



**FUNDAMENTOS E EVOLUÇÃO DA LIMITAÇÃO
CONSTITUCIONAL DA DURAÇÃO DO TEMPO DE
TRABALHO NO BRASIL**

**GROUND S AND EVOLUTION OF CONSTITUTIONAL
LIMITATION TO WORKING TIME IN BRAZILIAN
LABOUR LAW**

Rodrigo Coimbra
Número 7, 2016
ISSN 2183-184x

**E-PÚBLICA
REVISTA ELECTRÓNICA DE DIREITO PÚBLICO**

www.e-publica.pt

FUNDAMENTOS E EVOLUÇÃO DA LIMITAÇÃO CONSTITUCIONAL DA DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL

GROUNDINGS AND EVOLUTION OF CONSTITUTIONAL LIMITATION TO WORKING TIME IN BRAZILIAN LABOUR LAW

RODRIGO COIMBRA¹

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Pátio da Universidade

3004-528 COIMBRA

rodrigo.coimbra@terra.com.br

Resumo: O presente artigo visa a refletir acerca dos fundamentos de um dos mais importantes temas do Direito do Trabalho desde sua formação histórica até sua inclusão nas Constituições brasileiras: a limitação da duração do tempo de trabalho (diária, semanal, mensal e anual). Pretende-se resgatar os fundamentos e da evolução do tema, no Direito internacional (com foco nos principais países da Europa e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho) e no Direito do Trabalho brasileiro. No contexto de desestruturação do tempo e do espaço de trabalho em que vivemos tem surgido várias situações novas, entre as quais se destacam muitas mudanças envolvendo organização do trabalho, administração dos horários, modalidades de tarefas e de responsabilidades, sistemas retributivos, contratos atípicos, mobilidade, entre outras questões que influem de forma significativa na regulação dos limites de duração do trabalho, constituindo-se alguns dos grandes desafios atuais do Direito do Trabalho.

Palavras-Chave: Duração de Trabalho. Evolução histórica. Fundamentos. Constituição Federal.

Abstract: This article aims to reflect on the foundations of one of the most important issues of labor law from its historical background to the present: the limitation of working hours. It is intended to restore the foundations and historical development of the subject in international law (with focus on the major countries of Europe and the Conventions of the International Labour Organization) and the Brazilian Labor Law. In the context of unstructured time and work space in which we live have been several new developments, among which stand many changes involving work organization, administration schedules, modalities of tasks and responsibilities, remuneration systems, atypical contracts, mobility among other issues that significantly affect the regulation of working time limits, constituting some of the main challenges of labor law.

1. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS. Professor de Adjunto de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS. Professor de Adjunto de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo-RS. Advogado. E-mail: rodrigo.coimbra@terra.com.br

Keywords: Duration of Work. Historical evolution. Fundamentals. Federal Constitution.

Sumário: Introdução; 1. Fundamentos da duração do tempo de trabalho; 2. Evolução histórica dos limites do tempo de trabalho; 2.1. No Direito Internacional; 2.2. No Brasil; Considerações Finais; Referências.

Summary: Introduction; 1. Fundamentals of length of working time; 2. Historical evolution of the limits of working time; 2.1. In international law; 2.2. In Brazil; Final considerations; References.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende gerar reflexões sobre os fundamentos e a evolução das limitações constitucionais da duração do tempo trabalho, matéria que abrange a jornada de trabalho máxima, o descanso semanal remunerado, os intervalos intra e interjornada e o descanso anual remunerado.

Essa temática insere-se no âmbito das limitações constitucionais ao exercício da atividade econômica, como manifesta intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho, visando nivelar a desigualdade econômica existente entre empregados e empregadores, por meio de limites mínimos e máximos estabelecidos pela legislação.

A duração de trabalho é um dos temas mais importantes do Direito do Trabalho, tendo assumido posição de destaque no desenvolver de toda a evolução história desse ramo do Direito, em conjunto com o tema salário².

Pretende-se resgatar os fundamentos e da evolução histórica do tema, no Direito internacional (com foco nos principais países da Europa e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho) e no Direito do Trabalho brasileiro, proporcionando algumas reflexões sobre a complexa, difícil, mas necessária conciliação entre trabalho (digno) e descanso.

Como método científico de abordagem do assunto será utilizado o método dedutivo, que é aquele cujo antecedente é constituído de princípios universais, plenamente inteligíveis, do qual se chega a um conseqüente menos universal, inferir e concluir ao final. A abordagem da pesquisa se dará pelo modelo qualitativo na medida em que se buscará o entendimento do fenômeno em seu próprio contexto.

1. Fundamentos Da Duração Do Tempo De Trabalho

O tempo tem grande relevância para o Direito, pois, ainda que não seja um fato jurídico, por ser de outra dimensão, o seu transcurso integra, com muita frequência, suportes fáticos, como ocorre com a duração do trabalho, sendo que, quando previsto expressamente pela norma, é considerado elemento de suficiência para a configuração do fato jurídico respectivo³.

2. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 805. Conforme Délio Maranhão o salário é preço atribuído a força de trabalho alienada e a jornada é a medida dessa força que se aliena (MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 83). Delgado, salientando a inter-relação entre duração do trabalho e salário, esclarece que “não há regra jurídica ampliadora ou redutora da jornada que não tenha influência automática no montante salarial relativo devido ao empregado” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 806).

3. MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da existência*. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 44; TUCCI, José Rogério Cruz e. *Tempo e processo: uma análise empírica das repercussões no tempo na fenomenologia processual (civil e penal)*. São Paulo:

A energia despedida e alienada pelo trabalhador subordinado é limitada e precisa ser renovada por meio de repouso regulares⁴ como forma de restabelecer e manter sua energia física e mental e se relacionar com a família e a comunidade.

Após dizer que a matéria abrange o horário de trabalho, os repouso, as férias, a higiene e segurança do trabalho, D'Eufemia⁵ adverte que tais institutos são postos como limites ao poder diretivo do empregador e da autonomia contratual das partes.

