

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

LUIZ AGUEDA SANTOS

Duração razoável do trabalho no direito laboral brasileiro
pela ótica do conceito de trabalho decente

Mestrado em Direito

São Paulo

2024

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

LUIZ AGUEDA SANTOS

Duração razoável do trabalho no direito laboral brasileiro
pela ótica do conceito de trabalho decente

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito na área de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Carla Teresa Martins Romar.

São Paulo

2024

Santos, Luiz Agueda
Duração razoável do trabalho no direito laboral brasileiro
pela ótica do conceito de trabalho decente. / Luiz Agueda
Santos. -- São Paulo: [s.n.], 2024.
135p. ; 21,5 x 30 cm.

Orientador: Carla Teresa Martins Romar.
Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade Católica de
São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito.

1. trabalho decente. 2. OIT. 3. trabalho de qualidade. 4.
duração razoável do trabalho. I. Romar, Carla Teresa
Martins. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. III. Título.

CDD

LUIZ AGUEDA SANTOS

Duração razoável do trabalho no direito laboral brasileiro
pela ótica do conceito de trabalho decente

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito na área de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Carla Teresa Martins Romar.

Aprovado em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Profa. Dra. Carla Teresa Martins Romar (Orientadora).

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS CAPES

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Número do Processo: 88887.895288/2023-00

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001.

Process Number: 88887.895288/2023-00

AGRADECIMENTOS

À minha parceira há 10 anos, Hilda, que tanto colaborou para que, mesmo diante das adversidades apresentadas nesse período, permanecesse viável a obtenção do título de Mestre em Direito.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
art.	artigo
CF/1988	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Conjur	Consultor Jurídico
coord.	coordenador por
Des.	Desembargador/a
DJ-e	Diário da Justiça Eletrônico
dr.	doutor/a
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
<i>e-book</i>	<i>eletronic book</i>
EC	Emenda Constitucional
ed.	edição
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
http	<i>Hypertext Transfer Protocol</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
j.	julgado em
LER-DORT	Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
LTr.	Editora do Direito do Trabalho e Previdência Social
MEI	Microempreendedor Individual
Min.	Ministro/a
MP	Medida Provisória
n.	número
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODM	Objetivo(s) de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivo(s) de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
org.	organizado por
p.	página

PIB	Produto Interno Bruto
prof.	professor/a
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Rel.	Relator/a
RT	Revista dos Tribunais
STF	Supremo Tribunal Federal
t.	tomo
trad.	traduzido por
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UOL	Universe <i>OnLine</i>
v.	volume
vs.	<i>versus</i>
www	<i>world wide web</i>

RESUMO

Busca-se, no presente estudo, compreender o respeito ao conceito de trabalho decente, ao se verificar a concretização ou a viabilização do ideal de duração razoável do trabalho, elemento essencial do subconceito trabalho de qualidade, o qual, como resultado desta pesquisa, se entende como conceito de trabalho decente na figura defendida pela OIT. Para tanto, faz-se uma revisão de literatura específica nacional e estrangeira, e de diferentes normas nacionais e estrangeiras, especialmente as produzidas pela OIT, almejando entender o que se pode compreender por 1) trabalho decente; 2) trabalho de qualidade; e 3) duração razoável do trabalho. Conclui-se pelo respeito parcial ao conceito proposto pela entidade intergovernamental, com a relativa abrangência da proteção sobre jornadas a qual, entretanto, não se estende a todos os trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho decente; OIT; trabalho de qualidade; duração razoável do trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to understand the respect for the concept of decent work by examining the realization or feasibility of the ideal of reasonable working hours, an essential element of the sub-concept of quality work. This sub-concept is understood, as a result of this research, as part of the decent work framework defended by the International Labour Organization (ILO). To this end, a review of specific national and international literature, as well as various national and international regulations, especially those produced by the ILO, is conducted in order to understand the meanings of: 1) decent work; 2) quality work; and 3) reasonable working hours. The study concludes that there is partial adherence to the concept proposed by the intergovernmental body, with a relatively limited scope of protection regarding working hours, which, however, does not extend to all workers.

Keywords: decent work; ILO; quality work; reasonable working hours.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DECENTE	15
3	CONCEITO ADOTADO DE TRABALHO DE QUALIDADE	37
3.1	Trabalho produtivo e acessível	37
3.2	Trabalho de qualidade	45
3.2.1	Remuneração justa	52
3.2.2	Expectativa de manutenção da renda	66
4	DURAÇÃO RAZOÁVEL DO TRABALHO	75
4.1	Duração do trabalho nas normas da OIT em vigor no plano internacional e ratificadas pelo Brasil	80
4.2	Duração do trabalho no direito laboral pátrio	82
4.3	Conceito adotado de duração razoável do trabalho	110
4.4	Possibilidade de redução das jornadas	113
5	CONCLUSÃO	117
	REFERÊNCIAS	120

1 INTRODUÇÃO

As normas produzidas no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), assim como no campo de atuação de sua primeira especializada, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), possuem aplicabilidade virtualmente universal. Essas normas encontram a elas vinculados todos os seus Estados nacionais signatários ou, em se tratando das normas fundamentais internacionais de trabalho editadas pela OIT, todos os Estados que àquele órgão aderiram. Descarta-se a necessidade de verificar sua condição de signatários de cada uma dessas Convenções específicas.

Observa-se, ainda, a obrigação de se respeitar as normas fundamentais tendo em vista a reafirmação, presente na Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (OIT, 1998), que destaca o compromisso voluntariamente assumido por todos os Países Membros da Organização e signatários da Declaração de Filadélfia.

Em função do caráter de ampla vinculação de suas normas, ao editá-las, a OIT verifica a necessidade de afastar-se de um eventualmente excessivo direcionamento em prol do mecanismo comumente adotado por algum de seus Países Membros. Naturalmente, como consequência dessa pretendida aplicação universal, a entidade observa um cuidado orientado à não adaptação perfeita a dado modelo nacional ou regional; logo, as normas internacionais de trabalho elaboradas pela OIT mostram-se propositalmente dotadas de maior genericidade, isto é, afastam-se do detalhamento verificado comumente na redação de seus equivalentes dirigidos a públicos homogeneizados.

Assim, é possível identificar nas normas internacionais maior flexibilidade, o que facilita sua adoção por diferentes países e sociedades, seja pela possibilidade de complementar os aspectos propositalmente abertos, seja pela ausência de conflito com possíveis instrumentos regionais de aplicação previamente aceita, uma vez que sua não ligação com culturas ou realidades específicas tornam as normas editadas pela OIT plenamente cognoscíveis no cenário político-social de qualquer País Membro da entidade intergovernamental. Ainda, por não serem atribuídas a culturas específicas, e em razão da ausência de conflitos com normas locais, são reduzidos eventuais motivos para serem recusadas por alguns dos Estados nacionais; igualmente, são diminuídas as chances de a aplicação das normas internacionais se transformar em uma mera utopia.

Essas normas estabelecem apenas o piso do que se compreende como direitos da pessoa trabalhadora; não há, nesses dispositivos, qualquer tentativa de se estabelecer uma condição ideal, mas apenas a pretensão de se definir a condição mínima de trabalho a que todo ser humano faz jus em função diretamente de sua própria condição de humano, sem a verificação de absolutamente qualquer outro requisito. Dessa forma, se revelam razoavelmente exigíveis de todos os Países Membros da OIT.

Ilustra-se apontando o raciocínio verificado durante a edição da Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, formulada oficialmente durante a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1999), destacando a necessidade de se respeitar direitos mínimos e essenciais da pessoa trabalhadora. O rol estabelecido naquela Sessão, somando-se a outros incluídos nas décadas seguintes, compõe o atual conceito de trabalho decente.

Conforme se apresenta ao longo desta pesquisa, o conceito de trabalho decente busca estabelecer patamares iniciais, de fácil absorção e com relativamente pouca especificidade, através do respeito a sua condição humana e da preservação da dignidade da pessoa enquanto trabalhador.

A OIT apresenta quatro pilares como objetivos estratégicos, os quais definem os aspectos centrais compreendidos indispensáveis à obtenção pelo ser humano de um trabalho decente: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente os direitos fundamentais; a ampliação da oferta e do acesso ao trabalho produtivo e de qualidade; o fortalecimento da proteção social, especialmente em circunstâncias nas quais se verifica maior vulnerabilidade, como em momentos de desemprego; e o incentivo ao diálogo social, com a interação dos diversos atores sociais em prol da ampliação do trabalho em condições dignas.

Nesse conceito de trabalho decente, por opção temática, será analisado o ideal de *duração razoável do trabalho*, um dos elementos que compõem o trabalho de qualidade. Busca-se visualizar o que se pode compreender por respeito a esse ideal conforme as normas laborais brasileiras, a partir da Constituição Federal, e dos principais dispositivos normativos presentes no sistema jurídico nacional. Será feita uma análise baseada na verificação das regras e dos princípios existentes sobre o tema no Brasil, sob a ótica da doutrina, através de uma revisão bibliográfica.

Pretende-se, assim, verificar o cenário atual de forma a responder se é possível ou não verificar o que se compreende por um real respeito ao ideal de duração razoável do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

2 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DECENTE

Na conceituação de trabalho decente, é possível reconhecer dois significados que se inter-relacionam, cada um deles com existência independente. O primeiro refere-se às condutas adotadas pela OIT, em uma primeira linha interpretativa, e uma segunda interpretação pode ser feita sob a ótica da aplicação direta do conceito de trabalho decente às relações de trabalho, ao se estabelecer condições exigíveis na prática laboral.

A primeira forma de se compreender o conceito de trabalho decente está ligada ao posicionamento institucional da entidade, uma vez que “a expressão trabalho decente surgiu pela OIT como uma maneira de provocar debates sobre as questões relacionadas ao trabalho e ao trabalhador”, conforme explicam Calusa Grendene Maculan, Vanessa Campos Junges e Ranice Hoeher Pedrazzi Pozzer (2019, *online*).

Laís Abramo compreende o conceito de trabalho decente como forma de se estabelecer um norte para futuras ações. Segundo a autora, o conceito possui centralidade na proposta da OIT para concretizar seus “quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” (Abramo, 2015, p. 27).

Com visão similar, Delaíde Alves Miranda Arantes apresenta, baseando-se em Silvio Beltramelli Neto e Júlia de Carvalho Voltani, a caracterização do trabalho decente como um “marco programático”, isto é, uma nova linha de atuação do mecanismo intergovernamental que, desde 1999, deixou de concentrar seus esforços na edição de normas trabalhistas internacionais e começou a buscar uma cooperação com diferentes países na promoção de seus quatro objetivos estratégicos – objetivos esses que resultam, segundo a autora, de uma síntese dos antigos 39 programas principais da Organização (Arantes, 2023, p. 76-77).

De acordo com Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira e Maria Aurea Baroni Cecato,

A expressão trabalho decente indica, portanto, o conjunto das ações da OIT, com a participação dos Estados membros, no intento de expandir e fortalecer, em âmbito mundial, a compreensão da necessidade de decência na atividade antrópica mais relevante (Oliveira; Cecato, 2016, p. 212).

Para Marcelo Weishaupt Proni e Thaíssa Tamarindo da Rocha, a partir da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), a OIT passou a adotar posicionamento que encamparia sua atuação na década seguinte. Para tanto, estabeleceu o conceito de trabalho decente com o propósito de direcionar e organizar suas atividades:

A proposição tem como objetivo ajudar os Estados-membros a erradicar formas degradantes de exploração, como a escravidão ou o trabalho forçado, e minimizar o quadro de crescente precarização do trabalho, que se manifesta, inclusive, em países plenamente inseridos na ordem econômica mundial, como é o caso de muitos países da América Latina (Proni; Rocha, 2010, p. 14).

Seguindo raciocínio semelhante, na visão de Wilson Aparecido Costa de Amorim, Amyra Moyzés Sarsur e André Luiz Fischer, “a expressão ‘trabalho decente’ é a diretriz estratégica prioritária da Organização Internacional do Trabalho desde 1999”. (Amorim; Sarsur; Fischer, 2010, p. 417).

Referenciando Arion Sayão Romita, Rúbia Zanotelli de Alvarenga traz força ao posicionamento favorável ao conceito de trabalho decente como um sinalizador para o que haveria de ser o caminho adotado pela OIT no século XXI:

Arion Sayão Romita (2015) assinala que o conceito de “trabalho decente” foi formulado pela OIT a fim de dirigir as prioridades da organização e a fim de atualizar o seu enfoque para o século XXI, tendo como base o reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, estabilidade familiar, paz na comunidade, democracia para as pessoas e crescimento econômico, que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e de desenvolvimento das empresas. Logo, na visão da OIT, o emprego produtivo e o trabalho decente representam um elemento chave para se alcançar a redução da pobreza (Alvarenga, 2019, p. 136).

Rúbia Zanotelli de Alvarenga concorda com Arion Sayão Romita. Segundo ela, o trabalho decente é o núcleo central dos quatro objetivos estratégicos da OIT. Para a autora, o documento no qual se estabelece o conceito inicial (*Memoria del Director General: Trabajo Decente*) é especialmente relevante,

pois define os objetivos e as metas da Organização à luz das transformações sociais e econômicas advindas com a globalização, ao definir que a principal meta da OIT é a promoção de oportunidades para mulheres e para homens na obtenção de trabalho decente e

produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Alvarenga, 2019, p. 140)

José Cláudio Monteiro de Brito Filho apresenta outro posicionamento de Rúbia Zanotelli de Alvarenga, no qual a autora assim se manifesta sobre o conceito da OIT:

a sua (da OIT) missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, o que está de acordo com a ideia do Diretor-Geral da organização, pouco acima exposta (Brito Filho, 2023, p. 54).

A compreensão de trabalho decente como conteúdo programático, na forma de um direcionamento das condutas a serem adotadas pela OIT, ressalta-se, não exclui a compreensão simultânea do seu conceito na forma diretamente aplicável às variadas relações de trabalho:

Ao definir a promoção do Trabalho Decente como o aspecto central e integrador de sua estratégia, a OIT reafirma o seu compromisso com o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras e não apenas com aqueles que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do Trabalho Decente (ou a redução dos seus déficits) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas – homens, mulheres e jovens – que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho – que devem ser respeitados. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho subcontratado, terceirizado, autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia do cuidado (Abramo, 2010, p. 151-171).

Dessa forma, nos termos da *Memoria del director general: trabajo decente*, fruto das discussões desenvolvidas na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (junho de 1999), observa-se a indicação do trabalho decente como um programa a conter o norte para o qual devem apontar os quatro objetivos estratégicos da OIT e, ao mesmo tempo, um conceito em termos práticos, a estabelecer direitos exigíveis nas relações individuais de trabalho. É o que se extrai do seu capítulo 2:

Conjuntamente, esos cuatro objetivos definen el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social

apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social (OIT, 1999).

O recorte acima exhibe claramente dois elementos essenciais: inicialmente, estabelece o norte a ser seguido pela OIT (como defendido até aqui) e, na sequência, detalha a compreensão da entidade sobre o conceito *prático* de trabalho decente (trabalho produtivo e suficiente, com remuneração adequada e respeito aos direitos dos trabalhadores, acessível, a possibilitar cobertura da proteção social; permitindo, ainda, a progressão social sem a lesão a direitos, buscando reduzir as desigualdades e valorizar o diálogo social e o tripartismo).

Nesse sentido é, também, a interpretação de Michele Beutinger de Mattos:

Em 1999, o binômio trabalho decente recebeu da Organização Internacional do Trabalho – OIT a qualidade de condição imprescindível à redução das desigualdades sociais, superação da pobreza, garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável, pois teria o efeito de somatizar os objetivos estratégicos da OIT que são promover mais e melhores oportunidades de emprego para homens e mulheres, em condições de igualdade, liberdade, segurança e dignidade humana, visando à extensão da proteção social, à superação do desemprego, à erradicação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da informalidade, ao respeito aos direitos no trabalho e ao fortalecimento do diálogo social (Mattos, 2015, p. 253).

