tentativa de entender por que estamos fracassando. Todos esses problemas tem uma pequena causa: temos vivido de forma abundante há pelo menos trezentos anos [...] Ainda assim, durante os últimos quarenta anos, essa abundância começou a desaparecer, e começamos a fingir que ela continuava existindo. Não reconhecemos que estamos em um *plateau* tecnológico e as arvores estão menos frutíferas do que gostaríamos de pensar. É isso. É isso que tem dado errado. (BRYNJOLFSSON, 2014, p.12).

De forma a escorar sua tese da estagnação, Cowen cita que o aumento da renda média diminuiu nos últimos trinta anos, e até mesmo caiu comparando-se o decênio 1999-2009. Para o autor essa estagnação não se iniciou com a crise de 2008, mas sim desde os anos 70, com a diminuição da produtividade e da renda média das famílias norteamericanas, o que só seria equacionado com mais índices de inovação e progresso técnico como forma de reaquecimento da economia, gerando novos postos de trabalho.

Finalmente, a terceira linha explanatória é a encampada por Jeremy Rifkin que aponta para o fim dos empregos ao enxergar o excesso de progresso tecnológico (RIFKIN, 2004). Para o autor, cada vez menos empregados serão necessários para produzir os artigos e serviços para a população mundial, criando uma casta de vencedores – os detentores dos meios de produção – e perdedores – os vendedores da força de trabalho. Tecnologias de softwares e deslocamentos tecnológicos são realidade em todos os setores da economia enviando uma vasta gama de sujeitos a uma situação de desemprego, não somente por inadequação ou inaptidão, mas por simples falta de necessidade de tantas pessoas envolvidas no processo produtivo quanto no passado recente.

Esse argumento é recepcionado por Keynes, Peter Drucker e pelo vencedor do Prêmio Nobel de Economia de 1973 Wassily Leontief, que cunhou, em 1983, a expressão: “[...] o papel dos seres humanos como o fator mais importante da produção está fadado a diminuir da mesma maneira que o papel dos cavalos na produção agrícola diminuiu e então foi eliminado pela introdução dos tratores [...]” (BRYNJOLFSSON, 2014, p.15). Como exemplos claros dos reflexos da automação no nosso dia-a-dia, o argumento do fim dos empregos pode ser comprovado com o saque de dinheiro em caixas automáticos ao invés de ir ao banco; fazer o check-in numa máquina ao invés de utilizar o balcão da companhia aérea: são exemplos de como o trabalho humano vem sendo suplantado pela automação.

A conclusão é que a revolução tecnológica aumenta de forma radical a capacidade produtiva da economia, mas esse progresso não beneficia a todos de forma equânime, essencialmente tornando ainda maior o abismo da renda média entre as famílias de empregados e empregadores, bem como reduzido as oportunidades de emprego. Esse mesmo processo ocorreu de forma mais paulatina nos séculos XIX e XX, nos quais as ondas de industrialização e mecanização geraram o surgimento de empreendedorismo e novas oportunidades aos empregados que, reciclados, eram reaproveitados no novo ciclo produtivo.

As implementações do século XXI possuem velocidade estonteante e característica excludente, tornando cada vez mais difícil a adaptação ao novo mercado. Considerando que o *e-business*, incontestavelmente, gerou uma nova gama de empregos, a solução seria jogar *com* a máquina, e não *contra* a máquina, já que

grande parte do conhecimento mais valioso em uma economia é dispersado entre indivíduos, nos dizeres de Friedrich Hayek:

É conhecimento das circunstâncias especiais de tempo e lugar [...] saber e colocar em uso uma máquina pouco usada, ou empregar melhor a habilidade de uma pessoa, ou saber de um estoque que pode ser utilizado durante a interrupção de um produto, tudo isso é quase tão útil quanto o conhecimento de técnicas alternativas melhores. E o expedidor de que ganha a vida com lotação vazia ou meio vazia de navios, ou o agente cujo conhecimento é quase exclusivamente de oportunidades temporárias, ou o investidor que ganha com as diferenças regionais de preços, estão todos realizando funções eminentemente úteis com base em conhecimento especial ou circunstâncias momentâneas não conhecidas por outros. (BRYNJOLFSSON, 2014, p.72).

A tecnologia associada ao trabalho separa vencedores de vencidos. O efeito de redução de custos, aumento de produção e demanda com o surgimento de novos mercados gerou apenas novos empregos precários, com remunerações estéreis que precisam ser complementadas por outros empregos ou atividades que complementem a renda, criando um nicho de empregados ou subempregados. Rifkin (2004, p.168) denomina essa nova classe de empregados subutilizados como um gueto: os “colarinhos cor-de-rosa”, por compreenderem essencialmente postos de trabalho nos setores administrativos e de serviços, como de gerentes, secretárias, garçons e operadores de caixa – geralmente empregos de meio-expediente, incapazes de sustentar o empregado e sua família, e que precisam ser complementados com outra atividade, ou prescindem que mais membro da família contribuam com sua força de trabalho (RIFKIN, 2004, p.168).

O autor analisa ainda a queda nos salários médios dos americanos: em 1979, um trabalhador recebia US\$ 387; e em 1989, esse valor havia caído para US\$ 335. No período entre 1973 e 1993 os empregados americanos haviam perdido em média 15% do seu poder aquisitivo em face das remunerações não acompanharem o aumento dos preços de serviços e produtos. Os economistas atribuem à globalização a perda de postos de trabalho – notadamente no setor industrial. De fato: a ascensão do Oeste Europeu e do Japão no pós-Guerra trouxe uma competição ao setor produtivo que não era esperada pela economia americana, justamente no período até 1970, quando sindicatos e empresas travaram embates acerca de salários e condições dignas de trabalho, enquanto as demais nações atingidas pelo conflito buscavam a recuperação com um esforço impressionante (RIFKIN, 2004, p.168). Assim estão resumidas as suas ideias acerca do papel da evolução tecnológica e sua influência no mercado de trabalho:

No começo da Era Industrial, aqueles que controlavam o capital financeiro e os meios de produção exerciam praticamente controle total sobre o funcionamento da economia. Durante algum tempo, nas décadas centrais do século XX, eles precisavam compartilhar parte desse poder com os trabalhadores, cujo papel crítico na produção assegurava-lhes alguma influência nas decisões que governavam tanto os modos e meios de fazer negócios quanto a distribuição de lucros. Na década de 90, a influência dos trabalhadores diminuiu significativamente, e os trabalhadores do conhecimento tornaram-se o grupo mais importante da equação econômica. Eles são os catalisadores da Terceira Revolução Industrial e os responsáveis pela manutenção da economia da alta tecnologia em movimento. Por essa razão, os altos executivos e os investidores tiveram de compartilhar cada vez mais pelo menos parte do seu poder com os detentores da propriedade intelectual – homens e mulheres cujos conhecimentos e ideias abastecem a sociedade da informação de alta tecnologia. Portanto, não é de se estranhar que os direitos de propriedade intelectual tenham se tornado muito mais importantes do que as finanças, em alguns setores. Ter o monopólio do conhecimento e das ideias assegura o sucesso competitivo e a posição no mercado. Financiar esse sucesso torna-se quase secundário.

No mundo automatizado da alta tecnologia da década de 90, uma nova elite de trabalhadores do conhecimento estava surgindo com habilidades críticas que os elevavam ao palco central na economia global. Eles estavam se tornando rapidamente a nova aristocracia. À medida que seu sucesso foi se fortalecendo, a situação econômica do grande número de trabalhadores no setor de serviços de baixa remuneração declinou, criando uma nova e perigosa divisão entre os possuidores e não-possuidores de cada nação industrializada. A mudança na geografia social de cidades, tais como Nova York, Berlim, Londres e Paris, mostra sinais visíveis dos novos demarcadores de classe. Os historiadores sociais Bennet Harrison e Barry Bluestone descreveram a dinâmica social que se desenrola: 'A camada superior do mercado de trabalho inclui gerentes, advogados, auditores, banqueiros, consultores empresariais e outras pessoas treinadas tecnicamente, cujas funções diárias estão no centro de controle e da coordenação da corporação global e serviços corporativos que estão claramente vinculados a eles... Na camada inferior do mercado de trabalho, está o outro grupo, menos afortunado, residentes urbanos cuja função coletiva é fornecer serviços aos trabalhadores da camada superior... São os que servem mesas, preparam refeições, vendem de tudo – desde material de escritório a roupas - trocam a roupa de cama e de banho nas dezenas de novos hotéis, prestam assistência e cuidam de crianças e encontram empregos de baixa remuneração em hospitais, clínicas, escolas públicas e nas próprias repartições públicas municipais (RIFKIN, 2004, p.175)

Evidencia-se, portanto, outro prisma do avanço tecnológico sobre as relações de trabalho: a divisão clara entre os que possuem o conhecimento/treinamento para operar as novas tecnologias empregadas (ou possuem condição, seja economia, seja através de bom relacionamento, de se submeter a um período de transição e adaptação); e aqueles empregados subjugados às funções secundárias, que não prescindem de qualificação especial.

Na prática, o extrato inferior trabalha para o extrato superior, que por sua vez trabalha para o tomador final dos serviços, revelando uma postura excludente. Note-se que operar um caixa de supermercado que lê um código de barras ao invés de se fazer necessário digitar um código ou preço do produto não representa que o

empregado está inserido tecnologicamente: ele continua no extremo da cadeia produtiva, percebendo baixa remuneração, desempenhando tarefas simples para as quais pode ser substituído por outrem a qualquer tempo.

Essas camadas mais vulneráveis de emprego são as mais sujeitas à rotatividade do mercado de trabalho, tarefa simples quando há um enorme exército de reserva à disposição para suprir os postos em aberto. Por sua vez, a precariedade dos vínculos se completa com o escopo dos avanços tecnológicos: a telemática permitiu a conversão de milhões de postos de trabalho em tempo integral para turnos de meio-expediente. Em 1993 o BankAmerica, em uma só tacada, migrou 1.200 empregados para *part-time jobs* – e se tratava, à época, do 2º maior banco norteamericano (RIFKIN, 2004). Mesmo ante lucros assombrosos, a decisão de reduzir os custos com o corte de horas de trabalho – já não tão necessárias pelo empregado de forma física, ante a informatização dos serviços – representou, o que foi denominado por eles à época, de “flexibilização” – justamente o termo empregado pelos arquitetos da Reforma Trabalhista no Brasil.

Diante do panorama das alterações demandadas pelo novo viés das relações de trabalho, cada vez mais dinâmicas e turbinadas por imposições sociais de “sucesso” e “competição”, vivemos num universo de trabalho onde estamos cada vez mais conectados com os nossos afazeres profissionais: não só através de jornadas mais extensas, mas também por estarmos perenemente conectados aos nossos trabalhos, a qualquer hora ou lugar, assoberbados com a possibilidade de não auferir renda suficiente para a manutenção de nossas necessidades – sejam elas primárias ou supérfluas – ou, pior ainda, de encontrar uma situação de não trabalho. Assim, estamos constantemente conectados aos nossos empregos.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO

4.1 PANORAMA ATUAL – DIAGNÓSTICOS, DESAFIOS E RESISTÊNCIAS

“Um espectro ronda a Europa – a ‘Gestalt’ do trabalhador virtual e invisível trabalhando digitalmente de qualquer lugar e em todos os lugares” (POPMA, 2013, p.6). Essa onda do novo trabalho livre de tempo e lugar já recebeu até mesmo o neologismo NewWoW, ou *New Ways of Work*.

Uma nova política se aproxima, conhecida como “o direito à desconexão” na tentativa de limitar os efeitos negativos do teletrabalho ou trabalho empregando novas tecnologias de informação e comunicação ao proteger o tempo de não-trabalho dos empregados de forma a garantir o bem-estar destes. O direito de se desconectar e outras medidas afeitas ao tema emergiram como forma de resposta aos novos fenômenos originados do novo mundo do trabalho.

Um deles, recentemente batizado de *trabalho sem fim*, está elencado em diversos estudos como resultado do aumento da importância das novas tecnologias na vida profissional. O potencial do trabalho sem fim aparenta estar mais visível nas relações que envolvem teletrabalho ou trabalho empregando novas tecnologias de informação e comunicação.

De fato, o trabalho independente de tempo e lugar auferir as vantagens da tecnologia, permitindo aos trabalhadores que organizem sua produção eles mesmos – inclusive seu horário de trabalho – baseados em sua situação individual; mesmo assim existe o perigo iminente de que haja ruptura nas barreiras entre trabalho remunerado e vida privada. Nos últimos anos, as novas formas de trabalho à distância foram elencadas na mídia e nos círculos políticos acerca do desrespeito a feriados e períodos de descanso, também acerca do aumento de incidência de stress e síndrome de *burnout*. Alguns países já iniciaram as discussões acerca do *direito à desconexão* ao trabalho: alguns exemplos podem ser encontrados em algumas práticas empresariais, em acordos coletivos e até mesmo em algumas iniciativas legislativas.

Mesmo ante todas as críticas, a recente reforma trabalhista francesa, em maio de 2016, já fixa em seu artigo 25 a vedação à comunicação profissional, notadamente por e-mail, após o término do horário regular de serviço. Trata-se de um sopro benéfico na alteração legal afeita ao tema, já que o bojo da nova norma busca

flexibilizar as relações de trabalho e, mesmo em vigor a partir de janeiro de 2017, a legislação ainda é alvo de protestos e muita discussão em nível parlamentar acerca de sua implementação num ambiente de extrema proteção ao trabalho, como é o caso francês (ESQUERDA DIÁRIO, 2017).

Ainda assim, as iniciativas a nível setorial ou até mesmo legislativo alcançam apenas um punhado de nações, capitaneadas por França e Inglaterra, deixando as demais nações ocidentais à mercê da interpretação de seus dispositivos normativos geralmente defasados, que não contemplam a nova realidade do trabalho com amparo nas novas formas de comunicação. Grandes conglomerados industriais europeus, a exemplo da indústria automobilística, através de extensa negociação sindical, permitem até mesmo que esse trabalho *off hours* seja registrado e computado para efeito de remuneração posterior ou compensação; em outra toada, estes pactos estipulam que situações inesperadas ou excepcionais podem permitir a extensão do trabalho nesta modalidade, deixando brechas para diversas formas de manutenção do empregado conectado, o que pode gerar dúvidas sobre os graus de necessidade dessa prestação de sobrelabor.