De acordo com Pontes de Miranda “o repouso de cada dia, esse, por sua essencialidade, acompanha o homem, como aos outros animais, através de toda a história da vida”⁶. Aduz Nascimento⁷ que o descanso é correlato ao trabalho: “até no trabalho caseiro é assim. Trabalha-se e descansa-se”.

Tratando dos fundamentos da necessidade de limitação da duração do trabalho D'Eufemia⁸ fala em “numerosos e variados motivos”, destacando os motivos humanos, sociais e econômicos em face dos limites fisiológicos do ser humano, bem como questões sociais, políticas e religiosas, de forma a poder participar da vida da comunidade. Acarreta maior rendimento e qualidade na execução do trabalho.

Como toda matéria que envolve classificação não há unanimidade quanto aos tipos e a terminologia, mas, com menor ou maior amplitude, em geral a doutrina⁹ não foge de considerar os aspectos de natureza:

A) física ou biológica – o trabalho em jornadas de elevada duração pode causar a fadiga somática do trabalhador.

Gomes e Gottschalk¹⁰ esclarecem que o processo de fadiga se instala insidiosamente no organismo humano, conduzindo, quando crônica, a invalidez e a velhice e abreviando a vida humana.

Revista dos Tribunais, 1997, p. 57.

4. Os períodos de descanso ou de repouso conforme Maurício Godinho Delgado conceituam-se como: “Lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 917).

5. D'EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969, p. 185-186.

6. PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Campinas: Bookseller, 2006, t. 47, p. 220.

7. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 481.

8. D'EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969, p. 187.

9. Utiliza-se aqui de uma mescla dos critérios utilizados por SUSSEKIND, Arnaldo... [et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. 2. 20.ed. São Paulo : Ltr, 2002, p. 785 e GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 509-510.

10. GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 295.

Jorge Luiz Souto Maior¹¹ defende o direito à desconexão do trabalho e adverte que os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo negativamente na sua vida, minando sua saúde e desagregando sua família.

B) psíquica e psicológica: os efeitos nefastos do labor com jornadas extenuantes podem gerar não apenas a fadiga muscular ou física, mas também o esgotamento psíquico e psicológico do empregado.

Tal espécie de fadiga afeta a saúde mental e a capacidade de concentração do empregado, podendo até mesmo gerar, conforme destaca Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹², “doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional” (síndrome de *burnout*).

Vale lembrar que a saúde (física e mental) é um direito fundamental do trabalhador. Conforme destaca Francisco Rossal de Araújo¹³: “inserir a saúde do trabalhador como direito fundamental é fruto de uma longa luta e ampliação de consciência que pode ser vista na evolução normativa. O certo é que esse direito está dentro do catálogo de direitos e liberdades positivadas que compõe o conjunto de direitos fundamentais na Constituição Brasileira, tanto no que diz respeito à vida e à integridade física – quanto ao seu aspecto social: o direito à saúde e a ao meio ambiente de trabalho sadio”.

Nessa linha, Alice Monteiro de Barros¹⁴ chama a atenção para os efeitos mais recentemente salientados do *estresse* enquanto fato gerador das longas jornadas de trabalho.

Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado destaca que a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho, adotadas na empresa.¹⁵

C) social e cultural – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras atividades junto a comunidade em que vive e a sua família, base da sociedade.

11. MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Justiça do Trabalho*. n. 238. Porto Alegre: Hs Editora, p. 7–22, out. 2003.

12. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 506.

13. ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). *Justiça do Trabalho*. n. 317. Porto Alegre: Hs Editora, p. 7-32, em especial p. 14, mai. 2010.

14. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 655.

15. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 807; Garcia classifica essa natureza como “humana” e a trata de maneira distinta das demais (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 507).

Arnaldo Sussekind¹⁶ destaca a importância de que os empregados tenham tempo disponível para atividades recreativas, culturais e físicas. Mário De La Cueva¹⁷ acrescenta a importância da natureza cultural dos descansos.

Sublinhe-se que as normas que prevêm os repouso regulares são normas que visam a promoção da saúde pública, não podendo, em regra, ser afastadas pela vontade privada (são normas imperativas, em regra geral)¹⁸, possuindo nítida função protetiva do trabalhador.

D) econômica – por um lado, ao descansar de maneira adequada o trabalho é desempenhado com maior qualidade e rendimento¹⁹. Por outro lado, a fadiga física, psíquica e psicológica aumenta o risco de acidentes de trabalho e de doenças resultantes do trabalho, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco, aumentando os riscos da infortunistica do trabalho e dos custos à título de reparação dos danos decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.²⁰

Note-se que os repouso constituem-se medidas muito importantes no contexto da moderna segurança e medicina laboral. Não obstante, a condição de trabalhador, dentro das condições específicas da prestação de trabalho, enseja um tratamento jurídico especial, mais detalhado do que a proteção jurídica dada a qualquer cidadão. Proteger a vida, a saúde e dignidade são ideais perseguidos de um modo geral para toda a cidadania, contudo adquirem um matiz especial no tocante ao trabalho, em função das condições de risco em que se encontram determinadas atividades laborais. Por essa razão, o tema da saúde do trabalhador foi elevado ao nível constitucional no Brasil²¹, tanto no que diz respeito às proteções aos riscos inerentes ao trabalho quanto no tange à seguridade social e às indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.²²

Note-se que por trás disso tudo está o princípio da proteção do empregado – principal princípio do Direito do Trabalho –, que protege o sujeito empregado, em detrimento do sujeito empregador, como forma de compensar, juridicamente, o desequilíbrio econômico existente entre eles. Essa compensação ou nivelamento jurídico se dá por meio de normas imperativas ou cogentes que restringem a autonomia da vontade dos sujeitos, estabelecendo limites jurídicos mínimos e máximos que precisam ser necessariamente observados pelos contratos

16. SUSSEKIND, Arnaldo... [et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. 2. 20.ed. São Paulo : Ltr, 2002, p. 785.

17. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. t. 1. 19.ed. México: Porrúa, 2003, p. 272.

18. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. t. 1. 19.ed. México: Porrúa, 2003, p. 276; Nesse sentido também D'EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969, p. 186; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 917.

19. D'EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969, p. 187.

20. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 506.

21. ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). *Justiça do Trabalho*, n. 317, p. 7-32, em especial p. 7, mai.2010.

22. Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXVIII.

individuais de trabalho, pelas normas coletivas de trabalho e pelas demais fontes formais de Direito do Trabalho.²³

E, o princípio da proteção do trabalhador, por sua vez, está intimamente ligado com o princípio da dignidade da pessoa humana, “princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo, espalhando-se, com grande intensidade, no que tange à valorização do trabalho”, nas palavras de Delgado²⁴.

Por fim, cabe a referência de que de acordo com Ingo Wolfgang Sarlet²⁵ os direitos sociais dos trabalhadores, são direitos fundamentais constitucionalmente assegurados e direitos humanos pelo seu forte vínculo (pelo menos em boa parte dos casos) com a dignidade da pessoa humana e o correlato direito (e garantia) a um mínimo existencial, possuindo titularidade individual e coletiva (assim como difusa) em relação de coexistência e complementariedade.

2. Evolução Histórica Dos Limites Do Tempo De Trabalho

2.1. No Direito Internacional

As fontes materiais da necessidade de limitação jurídica do tempo de trabalho afloraram na Revolução Industrial, que foi a “fermentação” que daria origem ao surgimento do Direito do Trabalho, na marcante expressão de Segadas Viana²⁶.

O Direito do Trabalho propriamente dito, incluindo as matérias de jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, intervalos e férias, só começa a acontecer após a Revolução Francesa (1789), durante o século XIX²⁷.

Somente no final do século XIX surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento desse ramo do direito, com características próprias e

23. COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. *Direito do Trabalho I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 140; O princípio da proteção do empregado é um “imperativo de *igualdade material*” segundo Guilherme Guimarães Feliciano, que também destaca a “função geral de cariz constitucional (derivada, no Brasil, do art. 7º, da CRFB), que é a de reequilibrar materialmente as posições jurídicas geralmente antagônicas nos conflitos laborais (empregado e empregador)”, conforme FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 245.

24. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho. In: *Diálogos entre o Direito Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. SARLET, Ingo Wolfgang; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coords.). São Paulo: Saraiva, 2014, p. 208.

25. SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e processo: o direito à proteção e promoção da saúde entre tutela individual e transindividual. *Revista de Processo*. São Paulo, v. 199, p. 13-39, em especial p. 19, set. 2011.

26. VIANA, Segadas... [et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. 1. 20.ed. São Paulo: Ltr, 2002, p. 41;

27. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24.ed.. São Paulo: Ltr, 1998, p. 35.

autonomia doutrinária²⁸. Os limites do tempo de trabalho, assim como o Direito do Trabalho como um todo, são produtos típicos da industrialização e do sistema capitalista destes últimos tempos²⁹.

Esse contexto gerou significativas reações por parte dos trabalhadores, que, unidos em sindicatos, reivindicavam um direito que os protegesse minimamente, capaz de coibir os abusos do empregador e preservar a sua dignidade. Pressionaram os patrões a atenderem seus pleitos, por meio de greves, por vezes travando choques violentos entre as massas e as forças policiais³⁰.

Outro fato significativo no processo de formação ocorreu durante o período da segunda fase da Revolução Industrial: a publicação do “Manifesto do Partido Comunista”. Em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels, externaram ao mundo os protestos dos trabalhadores em relação as lutas sociais, paradas de trabalho, prisões, mortes e todo o tipo de desordens em voga na época, fazendo com que o Estado volta-se para a nova realidade social e reivindicaram condições mínimas de trabalho, entre as quais, limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado e férias anuais remuneradas³¹.

Outro marco histórico importante na evolução histórica do Direito do Trabalho como um todo e da limitação do tempo de trabalho em particular é o posicionamento da Igreja Católica, por meio dos seus documentos denominados Encíclicas, dentre as quais se destacam a *Rerum Novarum* (que significa “Coisas Novas”), do Papa Leão XIII, datada de 15 de maio de 1891, pela qual a igreja reconhecia a injustiça social da época, acabando por aceitar e recomendar a intervenção estatal na economia como único meio capaz de cobrar os abusos do regime. Essa encíclica exige toda uma legislação protetora dos empregados e manifesta preocupação expressa sobre a limitação do tempo de trabalho dizendo que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores” e que deveria haver um descanso semanal “no dia do Senhor”³².

28. Para um estudo aprofundado das fontes do Direito do Trabalho ver COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Equilíbrio instável das fontes formais do Direito do Trabalho. *Justiça do Trabalho*. V. 324, p. 48-75, Dez. 2010; Para o estudo da chamada questão social e suas teorias ver BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2012, em especial p. 15-45.

29. MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: Ltr, 1995, p. 74.

30. SUSSEKIND, Arnaldo... [et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. 1. 20.ed. São Paulo : Ltr, 2002, p. 42; CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly Antonieta. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protetivo do trabalho*, 2.ed. São Paulo: Ltr, 1993, p. 64; Desde então, com sentido revolucionário ou simplesmente reformista, não parou mais a reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de vida. Destacam Hueck-Nipperdey a característica da “forte acentuação da idéia coletiva, o que permite falar, frequentemente, do Direito Coletivo do Trabalho” (HUECK, A.; NIPPERDEY, H.C. *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid: Revista de Direito Privado, 1963, p. 34).

31. MARX, Karl. *Manifesto do Partido Comunista*. Porto Alegre:L&PM, 2001, p. 129-131.

32. LEÃO XIII. Carta encíclica “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários. [www.vatican.va.<http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html). Acesso em 10 abr. 2013. O repouso semanal é li-

Do ponto de vista político o modelo de Estado liberal clássico permitia plena autonomia das partes, sem nenhuma intervenção do Estado nas relações de trabalho. Mário De La Cueva³³ usa a expressão “a histórica controvérsia doutrinária sobre o princípio da jornada máxima”, referindo que os trabalhadores antes da revolução industrial, tinham por hábito laborar do nascer ao por do sol.

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Nos Estados Unidos da América, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Na Inglaterra, em 1847, foi fixada a jornada em 10 horas; em Paris, 11 horas. Em 1868, nos Estados Unidos, a jornada foi determinada em 8 horas no serviço público federal, tudo conforme Sérgio Pinto Martins³⁴.

Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer o limite de 8 horas para os trabalhadores estatais (1908), seguindo de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai em 1915³⁵. A partir de 1915 foi se generalizando a jornada de oito horas na maioria dos países, após diversos movimentos dos trabalhadores, inclusive greves³⁶.

No final da primeira guerra tem-se uma nova era com o reconhecimento internacional do Direito do Trabalho. Antes da primeira guerra mundial o Direito do Trabalho estava constituído por um conjunto de direitos nacionais.

O acordo que pôs fim a I Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, foi celebrado no Palácio de Versalhes, em 1919, em Paris. Em seu art. 4º, faz menção a “questão social” e não admite que o trabalho humano seja tratado como mercadoria. Entre outras disposições, assegura no que tange a duração de trabalho jornada de 8 horas e carga semanal de 48 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal e inspeção do trabalho (art. 427)³⁷.

Nesse contexto, a primeira Convenção da então recém criada OIT, a Convenção

gado a tradição religiosa. Esclarece Pontes de Miranda que “noutras religiões o domingo é o dia do Sol. Os israelitas fazem esse dia no sábado. Os cristãos atenderam a que foi no domingo que se deu a ressurreição. Daí a transferência (PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Campinas: Bookseller, 2006, t. 47, p. 220).

33. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. t. 1. 19.ed. México: Porrúa, 2003, p. 271-272.

34. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 477.

35. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 654; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 477.

36. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012, p. 506.

37. HEPLÉ, Bob. *La formación del Derecho del Trabajo en Europa*. Madrid: Ministério de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 339; OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 1984, p. 231; O Tratado de Versalhes confere posição definitiva aos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais, sobretudo pela ação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, também criada em 1919, que desenvolveu um importante papel de universalização do Direito do Trabalho (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 62).

n. 1, de 1919, trata sobre Duração de Trabalho na Indústria, estabelecendo o limite máximo de “8 horas por dia e 48 horas por semana”.

Em seqüência, diversas Convenções sobre o tempo de trabalho foram adotadas entre as quais se destaca: a Convenção n.º 30, de 1930, estabelece a jornada de 8 horas para os trabalhadores do Comércio e dos Escritórios; a Convenção n. 31 fixa em 7h45min a jornada dos trabalhadores das minas de carvão; a Convenção n.º 40, de 1935, propõe a redução da carga semanal para 40 horas; a Convenção n.º 47, de 1935, propõe a redução da carga semanal para 35 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra³⁸.

O direito ao descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na Convenção do descanso semanal n.º 14 de 1921, limitado, inicialmente, aos trabalhadores da Indústria.

A Convenção n.º 106, de 1957, promulgada pelo Brasil em 1966 (Decreto n. 58.823/66) estendeu o descanso semanal remunerado aos trabalhadores do Comércio e dos Escritórios³⁹.

A Convenção n. 132, revisa em 1970 a fixação das férias anuais remuneradas, de no mínimo 3 semanas (promulgada pelo Brasil somente em 1999 - Decreto 3.197/1999)⁴⁰. A matéria da duração do trabalho e todos os aspectos que a circundam sofre influxos diretos e indiretos da globalização da economia. Os “processos de globalização”⁴¹ são irreversíveis, tendo se caracterizado mais recentemente por um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais e jurídicas interligadas de modo complexo, tendo gerado uma nova ordem econômica mundial e a conseqüente necessidade de reestruturação global e do papel do Direito do Trabalho nesse mundo planejado⁴².

A convergência e democratização das tecnologias (rede mundial de computadores, computador pessoal - PC, pen-drives, wireless), estão formando o que se chama de sociedade global ou sociedade da informação e evidenciam uma nova ordem econômica mundial, importante, complexa e inevitável⁴³. Trata-

38. Conforme MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 223.

39. Conforme MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 223.

40. LEE, Sangheon. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009, p. 1-2; D’EUFEIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969, p. 187-188.

41. Segundo a expressão cunhada por Boaventura de Souza Santos, que dá maior dinâmica a este fenômeno que segue em andamento nos dias atuais (SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos de globalização. In: *A globalização e as ciências sociais*. SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005, p. 25).

42. COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*. n. 146. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 411-431, em especial p. 426, abr.-jun. 2012.

43. FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano: o mundo globalizado no século XXI*. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 66-69; Nesse sentido, no âmbito do Direito do Trabalho ver: SUSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o Direito do Trabalho. *Revista Ltr*. São

se de fenômeno ainda muito recente, atual e com reflexos importantes em termos de duração do trabalho.

As mudanças mais recentes no mundo do trabalho tem gerado o que Domenico de Masi⁴⁴ chama de “desestruturação do tempo e do espaço de trabalho”, que aparecem em várias situações novas, entre as quais o destaca-se o teletrabalho⁴⁵.

Os temas envolvendo duração do trabalho se entrelaçam com a chamada flexisegurança⁴⁶ (“flexicurity” ou “flexiseguridad”) – pauta importante na União Européia –, abrangendo tanto a flexibilidade interna (mudanças na organização do trabalho, administração dos horários, modalidades das tarefas e evolução das responsabilidades, sistemas retributivos), quanto à flexibilidade externa (variações do número de funcionários, contratos atípicos e anormais, mobilidade)⁴⁷.

2.2. No Brasil

A) Breve Panorama Até A Revolução De 1930

No Brasil, as limitações do tempo trabalho, assim como o Direito do Trabalho como um todo, começaram efetivamente após a Revolução de 1930. Antes disso, mesmo no tempo do império, tivemos leis sociais sobre o trabalho, porém não era ainda “legislação social”, mas apenas disposições legislativas fragmentárias⁴⁸.

Cesarino Junior denomina o período de 1500 a 1888 como “pré-histórico”, por nada haver a referir quanto ao Direito do Trabalho, devido ao trabalho escravo⁴⁹.

Paulo: Ltr, v. 61, p. 40, jan. 1997.

44. DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial*. 5. ed. Brasília: Unb, 2000, p. 222-227.

45. Uma das situações que reflete os novos contornos das relações econômicas e jurídicas advindas da pós-modernidade é o teletrabalho, também denominado trabalho por telecomunicação, ou em alemão *telearbeit*, modalidade de trabalho que vem despertando o interesse do Direito do Trabalho de 1980 para cá (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1999, p. 521); Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. In Trabajo, Revista da OIT, nº 14, dezembro de 1995).

46. Para um estudo aprofundado sobre esse assunto ver COIMBRA, Rodrigo; STURMER, Gilberto. A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. *Direitos Fundamentais e Justiça*. Porto Alegre: Hs Editora, n. 21, p. 39-57, out.-dez. 2012.

47. Para um relato da busca da flexibilidade nos países europeus, separadamente, ver BAGLIONI, Guido. *O mundo do trabalho – Crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

48. CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. CARDONE, Marly A. *Direito social*. São Paulo: Ltr, 1993, p. 77.

49. CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. CARDONE, Marly A. *Direito social*. São Paulo: Ltr, 1993, p. 77.

Segundo Evaristo de Moraes Filho a chamada lei áurea de 1888 “significou, por si só, a primeira grande lei social entre nós, acabando com a escravidão e instituindo o regime do trabalho livre”⁵⁰.

A Constituição do Império (1824) limitou-se a assegurar a liberdade de trabalho no art. 179 e aboliu as corporações de ofício, influenciada pela Revolução Francesa de 1789. O raro trabalho livre era regulado pelos Títulos 29 a 35 das Ordenações do Reino, artigos 226 e seguintes do Código Comercial e algumas leis especiais, como as de 13.9.1830, 11.10.1837 e 15.3.1789, sobre o contrato de prestação de serviços agrícolas⁵¹.

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Rio de Janeiro (nessa época capital do País)⁵².

Proclamada a República em 1889, a Constituição de 1981, limitou-se a dispor no artigo 72, nº 24 sobre a liberdade do exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial, além do direito de associação e reunião (nº 8) e o n. 29 do artigo 34 dispõe que, legislar sobre “trabalho” é competência do congresso. Em que pese a parca previsão Constitucional, durante a Primeira República aparecem as primeiras leis trabalhistas⁵³.

No direito pré-imperial e do Império do Brasil nenhuma regra jurídica limitava a jornada de trabalho. A primeira lei, relativa aos trabalhos das crianças (Decreto nº 1.313 de 1891), estabelece que os maiores de doze e menores de quinze anos, do sexo feminino, somente poderiam trabalhar sete horas por dia, não consecutivas; e assim também os do sexo masculino, de doze a quatorze anos, sendo que os de quatorze a quinze, a duração diária máxima era de nove horas⁵⁴.

Com o fim da primeira guerra mundial em 1919 e com a assinatura do Tratado de Versalhes em 28.06.1919 (do qual o Brasil foi signatário), o Brasil entra numa nova fase de seu desenvolvimento social-trabalhista.

B) A era Getúlio Vargas

A era Getúlio Vargas não inaugura a legislação social no país, eis que conforme

50. MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 1998, p. 32 do prefácio escrito por Evaristo de Moraes Filho.

51. CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. CARDONE, Marly A. *Direito social*. São Paulo: Ltr, 1993, p. 77.

52. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 107.

53. CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 19.

54. PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Campinas: Bookseller, 2006, t. 47, p. 228.

acima noticiado, na República Velha foram editadas algumas normas esparsas de proteção ao trabalho, mas é a partir do momento em que Vargas assume o poder em 1930, que o Direito do Trabalho passa a ser estruturado no Brasil⁵⁵.

Após a instituição do Governo Provisório com a Revolução de 1930 (Decreto n. 19.398 de 11.11.1930), Vargas criou, em 26.11.1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio⁵⁶, com as funções de elaboração, aplicação e fiscalização das leis trabalhistas. E, em 16.11.1933, determinou a instalação de uma assembléia nacional constituinte.

Em 1932 foi estipulada a jornada de trabalho de 8 horas para os trabalhadores do Comércio e da Indústria (Decretos 21.186 e 21.364, respectivamente, e partir de então para outras atividades como barbearias, farmácias (6 horas), bancos (6 horas), transporte terrestres (8 horas), entre outras⁵⁷.

Em 16.07.1934, encerrou-se o governo provisório com a promulgação da nova Constituição, prevendo uma série de direitos efetivamente trabalhistas como: jornada de trabalho de 8 horas e módulo semanal de 48 horas, salário mínimo, direta intervenção do Estado nas relações de trabalho, proibição de diferença de salário para trabalho igual, proibição de trabalho para menores de 14 anos, proibição de trabalho noturno para menores de 16 anos, proibição de trabalho insalubre para mulheres e menores de 18 anos, indenização para despedida injusta, descanso à gestante após o parto, convenções coletivas, Justiça do Trabalho, organização sindical/liberdade sindical (sob o regime de pluralidade sindical).

Do golpe de Estado de 1937 emerge o chamado *Estado Novo*, sendo dissolvido o Congresso Nacional e outorgada, em 10.11.1937, uma nova Constituição, de cunho intervencionista e ditatorial, inspirada “pelo lado político, na Constituição Polonesa, e pelo lado econômico-social na *carta del lavoro* italiana, fascista, de 1927”⁵⁸. Nesse contexto, foi mantida a jornada de trabalho de 8 horas e o módulo semanal de 48 horas, contudo, o trabalho passou a ser encarado como dever social, sob a proteção do Estado (art. 136) e desapareceram os direitos sindicais e coletivos, a liberdade e a autonomia sindical, em troca de alguns direitos individuais. Passou-se para o regime de sindicato único (princípio da unicidade sindical que permanece até os dias atuais), com a determinação do imposto sindical. A greve e o *lockout* foram considerados recursos anti-sociais. No âmbito infraconstitucional, no que toca as limitações da duração do trabalho, em 1937, foi estabelecido a jornada de 7 horas para jornalistas e determinado o máximo de seis aulas intercaladas para os professores⁵⁹.

55. Getúlio Dorneles Vargas “passaria para história como o Presidente que plantou as bases para o desenvolvimento industrial e elevou os trabalhadores à condição de sujeitos de direitos”, de acordo com BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930 – 1942: a construção do sujeitos de direitos trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2007, p. 111.