O conceito prático de trabalho decente pela OIT foi fortemente inspirado na definição apresentada ao mundo em 10 de dezembro de 1948, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se

possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (ONU, 1948).

Naturalmente, desde a primeira conceituação defendida formalmente em 1999, a figura do trabalho decente foi expandida e refinada, passando a abranger aspectos não contemplados (ou abordados de forma diversa do que se verificava) naquele momento inicial. Um exemplo é uso pela OIT da expressão “trabalho produtivo e de qualidade” (OIT, 2024) atualmente, e não mais “trabalho produtivo e suficiente”, conforme se via na literalidade das *Memorias*.

Em 2008, com a publicação da Declaração sobre Justiça Social por uma Globalização Equitativa, a OIT reforçou o caráter de essencialidade do trabalho decente e definiu como questões de impacto em múltiplas áreas de sua atuação em prol desse objetivo a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação (Silva; Stelzer, 2021, p. 210). Em 2019, por meio da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, afirmou: “o conceito de trabalho decente está intrinsecamente relacionado ao de desenvolvimento sustentável” (Fonseca; Rodrigues, 2019, p. 25-26). Essas alterações reforçam a constante atualização do ideal de trabalho decente nas publicações oficiais da OIT.

Patrícia Maeda destaca, porém, a presença de outra mudança sutil no objeto de defesa da OIT sobre a promoção de trabalho, em 2009, embora persista o direcionamento em torno da estratégia de trabalho decente:

Lembramos que a história não é uma sucessão linear de fatos, mas produto da luta de classes sendo, portanto, interessante notar que a própria OIT, diante da crise econômica iniciada em 2008, mudou o enfoque de sua atuação. O Pacto Global dos Empregos, firmado durante a Conferência Internacional do Trabalho em 2009, considerou fundamental o objetivo de fornecer uma base internacionalmente acordada com o intento de propiciar a formulação de políticas concebidas para reduzir a defasagem temporal entre a recuperação econômica e a recuperação com oportunidades de trabalho decente. Foi um apelo a uma ação urgente nos níveis nacional, regional e global e com base na Agenda do Trabalho Decente e na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa da OIT de 2008. Ressaltamos a ênfase dispensada ao emprego (*job*) e não ao trabalho decente (*decent work*) e, coincidência ou não, o amplo apoio do G8 a esse pacto. O discurso de promoção do trabalho decente demonstra ter sido atingido pelo de resistir ao movimento global de precarização do trabalho, como podemos notar na publicação do jornal de pesquisa sobre o trabalho da OIT de 2013, embora subsista a Agenda do Trabalho Decente, que atualmente se propõe à consecução dos 4

objetivos estratégicos da OIT – promover empregos, garantia de direitos no trabalho, extensão de proteção social e diálogo social – com a igualdade de gênero como um objetivo transversal (Maeda, 2017, p. 68).

Observa-se aqui a presença, pela primeira vez, de crítica que irá se repetir: a OIT poderia atuar de maneira mais incisiva na defesa de melhores condições aos trabalhadores, eventualmente com a edição de normas apresentando mais acentuado teor de especificidade. Entretanto, conforme se defende nesta pesquisa, a postura da entidade se mostra passível de avaliações distintas quando verificados aspectos diferentes de sua atuação, o que será abordado em outros momentos no presente trabalho.

Quando se avança e se amplia o conceito proposto em 1999, é possível encontrar previsão de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com forte vinculação ao rol estabelecido na Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998), resultado da 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Após aquela primeira conceituação de direitos fundamentais dos trabalhadores, foi incluído o *meio ambiente de trabalho seguro e saudável* no mesmo rol, em 10 de junho de 2022, após discussões na 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (ILO, 2022). Como observam Bruno Gomes Borges da Fonseca e Vitor Salino de Moura Eça ao analisarem a alteração,

a OIT, entretanto, em sua 110ª Conferência, realizada em 2022, adotou resolução no sentido de que o trabalho seguro e salubre deveria ser incluído como um de seus princípios e direitos fundamentais. O sobredito rol, desse modo, foi ampliado para incluí-lo (Fonseca; Eça, 2023, p. 121-122).

Por fim, e seguindo para um cenário geopolítico mais específico, em 2006, foi proposta a Agenda Latino-Americana pelo Trabalho Decente. Nela, constam cinco “desafios” relacionados ao conceito de trabalho decente anteriormente proposto, com características particulares da América Latina:

a) que o crescimento econômico seja promotor do emprego para todos; b) que os direitos do trabalho sejam cumpridos e efetivamente aplicados; c) que a democracia seja fortalecida; d) que sejam adotados novos mecanismos de proteção adequados à realidade atual; e) que,

por essa via, a exclusão social seja combatida (Anau; Conceição, 2011).

Uma vez observado o conceito de trabalho decente pela OIT com suas ampliações decorrentes da evolução das sociedades, é possível encontrar posicionamentos doutrinários adaptados à realidade atual. Dentre eles, lastreado já em uma forma ampliada do conceito global defendido pela OIT, Rodrigo Teixeira Matos apresenta sua compreensão de trabalho decente:

Neste sentido, de forma a ser prestado de forma decente, o trabalho: não pode ocorrer de maneira forçada ou degradante, sendo necessário dar-se a partir da livre e espontânea vontade do trabalhador (liberdade); deve observar uma condição de equidade mínima entre os trabalhadores (igualdade material); pressupõe uma contraprestação adequada e apropriada pelos serviços prestados e as necessidades demandadas pelo indivíduo (salário digno); deve ser desenvolvido em locais salubres (meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado). Outrossim, em prol da dignidade da pessoa humana (trabalhador) e de forma a compelir a degradação humana, as características supramencionadas se prestam a afastar, do trabalho, condições: penosas, desumanas, degradantes, insalubres e perigosas. Para tanto, há que se considerar: o necessário fomento e garantia da criação de emprego de qualidade para o ser humano; a extensão da proteção social; a promoção e o fortalecimento do diálogo social; bem como a guarda e cumprimento dos princípios e direitos humanos fundamentais no trabalho (Matos, 2022, p. 74).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho, em síntese, a despeito de compreender a opção realizada pela OIT de estabelecer atualmente (ressaltando-se, então, já se verificar a alteração promovida em 2022) apenas cinco elementos basilares do conceito de trabalho decente (escolha essa que o autor esclarece ser necessária para o efetivo avanço das pautas defendidas pela OIT), observa:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (Brito Filho, 2023, p. 62-63).

Ainda assim, o autor estabelece, de maneira concisa, o que compreende ser o conceito adequado de trabalho decente, como forma de atenção aos direitos humanos da pessoa trabalhadora e, por consequência, aos direitos basilares do trabalhador, em especial dentre eles, a dignidade da pessoa humana:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (Brito Filho, 2023, p. 63).

Para Solange Sanches, com base na OIT, “trabalho decente é qualquer ocupação produtiva adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas” (Sanches, 2009, p. 879-880).

Juliana Carneiro da Costa, Eduardo Silva Sant’anna; Jean Pereira Viana e Aguinaldo Cesar Fratucci compreendem o conceito relacionando-o ao 8º dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU:

Compreende-se por trabalho decente a confluência de quatro objetivos basilares da OIT (1999): (1) cumprimento dos direitos no trabalho; (2) geração de emprego produtivo e de qualidade; (3) amplificação da proteção social; e, (4) consolidação do diálogo social. Essa definição se reflete no oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável [ODS] (“Emprego digno e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”) e encontra ressonância em outros ODS que visam à satisfação de necessidades básicas como alimentação, saúde, moradia e educação (Costa; Sant’anna; Viana; Fratucci, 2021, p. 1.214).

Nas palavras de Adriana Wyzykowski e Beatriz M. de Athayde Costa, o conceito de trabalho decente aplicável às relações de trabalho, com base na formulação da OIT,

É aquele trabalho produtivo, adequadamente remunerado, capaz de garantir uma vida digna para os trabalhadores e seus dependentes e resguarda os seguintes direitos do trabalhador: direito à dignidade; à liberdade; à igualdade; à saúde e à segurança no trabalho. Assim, para que um determinado trabalho seja considerado decente, faz-se necessário que as empresas e empregadores cumpram certas premissas, quais sejam: respeitar os direitos fundamentais específicos e inespecíficos do trabalhador; promover o emprego produtivo e de qualidade; estender

a proteção social e fortalecer o diálogo social (Wyzykowski; Costa, 2022, p. 3).

De acordo com Maria Cristina Cacciamali e Diego León Ríos Cortés, o conceito “busca definir níveis de segurança socioeconômica, por meio do respeito universal aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e do reforço do diálogo social, compreendendo seis aspectos” (Cacciamali; Cortés, 2011, p. 315): “oportunidades de trabalho”; “trabalho em condições de liberdade”; “o trabalho deve ser produtivo”; “equidade no trabalho”; “segurança do trabalho”, e “dignidade do trabalho” (Cacciamali; Cortés, 2011, p. 315-316).

Patrícia Maeda ressalta a associação, pela ONU, da expressão trabalho decente com uma ideia de globalização “justa” e a busca do “emprego pleno e produtivo”:

47. Apoiamos firmemente uma globalização justa e decidimos tornar as metas de emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, incluindo para as mulheres e os jovens, um objetivo central das nossas políticas nacionais e internacionais relevantes, bem como as nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (Maeda, 2017, p. 67).

Já na visão de Janine Berg e José Ribeiro, trabalho decente é conceito atrelado ao respeito aos direitos mínimos no trabalho, mas possui forte relação com as condições econômicas, especialmente do trabalhador em sua interação com a sociedade:

trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dele vivem. Pode ser compreendido, portanto, enquanto condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (Berg; Ribeiro, 2010, p. 17).

Entende-se adequada à constante mudança de paradigmas sociais a existência de posicionamentos que defendam a expansão do conceito de trabalho decente para além da obrigatoriedade de se disponibilizar um mínimo existencial. É o que argumentam Marcelo Weishaupt Proni e Thaíssa Tamarindo da Rocha. Para eles, nos termos da OIT, trabalho decente significa

não apenas ter um emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e da relação de trabalho. Implica, ademais, gozar de adequados níveis de proteção frente às adversidades (acidentes e enfermidades) e durante a velhice. Implica, ainda, o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, participar em processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional (Proni; Rocha, 2010, p. 14).

Anne Helena Fischer Inojosa conceitua trabalho decente como aquele dotado das condições para disponibilizar ao trabalhador não só a melhor qualidade de e no emprego, mas, igualmente, certo nível de qualidade de vida:

O trabalho decente tem objetivos claros, quais sejam: a observância e proteção tanto dos direitos fundamentais quanto dos direitos sociais (direitos inespecíficos), na promoção do emprego de qualidade, na eliminação de qualquer trabalho forçado, assim como do trabalho infantil; na eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; na promoção do trabalho produtivo e de qualidade além do fortalecimento do diálogo e proteção social, promoção do direito ao trabalho, de justa remuneração, da segurança no trabalho, jornadas razoáveis, compatibilização do trabalho com a vida pessoal e familiar pois necessário se faz a proteção dessas pessoas enquanto põem à disposição do empregador, a sua energia uma vez que o trabalho essencial para a vida humana pois dignifica o ser humano ao se ver capaz de produzir algo, tanto em seu benefício quanto para a coletividade além de prover o seu sustento e da sua família (Inojosa, 2023, p. 99).

Observa-se que, os conceitos apresentados consideram a redução das desigualdades sociais – afinal, trata-se de direito igualmente previsto em 1999, de paz social que só pode ser obtida pela redução das desigualdades.

Anne Helena Fischer Inojosa atribui ao conceito de trabalho decente uma compreensão consideravelmente mais elástica, atribuindo à figura jurídica maior impacto social. Ultrapassa, então, a visão trabalho decente como aquele atrelado ao respeito somente a *patamares mínimos*, ou apenas ligado à obrigação de se observar os direitos fundamentais da pessoa trabalhadora. Esse posicionamento, a despeito de se distanciar sensivelmente do texto normativo, revela-se compatível com o se pode extrair do *espírito da norma*.

Ao citar Nelson Mandela, Augusto Grieco Sant'anna Meirinho traz entendimento mais abrangente que o conceito de respeito ao mínimo – compreensão essa divulgada por Mandela à Conferência Internacional do Trabalho, em 2007:

O trabalho decente é baseado nos esforços de dignidade pessoal, nas democracias que a entrega ao povo, e no crescimento econômico que expande oportunidades de trabalho produtivo e desenvolvimento empresarial [...] Trabalho decente é sobre o direito não apenas de sobreviver mas o de prosperar e de ter uma dignificada e integral qualidade de vida. Esse direito deve estar disponível a todos os seres humanos (Meirinho, 2021, p. 190).

Felipe Fernandes Pinheiro, embora defenda que o principal aspecto de observação é a valorização da dignidade humana, observa que o trabalho decente também se relaciona com o desenvolvimento econômico; e, a despeito de considerar a relevância da atenção dedicada a diferentes aspectos da subjetividade do trabalhador, é essencial a manutenção de um desenvolvimento econômico estável como ferramenta para a evolução social – que, uma vez abrangendo toda a comunidade, naturalmente possui potencial para beneficiar o trabalhador, viabilizando o acesso a uma efetiva justiça social:

Portanto, o trabalho decente sintetiza os valores históricos do trabalho e as conquistas sociais dos trabalhadores em um objetivo comum para toda a humanidade. Trata-se, em última análise, de um conceito multidimensional, uma vez que, ao mesmo tempo que tutela os direitos fundamentais dos trabalhadores, identifica a dimensão econômica como postulado essencial para o desenvolvimento social. A proposta é capaz de equilibrar as forças entre capital e trabalho que, se outrora já foram vistas como interesses antagônicos e inconciliáveis, nessa nova leitura são abordadas como forças complementares e interdependentes, sem as quais não é possível alcançar a tão almejada justiça social (Pinheiro, 2024, p. 62).

Márcia Regina Barroso, ao trazer documento elaborado pelo Escritório da OIT no Brasil (“Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação”), organizado por José Ribeiro Soares Guimarães, compreende serem dez os elementos constitutivos do conceito de trabalho decente, o qual denomina “conceito guarda-chuva”:

Oportunidades de emprego; Rendimentos adequados e trabalho produtivo; Jornada de trabalho decente; Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar; Trabalho a ser abolido; Estabilidade e segurança do trabalho; Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; Ambiente de trabalho seguro; Seguridade social; Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores (Barroso, 2015, p. 364-365).

A autora observa esse rol como um indicativo da pretensão da OIT de não *fechar* excessivamente o conceito de trabalho decente. O objetivo seria justamente o

oposto: atribuir ao conceito maior área de aplicação possível, afastando eventual tentativa de reduzi-lo em seu campo de influência. Semelhante também é a interpretação de Carolina Bonança Barbosa, sobre a leitura realizada por Márcia Regina Barroso:

é possível notar que não há uma definição fechada e concreta do que se entende por trabalho decente pela OIT, mas uma conjuntura de fatores que, sendo colocados da forma mais abrangente possível, possibilitam a implementação dos princípios da própria organização (Barbosa, 2024, p. 55).

Acredita-se ser natural, diante da evolução das sociedades humanas, também a evolução de conceitos, especialmente quando o fenômeno envolve conceitos especialmente subjetivos, como a compreensão de determinada comunidade sobre o que representam, em seu âmbito, patamares mínimos necessários ou desejados dos mais diversos institutos jurídicos. Ao analisar esse ponto, Marcelo Weishaupt Proni explica a natureza do conceito (propositalmente aberto) de trabalho decente:

a expressão *decent work* tem a vantagem de ser suficientemente genérica para ser aplicada a diferentes contextos nacionais e de ser adequadamente específica para enfatizar as prioridades fundamentais de uma agenda política nesse campo (Proni, 2013, p. 828).

Em nossa compreensão, a existência de diferentes interpretações de determinado ideal não é algo surpreendente – em especial quando se coconsidera as particularidades do ambiente que permeia o intérprete.