A síntese dos ajustes, nesta esfera, é a de fixar parâmetros e horários para os contatos profissionais após a jornada efetiva, de forma a estabelecer o liame entre trabalho e vida privada. Outros setores alcançados pelo *droit à la déconnexion* francês seriam o de telecomunicações – estipulando o limite dos períodos nos quais os empregados podem ser contatados em suas pausas – e no setor petrolífero, fixando o intervalo entre jornadas ajustadas e efetivas em no mínimo 11 horas.¹¹

¹¹ *The 'right to disconnect' has also been addressed by a few legislative initiatives, as well as by centralized tripartite actions led by national governments. Such is the case in Germany and France. France recently introduced a specific article on the right to be disconnected (le droit à la déconnexion) in the most recent revision of the French labour code, in 2016. The new legislation in France, to be implemented from 2017, includes an obligation on employers and employees in every company with 50 employees or more to negotiate "the use of ICT", with a view to ensuring respect for the rest and holiday periods of workers and their personal and family lives. If no agreement is concluded, then the employer needs to adopt a charter after consultation with worker representatives. It is up to the employer to define the modalities to be developed to guarantee the right to be disconnected. Possible means of ensuring that such times are respected include blocking email access at certain times and mutual engagements between employees and their superiors regarding respecting such time periods. In addition, the French Minister of Labour, Myriam El Khomri, received a report (which had been requested by the former Minister of Labour) from Bruno Mettling, HR manager of the group Orange, on the impacts of digital transformation (including the extension of telework) on work (Mettling, 2015). The report included proposals to make digitalisation an opportunity to improve work quality. In MESSENGER, Jon et al. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva: 2017.*

O objetivo desses pactos é bilateral: o grande capital sabe que as doenças mentais relacionadas ao trabalho causam graves óbices à produção, sendo a sua prevenção a maior estratégia. Para tanto, se recomenda o mínimo de intervenção nos períodos de lazer, recomendando que eventuais contatos telemáticos sejam restritos às situações excepcionais que não podem aguardar o princípio de uma nova jornada. Empregados que desejem desligar os seus telefones ou deixar de responder chamadas ou mensagens não poderiam ser colocados em situação de desvantagem perante outros – revelando uma verdadeira ficção em seu aspecto prático, já que *ampla disposição à empreitada* se transformou em padrão nas entrevistas de emprego, notadamente nos cargos mais elevados, com maior importância e poder decisório.

Há que se considerar ainda a influência das revoluções tecnológicas nas relações de trabalho: os avanços, cada vez sub-reptícios, influíram em redução de jornadas e da remuneração média, mas não significaram necessariamente menos trabalho para os empregados. Castel contesta Rifkin acerca de suas teorias sobre o fim dos empregos: para o autor francês o trabalho assalariado continua ocupando lugar central na estrutura social.

Sustenta ainda que a redução do tempo efetivo de trabalho não significaria necessariamente cortes de vagas, mas sim a padronização de jornadas mais curtas, trabalhos em meio expediente, avulsos – ou seja, o mercado de trabalho sofreria uma reestruturação, definitivamente com redução de direitos sociais e das remunerações, mas com reposicionamento deste efetivo nestas situações de subemprego. E cita ainda o caso norteamericano, onde essas políticas geraram, ao contrário, mais horas de trabalho para compensar a redução nas remunerações:

Existe certamente una tendencia secular a la reducción del tiempo de trabajo y se calculó, por ejemplo, que el hombre trabaja dos o tres veces menos de su tiempo de vida em la actualidad que a mediados del siglo XIX. Pero esta reducción aminoró considerablemente desde la conquista de la semana de 40 horas en 1936. Y, sobre todo, no traduce tanto una disminución de la importancia que una sociedad concede al trabajo sino más bien una redefinición de lo que entiende por duración media normal del trabajo. Es una construcción histórica que depende de varios factores, em particular de la evolución de las tecnologías y de las ganancias de productividad. Pudo corresponder a 70, 50 o 40 horas de trabajo, podría bajar a 35, 30 horas, e incluso mucho menos em el porvenir. Sería tanto mejor, ya que el trabajo es un placer com menos frecuencia que el tiempo libre. Pero la cuestión es saber si una semana de 20 horas em 2030, por ejemplo, garantizaría a la vez la producción de la riqueza social necesaria y el reconocimiento, em términos de ingresos y de protección, de los trabajadores que la producen. Si fuera así,

podría hablarse de retorno al pleno empleo más que de desaparición del trabajo. (CASTEL, 2010, p. 84).

Em linhas mais gerais, hoje em dia há que se falar de intensificação do trabalho e das áreas a que estão associados. Como visto anteriormente, as novas formas de contratação exigem adaptação constante do empregado do que as formas clássicas de outrora.

O tempo de trabalho não mais se limita a local específico, ao espaço físico da empresa – e era justamente essa limitação a responsável pela salvaguarda do tempo social. O discurso do capital contemporâneo exige essa disponibilidade constante, uma verdadeira conversão aos ideais da empresa – daí a concepção de que o empregado seria responsável direto pelo sucesso da atividade. Somado ao medo de uma situação de não-emprego, as determinações individuais são vencidas pela sujeição a essa nova realidade.

A sociologia do trabalho é unânime ao salientar que essa conduta do “novo mercado” vem acompanhada de uma enorme pressão exercida sobre os trabalhadores através de uma série de medidas que estimulam o individualismo e a constante competição e vigilância entre os empregados. Até mesmo a concessão de uma aura de autonomia – muitas vezes com o emprego dessas mesmas tecnologias – não excluem de todo a pressão pelo resultado final cada vez melhor, por metas mais amplas. Esse fracionamento faz parte do jogo psicológico da sublimação de vontades e de estímulo ao individualismo ao colocar o empregado detentor do conhecimento/ferramenta/tecnologia como explorador do seu colega que não possui a qualificação adequada para exercer aquela função.

E a pressão prossegue fora do ambiente de trabalho. O assalariado moderno é cada vez mais impelido a constantemente reciclar-se, atualizar-se, obedecer a padrões globais – muitas vezes díspares de situações locais – a ser competitivo e a se adaptar as políticas empresariais e suas alterações. O temor em ficar desempregado torna o tempo livre cada vez menos livre, pois este é cada vez mais dedicado ao trabalho. Daí decorrem todas as patologias laborais identificadas, no campo físico e mental, demonstrando o efeito nocivo da conexão extrema ao trabalho.

Partindo diretamente para o estudo de categorias específicas sujeitas ao trabalho intenso – portanto com dificuldades para se desconectar ao labor, podemos iniciar pelo alto empregado. Por definição, são aqueles situados em patamar superior

da escala hierárquica imposta pelos empregadores, independentemente de sua função. Encontramos aí um paradoxo, já que o parágrafo único do art. 3º da Consolidação das Leis Do Trabalho¹², mesmo após a égide da Lei 13.467/17, veda as distinções entre espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Desta forma, trabalhadores ocupando altos cargos seriam, da mesma forma, hierarquicamente subordinados, sempre de forma não-eventual e remunerada, sendo igualmente considerados empregados como os seus contrapartes que ocupam os escalões mais baixos.

O que nos interessa mais de perto nesta abordagem, no entanto, é a exclusão dos altos empregados dos direitos ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso (inter e entrejornadas), ao descanso semanal remunerado e ao adicional noturno, por previsão do art. 62, II, da CLT¹³. O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax etc. [...] (SOUTO MAIOR, 2016).

Por sua vez, um claro exemplo de conexão, com jornadas extenuantes e excessivas, seria o do motorista particular – e sem que houvesse qualquer ingerência por parte de avanços tecnológicos, não raro os caminhoneiros não-autônomos sejam remunerados por quilômetro rodado (e não por horas de serviço), ou ainda o motoristas de empresas de transporte rodoviário submetidos a jornadas às vezes superiores às doze horas diárias, sempre sob o fundamento de, nos moldes do art. 62 inciso I da Consolidação das Leis Do Trabalho,¹⁴ ser impossível o controle de sua jornada em face do labor ser prestado de forma externa. Paradoxalmente, grande parte dos veículos guiados por estes profissionais, por motivos de garantia de patrimônio, é aferida em tempo real por radares e sensores – o que seria o suficiente para apurar a jornada efetiva de trabalho. Há que se considerar ainda o fator coletivo:

¹²Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943: Art. 3º, parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹³Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943: Art. 62º, inciso II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

¹⁴Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943: Art. 62º, inciso I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

no que tange aos motoristas rodoviários, estes estão guiando vidas através das sofríveis estradas brasileiras, mesmo submetidos a rotinas estafantes.

No que tange ao empregado doméstico, podemos vislumbrar também os efeitos da conexão. Não raro os grandes avanços consolidados através da Lei Complementar 150/15, oriunda da Proposta de Emenda Constitucional batizada de “PEC das Domésticas”, foi fixada a regulamentação do controle de jornada da categoria, limitada nos mesmos moldes já fixados anteriormente na nossa constituição para o labor: quarenta e quatro horas semanais, ou o limite de vinte e cinco horas semanais para o regime de trabalho parcial, sendo possível ainda a negociação do regime especial de doze horas de trabalho por trinta e seis de repouso. Mesmo ante o crescimento econômico experimentado a partir da década de 1990 e da implementação de novas políticas sociais a partir dos anos 2000, encontra-se em declínio e torna-se figura rara, mas ainda se pode encontrar a figura do empregado doméstico que dorme no local de serviço, muitas vezes ali residindo, sem qualquer controle de jornada – ou remuneração adicional por esse labor extraordinário – em situações onde não há interrupção formal da prestação dos serviços, assim reafirmando que o fenômeno da conexão extrema não está necessariamente atrelado à tecnologia ou ao alto grau técnico do empregado.

O filósofo Herbert Marcuse fez uma previsão, há quase 70 anos, sobre a inflexão oriunda do ingresso na Era da Informação – mas que não se concretizaria sob a égide de um sistema capitalista:

A automação ameaça concretizar a inversão da relação entre tempo livre e tempo de trabalho: a possibilidade do horário de trabalho tornar-se marginal e o tempo livre tornar-se tempo integral. O resultado seria uma inversão de valores e um modo de vida incompatível com a cultura tradicional. A sociedade industrial avançada está em mobilização permanente contra essa possibilidade. (...) visto que a extensão da jornada de trabalho em si é um dos principais fatores repressivos impostos pelo princípio da realidade ao princípio do prazer, a redução da jornada de trabalho... é o primeiro pré-requisito para a liberdade (MARCUSE, 2004, p.221).

Tanto para as nações em via de desenvolvimento quanto para aquelas denominadas como centrais e industrializadas, a economia globalizada caminha, inexoravelmente, para a automatização. As revoluções tecnológicas e os avanços nos meios de comunicação, cada vez mais sobrepostos e com intervalos menores seriam a garantia virtual de menos trabalho e mais tempo livre, ocioso.

Ocorre que esse tempo livre, através de uma sofisticada reengenharia dos mercados de trabalho, vem sendo invadido pelo estado de conexão extrema ao emprego – as outras alternativas são o desemprego (e a competição com o vasto exército de reserva à disposição para ocupar esses cargos) ou o trabalho precário, onde não há segurança de continuidade, de geração de renda suficiente para o sustento familiar. As duas primeiras revoluções industriais também causaram impacto – e reforma – na regulação dos pactos de trabalho, mas nem de longe se assemelham à automação e informatização dos serviços.

4.2 DIREITO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DO CAPITAL NO BRASIL DO SÉCULO XXI

Para que se ingresse no estudo jurídico com cunho científico do direito à desconexão é necessário dividir o processo histórico que resultou no surgimento dos próprios direitos fundamentais e o posterior desdobramento nos direitos de segunda dimensão, com sua implementação ao ordenamento jurídico brasileiro. O direito ao não-trabalho, muito por sua natureza abstrata e complexa materialização, carece de estudos jurídicos específicos que abordem o tema diretamente, mas depreende-se como um direito fundamental que integra o plano dos direitos sociais ao buscar garantir a qualidade de vida como função de desenvolvimento social e individual (LUNARDI, 2010).

Ante o Estado Democrático de Direito, o direito ao não-trabalho não pode ser concebido tão somente como oriundo da ausência de outros direitos, mas sim como norma que confronta direitos preexistentes ao preocupar-se com a qualidade do tempo livre e seu gozo, com a função cultural do lazer, nos planos individual e coletivo e nos moldes constitucionalmente fixados para assegurar a dignidade da pessoa humana. Este pode ser contextualizado diretamente da evolução dos direitos humanos para direitos fundamentais, com origem nos movimentos sociais de cunho revolucionário dos séculos XVII e XVIII que combatiam o absolutismo das nações europeias: a contrapartida ao modelo de Hobbes, sugerido em seu *Leviatã*, evitando o estado da natureza ao conceder todo o poder a um único homem, assim consolidando neste todas as vontades em uma única vontade (HOBBS, 2006).

O rompimento com esse dogma – incompatível com a própria falibilidade humana – catalisado pelas revoluções fomentaram o surgimento de novos regimes e, lentamente, a concepção de sistemas jurídicos que, de forma ainda incipiente mas já clara, promoviam a dignidade do ser humano como condição social primordial – a liberdade, a igualdade e a fraternidade só seriam alcançadas plenamente com os Direitos Humanos. Pode-se considerar aí um resgate de conceitos democráticos antigos, fixados na Grécia antiga, que foram obliterados por toda a Idade Média muito em face da concepção de homem como ser criado à imagem e semelhança de Deus, mas sempre seu filho, portador do pecado original e destinado a sofrer.

Mesmo assim, o cristianismo impeliu o sentimento de caridade e amor ao próximo, resultando na elaboração de documentos importantes como a *Magna Charta Libertatum* (1215), atravessando até o período em que as revoluções deslocam a classe burguesa para o centro de poder em busca de melhor qualidade de vida, como a *Petition of Rights* (1628) e a *Bill of Rights* (1689), consolidando os direitos fundamentais como o cerne dos sistemas jurídicos destas novas sociedades.

Os direitos sociais são intrinsecamente correlacionados com a subsistência do ser humano, daí serem de segunda dimensão, porém é interessante salientar que a proteção da segunda dimensão é o que torna aplicável a primeira em termos práticos: sem subsistência não há dignidade na vida humana. Referindo-se exclusivamente às liberdades públicas, dentre uma escala de necessidades de uma vida em sociedade, o indivíduo precisa prover a sua existência se alimentando, precisa se vestir, precisa ter um local para morar – o cerne da *existência*.

Para a maior parte dos indivíduos essa conquista é obtida através do trabalho, que deve ser protegido e tutelado, estimulado e limitado para que sua exploração não seja danosa ao indivíduo, revelando o verdadeiro entrelaçamento entre as dimensões de direitos e a ausência de ordem de importância entre eles: a falta de proteção de uma esfera anula ou desampara os outros, gerando reconhecimento progressivo e caráter cumulativo, não de alternância (SARLET, 2004). Nesta seara, assim observa Otavio Amaral Calvet:

A evolução da sociedade liberal demonstrou, contudo, que a garantia apenas dos direitos de primeira dimensão não era suficiente para o desenvolvimento equânime dos cidadãos, pois o excesso das liberdades clássicas somente é possível uma vez garantido um mínimo existencial, reconhecendo-se que, no sistema liberal-burguês, o despossuído apresenta-se na condição de hipossuficiente e, se deixado sem qualquer proteção ou amparo, sequer

chega a imaginar o uso dos direitos fundamentais de primeira dimensão. (CALVET, 2006, p.36).