56. Lindolfo Collor foi o primeiro titular desse Ministério.

57. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 477.

58. MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 1998, p. 109.

59. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 477.

Em 1942, o Ministério do Trabalho nomeou comissão para elaborar uma Consolidação, sendo seu trabalho convertido no Decreto-lei n. 5.452, de 01.05.1943: Consolidação das Leis do Trabalho. No que diz respeito a duração do trabalho a Consolidação⁶⁰ incorporou os decretos esparsos e estabeleceu a regra geral de jornada de oito horas. Esta matéria está prevista no capítulo II – “Da Duração do Trabalho” (artigos 57 a 75), dividido em “jornada de trabalho”, “períodos de descanso (contemplado normas sobre intervalos intra(dentro) e inter(entre)jornadas, comuns e especiais), “trabalho noturno”, “quadro de horário”, “penalidades”.

C) A experiência legislativa após a era Vargas

Com o fim da ditadura do Estado Novo foi promulgada a nova Constituição Federal, em 18.09.1946, de cunho social-democrata, na linha da Constituição de 1934, aproveitando-se das conquistas do pós segunda guerra mundial.

As Constituições Federais de 1946 e de 1967 (bem como a Emenda Constitucional n. 1/69) mantiveram a jornada de trabalho em 8 horas e o módulo semanal em 48 horas. Entre 1946 e 1967 (nova Constituição) foram criados e/ou regulamentados importantes direitos trabalhistas por meio de leis esparsas como a Lei n. 605 de 05.01.1949 que detalhou sobre o repouso semanal remunerado⁶¹ e os feriados civis e religiosos, não obstante o disposto sobre a matéria nos artigos 68 a 70 da CLT. Só a lei poderia decretar feriados⁶².

A partir do golpe militar de 1964, a evolução do Direito do Trabalho foi “refreada, em benefício de medidas de economia pura, notadamente financeiras, com vistas a resultados de curto prazo”⁶³. Merece destaque, em face das profundas consequências para o Direito do Trabalho brasileiro, a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pela Lei n. 5.107 de 13.09.1966⁶⁴.

60. Em termos de estrutura e conteúdo a Consolidação não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada: “não é apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas uma recapitulação de valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa, anterior, em um dado ramo do direito” (Item 11 da exposição de motivos da CLT, CLT-LTR 2008, p. 29).

61. O repouso semanal remunerado contemplado posteriormente pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XV) deve ser concedido aos domingos, em regra geral, mas a legislação esparsa contempla exceções. Se for concedido após sétimo dia consecutivo de trabalho gera direito ao seu pagamento em dobro de acordo com a Orientação Jurisprudencial n. 410 da SDI-1 do TST.

62. PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Campinas: Bookseller, 2006, t. 47, p. 236.

63. CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 28.

64. Em face dessas normas o empregado tinha que “optar”, podendo fazer isso inclusive retroativamente, pelo sistema do FGTS. O que não se deixava claro aos empregados é que esse novo direito estava sendo trocado pelo maior direito do trabalhador: a estabilidade definitiva, conquistada após 10 anos de serviço para o mesmo empregador (por isso chamada de “dececal”). A CF de 1988 (art. 7º, III) pôs fim à opção do FGTS, passando a ser um direito obrigatório e irrenunciável por parte do trabalhador. Passa a ser devido também aos empregados rurais a partir de 5-10-88. A Lei n. 8.036 de 11-5-90, versou sobre o FGTS, revogando expressamente a Lei n. 7.839 (art. 32). Foi regulamentada pelo Decreto n. 99.684, de 8-11-90. Essas são as atuais

Em 24.01.1967 foi promulgada uma nova Constituição, alterada pela Emenda Constitucional n. 1 de 17.10.1969, consagrando a ditadura militar no Brasil que iria durar até 1984. Essa nova Constituição introduziu novas matérias dentre as quais destaca-se a proibição de greve em serviços públicos e atividades essenciais (art. 157)⁶⁵.

Em 13.04.1977, por meio do Decreto-Lei n. 1.535, foi alterado o capítulo IV do título II da CLT, no que tange as férias anuais, passando a serem de 30 dias corridos, a cada 12 meses de trabalho, para quem tiver até 5 faltas injustificadas em cada período de 12 meses (art. 130 da CLT).

A partir do início de 1985 inicia-se o “lento e gradual” processo de redemocratização do país. Continuava em vigor a Constituição de 1967, mas aos poucos o Direito do Trabalho foi retomando o seu rumo iniciado em 1930 e sucessivamente restringido, destacando-se no ordenamento infraconstitucional trabalhista o Decreto-lei n. 2.284 de 10.03.1986 que institui o direito ao seguro-desemprego com a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, sucessivamente regulamentado posteriormente; a Lei n. 7.619 de 30.9.1987⁶⁶ criou o vale-transporte.

Em 05.10.1988 é promulgada a atual Constituição Federal, estabelecendo, dentro dos direitos e garantias fundamentais, direitos sociais amplos (sendo o trabalho contemplado entre direitos sociais previstos no art. 6º) e um significativo rol não taxativo de direitos para os trabalhadores e urbanos e rurais previstos no art. 7º, entre os quais, no concerne especialmente à duração do trabalho, destaca-se que a Constituição Federal de 1988 não obstante tenha mantido a jornada de trabalho em 8 horas, inovou ao reduzir o módulo semanal para 44 horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII) e ao introduzir jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV).

Trata-se de limites legais máximos, ou seja, nada impede que de que por lei especial, disposição contratual, regulamentar, ou por normas coletivas seja fixado jornada de trabalho inferior a 8 horas diárias e 44 semanais. Nesse caso, valerá essa norma mais favorável ou condição mais favorável ao empregado, tal

disposições sobre o FGTS.

65. Da legislação infraconstitucional da época merece referência especial a Lei n. 5.584 de 16.06.1970, dispondo sobre diversas questões processuais trabalhistas utilizadas ainda hoje, como os requisitos para percepção dos honorários assistenciais na Justiça do Trabalho, o rito de alçada ou sumário, entre outras questões; a Lei complementar n.7 de 07.09.1970 e Decreto-lei n. 1.125 de 19.09.1970 que criou o PIS – Programa de Integração Social; a Lei 6.019 de 03.01.1974 disciplinando o trabalho temporário.