Em uma sociedade formada por pessoas adaptadas a determinado padrão de consumo, por exemplo, a compreensão da renda necessária para a automanutenção de seus habitantes será compatível com esse padrão previamente reconhecido; já em uma segunda comunidade, entretanto, padrões de consumo distintos daqueles existentes na primeira comunidade podem levar a uma compreensão também distinta das necessidades remuneratórias.

Essas compreensões divergentes entre si podem interferir na percepção sobre o conceito de *remuneração adequada*, que, talvez, seja diverso em cada um dos cenários aqui apresentados. O exemplo revela facilmente a probabilidade de concepções distintas sobre qual deveria ser a *remuneração adequada para fins de automanutenção* de cada cidadão nas comunidades apresentadas à luz de seus próprios costumes. Isso se reflete na compreensão geral sobre trabalho decente. Para

o que aqui se defende, é natural a dificuldade prática que logicamente decorre desses conceitos variados no momento em que se busca identificar uma solução uniforme.

Sociedades diferentes (ainda que encontrem semelhanças em aspectos nucleares) possuem compreensões sobre temas diversos também diferentes, fruto de uma consciência coletiva – aqui compreendida nos termos da explicação apresentada por Ricardo Marcondes Martins, baseando-se em Émile Durkheim: “o conjunto de crenças e dos sentimentos comuns à média dos membros de uma mesma sociedade forma um sistema determinado que tem vida própria; podemos chamá-lo de consciência coletiva ou comum” (Pires; Martins, 2016, p. 184).

Acredita-se que a OIT não desconhece a realidade dos diferentes contextos sociais – compreensão alimentada também por Marcelo Weishaupt Proni e Thaíssa Tamarindo da Rocha: “levando em consideração os problemas específicos do trabalho e as particularidades dos desarranjos sociais nas diferentes regiões do planeta, a OIT passou a recomendar uma série de programas e medidas” (Proni; Da Rocha, 2010, p. 14).

Pretende-se considerar a existência da percepção das diferenças desses contextos em vários campos da ciência; não é razoável, portanto, imaginar uma imunidade (no sentido biológico da expressão *imunidade*) do direito a essas mudanças sociais.

Peter Kevin Spink traz compreensão similar, mas se estende para além do direito ao analisar as alterações na prática das relações de trabalho pelo mundo nas últimas décadas:

Esse cenário coloca a psicologia do trabalho, enquanto campo de conhecimento, em uma posição difícil. Primeiro, porque grande parte de suas teorias foi – como não poderia deixar de ser – construída sob a mesma perspectiva hegemônica que influenciou a OIT: a do trabalho assalariado e sindicalizado em uma empresa de porte suficiente para fiscalizar condições e assegurar direitos previdenciários. Como Bill Buenar Puplampu (2003) comentou recentemente, a psicologia do trabalho nos países centrais fixou-se somente nas profissões, nos gestores e nos grupos de trabalhadores mais fáceis de definir, incluindo, até certo ponto, os desempregados que estão à espera de empregos desse tipo. Ignorou o número considerável de trabalhadores no mundo inteiro que são motoristas de táxi, salva-vidas, motoristas de ônibus, garis, atores de teatro, agricultores e vendedores ambulantes, dentre outros. De uma análise dos 183 estudos empíricos publicados na revista britânica *Journal of Occupational Psychology* entre 1990 e 2000, Puplampu (2003) anotou que somente sete faziam menção a, ou focalizavam, grupos menos tradicionais, e esses não constituíam exatamente profissões “estranhas”: motoristas de ônibus

(três estudos), pessoal de cabine de voo, mulheres empreendedoras, trabalhadores manuais e ajudantes gerais de hospitais. Ou seja, não somente as teorias, os conceitos e os instrumentos são construídos para e a partir da situação estável do emprego salariado dentro de uma organização burocrática, mas a variedade de situações estudadas é também limitada (Spink, 2009, p. 228).

Com base no recorte acima, verifica-se um impacto (resultado das constantes e nas últimas décadas ainda mais acentuadas mudanças sociais) na realidade das relações laborais, a tornar a ciência do trabalho um todo potencialmente desconectado do cenário frequentemente atualizado visualizado no mundo hoje. No exemplo aqui trazido, isso se vê até mesmo em uma área do conhecimento que possui bases simultâneas nas ciências humanas e da saúde.

Acredita-se tratar-se de conduta lógica, portanto, deve-se considerar os efeitos dessas mesmas alterações no campo do direito laboral, uma vez que *em sua própria essência* se dedica aos estudos sobre a matéria.

Essas particularidades contextuais, decorrentes das diferenças observadas em séculos de mudanças na sociedade, ou fruto da diversidade que comumente se nota em diferentes partes do globo, demandam abordagens igualmente particularizadas. Dessa forma, segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado,

Essa nova proposta de atuação da OIT fundada no Trabalho Decente oportunizou caminhos para que os Estados também adotassem suas próprias Agendas de Trabalho Decente, em respeito às suas necessidades e particularidades. Assim, não se pode perder de vista o fato de que o trabalho decente é uma meta móvel e multiforme da OIT, direcionada pelo princípio da justiça social (Delgado; Delgado, 2019, *online*).

Diante disso, o conceito de trabalho decente apresentado pela OIT em 1999 não é estático. Observa-se, na realidade, verdadeira ampliação do que se pode compreender como trabalho decente nas últimas décadas, que não se limita ao conteúdo inicialmente proposto. A evolução (e eventuais divergências) pode ser explicada pela natureza dinâmica do conceito, essencialmente aberto e intrinsecamente avesso ao reducionismo – o que se mostra natural especialmente ao se referir a assunto que discorre sobre elementos com compreensões variadas em sociedades e meios distintos, como a definição de direitos fundamentais. Ressalta-se, ainda, que, ao menos em países culturalmente mais próximos, identifica-se certa similaridade dos conceitos de direitos fundamentais (importante componente do

trabalho decente); raciocínio endossado por Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira e Maria Aurea Baroni Cecato:

Ao menos no Ocidente – e mesmo em alguns países do Oriente – seguiu-se o padrão do constitucionalismo social, de forma que, nesses países, conta-se com um rol de direitos fundamentais que em conjunto com os direitos infraconstitucionais, formam um arcabouço capaz de garantir proteção mínima para o trabalhador (Oliveira; Cecato, 2016, p. 212-213).

Essa similaridade pontual não afasta, porém, a complexidade do tema e as variadas concepções possíveis, especialmente acerca dos aspectos potencialmente mais controvertidos e eventualmente mais afastados do núcleo basilar dos direitos fundamentais. Por exemplo, indica-se Gislene Aparecida Sanches, que visualiza no conceito uma ferramenta adequada para o avanço da justiça social:

Enuncia a OIT que o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (Sanches, 2019, p. 229).

Trata-se de posicionamento que não está isolado na doutrina. Daniele Almeida Duarte, Maria de Lourdes Santiago Luz, Maria Therezinha Loddi Liboni e Lucas Martins Soldera entendem também pela necessidade de se expandir o conceito de trabalho decente, afastando-se da relação pura com somente *um mínimo* de direitos da pessoa no trabalho. Os autores adicionam à ideia de trabalho decente a compreensão de que esse instituto pode oferecer muito ao trabalhador, aos seus e à sociedade:

O conceito do trabalho decente não significa apenas denunciar a precarização que acomete a população brasileira, mas também a necessidade de construir, via políticas públicas e de Estado, a promoção dos direitos humanos, da cidadania e da justiça social pela geração de postos de trabalho e renda. Traz ainda como desafio afirmar o direito ao/pelo trabalho e a sua importância central nas estratégias de redução da pobreza e da desigualdade social, no crescimento, desenvolvimento e fortalecimento da governabilidade democrática do país (Duarte; Santiago Luz; Liboni; Soldera, 2020, p. 7).

Laís Abramo, Flávia U. de Oliveira, Shailen Nandy, Gabriela F. Fernandez, Ana Elisa S. Q. Assis e Luis Renato Vedovato. igualmente conceituam trabalho decente como um elemento que extrapola a dimensão do atendimento ao mínimo existencial:

Em suma, o trabalho decente corresponde à possibilidade de “[...] expressar, numa linguagem cotidiana, a integração de objetivos sociais e econômicos, reunindo as dimensões do emprego, dos direitos no trabalho, da segurança e da representação, em uma unidade com coerência interna e que adquire sentido quando considerada na sua totalidade”. A inovação trazida por este conceito está posta em sua multidimensionalidade. O trabalho decente é a integração da dimensão econômica com as dimensões fundamentais das sociedades democráticas, a partir da representação, participação e proteção social das trabalhadoras e dos trabalhadores. À noção outrora consolidada de “emprego de qualidade”, o conceito de trabalho decente acrescenta as noções de direito, proteção e participação social (Oliveira; Nandy; Fernandez; Assis; Vedovato, 2022, p. 7).

Claudia Borges Colcerniani Neto, Maria Inácia D’ávila e Cláudio de São Thiago Cavas conceituam trabalho decente com destaque para a redução das desigualdades. Em seu entendimento, a ideia geral absorvida pela OIT de que a paz no planeta só seria alcançada com justiça social:

O conceito de trabalho decente está atrelado à superação do estado de pobreza, ao decréscimo de desigualdades sociais, ao desenvolvimento sustentável e à garantia de governabilidade em bases democráticas, conforme nos apontam Azevedo Neto (2015) e Brito Filho (2013) (Colcerniani Neto; Cavas, 2015, p. 176).

Com base em Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Adriana Wyzykowski e Beatriz M. de Athayde Costa avaliam que o trabalho decente, para além de um conceito estritamente relacionado à proteção de direitos mínimos, possui decisivo impacto na subjetividade da pessoa trabalhadora:

Sabe-se que o trabalho decente se consubstancia como instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o ser humano realiza suas vontades, revela sua criatividade e mostra sua personalidade. Assim sendo, o trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo indivíduo com o fim último de atender às necessidades básicas deste, encontrando-se intimamente ligado aos direitos da personalidade humana, afirmação econômica, social, cultural e pessoal (Wyzykowski; Costa, 2022, p. 6).

Compreende-se, ainda, pela existência de uma ligação entre trabalho e condições de vida para muito além dos direitos mínimos da pessoa trabalhadora diretamente atrelados ao seu ambiente de trabalho quando se analisa a previsão do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, fruto da resolução

n. 2.200 (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, em seu art. 7º, especialmente na redação dos itens 3 e 6:

Artigo 7º. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...] 3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as 4 disposições do presente Pacto; [...] 6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (ONU, 1966, p. 3-4).

Com base em Amauri Mascaro Nascimento, Mara Darcanchy traz uma forma de compreensão do direito do trabalho de maior abrangência; quase uma forma alternativa de se compreender os direitos da pessoa trabalhadora, ultrapassando em consideráveis estágios a visão de direitos estritamente limitados pelo que se observa no ambiente de trabalho. Assim, valoriza-se muito mais o trabalhador como ser humano, e não apenas como mercadoria (o que encontra espelho na Declaração de Filadélfia), ou ainda como outra peça qualquer em uma engrenagem de produção:

No período contemporâneo assiste-se ao início de uma nova fase, a do direito do trabalho que rege o fato social trabalho. Tende a ser um direito não só de empregados, mas, também, de outros tipos de trabalhadores. Assiste-se ao fenômeno da expansão das suas fronteiras. O seu âmbito – a relação de emprego – mostra-se insuficiente. Inadiáveis são reformas destinadas a modificá-lo [...] Por outro lado, a proteção do trabalhador deslocou-se dos aspectos econômicos para a sua pessoa e cidadania. Os direitos trabalhistas não são mais patrimoniais, como no período clássico. São, também, direitos e interesses morais: a reserva da intimidade, a proibição de atos discriminatórios, a indenização por dano moral e outras medidas de tutela da dignidade do ser humano que trabalha (Darcanchy, 2016, p. 353).

Ao apresentar uma concepção baseada nos princípios estabelecidos pela OIT, Carla Teresa Martins Romar atribui ao conceito de trabalho decente, ainda que não expressamente, um aspecto de essencialidade na vida do trabalhador que extrapola sua estrita relação com tão somente direitos mínimos fundamentais, demonstrando compreender a figura jurídica como aquela não apenas destinada à subsistência do trabalhador, mas também como instrumento responsável pelo acesso da pessoa trabalhadora a uma real dignidade: “trabalho decente é aquele que resume as aspirações das pessoas durante sua vida de trabalho e, exatamente por isso, pode ser considerado como *trabalho digno*” (Romar, 2008, p. 1.288).

Rúbia Zanotelli de Alvarenga encontra no trabalho decente forte característica relacionada à visão de Carla Romar, e atribui relevância à possibilidade de acesso ao trabalhador a aspectos atrelados à sua completude como ser humano a viver numa sociedade contemporânea:

o trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também a sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal (Alvarenga, 2016, p. 93).

Por fim, Lucyla Tellez Merino apresenta posicionamento diverso do que se verifica em parcela considerável da doutrina. Para a autora, há uma incompatibilidade entre o conceito de trabalho decente e a defesa de relações de trabalho além das formalmente regulamentadas. Em seu entendimento, à pessoa trabalhadora sem acesso ao emprego formal e sem alternativas reais de subsistência restam, em suma, a aceitação de quaisquer condições de trabalho que capitalistas lhe queiram atribuir ou o padecimento. Destaca ainda, que posicionamentos em defesa de uma fragilização da proteção laboral supostamente baseados nos termos propostos pela OIT

servem muitas vezes de fundamentação para a perpetuação da exploração desmedida, a exemplo de doutrinadores patrocinados pelo órgão entenderem que não apenas o emprego subordinado, mas outras formas de trabalho contemplam o trabalho decente (Merino, 2011, p. 203).

Em continuidade, argumenta pela incompatibilidade do instituto do trabalho intermediado com o conceito de trabalho decente. Para ela, o trabalho subordinado é o mais adequado a essa conceituação por limitar os poderes do empregador – o que não se verifica, em exemplo aqui utilizado, pejotização:

conclui-se que trabalho decente deve ser conceituado como o trabalho da espécie emprego subordinado, contratado diretamente por quem se favorece dos serviços prestados, protegido concretamente pelo ordenamento jurídico imperativo que limite o exercício potestativo da

autonomia da vontade do empregador, para que não seja precarizado mesmo quando formalizado, pelo qual o trabalhador aufera renda compatível com a manutenção real de sua vida e de sua família, exercendo a atividade laborativa com igualdade, segurança, liberdade, consciência e dignidade. O trabalho decente deve ser parâmetro para instituição ou interpretação de quaisquer políticas públicas, inclusive as econômicas, haja vista que estas se obriguem na objetivação da justiça social, motivo pelo qual deve ser respaldado na democracia participativa através da criação e fomento de espaços públicos que propiciem a participação popular independente (Merino, 2011, p. 205-206).

Compreendemos com razão o limite observado pela OIT em defender um conceito aberto, propositalmente pouco objetivo, estabelecendo somente direitos mínimos: essa limitação, pela interpretação aqui realizada, se verifica pela necessidade de aceitação, em linhas gerais, das normas da OIT pelo maior número possível de países, conforme mencionado por José Cláudio Monteiro de Brito Filho. É fundamental, portanto, estabelecer normas que consigam equilibrar a sensível balança entre 1. o olhar em prol do trabalhador e 2. o cuidado com a não elevação do necessário nível de comprometimento dos países, de forma a não afastar completamente Estados potencialmente menos propensos à defesa dos interesses dos trabalhadores.

A grande maioria do público-alvo a quem são estabelecidos os direitos trabalhistas está na camada economicamente menos favorecida da população; logo, também o público mais atingido pela fragilização desses mesmos direitos, conforme observa Lucyla Tellez Merino:

existem pessoas que têm concretamente opção de escolha, mas são exceções no mundo do trabalho. Não se ignora que a maioria dos indivíduos não tem materialmente opção de escolha entre este ou aquele posto de trabalho (Merino, 2011, p. 203).