Para o que importa a este estudo, no que se refere ao trabalho, a questão aqui posta é a do tempo como elemento da condição humana. O Capital, por sua vez, monetariza esse tempo: entre trabalho e repouso o tempo é tragado, que passa a ser um bem ainda mais precioso. O dilema travado não é o de emprego de norma jurídica e sua aplicabilidade, mas sim acerca de uma das facetas de uma “escravidão moderna” ante a conexão eterna ao trabalho, à ausência de limitação do tempo de serviço fixada em aspectos não apenas jurídicos, mas também sociais, históricos, biofísicos.

A disputa pelo trabalho e no trabalho imposta por esses ciclos do capital (BOURDIEU, 1998) ante o desemprego torna o trabalho algo raro e desejável a qualquer preço, gerando tensões diuturnas entre os cidadãos – que disputarão vorazmente as vagas disponíveis no mercado e, uma vez inseridos, submeter-se-ão a condições às vezes vexatórias para ali se manterem.

Ao Capital interessa esse fatalismo dominante (BOLTANSKI, 2009), essa impressão de impossibilidade de intervenção humana nos processos que regem nossos mercados. A submissão a regras cada vez mais perniciosas seria a tônica do *novo espírito do capitalismo*, dentre elas a acepção de que até mesmo direitos sociais ainda fragilmente constituídos devem ser suprimidos em prol da alimentação desse mesmo mercado, sob pena de não haver mais empregos, não haver mais salários.

Nos mesmos moldes do thatcherismo ao achincalhar os direitos coletivos, decretando a era da individualidade (LANGE, 2016), faz-se necessário convencer a massa trabalhadora que ela é a culpada pela crise e a saída estaria em *unir esforços*. Como a única moeda de troca é a sua força de trabalho, é esta que deverá ser entregue de forma ainda mais precária e degradante. Neste cipoal de falsas verdades, uma entidade representativa do grande empresariado brasileiro encampa uma campanha muito bem engendrada acerca da possibilidade de flexibilizar essas relações de trabalho, concedendo mais autonomia à livre negociação, assim libertando-se das amarras de barreiras legais na contratação e prestação de serviços. Desta forma, precarização, flexibilização e modernização do trabalho teriam identidade de natureza e conteúdo, ignorando as suas peculiaridades.

Há o óbvio emprego do discurso efusivo acerca de pretensa desatualização das leis trabalhistas, algo que não resiste ao confronto de um estudo mais apurado: desde 1943, a CLT já sofreu 497 modificações, além das 67 disposições constitucionais de 1988. Desde a Constituição de 88 já foram propostas 255 ações no Supremo Tribunal Federal questionando a constitucionalidade de regras trabalhistas, conforme levantamento do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho da UFRJ (2013).

O mercado de trabalho brasileiro é historicamente escorado em alicerces frágeis, tendo como premissas resquícios da escravidão e tradição de baixas remunerações. No momento histórico em que o próprio Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho justifica a Reforma Trabalhista como necessária para gerar empregos,¹⁵ mesmo ante todas as evidências e alertas de especialistas de todos os ramos científicos, sobressai a comparação internacional com o custo da mão de obra, que se manteve reduzido nas últimas décadas. A busca de competitividade em face dos patamares salariais em países de menor desenvolvimento do Sudeste Asiático ou da China, não pode ser empregada como comparação ante uma gama de fatores políticos, econômicos e até culturais.

A obsessão em superar os entraves opostos pela legislação protecionista se alicerça no falso discurso de liberdade de negociação ampla, desta forma, a propaganda promulga a autonomia da vontade à massa de trabalhadores, persuadindo-os de que este seria o caminho para negociação de melhores salários e condições de trabalho. Contudo, verifica-se que isto não passa de uma grande inverdade, já que a histórica outorga de direitos trabalhistas no país não se originou de um movimento de classe estrito, duradouro e combativo, mas sim através de um conjunto de normas visando a proteção de uma parcela da sociedade que estava se urbanizando e modernizando, ainda sob o ranço de relações escravocratas.

No Brasil, quase cem anos depois de inaugurado o processo de modernização das atividades profissionais com a industrialização, ainda não se pode dizer que a

¹⁵“Nunca vou conseguir combater desemprego só aumentando direito. Vou ter que admitir que, para garantia de emprego, tenho que reduzir um pouquinho, flexibilizar um pouquinho os direitos sociais (...) se eu não admitir que isso aqui [direitos] não pode crescer, nunca vou atingir o pleno emprego. (...) A reforma deu segurança jurídica. Em época de crise, se não estiverem claras as regras, o investidor não investe no Brasil (...) se você passa 50 anos crescendo salário e direito, termina ganhando R\$ 50 mil por jornada de cinco horas. Não há empresa ou país que suporte” entrevista ao jornal Folha de S. Paulo em 06/12/2017.

grande maioria da classe trabalhadora não se livrou da cultura da subserviência, e ante crônicas falhas no desenvolvimento social esta relação de interdependência resulta, dentre muitos fatores, na incapacidade de exigir e fazer valer melhores condições de trabalho – em tempos de crise, nem mesmo o alto empregado, de quem se espera nível cultural mais avançado, seria capaz de empregar a liberdade de contratação e prestação de serviços de forma mais benéfica para eles. Todas as vantagens, no campo prático, verteriam em face dos empregadores, nos moldes preconizados pela classe industrial:

Para promover a modernização trabalhista no Brasil, é preciso observar que modelo de relações do trabalho o país deseja para o futuro. Não é difícil encontrar convergências em torno da ideia de substituir o modelo atualmente em vigor por outro que privilegie a negociação, calcado na representatividade dos atores e capaz de se adequar às diferentes realidades e maximizar os ganhos para as empresas, os trabalhadores e o país. Um sistema trabalhista moderno é formado por uma base legal que trata dos direitos fundamentais e estabelece as regras do processo de diálogo entre as partes envolvidas, sendo o restante definido por negociações que levem em consideração especificidades setoriais, regionais e mesmo da cada empresa e de cada trabalhador. Nesse sentido, seria preciso substituir um modelo que quase tudo é definido em lei e muito pouco é negociado, por um outro que privilegie a negociação e reduza a tutela estatal homogênea. (CNI, 2012, p. 18).

Todo o retrocesso tem como objeto individualizar as demandas, afastando a coletividade da tomada das decisões – ou ainda, empregando a falsa premissa de autonomia, permitindo que novas instituições coletivas, novos sindicatos, novos agentes – todos eles enfraquecidos ou adulterados ao longo do termo neoliberal. O fim da unicidade sindical, da obrigatoriedade de contribuição sindical, a luta pela eficácia da constitucionalidade de comissões de conciliação prévia: todas essas premissas na verdade travestem o objetivo que é enfraquecer o poder de barganha no momento da venda da mercadoria força de trabalho.

A dinamização do mercado de trabalho brasileiro é um resultado direto do ciclo virtuoso da economia que se estendeu entre os anos 2000 a 2014, o qual beneficiou notadamente os extratos inferiores da sociedade e os trabalhadores em geral. Atrelados a essa era de crescimento, houve aumento do emprego formal e aumento real das remunerações, a despeito das adversidades enfrentadas no campo global o Brasil demonstrou que seria possível avançar no campo social tanto quanto no campo econômico (MANZANO; CALDEIRA, 2017).

Neste período, houve uma variação positiva na geração de empregos. Essa diminuição no número de desocupados incidiu em uma redução desse patamar a um

dos menores do país em todas as faixas etárias. Outros indicativos do implemento social são o aumento de número de empregados na idade adulta (entre 25 e 59 anos) e redução nos grupos localizados nos polos extremos, ou seja, crianças/jovens e idosos (MANZANO; CALDEIRA, 2017). Há que se considerar ainda as mudanças favoráveis nas taxas de participação regionais, com saltos mais consideráveis nas regiões Norte e Nordeste do país, historicamente menos desenvolvidas e onde prevalecem vínculos precários e informais.

Em conjunto, verifica-se a transformação da própria sociedade brasileira no período. A queda de taxa de participação das categorias apostas nos polos (crianças/jovens e idosos), maior remuneração, aumento do emprego formal representam, de fato, melhor modo de vida para a parcela mais vulnerável da sociedade. Além disso, a implementação de programas de distribuição de renda como o Bolsa Família e outros programas sociais como o Minha Casa, Minha Vida e o Luz Para Todos, além de avanços no campo previdenciários na concessão de amparos e benefícios e maior oferta de vagas no sistema de educação através do sistema de cotas, ampliação do número de instituições federais, cursos técnicos e profissionalizantes, e até mesmo concessão de bolsas de ensino em instituições particulares resultaram em alterações no modo de vida e na compreensão do conceito de o que é Estado, democracia e representatividade para os indivíduos beneficiados por essas medidas.

Os reflexos dessas virtudes se refletiram no mercado de trabalho com o aumento de vagas formais, e na economia com o aumento dos padrões de consumo, ambos atuando de forma convergente – tendo como resultado óbvio na dinâmica social uma redução do abismo social crônico criado em nossa estrutura. Por mais que a nação enfrente o estigma do trabalho precário, o conceito de emprego ideal – que varia de país para país já que se escora nas regulações do Estado através de normas para a venda da força de trabalho – se afastou da insegurança habitual no período, notadamente a partir de 2006, considerado o período mais intenso de desenvolvimento, voltando a cair logo após 2012, perdendo o impulso (MANZANO; CALDEIRA, 2017).

Após esse termo histórico positivo, apontado por indicadores sólidos – alta taxa de ocupação, salário real médio, número de empregos formais – adveio a crise cíclica do capital com a sensibilidade às taxas de crescimento econômico. Desta sorte, o

mesmo marco legal – a legislação trabalhista – que não oferecia nenhuma ameaça ou freio à economia ou a geração de empregos foi eleita como óbice a ser transposto de forma a retomar os patamares anteriores – pelo menos no discurso, quando na prática o objetivo é o de sacramentar antigas vontades dos detentores dos recursos. A recessão reverteu taxas a partir de 2015, rapidamente dobrando as taxas de desocupação em nove trimestres (MANZANO; CALDEIRA, 2017).

Verifica-se ainda que houve aumento do trabalho por conta própria e do emprego informal (sem carteira de trabalho assinada) – uma estatística indesejável já que a precariedade desses vínculos revela supressão de vagas mais sólidas e perenes que empurram os empregados para a informalidade, ensejando em redução na renda familiar. O crescimento do trabalho doméstico é outro indicativo de mobilidade em declive do emprego formal, apontando para menores possibilidades de retorno a postos de trabalho mais rentáveis ou o ingresso de novos indivíduos num mercado já saturado, ampliando o exército de reserva. Importa aqui verificar a correlação entre o número de pessoas ocupando postos de trabalho com o volume da renda auferida por estes, e o que se verifica, após a retração econômica, é uma redução global das remunerações, essencialmente entre as classes mais afetadas pela crise – justamente as mais vulneráveis e em todos os setores, seja indústria, comércio ou serviços.

Essa análise das trajetórias correlatas entre a) níveis de ocupação com rendimento médio reitera que o país sofre um processo denominado b) *reprimarização da economia* (MANZANO; CALDEIRA, 2017), que desloca os indivíduos para a informalidade em busca do sustento, ou ainda fixando-os no setor de serviços (trazendo como exemplos os setores de exportação, estoque ou armazenagem, onde houve menor redução nos postos de trabalho) ao invés das atividades de produção em si. Essas mudanças estruturais – que não se correlatam com o arcabouço jurídico que rege as relações de trabalho, já que são anteriores à Reforma Trabalhista – conduzem à precarização uniforme do trabalho no Brasil, e, ante o viés neoliberal das alterações aprovadas no texto legal, a tendência é a de que o remédio sugerido para a enfermidade venha a agravar ainda mais a condição do paciente.

4.3 DIREITO DO TRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A normatização acerca do controle da jornada de trabalho teve seu cerne na Revolução Industrial, como visto anteriormente, com fulcro de organizar o sistema capitalista que ali irrompia. Em 1847 é editada na Inglaterra a primeira lei regulando as jornadas, limitando-as em 10 horas diárias; norma que foi reproduzida na França, com igual limite, um ano depois. Esse limite prevaleceu até o final da 1ª Grande Guerra, até a sua modificação pelo preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à protecção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à protecção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas;

Considerando que a não adopção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países;

As Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, e tendo em vista alcançar os objectivos enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho. (OIT, 2017, p. 11).

Promulgada em 1919, a 1ª Convenção da OIT reduzia o limite da jornada diária para oito horas, o que já era empregado na Austrália (desde 1901) e França, Suécia e Uruguai (desde 1915, para algumas categorias). Em tempos hodiernos, considerando-se os estados do Mercosul, as constituições paraguaia e argentina limitam a jornada semanal a 48 horas; Brasil e Venezuela limitam-na em 44 horas semanais; o Uruguai estipula o limite em 44 horas semanais para o comércio e 48 horas semanais para a indústria. E em todas essas nações o limite diário é de oito horas, permitindo-se a sua extrapolação em condições especiais ou a sua redução nos casos de trabalho insalubre, perigoso ou penoso (ALMEIDA, 2014).

Até mesmo nas nações fundadas sob a égide do liberalismo é possível estabelecer um marco normativo da limitação de jornadas. Inicialmente, verificava-se a tendência da jurisprudência norteamericana de primar pelo liberalismo econômico,

pela autonomia contratual e pela defesa da propriedade ainda no início do século XX, o caso *Lochner x New York* apreciado pela Suprema Corte estadunidense em 1905, que invalidara lei que limitava a jornada dos padeiros sob o fundamento que a liberdade contratual e a vontade das partes não poderia ser regulada por lei.¹⁶ Este entendimento prevaleceu até 1937, em *West Coast Hotel Co. x Parrish* (dessa vez versando sobre a estipulação de salário mínimo para as mulheres), de onde se destaca o seguinte trecho:

O que é liberdade? A Constituição não fala em liberdade de contrato. Ela fala de liberdade e proíbe a privação da liberdade sem o devido processo legal. Ao proibir esta privação, a Constituição não reconhece uma liberdade absoluta e incontrolável (...). Mas a liberdade salvaguardada é a liberdade numa organização social que requer a proteção da lei contra males que ameaçam a saúde, a segurança, a moral e o bem-estar do povo. (ALMEIDA, 2014, p.27).

Essa evolução doutrinária demonstra não só a transição entre o *laissez faire* e o *welfare state*, mas ainda a importância da manutenção de um estado interventor no bojo do Direito do Trabalho, como demanda do próprio capital. As normas atinentes à limitação das jornadas, não só nos Estados Unidos mas em todas as nações ocidentais, sempre tiveram aporte para superar distorções acerca do fomento à economia e ao emprego, reconhecidas como condições para a manutenção do sistema de produção e aumento paulatino dos níveis de consumo.

Essa preocupação com a limitação se compreende como direito humano em âmbito internacional. A regulação do tempo do trabalho importa não somente ao empregado, mas à empresa e ao próprio mercado – daí o motivo da importância da fixação de limites da jornada como tema primordial do Direito do Trabalho.