66. “Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais”.

como estipulada⁶⁷.

O inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988 é uma das hipóteses de limite inferior. Conforme esclarece Stürme⁶⁸:

Entendeu o constituinte que esta situação resulta em prejuízo biológico e social para o empregado. É que, submetido a escala de turnos ininterruptos de revezamento o empregado desorganiza o seu período de repouso e de outras atividades pessoais, sociais e familiares, o que de fato ocorre.

A Constituição Federal de 1988 é que trouxe no seu bojo a maior amplitude de direitos sociais trabalhistas, sinalizando a importância reconhecida aos direitos trabalhistas para o Brasil. Trata-se de da intervenção indireta do Estado na economia visando, entre outros objetivos, a melhorar a distribuição de renda e coibir os abusos por parte do empregador. Além disso, as normas trabalhistas também visam a melhorar as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores. Podem, também, serem vistas desde a perspectiva das empresas, que teriam maior previsibilidade das condutas e mais segurança nas relações jurídicas, além do fato de que as normas trabalhistas também exercem homogeneizar a concorrência. Tudo isso converge para o objetivo maior de evitar os conflitos sociais e colaborar para a paz social⁶⁹.

A Constituição atual inovou, ainda, ao aumentar o adicional de horas extras para no mínimo 50% sobre o valor da hora normal trabalho (inciso XV), pois, até então o adicional era de pelo menos 20%⁷⁰, conforme o disposto no parágrafo 1º do art. 59 da CLT. Outra inovação marcante da Constituição de 1988 foi o acréscimo do valor da remuneração das férias em pelo menos um terço a mais do salário normal trabalho (inciso XVII do art. 7º), por isso chamado por alguns de “terço constitucional de férias”. Cabe, por fim, salientar a preocupação do legislador constituinte de 1988 de que o repouso semanal remunerado seja preferencialmente aos domingos (inciso XV do art. 7º).

Cabe registrar que a existência da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 231/95, apresentada pelo Deputado Inácio Arruda PCDOB/CE, que tramita na Câmara dos Deputados, visando a diminuir o módulo semanal de trabalho de 44 para 40 horas, sem redução de salário, bem como aumentar o valor do adicional de hora extra de no mínimo 50% para no mínimo 75% sobre a hora normal. O doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício

67. Nesse sentido: STURMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 48.

68. STURMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 52.

69. COIMBRA, Rodrigo. ARAÚJO, Francisco Rossal de. *Direito do Trabalho I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 139-140.

70. Nesse sentido: STURMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 55.

Godinho Delgado⁷¹ apóia essa idéia destacando que “a diminuição para 40 horas do módulo semanal de labor no Direito brasileiro constitui notável medida de saúde no ambiente do trabalho, por restringir o desgaste inerente à atividade laborativa, com a fundamental ênfase de que se trata, regra geral, de redução apta a propiciar o franqueamento de um inteiro dia adicional, dentro da semana, para o respectivo trabalhador brasileiro”, constituindo “medida central no processo indispensável de incremento do mercado econômico interno do país”.

Em 5.10.1999, por meio do Decreto n. 3.197, o Brasil promulgou a Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho sobre férias anuais remuneradas, revista em Genebra em 1970⁷².

A Lei n. 11.603 de 5.12.2007 inseriu o art. 6º-A na Lei n. 10.101/2000 permitindo o trabalho no comércio em geral, nos domingos, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva⁷³. Em trabalho específico Mallet⁷⁴ manifesta entendimento de que a autorização em convenção em convenção coletiva não é imprescindível para o desenvolvimento lícito de trabalho em feriados, no comércio em geral. Sustenta que editada disposição geral, não ficaram prejudicadas as disposições especiais anteriores, como as atividades favorecidas pelo Decreto n. 27.048/49 (que regulamenta a Lei n. 605/49), como nos casos dos supermercados voltados ao comércio varejista, assim tais atividades poderão continuar a funcionar em feriados independentemente de celebração de convenção coletiva de trabalho.

A Lei n. 12.551 de 15.12.2011 alterou o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, tutelando nesse particular o chamado “teletrabalho”, dispondo que “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. Parágrafo único. 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.” Esse dispositivo gera uma série de reflexões sobre o controle da duração do trabalho do empregador sobre o “teletrabalhador”, matéria ainda inquietante e cujo aprofundamento não é objeto do presente trabalho.

71. DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho – o debate sobre a redução para 40 horas semanais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, em especial p. 26-27 e 31, abr.-jun. 2009.

72. Para um estudo detalhado da Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho ver COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, n. 48, p. 13, jul.-dez/ 2002.

73. Art. 6º-A e B, da Lei 10.101/2000.

74. MALLET, Estevão. *Prática de Direito do Trabalho*. São Paulo; Ltr, 2012, v. 2, p. 120-124.

Em 2.4.2013, foi promulgada a Emenda Constitucional n. 72 que altera o parágrafo único da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. A partir de então os empregados domésticos, no que tange a duração do trabalho, também passam a ter direito a jornada de trabalho de 8 horas e do módulo semanal de 44 horas, pagamento de adicional de hora extra de no mínimo 50%, entre outros direitos. É importante dizer que esse novo direito teve vigência imediata, diferentemente de outros atribuídos aos trabalhadores domésticos pela Emenda Constitucional n. 72 que ficaram pendentes de regulamentação (como o FGTS, por exemplo).

Essa matéria, em face de sua dinâmica e importância, estará e precisa estar sendo objeto de constantes acréscimos e alterações no âmbito legislativo, sobretudo no que tange a necessidade de tratamento diferenciado para alguns tipos de trabalhadores, cuja natureza do trabalho exige limites de duração do trabalho adequados as suas diferenças.