Considerando que a OIT possui atuação global, e que é mais vantajosa a aceitação de normas somente basilares por Estados mais avessos aos interesses dos trabalhadores a sua completa desconsideração, é correta a opção realizada, a despeito de não se ignorar a reduzida assertividade do mecanismo intergovernamental.

Concorda-se com a autora sobre a melhor adequação (em parcela considerável das situações) de um efetivo trabalho decente *ao emprego formalmente regulamentado*, especialmente pela proteção atribuída ao sujeito mais frágil da

relação. Compreende-se ser essa a forma mais correta de se interpretar o direito – aqui, utilizando como base o incentivo dado pela Constituição Federal a um constante avanço dos direitos sociais. A despeito de se localizar por toda a Constituição esse incentivo, opta-se pelo recorte abaixo, o qual favorece especialmente a constatação que se pretende sugerir:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo; [...] 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 (Brasil, 1988, *online*).

Do trecho acima, destacam-se três pontos particularmente simbólicos: “*além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”; “*garantia de salário, nunca inferior ao mínimo*”; “*duração do trabalho normal não superior a*”. Em todos, há um elemento limitador, direto ou indireto (vedando a piora da condição do trabalhador), e um incentivo – direto ou indireto – a uma constante melhora.

A endossar o posicionamento aqui defendido, Océlio de Jesus C. Moraes e Igor de Oliveira Zwicker:

Ainda quanto à sua proteção, os direitos sociais têm em seu favor o princípio da vedação ao retrocesso social, bem explicitado na cabeça do art. 7º da CRFB, “a coibir medidas de cunho retrocessivo” que “venham a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria Constituição Federal” (SARLET, 2013, p. 542-543). Porém, a simples vedação ao retrocesso social não satisfaz a Carta Cidadã, considerada a necessidade premente da vida, de se caminhar para frente, de evoluir, de agir, de tornar efetiva a promessa constitucional de uma sociedade livre, justa e solidária. Nesse sentido, a Constituição consagra autêntica “cláusula de avanço social” (ZWICKER, 2015, p. 152), quando elenca, no art. 7º, direitos mínimos além de outros que visem à melhoria de sua condição social; “o princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive (Moraes; Zwicker, 2017, p. 37-38).

O posicionamento ainda encontra fundamento no art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica, com efeitos no Brasil desde 6 de novembro de 1992:

Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados (Brasil, 1992, *online*).

Além disso, naturalmente, é possível apontar no direito brasileiro uma vasta gama de outros dispositivos (constitucionais, infraconstitucionais, frutos da autonomia privada coletiva ou de entidades intergovernamentais com normas aqui internalizadas, como a OIT), os quais igualmente fundamentam a compreensão em favor de uma obrigação de avanço dos direitos sociais. Dessa maneira, concorda-se com Lucyla Tellez Merino ao afirmar a nuclear incompatibilidade entre as normas justralhistas a promoverem o trabalho decente e a realização de trabalhos não formalmente regulamentados.

Dessa forma, com lastro nos diferentes conceitos aqui apresentados, e à luz das normas da OIT, é possível formular três conceitos de trabalho decente, cada um voltado ao um contexto específico:

1. O primeiro conceito tem caráter institucional, e se apresenta na figura de *norma programática*: é o trabalho decente como o *direcionamento organizado das ações da OIT* pelos próximos anos ou décadas;
2. O segundo conceito, reconhecido neste trabalho como a escolha realizada pelo agente normativo em estabelecer somente o respeito aos direitos mínimos da pessoa trabalhadora – mas com exigibilidade oponível a todos os Estados signatários da Declaração de Filadélfia. Nesse conceito, definem-se os pontos compreendidos como basilares pela OIT (1. trabalho produtivo, de qualidade e acessível, com 2. proteção social adequada – especialmente em momentos de maior dificuldade –, favorecendo o 3. desenvolvimento econômico e social, 4. livre de discriminações, 5. seguro e saudável física e mentalmente, no qual se verifica ao menos o respeito aos 6. direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, e se observa atenção ao 7. diálogo social; ainda, ão consideradas as normas decorrentes do poder público e da 8. negociação entre representantes dos empregados e dos empregadores); e, por fim,

3. O terceiro conceito não decorre da análise isolada das normas especialmente voltadas ao conceito de trabalho decente estabelecido a partir de 1999, mas da leitura dos objetivos perseguidos pela OIT desde a sua criação, a partir da defesa de uma melhora constante das condições laborais a fim de se alcançar uma efetiva justiça social (OIT, 1946, *online*) e o ideal “de que o trabalho não é uma mercadoria” (Romar, 2008, p. 1.288). Nesse conceito, são incluídas as compreensões de Lucyla Tellez Merino e Anne Helena Fischer Inojosa, ambas já apresentadas nesta pesquisa.

Por opção temática, neste estudo, será abordado o segundo conceito, em atenção à interpretação que mais diretamente se obtém das normas editadas pela OIT. Porém, em ambientes nos quais se verifique ser necessária interpretação distinta em função de particularidades contextuais existentes, a observação dessas particularidades será respeitada como forma de buscar a melhor aplicação possível do ideal pretendido.

3 CONCEITO ADOTADO DE TRABALHO DE QUALIDADE

Uma vez estabelecido o conceito aqui adotado de trabalho decente, é necessário aprofundar a sua caracterização até se alcançar o elemento específico que se pretende abordar. Dentre as características necessárias para que um trabalho possa efetivamente ser considerado decente, conforme o conceito “b” defendido no capítulo anterior, está o “trabalho produtivo, de qualidade e acessível”. Deve-se, portanto, explicitar o que se entende por esse subconceito.

3.1 Trabalho produtivo e acessível

Pelo que se observa dos posicionamentos da OIT, o organismo associa fortemente trabalho produtivo a crescimento constante e sustentável; pela ótica do organismo multilateral, trabalho produtivo é o que favorece um desenvolvimento sustentável da economia, e que pode ser relacionado a uma redução do nível de desigualdade social:

Existe amplia evidencia internacional que sustenta la importancia de alcanzar trayectorias de crecimiento sostenido de la productividad, para generar ciclos virtuosos de empleo y crecimiento económico, y con ello contribuir a mejorar los ingresos y reducir la pobreza (Pagés (ed.), 2010). [...] Las dinámicas virtuosas entre productividad y capacidad de crecimiento económico sostenible en el tiempo se expresan de manera nítida al examinar los determinantes de la evolución de la productividad total de factores (PTF) en economías citadas frecuentemente como modelos exitosos de tránsito reciente hacia un mayor estándar de prosperidad y desarrollo económico (Hausmann, Rodrik y Velasco, 2008; McMillan, Rodrik y Sepúlveda, 2017) [...] La evidencia disponible indica que, a nivel global, las brechas de productividad entre economías según su nivel de ingresos se han ampliado durante COVID-19: Hoy, un trabajador de un país de ingresos altos produce en términos reales (PPA) 17,7 veces más por hora de trabajo, en promedio, que un trabajador de un país de ingresos bajos; 6,8 veces más que uno de un país de ingresos medio-bajos, y 3,4 veces más que uno de un país de ingresos medio-altos (OIT, 2022a, online).

Logo, trata-se de elemento crucial na estratégia de trabalho decente adotada pela OIT, pois se apresenta como forma de conciliar o desenvolvimento econômico e a melhoria da qualidade de vida das pessoas trabalhadoras – incluindo-se, então, a expansão da oferta de trabalho de qualidade e o avanço em direção à justiça social.

Ao citar Luciane Cardoso Barzotto, Delaíde Alves Miranda Arantes indica a mesma direção ao mencionar que, para a OIT, “o Trabalho Decente resulta em maior produtividade, favorecendo o crescimento econômico” (Arantes, 2023, p. 76-77).

A ONU, em proposta publicizada em 2015, substitui os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dentre os ODS, merece destaque o de n. 8 (pois diretamente relacionado ao trabalho decente), o qual, em síntese, especifica “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU, 2024, *online*).

No ODS 8.3 observa-se a inclusão do incentivo a atividades produtivas não atreladas a grandes empresas regionais ou transnacionais; e a busca pela promoção de empreendimentos com menor acesso a fatores reconhecidamente necessários para o seu crescimento, como o crédito e a regularização:

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros (ONU, 2024, *online*).

Como bem ressalta Delaíde Alves Miranda Arantes, com fundamento em Helena Santiago, “pequenas e médias empresas, industrial e manufatureiras” merecem especial destaque na análise das ofertas de trabalho, uma vez que são “as maiores geradoras de empregos, com 90% dos negócios no mundo e oferecendo entre 50 e 60% dos empregos” (Arantes, 2023, p. 108).

Pela ótica da ONU, o conceito de produtividade (no campo dos direitos da pessoa trabalhadora, o que aqui se mostra especialmente relevante) também possui relação direta com a oferta de novos postos de trabalho, atrelando-se ao desenvolvimento sustentável da sociedade pela ampliação do acesso ao trabalho.

Observam-se, porém, posicionamentos divergentes os quais entendem pela inadequação da relação entre crescimento econômico e desenvolvimento. Silvio Beltramelli Neto e Maria Júlia Militão Bernardes se valem de trecho de obra de Frey e Macnaughton que exemplifica essa crítica:

Alegam Frey e Macnaughton: “Em suma, ao tomar uma perspectiva orientada para o mercado, o pleno emprego e o trabalho decente foram rebaixados nos ODS da qualidade de direitos humanos fundamentais necessários à dignidade humana para meros dividendos do crescimento econômico, apesar da falta de evidências que mostram tal relação causal. Na melhor das hipóteses, o crescimento econômico pode servir como um importante meio para o desenvolvimento humano e a realização do direito ao trabalho decente, mas não é, ou não deveria ser, o objetivo de desenvolvimento. [...] Ao combinar trabalho decente com crescimento econômico, o quadro dos ODS adota um modelo de desenvolvimento liderado pelo mercado que não consegue colocar as pessoas no centro da agenda pós-2015 (Beltramelli Neto; Bernardes, 2023, p. 59).

Concorda-se aqui com essas críticas, pois não necessariamente vinculados o crescimento econômico e o desenvolvimento socialmente sustentável. Observa-se, com forte inclinação a um pensamento convergente, as colocações de Silvio Beltramelli Neto e Maria Júlia Militão Bernardes:

Essa falsa relação de implicação entre crescimento econômico e desenvolvimento gera desvirtuamento no sistema de monitoramento da promoção do Trabalho Decente, dentro do 8º ODS, uma vez que assume como paradigma de seguimento a mensuração pautada por indicadores alusivos ao PIB, à renda *per capita* e ao desemprego, desprezando, por completo, o fator estrutural e estruturante da sociedade capitalista que é a acumulação extremamente desigual de renda e suas trágicas consequências para todas as dimensões socioeconômicas da vida, entre elas, o trabalho assalariado. Uma mensuração adequada da promoção do Desenvolvimento Sustentável e, em especial, do Trabalho Decente, necessariamente reclama outros indicadores que revelem dados sobre igualdade de tratamento, assalariamento, formalização da relação de trabalho, saúde e segurança no trabalho, qualidade de vida e bem-estar, acesso à proteção social e liberdade sindical e negociação coletiva aferíveis a partir de circunstâncias que vão muito além da renda (Beltramelli Neto; Bernardes, 2023, p. 60).

Patrícia Maeda elenca os motivos pelos quais há tamanho incentivo pela OIT à produtividade. Em sua visão, a postura do organismo multilateral pode ser interpretada como algo talvez não essencialmente voltado para o bem-estar dos trabalhadores, mas como uma defesa, na realidade, dos interesses *das empresas*:

De todo modo, a produtividade aumenta normalmente com inovações tecnológicas, pois a força produtiva do trabalho depende do grau de desenvolvimento das condições de produção. No entanto, à falta de inovações tecnológicas situação bastante comum nos países periféricos, a produção (não a produtividade) só aumentará com o prolongamento da jornada de trabalho (*mais-valor absoluto*) ou com a

intensificação do trabalho (*mais-valor relativo*), o que também resulta numa maior exploração. Assim, o discurso da necessidade do aumento de produtividade – discurso esse que encobre a real finalidade de aumento da taxa de lucro – para fazer frente à concorrência internacional, sem investimentos em infraestrutura e tecnologia nem reforma tributária, justifica para o jurista a aparentemente inquestionável necessidade de flexibilização ou modernização dos direitos trabalhistas (terceirização, banco de horas, salário variável por metas etc) (Maeda, 2017, p. 62).

Nesta pesquisa, inclina-se a uma convergência com o pensamento de Patrícia Maeda. Isto porque, considera-se seu posicionamento fruto de uma especial capacidade de compreensão da realidade social. Entretanto – e a despeito da existência de interpretações pessoais divergentes – considerando a opção temática pelo direcionamento da abordagem à interpretação mais direta das normas produzidas pela OIT, sem descuidar que o lastro deste trabalho é a compreensão das normas atuais sobre trabalho decente, ressalta-se, com base na ONU, o primeiro conceito especializado de trabalho produtivo. Trata-se daquele que favorece o avanço da economia, fortalece as condições para o desenvolvimento sustentável da região e/ou do país pela ótica socioambiental, e permite ampliar o acesso das populações a uma vida plena e digna.

Esse conceito também encontra estreita relação com o trabalho acessível, vez que o desenvolvimento sustentável na perspectiva defendida pelas entidades intergovernamentais aqui citadas é fator relevante para se criar novos postos de trabalho.

Como se observa desde o preâmbulo da Declaração de Filadélfia, a valorização da promoção do emprego em condições adequadas compreendida como ferramenta hábil para se alcançar a justiça social, levou a OIT a ter como um de seus objetivos incentivar os diferentes Estados a realizarem ações em prol da ampliação das ofertas de trabalho a todos que o procurem, relacionando diretamente *trabalho produtivo* a *trabalho acessível*.

Para atingir esse objetivo, estabelece, por meio da Convenção n. 122 (aprovada em 1964 na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho), a todos os seus Países Membros, a obrigação de adotar medidas para ampliar as oportunidades de trabalho:

Art. I – 1. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido (OIT, 1964, *online*).

Em 1988, através da Convenção n. 168, fruto da 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, verificou-se um reforço das determinações anteriores, com maior detalhamento das condutas a serem observadas pelos destinatários da nova norma:

Art. 7 — Todo Membro deverá formular, como objetivo prioritário, uma política destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, por todos os meios adequados, inclusive a seguridade social. Esses meios deverão incluir entre outros, os serviços do emprego e a formação e orientação profissionais. Art. 8 — 1. Todo Membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego, bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações (OIT, 1988, *online*).

Compreende-se a necessidade de incentivar o aumento das ofertas de emprego com a importância de não se descuidar de aspectos intrinsecamente relacionados a esse direito *como o que* realmente deve ser: um *direito*: afinal, segundo Hermes Augusto Costa, “o direito ao trabalho deve ser sinónimo de liberdade e autonomia” (Costa, 2019, *online*). Logo, não se pode confundir o direito de trabalhar com a *determinação* para que o cidadão trabalhe, seja por uma imposição estatal ou de qualquer outra origem.

Maria Hemília Fonseca, ao mesmo tempo que amplia a discussão, esclarece que, no modelo de constitucionalismo atual não se pode confundir o *direito ao trabalho* com o *dever de trabalhar* ou com a *liberdade de trabalho*:

No atual constitucionalismo, a identificação entre liberdade de trabalho, dever de trabalhar e direito ao trabalho foi superada. Prevalece a ideia de que a primeira figura diz respeito à liberdade, a segunda a um dever moral de contribuir à sociedade, e a terceira a um direito econômico-social (Fonseca, 2006, p. 147).