Examinando a normatização do trabalho no Brasil, vivenciamos o mesmo fundamento dos direitos sociais não só no aspecto material, mas também no aspecto formal, já que estes direitos foram consolidados em nossa constituinte. Em seu artigo 1º a nossa Constituição Federal já reconhece os valores sociais do trabalho como fundamento da República – tornando-os um pilar como a dignidade da pessoa humana. Em seu artigo 7º, o mesmo diploma estabelece o limite de jornada em oito horas diárias, sem permitir que lei inferior excepcione tal limite, com o fim de

¹⁶*Lochner x New York* cunhou o seguinte silogismo no direito comparado: *O direito geral de alguém celebrar um contrato relativo aos seus negócios é parte da liberdade do indivíduo protegida pela 14ª Emenda da Constituição Federal. De acordo com esta norma, nenhum Estado pode privar qualquer pessoa da vida, liberdade ou propriedade sem o devido processo legal. O direito de comprar e vender trabalho é parte da liberdade protegida por esta emenda.*, o que representa o seu viés ultraliberal.

condicionar a ordem pública à finalidade social. Daí decorre o paradigma representado pelo artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, já que o mesmo, em nítida antinomia constitucional, afasta as horas extraordinárias daqueles empregados que trabalham sem controle de jornada.

O texto constitucional é claro ao limitar a jornada diária em oito horas, sem exceções infraconstitucionais, e garante o pagamento de adicional pelo sobrelabor prestado em caso de resistência ao dispositivo sem qualquer exceção. Seria razoável propor que, numa sociedade democrática o ordenamento jurídico se adegue aos princípios do pacto social, com base na organização da sociedade em dado momento histórico. Assim, o caráter programático das normas infraconstitucionais deveria se balizar na Constituição, jamais ir de encontro a ela, como no caso da Lei 13.467/17, cuja validade normativa de diversas das alterações efetuadas na Consolidação das Leis do Trabalho vem sendo discutida, até maio de 2018, em diversas ações diretas de inconstitucionalidade. Um dos fundamentos constitucionais da nossa república é a dignidade da pessoa humana, positivada em seu bojo. A limitação da jornada de trabalho, garantindo o direito ao repouso e lazer, é uma das condições para alcançar esse estado, tendo o direito à desconexão escopo no nosso ordenamento constitucional. É o que está disposto no art. 1º da nossa Constituição Federal.

Jornada de trabalho pode ser definida por dois elementos essenciais: quando é praticado o ofício, e quanto tempo nele se emprega. Daí se inferem outras peculiaridades, como a sua intensidade ou sua qualidade. Para Dal Rosso (2017) o Brasil continua atendendo ao padrão interacional no que tange à fixação da jornada de trabalho quando esta se limita a 40-44 horas semanais (KREIN et al., 2017).

A flexibilização desta jornada – já paulatinamente introduzida desde meados da década de 90 – foi sacramentado com as reformas impostas pela Lei 13.467/17, analisada neste estudo. Essas alterações não se impactam apenas no mercado de trabalho, mas na própria vida do trabalhador. A Constituição Federal, como norma maior, já definia em seu bojo as possibilidades de flexibilização desta jornada – bem como os contratos em jornada reduzida.

Com o fulcro de atender a essas novas demandas, surge o comprometimento do tempo social do trabalhador em face do acúmulo de horas trabalhadas num mesmo ciclo. Outro aspecto seria a mera banalização da jornada extraordinária, tornada em algo corriqueiro e comum, inerente ao trabalho em si, justificando a supressão do

tempo social como necessidade para a manutenção do emprego. Tanto a compensação de jornadas – por exemplo, através do banco de horas – ou a remuneração destas deveriam apresentar-se como exceção, motivadas por necessidades excepcionais e pontuais.

Há que se considerar ainda que nem sempre há o pagamento de adicional por estas horas extras, ou nem mesmo há o pagamento as horas prestadas, ante a ausência de controle ou mera insurgência do empregador. Reformar o texto legal para flexibilizar mais ainda a negociação das jornadas de trabalho – permitindo mais horas extraordinárias, permitindo a redução do intervalo intrajornada, acabando com as horas *in itinere* – só vai respaldar ainda mais uma situação crônica de jornadas mais extensas que a previsão constitucional.

Vejam os casos da compensação de jornada através do banco de horas, por exemplo. Ainda que justificado para adequar o conflito entre tempo de trabalho/tempo de lazer e repouso, permitindo maleabilidade às partes, a Reforma Trabalhista institucionalizou o banco de horas como instrumento para adiar por prazo muito maior o pagamento do adicional de horas extras, além de fracionar a realização do trabalho computado por hora, deixando o trabalhador em eterna dúvida: o labor extraordinário será convertido em tempo livre ou será quitado, desta vez com limite de até um ano para pagamento.¹⁷ E quanto ao labor em domingos e feriados que aumentam sobremaneira o saldo de horas extras a serem compensadas? Em tempos atuais, onde a própria permanência no emprego está eivada de dúvidas, o empregado não sabe mais identificar como ou quando receberá pelo seu labor extraordinário. Desta forma o instituto deixa de ser bilateral, passando a interessar a apenas uma das partes envolvidas.

Outro fenômeno atrelado à conexão ao trabalho é a concentração, cada vez mais acentuada, do labor aos domingos e feriados, cada vez mais considerados dias comuns de trabalho. Essa prática não se restringiu apenas a setores onde a atividade não pode ser interrompida – por exemplo, indústria de base – mas se expandiu por sobre o comércio. O fenômeno cria duas classes distintas de trabalhadores: aqueles melhor remunerados que, ante os anseios de uma sociedade consumista,

¹⁷Vide Emenda Constitucional 32, de 11 de setembro de 2001, que perenizou as Medidas Provisórias, dentre elas as inúmeras que ampliavam o prazo de quitação do banco de horas de 120 dias para um ano, como outrora previsto na Lei 9.601/98.

transformam consumo em lazer, e aproveitam o seu tempo social fazendo compras; e os empregados menos qualificados, com menor poder aquisitivo, que são obrigados a trabalhar nesses dias específicos buscando aumento das remunerações, ocasionando perda do tempo livre e dano ao convívio social – e com este espreque sombrio a flexibilização do trabalho nestes dias específicos contribui ainda mais para o sentimento de individualização do trabalhador, exaurindo qualquer chama de consciência de classe ou solidariedade.

O trabalho contínuo aos domingos e feriados não se restringe ao comércio, entretanto. Extrapolando os ofícios de natureza continuada (vigilância, uma gama de serviços públicos a exemplo de saúde e policiamento, por exemplo) houve uma apropriação generalizada desses dias, tornando-os dias comuns, especialmente com a expansão de categorias aptas a empregarem o regime de turnos ininterruptos de revezamento, limitados a seis horas consecutivas pelo artigo 7º inciso XIV da nossa Constituição – mas inevitavelmente desobedecidos por aquela que parece ser a lei maior, que é a lei do mercado.

Ao adentrar especificamente as alterações no texto legal, verificamos a flexibilização da jornada como via indireta para a redução de custos notadamente com as alterações cruciais nos artigos 58 e 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que versam especificamente sobre a duração do trabalho nas jornadas constitucionais e o trabalho em regime de tempo parcial. Inicialmente, as alterações no parágrafo 2º e a supressão do parágrafo 3º do referido artigo 58 acabaram com as horas *in itinere*, ou seja, aquelas despendidas pelo empregado até o local de trabalho em caso deste ser prestado em local de difícil acesso ou não coberto por linhas regulares de transporte.

Já o trabalho parcial (previsto no artigo 58-A) foi ampliado de 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares; ou 26 horas em regime parcial com a possibilidade de prestação de seis horas extraordinárias por semana, em substituição à previsão normativa anterior, que era a de impossibilidade de prestação de sobrelabor nos contratos de regime parcial. A consequência, na esfera prática, é simples: mais contratos por tempo parcial, com maior rotatividade, ainda com a possibilidade de extensão dessas jornadas (LEITE, 2017). A compensação dessas horas extraordinárias agora pode ser regulada por banco de horas sem a chancela de convenção coletiva, em acordo direto, mediante o disposto

nos parágrafos acrescentados ao artigo 58-A e as alterações no artigo 59 e acréscimo dos artigos 59-A, 59-B e 59-C ao mesmo diploma legal.

Esse aumento de abrangência, notadamente nos contratos parciais ou na possibilidade de estabelecimento de jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso de forma ampla e irrestrita (antes dirigidas a certas atividades, como vigilância, área da saúde, indústria) representa a vitória do ideal de mercado sobre a teia de proteção social pois independe do ambiente de trabalho, da anuência das entidades reguladoras das relações trabalhistas (como o Ministério Público do Trabalho) no caso de situações de funções insalubres, inclusive minando a participação das entidades de classe ao permitir os acordos individuais acerca da discriminação da jornada de trabalho.

Há ainda a previsão de redução do intervalo intrajornada para repouso e refeição introduzida pelo artigo 611-A da Consolidação. Destarte a previsão aposta no artigo 71 de que estas autorizações careceriam de ato do Ministro do Trabalho após a oitiva da Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, a previsão de “negociado sobre legislado” aposta no artigo 611-A traz no seu rol a redução do intervalo intrajornada até o mínimo de 30 minutos para as jornadas superiores a seis horas diárias, ou seja, sem qualquer necessidade de autorização de ente fiscalizador ou autoridade, mas tão somente através de convenção ou acordo coletivo – justamente num momento histórico de fragilidade destas instituições, seja por inércia, seja por submissão ou subserviência à categoria patronal (LEITE, 2017).

Contudo, caso o empregado possua diploma de nível superior e perceba salário igual ou superior ao dobro do valor de teto de benefício da Previdência Social – o que passa a ser denominado empregado *hipersuficiente*, figura inexistente em nossa legislação até então, até mesmo o acordo coletivo é dispensado, carecendo tão somente o acordo individual – é o que está disposto no parágrafo único do artigo 444 da renovada Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste momento o Direito do Trabalho deve empreender sua função combativa. Mesmo ante o atual viés ideológico que contamina o Poder Judiciário, no qual o Tribunal Superior do Trabalho vem fomentando jurisprudência acerca de que a prestação de horas continuadas, mesmo habitualmente, compreende mero inadimplemento de natureza salarial, e não conduz ao pagamento de qualquer outra indenização, notadamente por dano existencial pela perda do tempo social, já que

constituiria mero dissabor resolvido simplesmente com a quitação das horas prestadas. Esta é a tendência que se revela contra o trabalhador, reflexo das políticas ventiladas pelos grandes grupos econômicos e finalmente implementadas após o impeachment de Dilma Rousseff.

Estudos indicam que a jornada continua superior a 40h semanais para mais de 75% dos trabalhadores, com dados apurados até 2015 (KLEIN, 2017) – especialmente para as categorias mais qualificadas e mais bem remuneradas. A flexibilização – que já era possível mesmo antes da Reforma, contudo após o crivo das instituições reguladoras e com respeito aos direitos sociais básicos – resultou na ampliação de institutos como o banco de horas, os turnos de revezamento, a reorganização de escalas especiais e até mesmo do trabalho em domingos e feriados, notadamente para o comércio. O banco de horas se tornou uma grande arma para os setores administrativos de médias e grandes empresas, permitindo a compensação individual desse sobrelabor.

As revoluções tecnológicas sobrepostas impuseram novos mecanismos de controle que só contribuem para o aumento da intensidade do trabalho, permitindo que, em muitas ocasiões, este seja prestado de qualquer local, longe do espaço físico da empresa. A utilização do tempo de trabalho, ao ser flexibilizada, perde o controle de sua limitação passando a se amalgamar com o próprio tempo social do empregado – conectado a todo o tempo através de *smartphones*, *tablets*, *notebooks*, fazendo com que o tempo dirigido ao trabalho se sobreponha ao tempo destinado ao repouso e lazer.

Os avanços das novas tecnologias representam ganho de produção, mas ao contrário do previsto, não significam redução nas jornadas ou na carga de trabalho – resultam em trabalho constante, em tempo sempre à disposição do empregador, sem controle ou remuneração extra, afetando sua saúde e sua convivência social.

Os direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição Federal, especialmente o disposto no inciso XIII, que rege a duração do trabalho, é uma construção valor-norma com caráter principiológico, traduzindo as decisões jurídico-objetivas constitucionais. Esses valores e princípios já estão mencionados no preâmbulo da Carta Magna (assegurados o exercício dos direitos sociais, da liberdade, do bem-estar), no artigo 1º incisos III e IV (dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e ainda elencados no rol de direitos

sociais compreendidos no artigo 6º (direito à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança).

Partindo do princípio da dignidade da pessoa humana – *core* dos direitos fundamentais – alcança-se o princípio do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, que é a projeção do desenvolvimento profissional mencionado no artigo 5º inciso XII da Constituição. Para tanto faz-se mister assegurar condições dignas de trabalho e observância criteriosa dos princípios fundamentais assegurados ao trabalho sadio e seguro. Os direitos fundamentais vinculam tanto o Estado – representando a eficácia vertical da vinculação – quanto os tomadores dos serviços – a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

No que diz respeito especificamente à duração da jornada, a sua limitação constitucional a oito horas diárias é o resultado de uma compreensão de que todo trabalho extraordinário – que supere essa barreira – deve ser considerado anormal, exceção, e que deve atender a parâmetros estabelecidos por legislação infraconstitucional estabelecendo restrições às garantias fundamentais, evitando assim que se promova a ilicitude de converter o que deve ser extraordinário e admitido de forma excepcional em algo constante e admissível, banal – intervindo diretamente na esfera existencial do trabalhador. O dano existencial prescinde, como prova em si, da mera constatação da sobrejornada continuada e perene e do avanço sobre o tempo social, reprimindo-o, dispensando demonstração, pois emana dos direitos fundamentais destacados acima.

4.4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA COMO FORMA DE CONEXÃO PERENE

Considerando-se o direito à desconexão como decorrente da constante imersão de novas formas de comunicação, poderia ser conceituado como:

[...] o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou 'desconectado' do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias. (OLIVEIRA, 2010, p. 64).

Não obstante, consoante o observado acima, não há “conexão obrigatória entre trabalho intenso e conectado com as facilidades promulgadas pela revolução tecnológica, mas às vezes de mera disponibilidade quase que incessante para o

próprio trabalho, ou nos dizeres de Souto Maior, que conceituaria como necessidade de desconexão:

[...] trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2011, p.3).

Dentre as alterações impostas pela Lei 13.467/17 no que tange à jornada de trabalho, os dois aspectos mais importantes são a possibilidade de flexibilização desta e a busca pela redução direta de custos. A flexibilização pode implicar necessariamente na conexão perene e necessária ao empregador, já que, ao deixar de ser remunerado por tempo *à disposição do empregador*, como na redação original do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. O texto original foi mantido, com o acréscimo de dois parágrafos, contudo a permissão de novas formas de contrato, em especial o contrato intermitente, logrou êxito em tornar apenas o tempo efetivo de trabalho como tempo a ser remunerado.