Considerações Finais

A duração do trabalho foi e continua sendo um dos temas mais importantes do Direito do Trabalho, pois a necessidade de se estabelecer limites imperativos ao tempo dedicado ao trabalho (diário, semanal, mensal e anual) segue sendo uma complexa e difícil questão, haja vista sua dinâmica e a constante modificação nas formas de trabalho notadamente num contexto de globalização da economia e da chamada revolução tecnológica.

Essa temática insere-se no âmbito das limitações constitucionais ao exercício da atividade econômica, como manifesta intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho, visando nivelar a desigualdade econômica existente entre empregados e empregadores, por meio de limites mínimos e máximos estabelecidos pela legislação (princípio da proteção do empregado).

O estudo dos fundamentos e da evolução dos limites da duração do trabalho no Direito Internacional e no Brasil é necessário para que se possa compreender o presente e projetar o futuro, tendo em mente o objetivo histórico e sempre atual do Direito do Trabalho de conciliar o capital e o trabalho, conciliando o desenvolvimento do alcance dos resultados esperados pelos empreendimentos econômicos empresariais com a elevação da dignidade humana do trabalhador.

É imprescindível que se dê mais atenção as exigências sociais de regulamentação diferenciada dos limites de duração do trabalho para alguns tipos de trabalhadores, cuja natureza do trabalho exige limites de duração do trabalho adequados as suas diferenças, seja por meio de negociação coletiva, sempre que possível, seja por meio da legislação, quando a intervenção do Estado se mostrar necessária, ou muitas vezes através das duas formas combinadas.

Uma das medidas concretas seria a legislação impedir a realização de horas

extras, como geral, admitindo-se apenas em situações excepcionais como de força maior (já previsto na CLT), porque de nada adiante reduzir a carga horária semanal de 44 para 40 horas, por exemplo, e continuar permitindo-se a prática da realização de horas extras habituais, o que além de um grande contrassenso (pois como diz seu nome completo são horas “extraordinárias” e como tais não poderiam ser praticadas com habitualidade), prejudica a realização das demais atividades do empregado.

Não se pode perder de vista os fundamentos da limitação jurídica da duração do tempo de trabalho (de natureza física ou biológica; psíquica e psicológica; social e cultural; econômica), cujo limite maior em última análise é dignidade da pessoa humana do trabalhador.

No contexto de desestruturação do tempo e do espaço de trabalho em que vivemos tem surgido várias situações novas, entre as quais se destacam muitas mudanças envolvendo organização do trabalho, administração dos horários, modalidades das tarefas e evolução das responsabilidades, sistemas retributivos, contratos atípicos, mobilidade, entre outras questões que influem de forma significativa na regulação dos limites de duração do trabalho, constituindo-se alguns dos grandes desafios atuais do Direito do Trabalho.

Referências

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). *Justiça do Trabalho*. n. 317. Porto Alegre: Hs Editora, p. 7-32, mai. 2010.

BAGLIONI, Guido. *O mundo do trabalho – Crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930 – 1942: a construção do sujeitos de direitos trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2007.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly Antonieta. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*, 2.ed. São Paulo: Ltr, 1993.

COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*. n. 146. São

Paulo: Revista dos Tribunais, p. 411-431, abr.-jun. 2012.

_____; ARAÚJO, Francisco Rossal de. *Direito do Trabalho I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 140.

_____; _____. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. *Revista Ltr*. São Paulo, a. 73, t. II, n. 08, p. 960, ago. 2009.

_____; _____. Equilíbrio instável das fontes formais do Direito do Trabalho. *Justiça do Trabalho*. v. 324, p. 48-75, dez. 2010.

_____; STURMER, Gilberto. A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. *Direitos Fundamentais e Justiça*. Porto Alegre: Hs Editora, n. 21, p. 39-57, out.-dez. 2012.

COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, n. 48, p. 13, jul.-dez/2002.

D’EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. t. 1. 19.ed. México: Porrúa, 2003.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*: fadiga e ócio na sociedade pós industrial. 5. ed. Brasília: Unb, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho – o debate sobre a redução para 40 horas semanais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr.-jun. 2009.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: Ltr, 2011.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho. In: *Diálogos entre o Direito Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. SARLET, Ingo Wolfgang; MELO FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de Direito do Trabalho*: Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coords.). São Paulo: Saraiva, 2014.

FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano: o mundo globalizado no século XXI*. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: Método, 2012.

GBEZO, Bernard E. *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*. In Trabajo, Revista da OIT, n. 14, dezembro de 1995.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

HEPLE, Bob. *La formación del Derecho del Trabajo en Europa*. Madrid: Ministério de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

HUECK, A.; NIPPERDEY, H.C. *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid: Revista de Direito Privado, 1963.

LEÃO XIII. Carta encíclica “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários. [www.vatican.va.<http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html). Acesso em 10 abr. 2013.

LEE, Sangheon. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendencias de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.

MALLET, Estevão. *Prática de Direito do Trabalho*. São Paulo; Ltr, 2012, v. 2.

MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Justiça do Trabalho*. n. 238. Porto Alegre: Hs Editora, p. 7–22, out. 2003.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. *Manifesto do Partido Comunista*. Porto Alegre: L&PM, 2001.

MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da existência*. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: Ltr, 1995.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4.ed. São Paulo: Ltr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24.ed.. São Paulo: Ltr, 1998.

_____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011.

OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo:

Ltr, 1984.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Campinas: Bookseller, 2006, t. 47.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed. Curitiba: Juruá, 1993.

SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos de globalização. In: *A globalização e as ciências sociais*. SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e processo: o direito à proteção e promoção da saúde entre tutela individual e transindividual. *Revista de Processo*. São Paulo, v. 199, p. 13-39, set. 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o Direito do Trabalho. *Revista Ltr*. São Paulo: Ltr, v. 61, p. 40-44, jan. 1997.

_____. *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. V. 2. 20.ed. São Paulo: Ltr, 2002.

STURMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

_____; COIMBRA, Rodrigo. A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. *Direitos Fundamentais e Justiça*. Porto Alegre: Hs Editora, n. 21, p. 39-57, out.-dez. 2012.

TUCCI, José Rogério Cruz e. *Tempo e processo: uma análise empírica das repercussões no tempo na fenomenologia processual (civil e penal)*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1999.