Os conceitos, de fato, devem ser separados. O direito ao trabalho, na realidade, diz respeito à efetiva capacidade de escolha, pela pessoa, de obter sua fonte de custeio através de seu trabalho. É o que argumenta André Gambier Campos:

O direito ao trabalho é, essencialmente, o de estarem ocupados, caso os trabalhadores possam, desejem e/ou necessitem. Como é óbvio, não se trata de dever a ser imposto aos cidadãos, como ocorre em diversas concepções de *workfare*, em que o trabalho é compreendido como mecanismo de disciplina e controle. Ao contrário, trata-se de direito que pode ser usufruído pelos cidadãos – caso possam, desejem e/ou necessitem –, sendo que o dever correspondente (de ofertar oportunidades de trabalho) cabe somente ao Estado (Campos, 2011, p. 19).

Para Leonardo Vieira Wandelli, “o direito ao trabalho é o mais importante, embora talvez o menos efetivo, dos direitos fundamentais” (Wandelli, 2016, p. 1.014). E prossegue: “tal direito é reconhecido como a condição indispensável para outros direitos humanos, como articulado de modo taxativo na Resolução n. 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU”, cujo trecho destaca a declaração formal da ONU: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho” (Wandelli, 2016, p. 1.014).

Elden Borges Souza, por sua vez, observa previsão do direito de acesso ao trabalho em destacada norma internacional: “o reconhecimento do direito de acesso ao mercado de trabalho está previsto em tratados internacionais sobre direitos humanos. Segundo o artigo 6, item 1, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais” (Souza, 2018, p. 141):

os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito (ONU, 1966).

Laís Abramo, ao analisar contexto sociopolítico mais próximo da realidade brasileira, interpreta a compreensão da OEA sobre a centralidade do trabalho (e, naturalmente, de seu acesso) ao se promover a plena participação da pessoa em sociedade:

O valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, como um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade, objetivo primordial de nossa ação governamental para as Américas (OEA, 2005, Parágrafo 76) (Abramo, 2015, p. 38).

Alexandre Coutinho Pagliarini e Arthur Augusto Garcia reconhecem o direito de acesso ao trabalho como um direito fundamental estabelecidos na Constituição da França, e de outros países da União Europeia:

O Direito Fundamental ao Trabalho está previsto em diversos textos constitucionais ao redor do mundo, como por exemplo, na Itália (Artigo 4º), Espanha (Artigo 35.1) e na França não é diferente. A Constituição Francesa de 1958, além de organizar a estrutura do Estado e do governo e suas relações, estabelece em seu texto diversos princípios fundamentais e direitos de liberdade, e um deles é o direito ao trabalho (Pagliarini; Garcia, p. 41).

Esse direito ainda está consagrado em diversos outros diplomas constitucionais: Constituição da Índia (art. 41. “o Estado, observados os limites econômicos e desenvolvimento, tomará medidas efetivas para assegurar o direito ao trabalho”) (Índia, 1949, *online*); México (art. 123. “toda pessoa tem direito a um trabalho decente e socialmente útil”) (México, 1917, *online*); Grécia (art. 22, 1. “o trabalho constitui um direito e desfruta da proteção do Estado, que cuidará da criação de condições em prol do acesso ao emprego de toda a população”) (Grécia, 1975, *online*); Senegal, em seu art. 8º, estabelecendo obrigação àquele país “que, então, deverá garantir a seus cidadãos as liberdades individuais, os direitos econômicos e sociais, assim como os direitos coletivos. Esses direitos e liberdades são especialmente notáveis: [...] o direito ao trabalho [...]”) (Senegal, 2001, *online*); Tailândia (seção 74, ao definir obrigação de “promover a capacidade das pessoas para se envolverem em trabalhos que sejam apropriados de acordo com seu potencial e idade, e garantir que elas tenham trabalho no qual possam se engajar”) (Tailândia, 2017, *online*); Romênia (art. 41, 1. “o direito ao trabalho não será restringido. Todos terão o direito de escolher livremente duas profissões, atividades empresariais ou ocupações, assim como o local de trabalho”) (Romênia, 1991, *online*) e Finlândia:

artigo 18. Toda pessoa tem o direito, conforme previsto em lei, de ganhar seu sustento através do emprego, ocupação ou atividade comercial de sua escolha. [...] As autoridades devem assumir a responsabilidade pela proteção da força de trabalho. As autoridades públicas promoverão o emprego e trabalharão no sentido de garantir para todos o direito ao trabalho (Finlândia, 1999).

Na Constituição Federal brasileira, consta o que Marcelo Novelino (2020, p. 534) denomina “direito ao trabalho e à garantia de emprego”, o que se extrai do art.

7º, I, II, III e XXI, da CF/1988. Destaca-se, ainda, e por entender como mais adequada ao recorte aqui pretendido, o art. 170 da CF/1988, VIII:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego (Brasil, 1988, *online*).

Para Augusto Grieco Sant’anna Meirinho, trata-se de verdadeira inconstitucionalidade a manutenção de uma condição de desemprego estrutural no país:

O trabalho humano é indissociável da expressão axiológica máxima da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB88), a dignidade da pessoa humana. A ausência de trabalho é, portanto, violação a um direito fundamental previsto expressamente na Carta Magna (art. 6º), mas também alçado a categoria de valor. A pessoa humana desprovida de trabalho equivale a alguém despidido dos meios básicos para a sobrevivência. O ser humano sem trabalho aproxima-se da indigência em um Estado sem proteção social (Meirinho, 2021, p. 24).

Ignacy Sachs entende que o direito ao trabalho é “a melhor forma de atender às necessidades sociais”, o que se justifica por duas razões:

a inserção no sistema produtivo oferece uma solução definitiva, enquanto as medidas assistenciais requerem financiamento público recorrente; em termos psicológicos, o exercício do direito ao trabalho promove a autoestima, oferece oportunidades para a auto-realização e o avanço na escala social, ao contrário do desânimo e da falta de perspectivas vivenciados por assistidos crônicos (Sachs, 2004, p. 25-26).

Para Matheus Felipe de Castro e Adriana Rodrigues (2015, p. 112), “sem o direito ao trabalho digno, retira-se do homem o fator socializante, humanizante e diante dessa falta lhe resta muito pouco: adoecimento, violências, enfim, sofrimento”. Na visão de Guilherme Augusto Pinto da Silva, o direito ao trabalho possui a capacidade de disponibilizar à pessoa trabalhadora o acesso efetivo à dignidade plena:

O direito a um posto de trabalho condignamente remunerado, constitui sustentáculo ao projeto espiritual do homem, conferindo-lhe dignidade plena. É dizer que sem o direito ao trabalho, o indivíduo encontraria dificuldades em prover sua subsistência, o que acabaria por atingir o direito à própria vida (Silva, 2017, p. 68).

Verifica-se, ainda, o trabalho acessível como direito internacionalmente estabelecido e amplamente aceito por diversos Estados nacionais, a compor inclusive norma constitucional em vários casos, como ocorre no Brasil.

O direito ao trabalho é essencial para que se possa falar em direitos da pessoa trabalhadora, uma vez que sem um trabalho verdadeiramente acessível quaisquer direitos decorrentes da relação laboral perdem sua eficácia.

Compreende-se, portanto, o direito a um efetivo acesso ao trabalho como um direito humano fundamental, capaz de disponibilizar à pessoa o acesso à plena dignidade – uma vez que lhe possibilita a própria manutenção e de sua família de maneira independente, valorizando assim a sensação de utilidade e a autoestima da pessoa trabalhadora. Deve, portanto, ser incentivado (quando sob integral responsabilidade da iniciativa privada) e fortalecido (quando dependente de recursos públicos) pelo Estado.

3.2 Trabalho de qualidade

A despeito de reconhecermos a forte e necessária relação entre trabalho acessível, produtivo e de qualidade, por opção temática, o presente estudo se delimita a analisar a duração razoável do trabalho – *um dos* elementos que compõem o subconceito *trabalho de qualidade*.

Para eliminar eventuais dúvidas pela verificação do subconceito neste trabalho defendido, considera-se, no conceito amplo de trabalho decente, uma autonomia do elemento trabalho de qualidade em relação ao respeito aos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora. Essa autonomia é extraída das condutas adotadas publicamente pela própria OIT (OIT, 2024, *online*). Logo, não se pretende aqui definir trabalho de qualidade como aquele que respeita os direitos fundamentais da pessoa trabalhadora. Afinal, hoje, a OIT separa claramente os elementos trabalho de qualidade e respeito aos direitos fundamentais. Assim, conceituar um elemento com o outro, certamente não se mostra o caminho mais adequado, posicionamento que seria um erro.

Resta almejar, então, o alcance de meios substitutivos para identificar o que se pode compreender por trabalho de qualidade, afastando-se de maneira sensível daquele formalmente exposto pela OIT – uma vez que a entidade propositalmente atribui aos seus conceitos um aspecto de maior amplitude semântica.

Diante dessa realidade, acredita-se tratar a análise da doutrina, e de normas historicamente propostas pela OIT ou pela ONU, e a observação de normas constitucionais, de alternativa suficientemente válida, especialmente diante da relativa baixa concentração de material diretamente dedicado ao tema *trabalho de qualidade*, para se identificar o que efetivamente é possível compreender por esse subconceito. Prossegue-se, portanto, com uma observação dos parâmetros identificáveis.

Patrícia Maeda, buscando compreender as características do trabalho que se objetiva alcançar pela estratégia de trabalho decente promovida pela OIT, analisa diversos conceitos e posicionamentos doutrinários. Ao citar Gerry Rodgers, destaca o equívoco de se concentrar na ampliação a qualquer custo das vagas de emprego sem o foco na *qualidade* desses empregos. Na sequência, apresenta a explanação do autor sobre os

seis conjuntos de questões que se devem somar à criação de empregos de modo a observar a agenda de trabalho decente: direitos no trabalho (notadamente liberdade de associação e superação do trabalho forçado e da discriminação); segurança no trabalho (incluindo proteção contra a dispensa arbitrária, prevenção de riscos ocupacionais e seguridade social que garanta a renda no caso de contingências como doença, maternidade, desemprego e aposentadoria); condições de trabalho (incluindo duração e intensidade do trabalho, adequado meio ambiente de trabalho, propósito de criatividade e auto realização com possibilidade de desenvolvimento e aplicação de habilidades); remuneração do trabalho (salário decente, acima do limiar da pobreza, pago com regularidade ou uma renda decente e confiável no pequeno negócio); organização, representação e voz (incluindo participação na tomada de decisão e na negociação coletiva); e modelo de igualdade e inclusão (no nível da sociedade como um todo, notadamente desigualdades no trabalho e sua remuneração, exclusões do mercado de trabalho) (Maeda, 2017, p. 66).

No presente recorte, optou-se por considerar aqueles aspectos estritamente relacionados à *qualidade* do trabalho. Observam-se, assim, os seguintes pontos, dentre os apresentados acima: 1. proteção contra dispensa arbitrária; 2. duração e intensidade do trabalho; 3. autorrealização com possibilidade de desenvolvimento e aplicação de habilidades; 4. salário decente, definido pelo autor como aquele acima do limiar da pobreza; 5. regularidade da remuneração.

Aspectos semelhantes são verificados também no documento divulgado em 2012, organizado por José Ribeiro Soares Guimarães, publicado pelo Escritório da OIT no Brasil (“Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da

Federação”). Nele, foram analisados diversos indicativos utilizados pela OIT para se verificar a existência dos elementos caracterizadores do trabalho decente no país (OIT, 2012).

Dentre os diferentes pontos observados no texto, três se relacionam diretamente com o trabalho de qualidade: 1. rendimentos adequados (OIT, 2012, p. 98-109); 2. jornada de trabalho decente (OIT, 2012, p. 109-116) e conciliação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar (OIT, 2012, p. 116-153); 3. estabilidade e segurança no trabalho (OIT, 2012, p. 183-191).

Em leitura da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é possível encontrar rol similar, também relacionado ao que se considera aqui uma concepção de trabalho produtivo e de qualidade:

Artigo 23º, 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. [...] 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social [...] Artigo 24º, Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas. Artigo 25º, 1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade (ONU, 1948, *online*).

Verifica-se do recorte proposto e nos aspectos que especialmente interessam a esta seção: 1. a importância da protecção contra o desemprego; 2. o direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que permita ao trabalhador e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana 3. e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social; 4. direito ao repouso e ao lazer, o que na Declaração surge relacionado à limitação das jornadas de trabalho e a defesa de férias periódicas remuneradas; 5. a defesa de um nível de vida adequado em determinado contexto social para a pessoa trabalhadora e sua família.

Menciona-se, ainda, que, com naturalidade e frequência, se associa a Declaração Universal dos Direitos Humanos ao *trabalho digno*, e não ao trabalho decente, conforme trazido por Luciane Maria Trippia e Nanci Stanck da Luz:

Porém, trabalho decente e trabalho digno podem não ser compreendidos como sinônimos exatos. Para Cinara Rosenfield e Jandir Pauli, em estudo que teve por objetivo realizar discussão teórico-conceitual, trabalho decente estaria para a cidadania (em uma concepção operacional, apontada na agenda da OIT), enquanto o trabalho digno estaria voltado para os direitos humanos (remetido à DUDH). Mas, ressaltam que trabalho decente e trabalho digno “inserem-se na interdependência inerente ao conjunto de direitos humanos”. Por conseguinte, tanto trabalho decente, como trabalho digno, se enquadram em um modelo integral de justiça social, concluem os mesmos autores (Trippia; Luz, 2023, p. 270).

Relevante menciona aqui a visível relação entre a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (DUDH) e a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada pela OIT (1998), que define direitos fundamentais da pessoa trabalhadora – cujo respeito é outra característica do trabalho decente, essencial, mas que não será abordada nesta pesquisa por opção temática. Logo, é possível observar não só uma necessária vedação ao uso do conteúdo presente na DUDH como base para se formular o conceito de trabalho decente, mas também, o reconhecimento pelas entidades do diálogo entre as duas figuras jurídicas.

Entende-se, assim, tecnicamente viável, utilizar as normas presentes na DUDH como ferramenta adequada para se estabelecer parâmetros formalmente propostos voltados a definir trabalho de qualidade, sem, para tanto, se verificar uma necessária associação a um dos conceitos possíveis de maior amplitude. É possível, portanto, utilizar as normas estabelecidas na DUDH, ainda que não se refira nesta pesquisa ao trabalho digno – mas se busque visualizar parâmetros para identificar o trabalho de qualidade, uma vez que essas normas vêm servindo de fonte para estabelecer a compreensão de diferentes Estados sobre as formas de trabalho a serem protegidas.

Visualiza-se, por fim, as regras contidas em Constituições de diferentes Estados seguindo direcionamento consideravelmente similar sobre o que é possível compreender por trabalho de qualidade. É o que se observa nos exemplos a seguir, pelo que se inicia a análise de algumas dessas Cartas.

Assim, e a despeito do passado relativamente recente de impactantes mudanças políticas, econômicas e sociais naquele país, a Constituição da Federação Russa, em seu art. 37º, 3 e 5 – no recorte que aqui especialmente interessa – apresenta certo nível de direitos às pessoas em suas relações laborais. Estabelece, dentre diversos outros, como direitos das pessoas trabalhadoras a proteção contra o desemprego; a vedação ao recebimento de uma remuneração inferior ao estabelecido

pela legislação; e a possibilidade de descanso, que também atribui à legislação infraconstitucional o dever de regular, porém trazendo previsão direta de férias anuais, limite das jornadas de trabalho e direito a feriados e a dias de descanso segundo os costumes locais (Federação Russa, 1993, *online*).

Previsão semelhante se verifica na Constituição do Uruguai que, em seu art. 54, apresenta como direitos diretamente relacionados à qualidade do trabalho a previsão de uma remuneração justa, um limite diário de horas trabalhadas e uma folga semanal (Uruguai, 1947, *online*).

A Constituição de Moçambique, de maneira similar, prevê com base nesse recorte o direito a uma remuneração justa, ao descanso regular (não se estabelece intervalo temporal, como se semanal; porém a Constituição daquele determina que esses direitos serão regulados pela legislação) e às férias. Ainda, veda a despedida que não em uma das hipóteses previstas na lei (Moçambique, 2004, *online*).