Com o fulcro de acompanhar as necessidades de produção – atendendo as exigências da “nova economia” – o empregado perde absolutamente o controle sobre sua jornada, vendo-a ser estendida ou suprimida de acordo com as oscilações do mercado. Além dos contratos de trabalho intermitentes, a relativização do banco de horas, novos contratos de regime parcial e a ampliação de possibilidades de estipulação de jornadas de 12/36 horas demonstram o viés de exploração máxima da força de trabalho com alta redução de custos.

Este é o segundo objetivo premente da Reforma: redução de custos com a mão de obra. No âmbito das alterações referentes à jornada de trabalho, essa redução de custos se dá como redução do tempo que era efetivamente contado como tempo de trabalho – e, em nefasto efeito contrário, causando intensificação do trabalho ao deixar o empregado à constante disposição, gerando a conexão que ocasiona perda do tempo social em face destas jornadas flexíveis e inesperadas, bem como desorganização do próprio tecido familiar em face da perda de perspectiva de crescimento profissional.

Outro reflexo na vida pessoal do trabalhador é o da incerteza. As jornadas extensas e flexíveis geram incapacidade de planejamento da vida social, de capacitação profissional, de cuidados com o corpo através de exercícios ou

tratamentos terapêuticos. Esse acúmulo de falta de tempo em razão da conexão inevitavelmente acarreta em efeitos psicossomáticos danosos, que podem incluir o desinteresse em aspectos fundamentais da própria vida, como o cuidar de si, dos entes queridos, ou até mesmo preservar a própria existência – mais uma vez tornando ao ponto já mencionado de apontar as jornadas extensas como questão de saúde não só ocupacional, mas sim de saúde pública.

Nas palavras do Deputado Rogério Marinho (PSDB/RN), Relator da Reforma Trabalhista,

[...] por mera matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12x36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia (CÂMARA DE DEPUTADOS, 2016, p.111).

Isso não poderia estar mais longe da verdade, pois mascara uma série de aspectos acerca das motivações físicas e psíquicas da duração do trabalho, uma conquista histórica dos trabalhadores, como visto anteriormente acerca das psicopatologias do trabalho.

Existem razões para restringir a jornada de 12x36 horas a certas atividades específicas: a prática contumaz de longas jornadas promove o adoecimento, a fadiga e aumenta a chance de acidentes do trabalho. Além disso há um completo descompasso acerca do controle das folgas que se alternarão ao longo das semanas, desorganizando aspectos da vida social e impedindo, por exemplo, a rotina para o estabelecimento de cursos para capacitação ou tratamentos para restabelecimento físico e psíquico, ou prática de exercícios regulares.

A exposição de motivos que apresentou o projeto de lei que resultou na Reforma Trabalhista atinge o ponto nevrálgico ao tratar diretamente das *novas formas de prestação de trabalho* e de uma espécie de necessidade, com amparo em exemplos de outras nações, de adequar essas relações ao império do novo mercado. No que tange às novas tecnologias e ao teletrabalho – ferramentas empregadas para a conexão ininterrupta ao labor – um novo Capítulo foi acrescido à Consolidação de forma a eximir as empresas do controle de jornada, sintetizando a ótica neoliberal da Reforma. Assim vejamos:

Art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A)

Um dos aspectos importantes considerados na análise da matéria em tela são as mudanças relacionadas às novas formas de contratação surgidas ao

longo dos anos. Com efeito, hoje temos realidades que nem mesmo se sonhava existir quando da edição da CLT, ainda nos anos de 1940.

As relações de trabalho atuais exigem uma necessidade imperiosa de otimizar tempo e economizar recursos, fruto de uma intensa inovação tecnológica que tem impactos relevantes sobre o mercado de trabalho.

Observamos que, nessa ótica de se acompanhar as inovações impostas pela realidade, o Brasil não tem avançado o suficiente, se comparado com outros países. De fato, vemos que novas formas de contratação são objeto de regulamentação em diversos países, mas, no nosso, ainda estamos ao largo de qualquer regulamentação.

Em uma tentativa de colocar o nosso País entre as nações mais modernas do mundo, estamos propondo a regulamentação de alguns desses “novos” modelos de contratação, os quais, diga-se, já deveriam estar sendo adotados há muito. São modelos que buscam uma nova forma de relacionamento entre empregados e empregadores, com a finalidade última de aumentar o número de pessoas no mercado de trabalho formal.

Nesse contexto, estamos propondo a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de quatro milhões de brasileiros já trabalham em casa, a absoluta maioria deles na condição de autônomos ou de profissionais liberais. Essa modalidade já é uma realidade não só em inúmeros países, mas aqui mesmo em nosso País já temos a sua adoção em algumas empresas da iniciativa privada, porém a sua atuação tem sido mais destacada em órgãos da administração pública. É o caso, por exemplo, do Tribunal Superior do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal, da Procuradoria-Geral da República, do Tribunal de Contas da União, do Conselho Nacional da Justiça, do Ministério da Justiça, da Controladoria Geral da União, do Senado Federal, entre muitos outros.

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. O empregado pode gerar resultados mais efetivos com o teletrabalho do que se estiver fisicamente na sede da empresa.

Há que se considerar que o desenvolvimento tecnológico atual permite a realização de tarefas independentemente de onde o trabalhador esteja, diante da alta conectividade e dos recursos que permitem o acesso remoto e seguro aos dados empresariais, sendo possível o envio de e-mails, o acesso de arquivos que se encontrem na empresa, a realização de reuniões por teleconferência, ou seja, instrumentos suficientes para que o trabalho seja realizado sem quaisquer comprometimentos.

Note-se que o fato de o empregado estar em local distinto da sede da empresa não retira a responsabilidade do empregador, o que fica evidente a partir da redação do art. 6º da CLT, na redação que lhe foi dada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, segundo o qual “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, para completar, em seu parágrafo único, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Assim, resta evidente que a legislação já se antecipou como que esperando pela regulamentação do teletrabalho.

Desse modo, o que se objetiva com a inclusão do teletrabalho em nosso Substitutivo é estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por

descumprimento das normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se garante ao empregado a percepção de todos os direitos que lhes são devidos.

Nesse contexto, vemos que a adoção do teletrabalho em nosso País já é uma realidade e a sua adoção pela gama enorme de órgãos do poder público mencionados, órgãos de todos os Poderes da República, ressalte-se, vem apenas referendar a atualidade do tema e a necessidade de vê-lo tratado na CLT, visando a conferir segurança jurídica na sua utilização tanto aos empregadores quanto aos empregados.

Na elaboração do Substitutivo, o primeiro cuidado foi o de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III ao art. 62 da Consolidação. Em seguida, incorporamos o Capítulo II-A ao Título II para tratar, especificamente, do teletrabalho, conceituando-o e definindo os direitos e obrigações dos empregados e dos empregadores nesse regime de trabalho. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2018, p.28, grifos nossos).

O que se depreende da exposição de motivos é que a “regulação” do teletrabalho ou trabalho à distância propositadamente separou esta forma de contrato dos demais contratos no que tange ao controle da jornada, com o fulcro específico de excluir os teletrabalhadores da necessidade de controle de jornada – daí o acréscimo do inciso III ao artigo 62 do diploma legal, que trata justamente das exceções: dos trabalhadores isentos de controle de jornada – desta forma proporcionando uma oportunidade demasiado vantajosa aos tomadores de serviço, notadamente os afeitos ao emprego de atividade que envolva trabalho intelectual e que pode ser prestada de forma telecommutada, empregando aparato tecnológico: a revogação, na prática, da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata do regime de sobreaviso (ou estar à disposição do empregador para ser acionado a qualquer momento) para todos os empregados submetidos ao regime de teletrabalho.

Certamente essa explanação não está descrita na exposição de motivos. Ela menciona as novas tendências mundiais, as novas tecnologias, a dinamicidade do novo mercado, até mesmo aspectos que tocariam de forma mais profunda o indivíduo, como permanecer mais tempo com a família ou ajudar a salvar o planeta ao diminuir o número de veículos nas ruas. Essa propaganda disfarça o verdadeiro intento da Reforma neste íterim: proporcionar modalidades de contrato sem qualquer controle efetivo de jornada, com empregados extremamente conectados justamente em face das novas tecnologias disponíveis e da facilidade de desempenhar certas funções à distância, o que certamente não garante tempo social de qualidade à disposição do indivíduo ou de sua família e núcleo social.

O próprio parcelamento de férias, pleito antigo dos empregadores, foi proposto de forma a beneficiar exclusivamente a classe produtora. As alterações no art. 134 da Consolidação tem o objetivo único de ajustar as demandas produtivas da empresa às jornadas de trabalho. O fracionamento das férias em três períodos vai diminuir o número de contratações temporárias em períodos de maior demanda – já que vai permitir a redução da atividade a níveis mínimos nos períodos onde não há necessidade de tanta mão de obra, extinguindo a figura do empregado substituto exclusivo em períodos de férias. Por sua vez, o fracionamento excessivo tem consequências sobre a saúde física e psíquica do trabalhador, já que o afastamento das funções por um período mais longo a cada ciclo de trabalho tem funções reparadoras – a longo prazo, a redução por intervalos pequenos (como por exemplo, o intervalo mínimo de cinco dias) não resultará em tempo suficiente para a restauração do organismo, minando a capacidade do empregado antes que sejam alcançadas as exigências da Previdência Social para que este se aposente. Finalmente, o fracionamento em períodos mais curtos impede (ou prejudica) planos individuais e familiares como viagens ou quaisquer outras ações que demandem mais tempo que aquele imposto pelo fracionamento – que no aspecto prático nunca será decidido pelo empregado.

A redução direta de custos ao empregador mira pontos cirúrgicos da Reforma. Até mesmo a redução do tempo computado como hora extra, mesmo que ultrapasse o limite de cinco minutos – previsão do parágrafo 1º do artigo 58º Consolidado – não será considerado como tempo à disposição do empregador nem como computado como hora extra, tendo o cuidado específico de fazer mencionar no Projeto de Lei Complementar 38/17, também da lavra do Deputado Rogério Marinho (PSDB/RN), que foi recepcionado pela Lei 13.467/17:

[...]quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras (práticas religiosas, lazer, descanso, alimentação, estudo, higiene pessoal). CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2018, p.28).

O que se infere aí é o surgimento de uma verdadeira caixa de Pandora, partindo de um rol taxativo amplo dentro do qual praticamente qualquer situação pode ser enquadrada como “opção do empregado” em permanecer por mais tempo no local de trabalho, quando, de fato, essas situações são decorrentes da atividade laboral.

Um dos exemplos claros é a troca de vestuário no fim do expediente: como definir se esta é uma opção do trabalhador ou algo inerente à ao trabalho em si, justamente no bojo de uma legislação que claramente veda a discricionariedade ao analisar esses casos, determinando aos julgadores que se imiscuam da interpretação, mas se tornem meros aplicadores do texto legal.

A legislação é recente e a doutrina acerca do tema ainda é incipiente, pois seria difícil comparar, por exemplo, um enfermeiro que trabalha em uma unidade de terapia intensiva – sujeito a todo o tipo de preparação para ingressar naquele ambiente esterilizado – do que um caixa de supermercados. O cerne aqui é que a legislação colocou todos os empregados no mesmo enquadramento, sem qualquer distinção.

A conexão exacerbada é resultado da intensificação do trabalho com espreque no novo regramento, que diminui os intervalos entre uma jornada e outra – ou ainda reduz o intervalo intrajornada. O reflexo é a redução do tempo de repouso, tanto físico quanto mental, para a recomposição individual para o cumprimento das tarefas.

Esses fatores, atrelados a jornadas mais extensas e intensificação dos ritmos e movimentos de trabalho ensejam, de pronto, aumento no número de acidentes de trabalho e no adoecimento ocupacional, extrapolando a matéria de saúde do trabalho e alçando a esfera de saúde de ordem pública já que seus efeitos, especialmente os psicossomáticos, avançam sobre as famílias dos empregados acometidos das doenças típicas da fadiga e do esgotamento, comprometendo o campo social, já que enseja reflexos no próprio orçamento público.

4.5 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SUAS MOTIVAÇÕES

Primeiramente, saliente-se que são falsas as premissas empregadas pelos defensores da reforma trabalhista. Reduzir (ou flexibilizar, termo empregado para atenuar o impacto das medidas) não implica em criação de empregos, aumento de competitividade e melhora da produtividade. A legislação trabalhista brasileira não é “*rígida*” nem “*atrasada*”, já havendo sofrido alteração em mais de 3/5 dos seus dispositivos, passado pelo crivo de uma assembleia constituinte em 1988 e ainda por cima escorada subsidiariamente na legislação civilista, que teve tanto seu código de normas quanto o de ritos atualizados recentemente (BIAVASCHI et al., 2017).

A Reforma Trabalhista aprovada pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017, sancionada pelo presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017 e cuja vacância se encerrou quatro meses depois, passando a ter aplicação imediata a partir de 11 de novembro de 2017, foi nitidamente inspirada em documentos elaborados pelos grandes entes patronais e instituições financeiras aproveitando o momento de instabilidade política do país. Sob a justificativa de que essa se faz necessária para reduzir uma suposta rigidez demasiada e um risco jurídico nas contratações, assim reduzindo os custos laborais e aumentando a produção e o número de postos de trabalho a mesma foi sancionada apesar do alerta de especialistas de diversas áreas e com mira em exemplos internacionais onde medidas semelhantes não lograram êxito.

Muitos são os questionamentos teóricos levantados pelos departamentos jurídicos e econômicos destas entidades para defender as alterações, sempre considerando condições macroeconômicas e novas tendências de mercado, notadamente na relação entre produtividade e remuneração, à carga tributária decorrente de encargos trabalhistas que seria elevada e demais “entraves” para a livre negociação de condições de trabalho.

Empiricamente, tais mudanças nunca apresentaram resultados positivos, destarte as explanações dos reformistas, já que estes se inspiram em ideais liberais de livre mercado e livre contratação com a crença de que esta ausência de rédeas gera aquecimento econômico, contudo desconsiderando uma gama de fatores históricos e institucionais no caso brasileiro; bem como ignorando exemplos internacionais que já realizaram reformas nestes moldes anteriormente, sem o êxito desejado.

Não houve uma exegese sincera acerca do comportamento do mercado de trabalho na época virtuosa entre os anos 2000 e 2014, sob a égide da mesma legislação. O que se constata é que, ao contrário do discurso empresarial, foi justamente a criação de novos postos e trabalho e ganhos salariais nesse período áureo que aqueceu a economia e gerou avanços quantitativos (maior taxa de ocupação) e qualitativos (mais empregos formais) no mercado de trabalho.

A Reforma Trabalhista somente suprime a possibilidade de mitigar a possibilidade de exploração do hipossuficiente pois, teoricamente, não assegura as premissas nas quais se embasa; e empiricamente, o arcabouço legal agora mutilado

já previa a maleabilidade de negociação, contudo com as chancelas protetivas de forma a equiparar partes nitidamente desiguais, incapazes de uma negociação franca e aberta, além de nitidamente visar desestimular a busca do amparo do Poder Judiciário especializado em caso de litígio.

Em breve síntese, os apoiadores da Reforma sustentam que é tão somente a remuneração quem regula o equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho, e que a intervenção estatal só traz entraves burocráticos para a livre concorrência, o que seria o ideal para ambas as partes – tanto os trabalhadores quanto para os tomadores de mão de obra – até que o mercado se ajustasse em perfeito equilíbrio. O Estado, o Poder Judiciário e seus entes fiscalizadores e os sindicatos representariam impedimento a esse almejado equilíbrio por exigir condições que poderiam ser negociadas – ou suprimidas – em prol de um “bem comum”, que quando não alcançado conduziria a uma constante situação de desemprego e desaquecimento econômico.

O sistema legal brasileiro sempre priorizou a negociação coletiva e o arcabouço constitucional de 1988 primou pela garantia de um mínimo existencial civilizatório. A flexibilidade nada mais é do que um fruto da estrutura do mercado de trabalho nacional, exemplificado na intensa rotatividade da mão de obra em face do nosso enorme exército de reserva. Ainda assim, traz consigo em seu bojo fragilidades crônicas a exemplo de baixas remunerações e descumprimento a preceitos mínimos – inclusive de saúde e segurança no trabalho – fazendo-se imperioso a presença do Estado como órgão fiscalizador e punitivo destas condutas danosas.

Outra falsa premissa é a de que salários baixos geram mais empregos. Essa afirmação não resiste a uma mera análise da economia brasileira recente, já que mesmo com a vigência dos direitos trabalhistas acusados de freios da economia e com aumento real do salário mínimo, registrou-se avanço nos setores de produção e de consumo, bem como surgimento de postos de trabalho (GALVÃO et al., 2017).

Finalmente, outra assertiva falsa e aleivosa é a de que o Brasil é campeão mundial em ações trabalhistas. Sob esse espeque, aparenta-se que o objetivo da Reforma, a longo prazo, é a própria extinção do juízo especializado, a Justiça do Trabalho. A iniciativa dos Juízes trabalhistas que se manifestaram contra as alterações no texto legal, culminando com a expedição de uma série de enunciados de forma a mitigar os efeitos mais cirúrgicos do novo texto legal – o que já foi

duramente criticado pelo atual presidente da mais alta Corte Trabalhista, em detrimento dos seus próprios colegas de classe – resulta em distensão imediata por parte da bancada alinhada com o setor dos detentores dos meios de produção no Poder Legislativo, que aproveita a histeria política atual para dar cabo a interesses setoriais dos grupos que representam.

A introdução de óbices para acesso ao Judiciário trabalhista representam outro retrocesso incrível, verdadeiras inconstitucionalidades. O que se vê é que as estatísticas demonstram que boa parte dos litígios são gerados pelo descumprimento de obrigações trabalhistas básicas, a exemplo de pagamento de parcelas rescisórias (DUMKE, 2017) - caso essas obrigações mínimas fossem cumpridas, o número de processos ajuizados certamente não seria tão alto.

Neste aspecto examina-se o baixo grau de punição no âmbito coletivo para o descumprimento da contraprestação pelo trabalho, o que estimula essa conduta danosa. Neste caso, a segurança jurídica almejada pela Reforma Trabalhista é a de conceder ainda mais liberdade à empresa para desrespeitar os contratos de trabalho, deixando a parte hipossuficiente em estado de insegurança e instabilidade.

Não há que se falar em liberdade das partes na contratação tamanha a desigualdade entre o poder das partes contratantes, esse processo não gera modernização ou avanço nas relações de trabalho, como foi ventilado no Congresso ao longo do trâmite da Lei 13.467/17. A grande contradição se evidencia ao tentar fazer transparecer uma aura de liberdade de negociação com princípio de autonomia da vontade, quando, no aspecto prático, esta será tolhida.

O real objetivo da Reforma Trabalhista então se coaduna em fragilizar a legislação trabalhista, os sindicatos e as instituições públicas responsáveis pela fiscalização da obediência à proteção social assegurada constitucionalmente, deixando as vias livres para a exploração ainda mais acentuada da força de trabalho com a justificativa – empiricamente já comprovada como falha – de necessidade de tais medidas como forma de reaquecer a economia. Culpar o arcabouço legal trabalhista – sob a pecha de “arcaico” – ou sugerir que o alto índice de litigiosidade tem origem no sistema normativo esconde o aspecto de que o desrespeito a esses direitos, ainda tão débeis, são os verdadeiros responsáveis pelo acúmulo de processos trabalhistas em nossas Cortes.

Os defensores da Reforma aduzem que o contexto das decisões judiciais, ao contemplarem a hipossuficiência do empregado, gerariam insegurança jurídica, estimulariam a litigiosidade e freiam o desenvolvimento e criação de novos postos de trabalho. Sustentam ainda que a interpretação das normas – um dos princípios basilares do direito material – sob a forma de edição de orientações jurisprudenciais ou súmulas representariam extrapolação de sua função como intérpretes da lei, quando a interpretação se reflete exatamente no bojo de complementação das lacunas legais, junto à analogia e os princípios do Direito.

O objetivo seria tolher um suposto “ativismo judicial” que favorece a classe trabalhadora através de mecanismos que vedem a interpretação, determinando a aplicação estrita do texto legal sem qualquer exame da situação *in casu*, o que não pode prosperar, já que seria inconcebível prever todos os acontecimentos – e os possíveis resultados, sanções ou respostas para estes acontecimentos.

Nesta seara, atacam ainda a gratuidade de justiça, a condenação em litigância de má-fé na improcedência de pedidos, a condenação em honorários periciais nas perícias que não apontem periculosidade, insalubridade ou a infortunística casual com o fulcro claro de desestimular o ingresso de novas ações. O cerne é criar, através de subterfúgios, diversos entraves para a propositura de reclamações trabalhistas, concedendo aos empregadores uma espécie de carta branca para a livre contratação – pois esta, assegurada no novo texto, está eivada de vícios quando tenta promover liberdade entre partes notoriamente desiguais.

Todas as modificações introduzidas pela Lei 13.467/17 – destarte o questionamento acerca da constitucionalidade de diversos dispositivos – afetam diretamente o sistema judicial, por exemplo, ao adotar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial – procedimento no qual, sem a chancela da entidade sindical ou do Poder Judiciário, são grandes as chances de fraudes, institucionalizando a lide simulada, tornando a Justiça do Trabalho um mero órgão para homologação desses acordos.

Ainda examinando o contraste das alterações, verificamos as mudanças na execução trabalhista, que agora deixam de ser impulsionadas de ofício pelo juízo da execução, devendo ser promovidas pelo exequente; e as novas regras para a observação da *disregard doctrine* ou desconsideração da pessoa jurídica, instituto já doutrinariamente formalizado nas mesmas execuções de forma a garantir a

materialização das execuções, notadamente em empresas de fachada ou daquelas que interrompem sua atividade econômica no curso do processo sem deixar garantias para a quitação do passivo trabalhista. O novo texto define a Taxa Referencial (TR) como índice de atualização para os créditos, resultando em prejuízo ao considerar o tempo de transcurso dos feitos, e restringe a inclusão dos devedores no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) ou cartórios de protestos de títulos antes de 45 dias a contar da citação do executado que não houver garantido o juízo, institutos cujo objetivo é garantir a quitação dos passivos insolúveis, dentre diversas alterações que visam suplantar o princípio básico de tratamento diferenciado a partes não isonômicas para que estas se igualem perante a Justiça.

É o que se pode determinar como “igualdade negativa” ao trazer o princípio do *pacta sunt servanda* para as relações laborais desconsiderando a autonomia das vontades coletivas – desrespeitando o princípio da proteção no ideário neoliberal. A limitação do poder interpretativo dos magistrados também está incluída no pacote, inclusive na falácia acerca do número de ações trabalhistas quando comparados com os demais processos em curso no Brasil: segundo o dossiê elaborado pelo CESIT/IE Campinas em 2017, o Poder Judiciário finalizou o ano de 2016 com 79,7 milhões de processos aguardando julgamento, sendo que a Justiça Estadual é responsável por 79,2% do estoque pendente, a Justiça Federal por 12,6% e a Justiça do Trabalho por apenas 6,8% dos feitos em curso (GALVÃO, 2017).

Estes dados foram extraídos diretamente do Conselho Nacional de Justiça e apontam ainda para outros fatores alarmantes: 60% dos temas encaminhados à esfera trabalhista referem-se a parcelas rescisórias, ou seja, matérias de direito sob a qual sequer deveria haver litígio. Em seguida, com 12,29%, vem as parcelas de natureza de remuneração e verbas indenizatórias, que ainda podem trazer algum teor de contencioso e exame do conjunto probatório, mesmo assim indicam que 80,04% das demandas estão intimamente ligadas à precariedade dos vínculos, à sua instabilidade e não pagamento de direitos básicos. Ainda assim, a justiça trabalhista é a que mais concilia (26% das demandas, e 40% delas, quando considerados apenas os acordos celebrados em 1ª instância).¹⁸

¹⁸Disponível em: <www.cnj.jus.br> Acesso em: 16 dez. 2017.

Imperioso ressaltar que esses dados refletem o impacto de políticas neoliberais aqui empregadas mesmo antes da nova legislação, muito mais rigorosa, entrar em vigor – ou seja, o desrespeito aos direitos trabalhistas já era inerente aos contratos de trabalho vigentes. O critério é sempre analisar como foi observada a rede de proteção social das relações de trabalho, o quanto se cedeu em busca do tão desejado reaquecimento econômico e da criação de novos empregos.

Em breve síntese, os apoiadores da Reforma sustentam que é tão somente a remuneração quem regula o equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho, e que a intervenção estatal só traz entraves burocráticos para a livre concorrência, o que seria o ideal para ambas as partes – tanto os trabalhadores quanto para os tomadores de mão de obra – até que o mercado se ajustasse em perfeito equilíbrio. O Estado, o Poder Judiciário e seus entes fiscalizadores e os sindicatos representariam impedimento a esse almejado equilíbrio por exigir condições que poderiam ser negociadas – ou suprimidas – em prol de um “bem comum”, que quando não alcançado conduziria a uma constante situação de desemprego e desaquecimento econômico.

Este é o estado da arte da teoria neoclássica. Contudo, este só consegue demonstrar a faceta do equilíbrio sob condições especiais: rendimentos em escala constante e mercado com concorrência perfeita, com preços e salários flexíveis e com viés constante de alta. Esse cenário não se configura pois prescindiria que os salários se equiparassem à produtividade – o que não ocorre na prática. Assim, qualquer intervenção no mercado de trabalho gera o indesejável desequilíbrio, que resulta em desemprego ou subutilização da força de trabalho através de vínculos precários. Essa perspectiva neoclássica prevê que, em condições ideais – ou seja, a concorrência perfeita – nunca haverá desemprego, pois quem estiver disposto a trabalhar sempre encontrará postos de trabalho à disposição. Por sua vez, somente aqueles que optarem por não trabalhar – o resultando no “desemprego natural” – estariam sujeitos ao império de suas vontades individuais e relegados à sua própria sorte.

Mais tarde, ante a constatação de que tal equilíbrio jamais era alcançado e que persistiam altos números de desempregados involuntários, com a economia acomodando-se ante uma situação de subemprego, surge a corrente neokeynesiana – que curiosamente se contrapõe às ideias originais de Keynes – encampadas pelos oligopólios econômicos. Neste novo momento histórico no qual as antigas soluções

não obtiveram o resultado almejado, a solução seria justamente o intervencionismo no mercado de trabalho – só que este atuaria para eliminar supostos entraves ao crescimento econômico, dentre eles a rede de proteção social ao trabalhador. Ao oposto do que pregava Keynes – que o desemprego se originava da fragilidade da demanda em desequilíbrio aos salários – os seus sucessores sustentam que a diminuição de vagas no mercado de trabalho decorre da impossibilidade de redução de custos, a exemplo de redução de salários até o patamar dos custos marginais de produção (MANZANO; CALDEIRA, 2017).

Basta um releu exame de estatísticas e indicadores econômicos do mercado de trabalho brasileiro no século XXI para comprovar que a suposta rigidez na legislação não implicou em crise econômica – muito pelo contrário: no período virtuoso, as variáveis emprego e salário se acomodaram em patamares condizentes com a produção em momentos de alta ou queda. Os fatos não corroboram a teoria empregada pelos simpatizantes das alterações na legislação trabalhista, como se infere dos exemplos internacionais, pois esta insiste em reduzir o problema do desemprego à regulamentação do mercado, quando o problema precisa ser enfrentado de forma mais abrangente.

O número de postos de trabalho que integram a estrutura da nação resultam diretamente da dinâmica econômica ali aposta – por sua vez, manejada pelas inversões produtivas da economia política da simulação. Este horizonte do mercado de trabalho depende desta variável macroeconômica que é controlado por um dos polos da relação, e que deve visar a garantia de níveis de demanda que exijam a utilização plena da força de trabalho, e não buscar redução de custos em momento de retração quando, a médio prazo, não haverá retorno satisfatório no campo da economia.

Não há que se falar em omissão legislativa no enfrentamento a esses temas – ou que as mesmas normas e leis resultariam obsoletas. Da mesma sorte, a ausência de tipificação em face do surgimento de novas tecnologias, novas funções, novos nichos de mercado só remete os trabalhadores às cartas de intenções de escopo amplo, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que cita em seu artigo XXIV: *“Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”*. No caso brasileiro, qualquer ameaça a estes direitos inerentes da pessoa humana ainda esbarrariam na nossa

própria Carta Magna: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988)¹⁹ e ao estipular a duração do trabalho será de até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo de seis horas diárias quando realizado em turnos ininterruptos, ressalvados acordos coletivos (BRASIL, 1988).²⁰

A grande questão proposta é como equacionar as atuais condições requeridas para maximizar a produção – exigência do mercado – *versus* manter hígido o tecido protetivo dos trabalhadores – a aspiração da classe operária. O antigo “compromisso social” foi anulado pelos ditames na nova e dinâmica economia. Na Europa Ocidental, por muito tempo, as reduções salariais em face de redução de jornada ou desemprego resultaram em concessões de abonos ou programas sociais de amparo aos empregados, carregando sobremaneira as finanças públicas. O papel do Direito do Trabalho foi o de motor dessas conquistas, e ao mesmo tempo, da estabilização das relações de trabalho. Se por um lado foi o responsável por proporcionar instrumentalidade das formas normativas no combate à precariedade e arbítrios dos empregadores; por outro não conseguiu, efetivamente, retirar das grandes corporações a estruturação desses pactos, mesmo que combatida pelas entidades de classe.