Na Constituição da Itália, em seu art. 36, constam o direito a uma limitação de jornada e à proteção da remuneração. Porém, ao estabelecer as normas referentes à remuneração, na comparação com suas equivalentes – Constituição da Federação Russa e Constituição do Uruguai – as normas presentes na Constituição italiana atribuem menor vinculação às leis infraconstitucionais e maior peso aos aspectos sociais defendidos pela própria Carta. Define-se que a remuneração deve sempre bastar para garantir aos trabalhadores e às suas famílias uma existência livre e digna. No que se refere à limitação de jornada, estabelece à legislação infraconstitucional o dever de regulamentação; entretanto, a própria Lei Maior determina o direito a um descanso semanal e a descansos anuais remunerados – direitos, esses, aos quais os trabalhadores não podem renunciar (Itália, 1947, *online*).

O artigo 59 da Constituição da República Portuguesa prescreve uma série de direitos às pessoas trabalhadoras, por exemplo, remuneração compatível com o trabalho realizado; salário protegido por lei; conciliação da atividade profissional com a vida familiar; direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; estabelecimento e atualização do salário mínimo nacional e fixação dos limites da duração do trabalho (Portugal, 1974, *online*).

A Constituição do Egito (2014), em seu art. 13, traz os direitos basilares dos trabalhadores. Para esta seção, e a despeito de na essência a Carta Magna daquele país consagrar aos trabalhadores os direitos que em última análise permitem verificar

um trabalho decente nos termos definidos pela OIT em 1999, não se observam explicitamente elementos diretamente vinculados a uma ideia de trabalho de qualidade. Há, apenas, a proteção contra a despedida arbitrária (Egito, 2014, *online*)

Na Constituição da Angola, observa-se a obrigação de o Estado promover o desenvolvimento vocacional dos trabalhadores. Ainda, veda-se a despedida sem justo motivo, e se estabelece a obrigação de os empregadores pagar indenização aos trabalhadores em caso de despedida. Verifica-se, ainda, a previsão de treinamento com base na vocação dos trabalhadores, a obrigação de concessão de dias de descanso e de férias, além da determinação de que o pagamento deverá ser justo (Angola, 2010, *online*).

A Constituição do Japão, a despeito de estabelecer que as normas trabalhistas serão definidas por lei infraconstitucional, menciona expressamente três elementos a serem regulamentados: remunerações, horários e descanso (Japão, 1946, *online*).

A Constituição da China prescreve diversos direitos aos trabalhadores. Dentre eles, destaca-se pelo prisma aqui utilizado o direito, previsto em seu art. 42, à melhoria das condições de trabalho; vinculado à expansão da produção e também previsto no art. 42 estão o direito ao incremento da remuneração e dos benefícios sociais. Entretanto, em grande parte da Constituição chinesa, o trabalho é fortemente atrelado a um *dever cívico*, e possui menos um caráter de *direito* de todo cidadão. Ainda assim, o art. 43 daquela Carta é dedicada exclusivamente ao direito ao descanso da pessoa trabalhadora (China, 1946, *online*).

Pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil, Marcelo Novelino (2020, p. 531-534) apresenta os “direitos individuais dos trabalhadores” inseridos em rol exemplificativo do art. 7º da CF/1988; “direito ao trabalho e à garantia de emprego” (incisos I, II, III e XXI); “direitos sobre as condições de trabalho” (incisos XIII, XIV, XXII e XXXIII); “direitos relativos ao salário” (incisos XVI, XXIII; IV a X e XXIX a XXXI); “direitos relativos ao repouso e à inatividade do trabalhador” (incisos XV, XVII, XVIII, XIX, XXIV e XXVIII); “direitos de proteção dos trabalhadores” (incisos XX, XXVII, XXX a XXXIV) (Novelino, 2020, p. 538); “direitos relativos aos dependentes do trabalhador” (incisos XII e XXV) (Novelino, 2020, p. 538-539); e, por fim, “direitos de participação dos trabalhadores” (inciso XI) (Novelino, 2020, p. 539).

Nota-se a forte semelhança entre os direitos presentes na Carta Maior brasileira – e aqui expostos na visão de Marcelo Novelino – e uma interpretação extensiva da concepção de trabalho produtivo e de qualidade. Verifica-se, no caso nacional, a clara

inspiração do constituinte pelas normas existentes à época no cenário global para uma relação de trabalho potencialmente mais equilibrada.

A despeito dos inúmeros diplomas normativos que não trazem referência expressa aos aspectos identificados neste recorte (por exemplo, a Constituição da Nova Zelândia, que direciona suas normas trabalhistas a uma vedação às discriminações [Nova Zelândia, 1852, *online*]; e a Constituição da França, que apesar de reconhecer como um direito de *todos* o lazer, não o faz de forma clara como um direito *dos trabalhadores* [França, 1958]), e excepcionando-se a Constituição brasileira dentre as aqui apresentadas (uma vez que possui incomum maior detalhamento das normas aplicáveis às relações de trabalho), verifica-se frequentemente – algumas com maior completude, outras apresentando aspecto semântico de abrangência mais destacada – normas constitucionais de proteção a 1. remuneração justa e em favor de 2. limitação da jornada e disponibilização de períodos voltados ao descanso. Com menor frequência, observam-se normas buscando a 3. vedação da despedida sem justo motivo ou em contrariedade às leis.

Nota-se a similaridade das características do trabalho relevantes em sociedades até mesmo diametralmente opostas. Adequado, por exemplo, o que se verifica no direito trabalhista internacional acerca do entendimento de que trabalho de qualidade é aquele 1. dotado de uma remuneração justa, 2. com jornada que respeita o direito ao descanso e ao lazer, e 3. que proporciona ao trabalhador um mínimo de segurança da manutenção de seu vínculo de trabalho ou ao menos uma garantia pecuniária contra a despedida sem justo motivo.

Logo, parte-se para delimitar o conceito aqui adotado. Dessa forma, apresenta-se o que nesta pesquisa se compreende por trabalho de qualidade, dentro da conceituação mais ampla de trabalho decente visualizada pela conjugação das normas editadas pela OIT com os ideais defendidos por diferentes Estados, como aquele que oferece ao trabalhador 1. remuneração justa – bastante para fornecer ao trabalhador e à sua família contraprestação (preferencialmente em dinheiro) suficiente para que todos tenham acesso aos direitos sociais básicos no contexto socioeconômico da comunidade na qual estiverem inseridos – com 2. certo nível de expectativa de manutenção de sua renda – seja diretamente pela continuidade da relação de trabalho, seja pela confiança na existência de mecanismos decorrentes daquela relação de trabalho que o socorrerão, na eventualidade de uma despedida sem justo motivo, e contando ainda com o que se possa considerar uma 3. duração

do trabalho razoável – em níveis que permitam ao trabalhador, em conjunto com familiares e amigos, desfrutar de momentos de lazer e socialização em geral sem, para tanto, haver necessidade de privar-se de outros direitos igualmente relevantes, como o direito ao descanso e à saúde.

3.2.1 Remuneração justa

Acerca do primeiro aspecto – remuneração justa – desde a criação da OIT, partindo de sua própria Constituição até a publicação das Convenções mais recentes, é possível visualizar produção normativa voltada a se estabelecer uma remuneração mínima. Entretanto, não se observa uma clara definição desse elemento que, pela ótica defendida neste trabalho, compõe o conceito de trabalho de qualidade.

Constata-se que, a entidade intergovernamental compreende a justiça social como condição essencial para a obtenção da paz duradora. Observa-se, desde o preâmbulo da Constituição da OIT, o reconhecimento da paz como a grande meta global – e o alcance da justiça social como principal condição para se efetivar essa paz universal:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, 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 existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas (OIT, 1919, p. 2-3).

Dentre os elementos apresentados, destacam-se que “condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações” potencialmente geram excessivo desagrado nas populações menos favorecidas, e que “o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais”. Extrai-se daí que a OIT reconhece diretamente a necessidade de existirem níveis

razoáveis de renda para a manutenção de um também aceitável nível de felicidade geral; o que, não sem razão, a OIT relaciona com a capacidade de manter-se a paz duradoura, em oposição a um cenário de turbulências causado pela presença de impactos na saúde econômica e na condição de autossustento das famílias.

Na busca por esse objetivo, em 1928, como resultado da 11ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção n. 26, trazendo a determinação para serem estabelecidos métodos de fixação de salários mínimos a todos os empregados da indústria:

Artigo 1º. 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se comprometem a instituir ou a conservar métodos que permitam fixar os salários mínimos dos trabalhadores empregados na indústria ou partes da indústria (e em particular nas indústrias caseiras), em que não exista regime eficaz para a fixação de salários por meio de contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos. 2. A palavra indústrias, para os fins da presente Convenção, compreende as indústrias de transformação e o comércio (OIT, 1928, *online*).

Nota-se que, até esse momento, ainda não se observa a indicação de patamares mínimos a serem respeitados na fixação dos salários; não se nota, na Convenção n. 26, qualquer vinculação a elementos que permitam identificar claramente alguma espécie de parâmetro, como a menção, ainda que genérica, a “sustento próprio e de seus familiares”, ou critério similar. Visualiza-se apenas o incentivo à negociação envolvendo representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

Em 1938, após a 24ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção n. 63 – não ratificada pelo Brasil. O documento refere-se à compilação, publicação e comunicação das estatísticas sobre salários, e não busca estabelecer parâmetros para se definir os valores devidos. Entretanto, observa-se aqui o reconhecimento da relação entre salário *versus* horas trabalhadas:

ARTIGO 9. 1 – As estatísticas de ganhos médios devem incidir sobre ganhos médios calculados por hora, por dia, por semana ou por qualquer outro período usual. 2 – Quando as estatísticas dos ganhos médios incidirem sobre os ganhos médios calculados por dia, por semana ou por qualquer outro período corrente, as estatísticas sobre horas de trabalho efectuadas devem incidir sobre o mesmo período (OIT, 1938, *online*).

Ao tratar de uma modalidade de trabalho com esperada prestação laboral em diferentes territórios, em 1946 (com alterações em 1949), a OIT aprovou a Convenção n. 93 – que não entrou em vigor no Brasil –, trazendo normas versando sobre relações de trabalho no mar. Nela, observa-se o estabelecimento de um verdadeiro piso salarial:

Artigo 5º 1. O salário ou soldo básico de um marinheiro qualificado por um mês de serviço a bordo de embarcação à qual se aplique a presente Convenção não poderá ser inferior a dezesseis libras em moeda do Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, ou a sessenta e quatro dólares, em moeda dos Estados Unidos da América ou a uma soma equivalente em moeda de outro país (OIT, 1949, *online*).

Originalmente, essa Convenção foi aprovada como fruto da 28ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e alterada posteriormente na 32ª. Nessa última reunião, aprovou-se também a Convenção n. 95 (a versar sobre a proteção do salário). Em seu conteúdo, verifica-se o direcionamento da leitura da expressão *salário* de forma ampliada – como sinônimo de *remuneração*:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção, o termo ‘salário’ significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados (OIT, 1949, *online*).

Ainda na Convenção n. 95, há dispositivos que buscam proteger o salário contra fatores de risco, por exemplo, penhora ou cessão judicial; ausência de pagamento em casos de insolvência da empresa; e abusos por empresários que pretendam estabelecer a obrigatoriedade de compra de produtos, pelos empregados, em seus próprios estabelecimentos comerciais. O que interessa para o recorte desta pesquisa, entretanto, é a abordagem utilizada no art. 3, 1 da C95, trazendo pela primeira vez várias disposições sobre a forma como o pagamento da remuneração (ou, na expressão utilizada pela OIT, *do salário*) poderá ser feito: regra geral, diretamente em moeda local: “o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda de curso legal, será proibido”; deverá ainda ocorrer em intervalos regulares, conforme art. 12 da Convenção, que também dispõe sobre a preferência pela regulação formal

de origem estatal dos intervalos entre pagamentos: “a menos que haja outras combinações satisfatórias [...], os intervalos nos quais o salário deve ser pago serão prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”; e, nas situações em que permitido o pagamento diverso da moeda corrente, o cálculo a ser realizado para sua definição deverá observar a utilidade dos bens para o trabalhador e sua família, bem como um valor justo atribuído às prestações alternativas realizadas: “nos casos em que o pagamento parcial do salário em espécie é autorizado, serão tomadas medidas apropriadas para que: a) as prestações em espécie sirvam para o uso pessoal do trabalhador e de sua família e lhes tragam benefício” (art. 4, 2).

Essas disposições, se em uma primeira análise não se mostram claramente relacionadas ao estabelecimento do valor pecuniário percebido pelo trabalhador em sua remuneração, indiretamente reconhecem a importância de uma remuneração adequada – portanto, a valorização da remuneração paga com uma observação à equidade entre trabalho realizado e pagamento devido, tornando-se um pilar para a visualização do ideal de uma remuneração justa.

Já em 1951, como resultado da 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi publicada a Convenção n. 99 – com disposições sobre o estabelecimento de métodos de fixação de salário mínimo para trabalhadores do setor de agricultura. A Convenção traz, ainda, uma série de disposições semelhantes às verificadas em Convenções anteriores que também versavam sobre salário. Sua principal diferença está na categoria profissional alvo das normas: aqui, trata-se de “trabalhadores empregados nas empresas de agricultura e assim também as ocupações conexas” (OIT, 1951, *online*).

Verifica-se, de forma semelhante ao que se pode encontrar na Convenção n. 26, também na Convenção n. 99, o incentivo a se estabelecer um piso salarial fruto da negociação entre todas as partes envolvidas – o que se mostra nos arts. 2, 1, 2 e 3, da C026, e de maneira similar nos arts. 3, 2, 3 e 4, da Convenção n. 99, abaixo:

2. Antes que uma decisão seja tomada, deverá ser realizada ampla consulta preliminar às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores interessados, se as houver, e a todas as pessoas especialmente qualificadas a esse respeito por sua profissão ou suas funções, às quais a autoridade competente julgar útil dirigir-se. 3. Os empregadores e trabalhadores interessados deverão participar da aplicação dos métodos ou ser consultados ou ter o direito de serem ouvidos, sob a forma e na medida que poderão ser

determinadas pela legislação nacional, porém, em qualquer caso, sobre a base da igualdade absoluta. 4. As taxas mínimas de salário que forem fixadas serão obrigatórias para os empregadores e trabalhadores interessados, e não poderão ser diminuídas (OIT, 1958, *online*).

Em 14 de maio de 1958, após a 41ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi adotada a Convenção n. 109 – que não entrou em vigor no Brasil. Nela, há diversas normas versando sobre diferentes aspectos da relação laboral, como limitação de horas diárias de trabalho e a criação de obrigação ao empregador de disponibilizar um dia semanal de descanso – porém, sendo especialmente relevante para o atual recorte a fixação de piso salarial de trabalhadores embarcados.

Já com a aprovação em 1962 da Convenção n. 117, fruto da 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, verifica-se uma clara mudança na abordagem da OIT em relação ao tema *nível de vida do trabalhador*. Entretanto, permanecem cabíveis as críticas à falta de especificidade das regras estabelecidas pelo mecanismo intergovernamental: mais uma vez, as normas relacionadas aos aspectos salariais trazem apenas determinações genéricas, como o incentivo ao estabelecimento de pisos salariais através de negociação coletiva e cláusulas como o art. 11, 5, vedando o pagamento de salário em “bebidas alcoólicas” ou “créditos em uma loja”; porém, com a observação: “a não ser para os empregados na mesma” (OIT, 1962, *online*) – o que, na visão aqui defendida, afasta quase completamente a proteção à liberdade de remuneração dos trabalhadores pretendida.

Por fim, em 1970, após a 54ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, aprovou-se a Convenção n. 131, que trouxe disposições sobre fixação de salários mínimos:

Todo Membro da organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção (OIT, 1970, *online*).

Nessa última Convenção, observa-se a presença de admirável exemplo das críticas já mencionadas, quando se nota a expressão “que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção”. Uma vez que a OIT atribui ao responsável pela aplicação de determinada proteção o poder de escolher *quem* deverá ser protegido, esvazia o conteúdo deôntico de sua norma; em outras palavras, o que se encontra aqui é a OIT

renunciando ao seu poder de estabelecer normas eficazes para apenas parecer que produz. Essa falta de objetividade e de especificidade das normas, não raro leva à existência de posicionamentos contrários à postura do órgão enquanto *verdadeiramente dedicado* à proteção dos trabalhadores.

Como se pode observar, não se encontra claramente, nos vários dispositivos elaborados pela OIT, verdadeira norma apta a promover a compreensão sobre patamares a serem obrigatoriamente observados para que uma remuneração possa ser considerada justa – o que reduz a compreensão de que esse objetivo realmente possui relevância dentre as preocupações da OIT.

No direito brasileiro, entretanto, diversamente do que se verifica no rol de normas da OIT, é possível encontrar com facilidade diversos dispositivos que buscam estabelecer valores mínimos a serem pagos aos trabalhadores, como se nota ao analisar o art. 7º, V, da Carta Magna: “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (Brasil, 1988).

A despeito de existirem pisos salariais definidos por lei (como é o caso do “piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica” – Lei n. 11.738/2008), no sistema justabalhista nacional, as definições de pisos salariais ocorrem essencialmente por meio de negociações coletivas, as quais, por sua vez, em geral, levam à pactuação de convenções e/ou acordos coletivos de trabalho.

É possível afirmar, porém, que um piso salarial se revela parâmetro para uma remuneração justa? Ao se analisar a doutrina, é possível encontrar essencialmente duas formas de responder ao questionamento: pelo prisma da análise deôntica e pela ótica da adequação social.

Na visão de Ricardo Marcondes Martins, o início da indagação sobre o que se considera justo pode se dar por dois caminhos básicos: a análise considerando-se o direito positivado; e uma outra, baseada em aspectos religiosos e/ou filosóficos (Pires; Martins, 2012, p. 149). Por opção temática e especial adesão ao campo de estudos no qual se insere o presente trabalho, realiza-se aqui uma observação pela ótica do direito.

Ricardo Marcondes Martins vincula a análise do que poderia ser considerado justo a uma análise das normas jurídicas; sugere, assim, baseado na classificação proposta por Tercio Sampaio Ferraz Junior (Pires; Martins, 2012, p. 152), diferentes caminhos para se compreender o justo sob o aspecto deôntico. Esclarece que o

estudo da justiça na dogmática jurídica pode trilhar três caminhos: o modelo analítico, o modelo hermenêutico e, por fim, o modelo empírico.

Para o autor, quando se analisa o conceito de justiça pelo prisma da dogmática analítica, verifica-se a incompatibilidade da existência de uma norma que favoreça uma insuportável injustiça. A análise sobre a justiça nesse campo, então, se mostra aquela direcionada à *existência* da norma (Pires; Martins, 2012, p. 89-91) enquanto componente ou não do ordenamento jurídico, no que muito se relaciona com o preceito estabelecido por Gustav Radbruch, também citado por Ricardo Marcondes Martins (Pires; Martins, 2012, p. 169): “a intolerável injustiça desconstitui o deôntico”. Significa dizer que, a norma, quando favorece a ocorrência de uma intolerável injustiça, perde uma de suas características essenciais, e deixa, portanto, de ser uma norma.

Diante disso, a análise sobre a justiça na dogmática analítica, ao se concentrar no campo da existência normativa, e mais voltada a uma verificação de insuportável injustiça – compreendida, aqui, como uma violação do núcleo básico dos direitos humanos fundamentais – destina suas energias a estudar os aspectos relacionados à existência da norma, por meio da verificação de seus elementos estruturais básicos.

Naturalmente, porém, o conceito de justo não se limita a uma não violação desse núcleo mais básico. Por esse motivo, não é necessário maior destaque para essa análise. Também não se pretende aqui traçar considerações sobre a justiça na teoria da argumentação: almeja-se seguir, na realidade, uma visão sobre a justiça na teoria que se compreende mais adequada ao objetivo de compreender o ideal de *remuneração justa* – em resposta aos objetivos deste estudo.

Como apresenta Ricardo Marcondes Martins, o direito procura ser justo (Pires; Martins, 2012, p. 167-172): naturalmente, nem sempre se obterá a satisfação dessa pretensão, mas a *busca* por ser justo se mostra uma característica essencial do ordenamento jurídico contemporâneo.

Por essa ótica, norma que não favoreça a obtenção da justiça pretendida pelo ordenamento se revela *inválida*. Aqui, destaca-se relevante diferença na comparação com a verificação de justiça sob o prisma na dogmática analítica: naquele modelo, o especial foco dos estudos referentes à justiça limita-se a analisar a constatação ou não de uma *insuportável* injustiça, o que implica em desconfiguração da norma como tal, tornando-a inexistente como norma e, por consequência, nula.

Já no campo da dogmática interpretativa (Pires; Martins, 2012, p. 189-226), a análise se concentra na *validade* da norma, uma vez que a promoção de uma injustiça “simples” (que não alcance níveis para ser considerada uma insuportável injustiça) ingressará no ordenamento jurídico e produzirá seus efeitos até que reconhecida formalmente como norma inválida.

Logo, a norma injusta não deverá prosperar, assim como a norma que favoreça uma insuportável injustiça; porém, diferente da norma que favoreça uma insuportável injustiça, a outra deverá ter sua invalidade reconhecida. A norma é inválida, no modelo dogmático da interpretação, por ser injusta; e a invalidade decorrente da injustiça é consequência da pretensão de justiça pelo sistema:

norma juridicamente injusta é aquela resultante de uma ponderação incorreta, que não leva em conta adequadamente os princípios incidentes, sejam os princípios materiais ou os formais, não apura corretamente os pesos dos respectivos princípios ou não faz o sopeso correto (Pires; Martins, 2012, p. 206).

Mesmo raciocínio se aplica a decisões judiciais em casos concretos: naturalmente, é possível um juiz cometer um erro, interpretar equivocadamente o ordenamento jurídico e oferecer às partes uma decisão injusta; ainda, outro erro pode acontecer a levar a uma não revisão dessa decisão originalmente injusta, a qual passará a ser considerada justa pelo sistema jurídico, em atenção à norma constitucional relativa à estabilidade da coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF/1988). Porém, ainda que tecnicamente a decisão alternativa integre o ordenamento jurídico, a decisão correta aos olhos do direito será sempre a *realmente* justa, uma vez que se verifica no próprio ordenamento jurídico a busca pela justiça.

Dessa forma, o direito é o instrumento maior para favorecer a conduta e a norma justas. Entretanto, para o autor, a simples normatização de um conceito de justo não basta, pois também necessária a consideração dos aspectos subjetivos da pessoa que busca a justiça (Pires; Martins, 2012, p. 238-239).

Compreende-se também, com base na doutrina exposta, que pisos salariais proporcionais à complexidade do trabalho não apenas equivalem a um conceito de justo na ótica deontica pela automática coincidência entre a norma salarial e a Constituição (uma vez que decorre essencialmente da Carta Magna a determinação para se estabelecer pisos), mas igualmente pela concordância da política de valorização da complexidade do trabalho com a previsão constitucional – e, por fim,

pela consideração das particularidades do trabalhador, ou ao menos de determinado grupo de trabalhadores geográfica ou profissionalmente identificados.

Tem-se, aqui, na visão defendida por este trabalho, uma clara compatibilidade entre o “espírito da norma”, ao aproximar o comando constitucional (estabelecer pisos salariais + reconhecer e valorizar os diferentes níveis de complexidade dos trabalhos realizados) e a conduta (o ato de efetivamente fixar os pisos salariais). Logo, defende-se interpretação de que os pisos salariais representam, pela ótica deôntica, um ideal de remuneração justa.

Na hipótese de discordância da verificação de remuneração justa pela ótica deôntica, é possível observar caminho alternativo de análise sobre a equivalência ou não dos pisos salariais a uma justa remuneração em posicionamento substanciado virtualmente na íntegra no estudo da adequação (ou não) de determinado pagamento às condições sociais – e demais características relevantes regionais ou de outras formas particularizadas – existentes na específica região ou comunidade.

Encampando essa linha, Mauricio Godinho Delgado defende a existência autônoma do “princípio da adequação setorial”: as normas decorrentes da autonomia privada coletiva, salvo exceções que a este ponto não se aplicam, são normas estabelecidas para “incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional” predominam sobre as normas trabalhistas gerais (Delgado, 2023, p. 1.616-1.621).

A despeito de se compreender aqui como a melhor interpretação de um dos principais objetivos da negociação coletiva (a adequação às características socio-regionais do ambiente no qual se realiza a prestação de serviços), porém, ressalta-se que esse posicionamento não é consensual na doutrina justalabalhista brasileira. Embora alguns autores defendam a adequação setorial como princípio autônomo, parcela considerável da doutrina não o reconhece como tal. José Cairo Jr., por exemplo, associa ao direito coletivo do trabalho apenas cinco princípios: liberdade sindical, intervenção sindical, autonomia coletiva, intervenção mínima do Estado e força normativa (Cairo Jr., 2018, p. 1150-1157).

Nessa pesquisa, entende-se que a CF/1988, ao estabelecer em seu art. 8º, II, que as entidades sindicais – órgãos responsáveis pela pactuação de normas trabalhistas os quais em diversas situações se sobrepõem ao disposto em lei – serão divididas por categoria profissional e com áreas geográficas de atuação relativamente bem definidas, compreende que o conceito de adequação setorial se mostra mecanismo recomendado.

Nesse ponto, a CF/1988 reconhece a adequação (setorizada geográfica e socialmente) do direito, uma vez que mais próxima e particularizada dos componentes do grupo ao qual as normas editadas serão efetivamente aplicadas, como ferramenta para se obter condições laborais justas em determinado contexto regional.

Essas diferenças, que em quaisquer outras situações poderiam ser minimamente previstas, no Brasil são especialmente marcantes – possivelmente em parte como resultado das desigualdades sociais que historicamente pautam a vida e o desenvolvimento humanos por todo o Brasil.

Em artigo sobre o mercado de trabalho no Rio Grande do Sul, Guilherme G. de F. Xavier Sobrinho apresenta discrepâncias sociais verificadas pela variação, dentre outros, dos dados referentes à escolaridade da população em idade ativa, taxa de desemprego, número de ocupados, participação das mulheres no total de ocupados, PIB *per capita* e participação no emprego geral da indústria de transformação, da agropecuária e do setor de serviços. Todas variações identificadas no espaço das 21 microrregiões daquele Estado (Sobrinho, 2002).

Há, ainda, importantes variações nas regiões do Estado de Minas Gerais, pelo que se nota do trabalho realizado por Pedro Vasconcelos Amaral, Mauro Borges Lemos e Flávia Chein (2011): a despeito de buscar uma regionalização dos municípios mineiros por níveis similares de desenvolvimento, como forma de tornar praticável a análise pretendida, demonstrou variações relevantes nos níveis de desenvolvimento dentro de uma mesma Região de Planejamento (Amaral; Lemos; Chein, 2011).

Já ao se analisar as discrepâncias encontradas na realidade *nacional*, Raul da Mota Silveira Neto e Ana Catarina Campelo expõem as marcantes diferenças entre as condições socioeconômicas das populações das diferentes regiões brasileiras. Dentre os dados coletados à época (ano de 2003), merecem destaque para o recorte que se propõe aqui a brutal diferença entre o PIB *per capita* no Sudeste (R\$ 8.774) e o mesmo indicador para o Nordeste (R\$ 3.014), além da proporção de pobres no Nordeste (50,90%) na comparação com a proporção identificada na região Sul (19,71%) – lembra-se de que aqui se refere, a partir de todos esses dados, a regiões do mesmo país (Silveira Neto; Campelo, 2003).

Acredita-se, diante dessas brutais discrepâncias regionais e sociais, que é indispensável – ao menos se o objetivo desta seção for *realmente* identificar uma remuneração verdadeiramente justa – a consideração da economia local, e das demais condições sociais em determinada comunidade, no momento de se

estabelecer o valor da contraprestação a ser paga ao trabalhador. Os pisos salariais mostram-se, portanto, na medida de suas limitações (como aquelas decorrentes do enfraquecimento do movimento unionista), uma ferramenta existente no direito nacional aqui relativamente adequada ao ideal de remuneração justa.

Entretanto, se esse ideal de remuneração justa pode ser melhor encontrado nos pisos salariais definidos regionalmente por entidades sindicais representativas dos respectivos grupos de trabalhadores, o que compreender sobre a remuneração nas formas alternativas de contratação de mão de obra? Para entender esse ponto, necessário ampliar o conceito de remuneração e afastar-se do debate envolvendo valores pagos por empregador a empregado.

Sérgio Pinto Martins define remuneração o

conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer as suas necessidades vitais básicas e de sua família (Martins, 2021, p. 115).

Mauricio Godinho Delgado apresenta um paralelo entre remuneração e salário e conceitua ambas as expressões como “conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadora do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado” (Delgado, 2023, p. 809).

Acrescenta que, na doutrina trabalhista brasileira, é possível visualizar ao menos três concepções para remuneração e salário. Segundo o autor, a primeira corrente trabalha com uma noção de equivalência entre as duas expressões; trata-se, inclusive, de prática comum no ambiente de trabalho o uso da palavra remuneração como se possuísse o mesmo significado de salário. Já para a segunda corrente, remuneração mostra-se como gênero, a englobar todas as parcelas de contraprestação recebidas pelo empregado, enquanto o salário apresenta-se, nessa mesma concepção, como a verba principal – a mais relevante dentre todas as contraprestações empregatícias. Por fim, ainda conforme Mauricio Godinho Delgado, visualiza-se uma terceira corrente, que busca fundamento nos arts. 76 e 457 da CLT. Para os autores que defendem essa visão, o ponto central de identificação da verba como salário ou elemento diverso da remuneração encontra-se na origem da parcela remuneratória: se o valor da contraprestação empregatícia for devido pelo empregador ao empregado, visualiza-se a verba denominada salário. Outras verbas

tantas, para essa terceira corrente, incluem-se na remuneração (Delgado, 2023, p. 810).

José Cairo Jr. defende posicionamento parecido ao observado na terceira corrente apresentada por Mauricio Godinho Delgado. Para o autor, “remuneração constitui toda e qualquer contraprestação econômica percebida pelo obreiro, seja em utilidade ou em dinheiro, em razão do seu trabalho, pelo patrão ou por terceiros, enquanto que o salário corresponde à contraprestação paga, apenas, pelo empregador” (Cairo Jr., 2018, p. 514).

Conforme destaca Carlos Henrique Bezerra Leite, entretanto,

o novel § 2º do art. 457 da CLT, como já alertamos sobre a sua inconstitucionalidade na epígrafe anterior, retirou a natureza salarial de diversas parcelas, ainda que pagas habitualmente ao trabalhador, tais como: ajuda de custo (limitada a 50% da remuneração mensal), auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário (Bezerra Leite, 2023, capítulo X, 5).

Observa-se, porém, que, dentre os posicionamentos aqui apresentados como exemplificativos das diferentes conceituações de remuneração, não há qualquer elemento que justifique associar necessariamente a ideia de remuneração a uma única forma de relação de trabalho; ademais, se o parâmetro adotado para remuneração justa for a adequação da qualidade de vida do trabalhador e de sua família às condições aceitáveis em determinada sociedade (visão defendida pelo presente estudo), não se observa aqui qualquer impedimento para se verificar também em outras modalidades de contratação de mão de obra a possibilidade de visualização de uma remuneração justa. Logo, pelo posicionamento defendido neste trabalho, especificamente quando se analisa o elemento do ideal de trabalho decente “remuneração justa”, não se entende pela automática vantagem da relação de emprego formal sobre as demais.

Conforme se extrai do art. 6º da CF/1988, tem-se a definição de que

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 (Brasil, 1988).