Ocorre que essa conjuntura se revela até mesmo satisfatória para as partes nos momentos dos ciclos virtuosos da economia – há segurança no emprego, as remunerações conseguem assegurar os padrões de consumo. Esse circuito se rompe quando há recessão. Ao observar as transformações atuais da organização do trabalho, notadamente sua individualização, sua flexibilidade interna e externa, sua otimização de resultados, verifica-se que essas mesmas qualidades que caracterizam

¹⁹Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Art. 6º, *caput*: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

²⁰Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943); XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

o empregado do século XXI resultam em afronta ao Direito do Trabalho, que carece de reestruturação e reorganização para lidar com essa nova classe, já que, por definição, os ramos do Direito buscam a regulação geral e a homogeneização de situações diversas – ou seja, conceder tratamento igual a partes tão díspares quanto o grande capital e a força de trabalho contemporânea é o verdadeiro desafio do direito social.

Contudo, destarte tanto esforço teórico do grande empresariado para alicerçar suas teses de que o desemprego se justifica em face da microeconomia ou do intervencionismo (por exemplo: fixando salário mínimo, regulando limitações à jornada ou condições salubres de trabalho) os exemplos históricos são de que o desemprego é essencialmente causado pelo sistema capitalista que, eivado de incertezas quanto à demanda de produção, investe o mínimo possível para a garantia do emprego em condições justas, com remuneração digna. O desemprego é o resultado da instabilidade macroeconômica típica dos ciclos capitalistas, relacionado a fatores que convergem muito mais com as decisões empreendidas pelos empregadores do que pelas oscilações do mercado de trabalho (migrações, inexistência de mão-de-obra qualificada, ausência de matéria prima, infraestrutura ou aparato tecnológico necessário).

Consequentemente, as medidas sugeridas pelo *mainstream* econômico – que nortearam a Reforma Trabalhista – não possuem o condão de solucionar nenhum dos dois problemas: desemprego e desaceleração da economia. Apenas possuem o viés de encobrir o verdadeiro objetivo de redução de custos e de ampliar a exploração da força de trabalho com menos riscos através da destruição dos mecanismos de proteção do trabalhador.

Desemprego é um problema crônico do Capitalismo e deve ser combatido na esfera macroeconômica, com o amparo do ente regulador – o Estado – para manter parâmetros que garantam que os agentes econômicos busquem a demanda efetiva junto à garantia de empregos justos e hígidos, além de reexaminar o direcionamento de gastos públicos e fomentar investimentos em áreas estratégicas, assim ampliando a distribuição de renda e, por sua vez, estimulando o consumo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço neoliberal e a pressão dos mercados para um novo movimento do Capital implicam, sob sua ótica, em redução de direitos sociais, dentre outros. Inserido neste contexto, há uma transferência de responsabilidade ao trabalhador – mais trabalhos, menos empregos – acerca dos resultados do empreendimento. Dentre a supressão de conquistas, resta imperioso salientar a necessidade de salvaguardas ao direito de se desconectar ao trabalho, assim preservando-se o tempo social e o trinômio saúde-intimidade-lazer como garantia da dignidade humana.

Verifica-se ainda que inexistente paridade entre empregado e empregador que justifique a sublimação dessas garantias primordiais em prol de contratos firmados entre as partes. Nem mesmo a promessa tecnológica, à qual se acreditava, a cento e cinquenta anos atrás, que tornaria o trabalho obsoleto, foi capaz de romper a dualidade homem/máquina – o trabalho humano não pode se comparar ao automatizado, mas está longe de ser prescindível. Surge a necessidade de lidar com um novo ambiente de trabalho, em constante transformação, mais do que nunca pressionado por mais resultados de mercado – neste caso, impelindo labor mais intenso ao trabalhador.

O presente estudo buscou demonstrar que a experiência vivida pela sociedade brasileira no século XXI não justifica a Reforma Trabalhista. As teses empregadas para a aprovação da Lei 13.367/17 não se sustentam ao menor sopro de combate de teses contrárias e, mais ainda, a exemplos empíricos nos quais essas medidas malograram. Não há nenhum respaldo em culpar a legislação trabalhista pelo desaquecimento econômico e pelo desemprego, já que houve uma era de relativa prosperidade – entre os anos 2000 e 2014 – sob a égide desta mesma legislação. Mais ainda: o crescimento econômico veio atrelado a avanços sociais inéditos, permitindo a inclusão de uma parcela da sociedade no mercado consumidor.

Decorre que a crise econômica que se instalou a partir de 2015 tem fundo na dependência do mercado de trabalho do aumento de produção, uma tendência macroeconômica, ou seja, não guarda nenhuma correlação com o arcabouço que regulava os contratos de trabalho até então. Muito pelo contrário: mesmo ante o seu criterioso cunho social, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi capaz de impedir o aumento dos níveis de desemprego e da informalidade no trabalho, o que demonstra

que mesmo ao longo de sua vigência, nos moldes anteriores à Reforma, esta era sobremaneira descumprida.

A inexorável evolução tecnológica não pode representar desafio à Justiça, mesmo que ao legislador falte tempo – ou vontade social – para acompanhar tais mudanças. É preciso consciência de que novas tecnologias visam facilitar o labor, não perenizá-lo. Da mesma sorte, a atividade laboral não pode permanecer à mercê das intempéries do mercado, sendo imprescindível a salvaguarda dos direitos fundamentais da pessoa humana mesmo ante o império das vontades do capital.

O primeiro passo na busca do compromisso ético com o direito social à desconexão é o de reconhecer que o descumprimento de direitos trabalhistas fundamentais é ato ilícito (ALMEIDA, 2014). Há um visível *esprit de corps* em nossas Cortes ao tratar atraso de salários, recusa em formalizar a contratação, desobediência ao pagamento de parcelas rescisórias, submissão a longas jornadas de forma habitual muitas vezes sem remuneração extra como “mero descumprimento”. O empregador não teme descumprir esses direitos pois as sanções se limitam, na maioria dos casos, a quitar obrigações que já deveria adimplir naturalmente, sem o impulso do Poder Judiciário. E muitas vezes essas obrigações básicas são reduzidas no aspecto de valor, ou parceladas, sob a justificativa de “dificuldades financeiras” – impondo ao trabalhador a renúncia sobre direitos de natureza alimentar.

Esse comportamento passivo é típico da sociedade brasileira e se justifica por sua constituição histórica. Desrespeito às normas trabalhistas fundamentais acaba se tornando um aspecto cultural do brasileiro – a exemplo do emprego de trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil de alto padrão – e que se revela de forma banal, algo corriqueiro e, de certa forma, uma situação até mesmo esperada pelo trabalhador – como se fosse sua sina a submissão ao constante desrespeito para que possa ofertar a sua mão de obra. A compensação tardia – pecuniária, seja pela via judicial ou não – não tem o condão de fazer cessar essa conduta danosa.

Ante suas especificidades, a exemplo dos motivos para a sua limitação, o desrespeito à jornada de trabalho não pode ser tratado como mero dissabor. É uma questão de saúde física e psíquica, é uma conquista histórica. A exigência de horas extras habituais e a supressão de intervalos para repouso não pode ser meramente compensada com remuneração, pois implicam em redução do tempo de convívio social e todos os seus impactos: menos tempo para o lazer, para os cuidados consigo

próprio, para outras atividades do seu interesse – e até mesmo para a organização coletiva em diversos aspectos na busca da transformação da sociedade em que vivemos.

Verificando-se que a mais Alta Casa do Direito do Trabalho vem firmando a jurisprudência no sentido de qualificar as jornadas extensas e continuadas como algo corriqueiro, faz-se mister o emprego do Direito como forma de problematização das relações de poder, combatendo a visão individualista e meritocrática que impera sob o Estado Liberal Clássico, pois quem trabalha sob aquelas condições não se esforçou o suficiente, não se preparou o suficiente, portanto merece se submeter a tal penúria – o que nos afasta do ideal de Estado Social e das garantias estatais, que hoje são consideradas algo quase que criminoso, como o direito de se aposentar após um período razoável de trabalho ou alcançar uma idade condizente com indicadores socioeconômicos que indiquem quando é o momento certo para cessar a atividade produtiva, percebendo, para tanto, benefício que proporcione a manutenção do *status quo* do indivíduo – e não migalhas que deverão ser complementadas por nova atividade laboral, quase que certamente informal e precária, estendendo a conexão ao trabalho por toda a vida.

“Tudo o que era sólido se desmancha no ar, tudo o que era sagrado é profanado, e as pessoas são finalmente forçadas a encarar com serenidade sua posição social e suas relações recíprocas” (MARX et ENGELS, 1998). O famoso brocardo cunhado há mais de duzentos anos no Manifesto Comunista continua referenciando a capacidade do Capital se reinventar às custas de novas formas de exploração da saúde e do tempo dos indivíduos. Mesmo assim registram-se inúmeras iniciativas para romper com a rotina danosa, justamente com escopo em estudos que indicam que tais condutas levam a um ambiente de trabalho mais saudável, e por sua vez resultam em aumento ou melhor nos níveis de produtividade.

Ginástica laboral, pequenos intervalos para repouso – essencialmente em atividades repetitivas – áreas de convivência, políticas de incentivo à saúde física e mental. Boa parte dessas medidas, de certa forma, compreendem a desconexão ao trabalho pois cuidam de interromper a atividade e conceder aquele tempo livre ao empregado, mesmo que curto, para que o ofício seja retomado em seguida – com energia renovada, com a psique restituída.

A grande resposta ao paradigma enfrentado pelos operadores do Direito que o identificam como mera ciência exata, justificando conceitos jurídicos de forma abstrata e noções teóricas que não guardam relação com nossa realidade fática, seria justamente o fortalecimento do Direito Social, evitando o conservadorismo, a vinculação de contratos acima de tudo e a proteção da propriedade – dogmas do Direito Civil. A alternativa do Direito Social surge como antítese a essa lógica: tende a intervir, promover a igualdade material, dissolver o individualismo e promover a solidariedade, trazendo um viés humanístico ao Direito.

Dentre eles, está o direito a um ambiente saudável de trabalho, direito tanto individual quanto difuso, possuindo caráter social e individual, sobrepondo as esferas da questão social: o indivíduo tolhido do tempo de repouso e lazer não tem qualidade de vida. Não participa de eventos sociais, acadêmicos, políticos, não cuida de seu corpo e sua mente, não contribui com sua sociedade, não se qualifica – ou simplesmente não se entrega ao ócio, que também é seu direito. Daí advém a existência do dano existencial, já reconhecido na jurisprudência trabalhista, em casos das jornadas extensas que privam o empregado desses intervalos, projetando a jornada sobre períodos extensos e sem a concessão de intervalos.

Nossa Constituição não prevê a proteção tão somente ao trabalho e ao repouso no bojo de direitos fundamentais: protege também a família e estabelece como obrigação o estímulo à educação. Submeter o indivíduo a constantes jornadas extensas representa impedimento ao exercício desses direitos constitucionais, evidenciando o caráter nocivo dos efeitos sociais sobre a exploração demasiada do tempo de vida do trabalhador.

Neste contexto, o direito ao lazer e o pedido de dano existencial em face de sua perda representa rebeldia contra a sujeição da saúde do empregado aos desígnios da contemporaneidade, notadamente em face dos avanços tecnológicos. Do campo individual parte-se para o coletivo ante a percepção de que a conduta é reiterada (dentre certos grupos econômicos, certos tipos de atividade, ou até mesmo de forma generalizada) e o reconhecimento da gravidade dessa exploração como um “mal social” revela a verdadeira escravidão moderna, que não pode ser analisada sob o espreque de meros pactos e contratos regulados sem interpretação dos casos concretos e de seus reflexos sobre o indivíduo e da sociedade, deixando de ser

obrigações meramente materiais – pelo que se faz imperioso a prevalência do Direito Social ante o Direito Civil positivo.

Ao longo do presente estudo, um dos objetivos específicos é o de verificar os reflexos da Reforma Trabalhista em todo o campo socioeconômico, com uma ênfase principal – o objetivo de centro do estudo – com a conexão extrema ao trabalho em face das novas tecnologias e dos novos ritos de controle de jornada de trabalho. A Lei 13.467/17 mutila direitos fundamentais que sequer foram assegurados ao promover:

- Novas modalidades de contratação precárias com remunerações ainda mais baixas, o que, a médio prazo, vai desacelerar ainda mais a economia – que é baseada no poder de consumo, dificultando ainda mais o acesso às premissas estabelecidas como rede de proteção social em sede constitucional e concedendo ainda mais poder discricionário aos empregadores para extrair o máximo de força de trabalho com o mínimo de custo;
- Imediata desfiguração do mercado de trabalho ao promover contratos antes considerados atípicos, a exemplo de terceirização, contratos intermitentes e temporários;
- Fragilização ainda maior do sistema sindical brasileira, que já carecia de reestruturação, ao minimizar seu papel na homologação das rescisões trabalhistas e na negociação coletiva entregando à “livre iniciativa das partes contratantes” amplos poderes na contratação;
- Desvirtuação do conjunto normativo que rege as relações de trabalho os conferir amplos poderes a partes nitidamente desiguais sob o título de negociação individual dos pactos;
- Enfraquecimento das instituições públicas responsáveis por regular os contratos laborais, como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, ao tolher suas ações tanto preventivas quanto punitivas;
- Aumento da precarização dos vínculos de trabalho ao submeter o empregado a ameaças como vínculos temporários, terceirizados, mantendo-o sob constante ameaça de situação de desemprego, submetendo-o a jornadas mais exaustivas em face das oscilações do mercado,

mercantilizando ainda mais a força de trabalho;

- No bojo de todas essas alterações, reflexos diretos sobre a saúde do trabalhador no campo social, como a diminuição do tempo de repouso e lazer e aumento da insegurança e incerteza quanto à continuidade dos vínculos;
- As vindouras alterações no sistema de seguridade social, desonerando ainda mais as finanças públicas de obrigações que visam garantir a subsistência após o fim da vida útil como empregado, já que a redução nas remunerações afeta sobremaneira as contribuições auferidas para o sistema previdenciário;
- Finalmente, há o aumento do abismo social e da exclusão notadamente entre a população mais vulnerável.

Depreende-se que a Reforma Trabalhista não gera empregos, não aquece a economia – pois ao reduzir os proventos, enseja a diminuição dos padrões de consumo, promove uma tentativa estéril de inserção do empresariado nacional no padrão globalizado de mercado através da via de corte de custos com salários, e não implementação nos meios de produção, transfere o ônus das oscilações de mercado à classe trabalhadora, que não é responsável pelo sucesso da empreitada, suprime direitos fundamentais que sequer foram implementados em sua totalidade ao promover uma falsa modernização ao tornar a precariedade nos pactos a regra como forma de manter altos os níveis de competitividade.

As relações de trabalho obedecem a um padrão construído ao longo da história. Mesmo aduzindo rigidez da legislação anterior, a alta rotatividade – e o alto número de dispensas – sempre foi a tônica do mercado de trabalho nacional, ou seja, nunca houve rigidez pétrea para a estabilidade no emprego. A variação salarial também não estava condicionada a matéria legal, mas sim as oscilações econômicas.

Trata-se de um campo com ampla desigualdade social e sem nenhum traço homogêneo. O tempo de trabalho também é variável de acordo com as regras de oferta e demanda, e a Reforma Trabalhista deu azo a inúmeras formas de adaptar às necessidades do empresariado o emprego de mão de obra apenas quando necessário e pelo menor preço, sob a pecha de flexibilização. Essas fragilidades expõem a desestruturação do mercado de trabalho nacional e o poderio do empresariado em eliminar supostos entraves e ingerência do Poder Público sobre os contratos; na

prática institucionalizando a precarização que já instaurada cronicamente em nosso país visando reduzir custos.

O neoliberalismo sacramentou a era das doenças ocupacionais ao exigir do empregado um alto ritmo de adaptação às novas tecnologias e ao novo mercado, muito mais dinâmico. Essas demandas afetam os ritmos físicos e psíquicos do indivíduo, na mesma gama em que destes é exigida a aceleração dos processos para manter a competitividade de mercado, adaptando-se profissionalmente continuamente, sob pena de uma situação de não-emprego. Ameaças externas como as alterações nos contratos de trabalho – terceirizações, contratos intermitentes, contratos temporários – também exercem pressão psicológica estressante acerca da importância da manutenção (a ampliação) dos níveis de produção.

No bojo desse cenário, esta alta frequência gera um ambiente de trabalho nocivo, com clima de competição entre os empregados, culminando em situações na qual o estresse predomina. Quando o episódio estressante predomina e se prolonga no tempo, decorrem as consequências mais intensas sobre o organismo: desgaste progressivo, esgotamento, comprometimento da capacidade produtiva. Cada corpo é um universo em si, com limites de prazer e dor, com desejos e anseios próprios. O trabalho vai moldando esse corpo (e seus anseios) da forma adaptativa de acordo com as necessidades físicas e mentais da função, daí a importância da satisfação com o ofício.

Por sua vez, entender que contrariedades, desconfortos e queixas fazem parte desse processo adaptativo é algo crucial para a própria prevalência do corpo ante as adversidades, sendo o primeiro passo para a compreensão dos limites de tolerância do indivíduo.

Como não se pode mudar o ritmo frenético do mercado neoliberal, os autores destacam os métodos preventivos e de tratamento aos trabalhadores expostos aos agentes que podem causar o estresse e a síndrome de *burnout*. As medidas incorporam tanto aspectos individuais quanto coletivos, ou seja, aqueles empregados de forma a modificar o ambiente de trabalho tornando-o mais saudável, assim investindo em relações humanas, recompensa e valorização profissional.

Competência, habilidades físicas, boa estrutura familiar e social, atividades físicas são exemplos de posturas individuais a serem adotadas para lidar bem com o

estresse. A análise da carga física do trabalho (posturas, ferramentas e tecnologias empregadas) ou dos ritmos de trabalho (repetição e monotonia) devem ser sempre observadas com o fim de ampliar as relações sociais no contexto do ambiente de trabalho, buscando minimizar riscos de acidentes ou adoecimento e aumento de produtividade e satisfação.

O exemplo japonês é claro. As mortes por *karoshi*, ou simplesmente exaustão até a morte pelo trabalho, incluindo derrames, enfartos e até mesmo suicídios decorrentes de depressão profunda em razão de alta estafa profissional preocupam o governo japonês e até mesmo as empresas. Imerso em sua cultura de eficiência e progresso, evidenciam-se casos de 80 horas extras mensais e há registros de até 100 horas extras mensais. Uma antiga tradição corporativista representa uma barreira às medidas para conter o estigma: para os japoneses, sair do trabalho antes do chefe é uma desonra.

Daí medidas nipônicas como estimular a “sexta *premium*”, na qual os empregados podem sair mais cedo nas últimas sextas-feiras do mês; ou o estímulo a que sejam gozados mais dias de férias – para a legislação japonesa, são 20 dias anuais, mas 35% dos empregados não usufruem de nenhum deles. Outra medida interessante é a política de “luzes apagadas”, ou seja, os escritórios desligam a energia às 19 horas, impedindo que o trabalho seja continuado. Contudo, entidades vigilantes do controle do trabalho acusam tais medidas de cosméticas e que não atacam a real causa do problema: a permissividade do governo em que as corporações demandem jornadas extensivas de seus empregados, muitas vezes sem remuneração extra, em busca de ganhos de capital (LANE, 2017).

A sociedade que desejamos, sempre se aproximando do ideal, é aquela que permita a desconexão com uma profunda reflexão acerca da realidade que cerca a organização do trabalho, permitindo ao cidadão construir ferramentas para buscar a transformação de outra realidade, mais ampla – a social – com o fulcro de superar a desigualdade e a exclusão. O Direito não traz em si, originalmente, função transformadora – muito pelo contrário, na contemporaneidade vem assumindo um viés cada vez mais conservador, com o objetivo de mantenedor do *status quo* e de manutenção da estrutura, e não sua transformação.

Todos os relatos de intervenção do Poder Judiciário nas relações de trabalho só demonstram que nossa sociedade ainda prescinde demasiado dessa tutela para o

cumprimento de preceitos constitucionais básicos que deveriam ser observados de plano, e que impera a vontade dos agentes de mercado no descumprimento a esses preceitos, que muitas vezes não serão admoestados pelos entes fiscalizadores.

Esse *dumping social* de reiterada inobservância a preceitos constitucionais e trabalhistas tem como objetivo puro e simples a majoração do lucro, a redução de custos e a exploração máxima da mão de obra, obtendo vantagem sobre a concorrência. O tema foi alvo de um enunciado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho organizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA:

“4. ‘DUMPING SOCIAL’. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT. (JUSBRASIL, 2017)”.

Desta forma, mesmo ante o posicionamento anterior firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho numa vasta gama de questões em detrimento dos direitos dos empregados, há um nítido conflito ao verificar que as Cortes Trabalhistas reagem ao reconhecer a possibilidade de um juiz, de ofício, em demanda individual, fixar indenização em face de reconhecimento de dano existencial – que pode muitas vezes decorrer da supressão do direito à desconexão. Ainda por cima, positivando esse entendimento sob a forma de enunciado, fixando postura combativa e reafirmando a função primordial do Direito como mitigador das injustiças.

Não ser anestesiado pelo cotidiano de injustiça, habituando-se à banalidade do mal (ARENDDT, 1999). A sociedade não pode tomar como surpresa ou algo novo e diverso o enfrentamento desses temas, sujeitando-se às vontades do livre mercado ante desígnios que historicamente foram impingidos como sina da classe trabalhadora, especialmente a letargia imposta pelo passado escravagista no curso da história.

O paradoxo de vivenciarmos trabalho análogo ao escravo em pleno século XXI não deve ser ignorado nem tido como assombro, mas sim alerta de que o

enfrentamento ao desrespeito de preceitos fundamentais se dá em todos os campos: no Direito, na Sociologia, na Ciência Política, na Economia, na Saúde.

E que nenhum indivíduo deve se acomodar enquanto esses preceitos não forem estendidos à coletividade, fomentando o Estado Social e o pensamento coletivo, o bem-estar dos indivíduos e a segurança jurídica até que estes se tornem a realidade, o padrão, ocorram de forma sub-reptícia e quiçá sem mesmo necessidade de impulso do Estado ou de entes fiscalizadores. Essa é a Reforma desejada, essa é a verdadeira liberdade e igualdade entre as partes.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, João José. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ARAÚJO, Silvia Maria de. Trabalho sem fim, tempo sem tempo. In: CATTANI, Antônio (Org). **Trabalho: horizonte 2021**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 61-82.
- ARENDT, Hannah. **Eichman em Jerusalém: um relator sobre a banalidade do mal**. Companhia das Letras, São Paulo: 1999.
- BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: ed. LTR, 1999.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. **Os antecedentes da tormenta: origens da crise global**. Campinas: Ed. FACAMP, 2009.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa (org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. O estado da arte do *Burnout* no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v.1, n.1, p.4 -11, ago. 2003.
- BIAVASCHI, Magda Barros (Coord.). **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil Experiências internacionais - Parte 02: Texto de Discussão 02 - “Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho”**. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-2-Os-impactos-de-algumas-reformas-trabalhistas-na-regula%C3%A7%C3%A3o-e-nas-institui%C3%A7%C3%B5es-p%C3%ABlicas-1.pdf>>. Acesso em 25 nov. 2017.
- BOLTANSKI, Luc. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: ed. Martins Fontes, 2009.
- BORGES, Altamiro; LOGUERCIO, Antonia Mara Vieira. **Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho**. Porto Alegre: Notadez/HS Editora, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BRAGA, Ruy. **A restauração do capital**: um estudo da crise contemporânea. São Paulo: Xamã, 1996.

BRASIL, PODER EXECUTIVO. PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Autenticado-relatorio-trabalhista.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2017.

BRASIL. **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.

BRYNJOLFSSON, Erik; MACAFEE, Andrew. **Novas Tecnologias versus empregabilidade**. São Paulo: M Books do Brasil, 2014.

CALVET, Otavio Amaral. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1185>. Acesso em: 29 set. 2017.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. LTr, São Paulo: 2006.

CÂMARA DE DEPUTADOS. Parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em 30 abr. 18.

CARDOSO, Adalberto. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CASTEL, Robert. **A Insegurança Social**. O que é ser protegido? Petrópolis – Rio de Janeiro: Vozes, 2005

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajos, protecciones, estatuto del individuo**. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires, 2010.

CASTELLS, Manuel. **Communication Power**. Oxford/New York: Oxford University Press, 2009.

CASTELLS, Manuel. **The Rise of the Network Society**. The Information Age (1996; 2000) Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.

CATTANI, Antonio. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

Confederação Nacional da Indústria. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade – os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cartaz-Oboré, 1992.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

DUMKE, Roberto. **Verbas rescisórias puxam alta de ações trabalhistas**.

Disponível em: <[http://fenacon.org.br/noticias/verbas-rescisorias-puxam-alta-de-acoes-trabalhistas-](http://fenacon.org.br/noticias/verbas-rescisorias-puxam-alta-de-acoes-trabalhistas-940/?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+Fenacon+-+05+de+agosto+de+2016)

[940/?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+Fenacon+-+05+de+agosto+de+2016](http://fenacon.org.br/noticias/verbas-rescisorias-puxam-alta-de-acoes-trabalhistas-940/?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+Fenacon+-+05+de+agosto+de+2016)> Acesso em: 10 dez. 2017.

EHRENBERG, Andrew. **Repeat-buying**: facts, theory and applications, 2nd ed., Edward Arnold, London; Oxford University Press, New York, 1988.

ESQUERDA DIÁRIO. **3 chaves para entender os protestos na França**.

<www.esquerdadiario.com.br/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=5348>. Acesso em 22 abr. 2017.

EUA. **Declaração de Independência dos Estados Unidos**. 1776.

EUA. **Declaração Dos Direitos do Homem e do Cidadão**. 1789.

GALVÃO, Andréia et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>.

Acesso em: 10 dez. 2017.

GOMES, Christianne Luce. **Lazer, trabalho e educação**: relações históricas, questões contemporâneas. 2ª Ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

HARVEY, David. **Para entender o Capital, Livro 1**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martin Claret, 2008.

HABSBAWM, Eric. **A era dos extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IANNI, Octávio. **A questão social**. São Paulo em Perspectiva, 1991

JUSBRASIL. **Enunciados aprovados na 1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**: O direito a férias proporcionais mesmo em caso

da correta justa causa. Disponível em:

<<https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

KREIN, José Dari et al (coord). **PROJETO DE PESQUISA Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**: Texto de Discussão Nº 4 - Relações de Trabalho. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

KREIN, José Dari. **Reforma Trabalhista**: Textos Para Discussão. Disponível: <<http://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: dez. 2017.

KURZ, Robert. A falta de autonomia do Estado e os limites da política. In: _____. **Os Últimos Combates**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec/Unesp: 1999

LANE, Edwin. **Os jovens japoneses que estão trabalhando literalmente até a morte**. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-40140914?ocid=socialflow_facebook#share-tools>. Acesso em: 17 dez. 2017.

LANGE, Michael. **Margaret Thatcher: a sociedade não existe! (reflexão)**. Disponível em: <<https://michaelllange.com/2015/11/14/margaret-thatcher-a-sociedade-nao-existe-reflexao/>> Acesso em 01 dez. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **CLT Organizada**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017

LUBBEN, Richard T. **Just in Time**: uma estratégia avançada de produção. São Paulo, McGraw-Hill, 1989.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A "reforma" trabalhista já era - Parte VI**: o labirinto jurídico. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-ja-era-parte-vi-o-labirinto-juridico>>. Acesso em: 07 mar. 2017.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. **PROJETO DE PESQUISA Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**: Texto de Discussão Nº 3 - “Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT”. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/MANZANO-CALDEIRA_2017_Din%C3%A2mica-recente-do-mercado-de-trabalho-1.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2017.

MARCUSE, Herbert et al. **A Grande Recusa Hoje**. Petrópolis: Vozes, 1999.

MARX, Karl. **Grundrisse**. Rio de Janeiro: Ed. Boitempo, 2011

MARX, Karl. **O Capital (Livro I)**. Rio de Janeiro: Ed. Boitempo, 2011

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1998

MESSENGER, Jon et al. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva: 2017.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OIT. **Documentos fundamentais da OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

OIT. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf> Acesso em: 16 dez. 2017.

OLIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. O direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista IOB: Trabalhista e previdenciária**. Ano XXII, n. 253. São Paulo. Jul. 2010.

PARTINGTON, Richard. **Number of workers on zero-hours contracts drops to three-year low**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/uk-news/2017/sep/19/number-of-workers-on-zero-hours-contracts-drops-to-three-year-low>> Acesso em 25 nov. 2017.

PLANALTO. **Portal da Legislação**. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: As Origens da Nossa Época**. Rio de Janeiro: Ed. Compus, 2000.

POPMA, Jan. **The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work**. European Trading Union Institute, 2013.

REVERBEL, Paula. **Como é se aposentar no Chile, o 1º país a privatizar sua Previdência**. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/internacional-39931826>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo: M Books do Brasil, 2004.

ROSSO, Sadi Dal. Trabalho excessivo. In: CATTANI, Antônio (Org). **Trabalho: horizonte 2021**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 101- 120.

SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Projeto de Pesquisa Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Texto de discussão N°1 – “Experiências internacionais”**. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reinventar a Democracia**. Lisboa: Gradiva, 1998.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 5.ed. Rio de Janeiro: Record, 2001

SANTOS, Rodrigo Maia. **O excesso de jornada como ofensa do direito ao lazer**. Disponível em: < http://www.bonijuris.com.br/bonijuris/arquivos/PDF_27_34.pdf > Acesso em: 10 out. 14.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise de paradigma no direito do trabalho moderno: a jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed., 2009.

SINGER, Paul. **Economia Política do Trabalho**. São Paulo: HUCITEC, 1977.

SINGER, Paul. **Economia Solidária versus Economia Capitalista**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v16n1-2/v16n1-2a05.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do_Direito_%C3%83%C2%A0_Desconex%C3%83%C2%A3o_do_Trabalho.pdf?sequence=2> Acesso em: set. 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al (org). **Dossiê Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP 2017**. Disponível em:< <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>> Acesso em 25 dez. 2017.