Ao se analisar seu conteúdo, é possível extrair o direcionamento da norma constitucional para que a condição econômica de cada trabalhador seja compatível com a necessidade de respeito aos direitos estabelecidos por aquele artigo.

Nessa linha, Pedro Tourinho Tupinambá argumenta que a concepção de remuneração justa está vinculada à satisfação (material e imaterial) das necessidades do núcleo familiar da pessoa trabalhadora:

Deve ser acrescentado, ainda, o sentido axiológico da remuneração devida ao empregado, o que consiste em ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas do trabalhador e sua família, no exato alcance do inciso VI do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil. Sem a satisfação desse sentido axiológico, a remuneração não pode ser considerada justa, eis que seria incompatível com a manutenção das condições mínimas do trabalhador e sua família, o que lhe retiraria a dignidade (Tupinambá, 2021, p. 78).

A despeito de todas as críticas (em geral, por nós consideradas em muito cabíveis) à precarização das relações de trabalho, e ao caráter ilusório das expectativas do empregado quando opta por tornar-se “empreendedor” (críticas, essas, muitas das quais os autores apresentam em seu trabalho), Eder Dion de Paula Costa, Érica Oliveira Costa e Maurício Soltadi de Souza descrevem a sensação que frequentemente se verifica em trabalhadores, integrantes (frise-se) de relações de emprego, no cenário de exploração brutal e legalizada da mão de obra encontrada hoje no país:

Desrespeitos a direitos dos trabalhadores são comuns, assim como a falta de reconhecimento e remuneração justos, o que desperta, muitas vezes, a vontade de empreender, sem a necessidade de estar sob o jugo de um patrão, com a possibilidade de maiores ganhos financeiros e autonomia (Paula Costa; Costa; Souza, 2023, p. 211).

Logo, não se trata, quando se lida especificamente com o aspecto do ideal de trabalho decente remuneração justa, do ponto nevrálgico sua forma de contratação: se por meio de uma relação de emprego, na figura da pejetização, ou como na relação entre aplicativos e trabalhadores; o ponto central é a exploração excessiva da mão de obra – acerca do que não se manifesta a OIT de forma contundente, em última análise o órgão internacional responsável pela regulação das relações de trabalho.

Compreende-se, naturalmente, que a OIT é entidade (tão somente intergovernamental) responsável por elaborar normas aplicáveis a diferentes regiões

e sociedades; porém, acredita-se também natural, ao observar o reduzido nível de assertividade em questões possivelmente pouco desejadas por empresários, com apenas a criação de normas dotadas de claro menor potencial de custo, que críticas como de Patrícia Maeda (e aqui apresentada de forma exemplificativa) continuem a existir:

Notemos que a OIT, ao adotar uma abordagem horizontal e não vertical de redistribuição, cuidando da questão da discriminação de gênero, idade e características pessoais (Convenções 100 e 111), correspondeu aos anseios dos empregadores, pois, no entendimento de Guy Standing, é mais fácil fazer valer estatutos sobre a necessidade de tratar homens e mulheres “igualmente” do que promover a redistribuição da renda do capital para o trabalho, ou argumentar que as diferenças salariais entre os “colarinhos brancos” e os “colarinhos azuis” devessem ser reduzidas. Essa agenda não atingia, portanto, o cerne da questão da igualdade material, e, por que não, de classes (exploração), abrangendo apenas questões sobre diferenças que reforçam a não identificação dos trabalhadores como classe (opressão) (Maeda, 2017, p. 60-61).

Concorda-se aqui com Patrícia Maeda. O cenário sugere, pelo ótica deste estudo, muito menos em desacordo com os interesses patronais o estabelecimento de normas que incentivem (por exemplo) a não discriminação a (também exemplificativamente) definição de índices para se ter em conta a remuneração a ser compreendida como efetivamente justa. Afinal, a conduta de determinada empresa ao acrescentar um *banner* versando sobre inclusão em seu *site* trará menos impacto para as metas de lucro dessa empresa do que passar a remunerar de forma justa seus empregados. Interpreta-se, dessa forma, como a ausência de normas estabelecendo meios objetivos para se distinguir uma remuneração adequada contribuindo, propositalmente ou não, para a manutenção das desigualdades sociais.

Conclui-se, portanto, como remuneração justa aquela que – principalmente – não representa uma exploração excessiva do trabalho, mas fornece uma contraprestação (preferencialmente em dinheiro) ao trabalhador por seus serviços que lhe permita, e à sua família, uma existência com acesso a todos os direitos sociais básicos no contexto regional daquela comunidade em que estiverem inseridos. Seu valor deve ser fixado considerando os mandamentos constitucionais e as particularidades socioeconômicas aplicáveis.

3.2.2 Expectativa de manutenção da renda

Sobre a expectativa de manutenção da renda do trabalhador, especialmente em condições de desamparo no momento da despedida, é possível encontrar produção relativamente vasta da OIT. Destacam-se aqui as previsões da Convenção n. 158, versando sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador – curiosamente, ratificada pelo Brasil em 5 de janeiro de 1995 e denunciada também pelo Brasil apenas 15 meses depois (em 10 de abril de 1996).

A C158, fruto da 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, de 1982, atualmente não está em vigência no plano internacional; no entanto, possui dispositivos que poderiam, uma vez respeitados, auxiliar na obtenção pelo trabalhador de uma perspectiva de real manutenção de sua remuneração na forma que neste trabalho compreende-se como a mais vantajosa: através da manutenção de seu vínculo de trabalho.

O art. 1º da C158 estabelece que caberá ao Estado “dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional” e apresenta como exceção a introdução dessas normas “por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma, de acordo com a prática nacional”.

Mesmo ampliando consideravelmente o campo de justificativas que poderiam ser utilizadas pelo empregador no momento de dispensa do contratado, a C158 potencialmente produziria um mínimo de segurança (o bastante para que não esteja em vigor) ao operário, como se observa em seu art. 4º:

Art. 4º. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço (OIT, 1982)

Introduz também, em seu art. 8º, uma espécie de reclamação trabalhista em função do desligamento sem justa causa, trazendo a possibilidade de ação judicial contra a despedida imotivada:

Art. 8º. o trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro (OIT, 1982)

Visando operacionalizar a ação judicial prevista no art. 8º, a Convenção n. 158 demonstra preocupação em estabelecer um critério de distribuição do ônus da prova, conforme se nota em seu art. 9º:

Art. 9º 1. Os organismos mencionados no artigo oitavo da presente Convenção estarão habilitados para examinarem as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado. 2. A fim de o trabalhador não estar obrigado a assumir por si só o peso da prova de que seu término foi injustificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo primeiro da presente convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas: a) caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no art. 4 da presente Convenção; b) os organismos mencionados no art. 8 da presente Convenção estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes e em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação e as práticas nacionais. 3. Nos casos em que forem alegadas, para o término da relação de trabalho, razões baseadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no art. 8 da presente Convenção estarão habilitados para verificar se o término foi devido realmente essas razões, mas a medida em que esses organismos estarão habilitados também para decidirem se tais razões seriam suficientes para justificar o término deverá ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no art. 1 desta Convenção (OIT, 1982).

Como forma de atender às necessidades do trabalhador dispensado, a Convenção prevê em seu art. 12 “indenização por término de serviços e outras medidas de proteção dos rendimentos”, e obrigação de pagamento de “indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas”; também “benefícios do seguro-desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos”; flexibilizando a aplicação desses direitos para “uma combinação de tais indenizações ou benefícios” (OIT, 1982, *online*).

Naturalmente, há na Convenção n. 158 da OIT diversos outros conteúdos normativos, como a previsão de perda de parcela substancial dos direitos pelo trabalhador despedido em decorrência de falta grave. Entretanto, para o aspecto que interessa a esta pesquisa, as normas expostas no recorte apresentado demonstram a pretensão, pela OIT, de oferecer aos trabalhadores certo nível de previsibilidade de

sua remuneração ao longo de um período superior ao imediato ou a ele muito próximo. Verifica-se, portanto, o regramento da Convenção n. 158 como indicativo do posicionamento da OIT (ao menos naquele momento) sobre o que se deve compreender por expectativa de manutenção da remuneração decorrente da relação de trabalho.

Para além da C158, porém, outros dispositivos buscam fornecer ao trabalhador certo nível de amparo em momentos de desocupação. Dessa forma, encontra-se, fruto da 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, com vigência no plano internacional em 27 de abril de 1955 e ratificação pelo Brasil em 15 de junho de 2009, a Convenção n. 102 da OIT – que apresenta um rol possível de ser compreendido como trazendo certa relação com a manutenção da renda – entretanto, possui maior aderência aos direcionados inseridos no leque da seguridade social do que realmente no campo do direito do trabalho. Ao se observar sua redação, nota-se que, nas Partes III, IV e VI da C102, e pelo que neste momento especialmente interessa, apresenta respectivamente normas relacionadas ao auxílio-doença, seguro-desemprego e o que no Brasil se compreende como auxílio-doença acidentário.

Nos termos da Convenção n. 145, nota-se acentuado empenho da OIT em incentivar a manutenção do trabalho dos marítimos (art. 2º):

Em cada Estado-membro em que existe uma atividade marítima, incumbe à política nacional encorajar todos os meios interessados em assegurar à gente do mar qualificada, na medida do possível, um emprego contínuo e regular e, desta forma, fornecer aos armadores uma mão-de-obra estável e competente (OIT, 1955).

A despeito dessa redação, e mesmo do nome atribuído à Convenção (“Continuidade no Emprego do Marítimo”), não se trata o objetivo maior da Convenção n. 102 de proteger os trabalhadores marítimos – mas, talvez, garantir a estabilidade do mercado econômico global, assegurando a manutenção não dos empregos dos trabalhadores, mas da regularidade do transporte de cargas.

Por fim, a Convenção n. 168 (“Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego”), aprovada após a 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (1988) e em vigência no plano internacional desde 17 de outubro de 1991, com ratificação pelo Brasil em 24 de março de 1993. No aspecto que neste momento interessa, estabelece o rol das situações às quais se aplicam as disposições de proteção ao trabalhador:

Art. 10. 1. As contingências cobertas deverão abranger, nas condições prescritas, o desemprego total, definido como a perda de rendimentos devido à impossibilidade de obter um emprego conveniente, levando na devida conta as disposições do § 2º do art. 21, para uma pessoa apta para trabalhar, disponível para o trabalho e efetivamente à procura de emprego. 2. Além disso, todo Membro deverá tentar estender a proteção da convenção, nas condições prescritas, às seguintes contingências: a) a perda de rendimentos devido ao desemprego parcial, definido como uma redução temporária da duração normal ou legal do trabalho; b) a suspensão ou a redução de rendimentos como consequência de uma suspensão temporária do trabalho, sem término da relação de trabalho, particularmente por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos (OIT, 1988).

Estabelece também regras para pagamento de indenizações, essencialmente na forma de um seguro-desemprego ou de indenização similar, nos casos de “suspensão temporária do trabalho, sem término da relação de trabalho, se esta última contingência estiver coberta” (OIT, 1988).

Afastando-se das normas editadas pela OIT, e antes de se observar o cenário jurídico nacional, elucidativo verificar o regramento em Portugal da manutenção das relações de trabalho, ao mesmo tempo que essa constatação se mostra especialmente adequada para apontar o reduzido nível de proteção fornecida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No direito português, a segurança no emprego obtém destaque tamanho a ponto de integrar o rol de direitos previstos na Constituição da República daquele país (art. 53º): “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (Portugal, 1974, *online*).

Como observa Ariel Stopassola, em Portugal,

o despedimento por iniciativa do empregador atualmente está circunscrito a quatro hipóteses bem delimitadas: a) por ato imputável ao trabalhador (justa causa subjetiva); b) coletivo; c) por extinção do posto de trabalho; d) por inadaptação (Stopassola, 2020, p. 52-53).

Logo, a regra comum nas relações de trabalho em Portugal é a manutenção da relação de trabalho – por consequência, com a possibilidade de justa (baseada até mesmo em norma constitucional) expectativa de segurança financeira ao trabalhador e sua família, o que se verifica pela natural perspectiva de continuidade da relação de emprego.

Diversamente do que se observa no direito português, entretanto (onde se buscam as exceções à manutenção do emprego), no direito trabalhista brasileiro as exceções são as causas de estabilidade ou garantia de emprego (Adaide, 2020).

Adentrando a questão semântica, como forma de se organizar o estudo, Carlos Henrique Bezerra Leite apresenta de maneira conceitual a distinção entre estabilidade e garantia de emprego:

A garantia no emprego é um direito fundamental conferido ao empregado, que protege a sua relação empregatícia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado. A garantia no emprego pode ser permanente ou provisória [...] Já a estabilidade do emprego também visa à manutenção da relação empregatícia, protegendo-a contra a vontade do empregador, salvo nos casos de falta grave cometida pelo empregado e apurada em inquérito judicial ajuizado pelo empregador ou, ainda, na hipótese de força maior devidamente comprovada (Bezerra Leite, 2024, p. 506).

Carlos Henrique Bezerra Leite apresenta, ainda, a existência de compreensão doutrinária trazendo o entendimento de que ambas, 1. estabilidade do emprego e 2. garantia no emprego, são espécies do gênero garantia de emprego.

Para Luciano Martinez, “as garantias de emprego são, em rigor, fórmulas genéricas que visam à proteção do empregado contra a resilição por iniciativa patronal” (Martinez, 2024, p. 775); fórmulas essas que encontram fundamento no princípio da continuidade da relação de emprego.

O autor ainda categoriza as espécies de garantia em “garantia de emprego básica”, que seria a garantia de emprego na forma comumente conhecida – ou, “mero entrave imposto ao desligamento” (Martinez, 2024, p. 775); e a “garantia de emprego especial”, chamada em larga escala de estabilidade. Estabilidade, essa, que para Luciano Martinez, de forma diversa ao verificado na garantia de emprego básica, “é um verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento. Ela, na verdade, impede o despedimento diante de algumas situações particulares” (Martinez, 2024, p. 775).

Segundo José Cairo Jr. (2018, p. 940), verifica-se uma “nítida distinção entre as figuras da garantia de emprego e da estabilidade no emprego, apesar de inexistir consenso na doutrina e jurisprudência quanto ao significado jurídico dessas expressões”.

Para Vólia Bomfim Cassar (2022), a garantia de emprego se mostra uma política socioeconômica, pela qual se busca não apenas a manutenção da relação de trabalho, mas também a promoção do emprego; o que não afasta, porém, a concepção de estabilidade na relação de trabalho como direito real do empregado.

Segundo a autora, mesma corrente doutrinária é seguida por Sérgio Pinto Martins, Amauri Mascaro e Valentim Carrion; Mauricio Godinho Delgado, por sua vez, entende estabilidade como “a vantagem jurídica de caráter permanente” e garantia de emprego como “a vantagem jurídica garantida ao empregado de caráter provisório”. Maria Alice Monteiro integra mesma corrente defendida por Mauricio Godinho Delgado (Cassar, 2022, p. 1.159-1.160). Pela análise realizada neste estudo, acredita-se que Henrique Correia também se filie em análise sobre o assunto à corrente defendida por Mauricio Godinho Delgado:

Alguns autores diferenciam os termos estabilidade e garantia provisória de emprego. Estabilidade refere-se ao direito conquistado pelo empregado de não perder o emprego, exceto se a dispensa for por justa causa. Estabilidade provisória ou especial ou, ainda, garantia de emprego, consiste em garantir provisoriamente o emprego enquanto presente uma das situações excepcionais previstas em lei (gestante, membro da CIPA, etc.)

Mauro Schiavi apresenta posicionamento semelhante. Para ele, a estabilidade é figura associada a um aspecto de “caráter geral e por tempo indeterminado”, enquanto a garantia de emprego é uma proteção do empregado em face de seu empregador “em caráter especial, ou seja, em razão de uma condição específica do empregado, e por tempo determinado” (Schiavi, 2024, p. 546).

Neste trabalho, adota-se o conceito defendido pela corrente encabeçada por Mauricio Godinho Delgado, pois concorda-se que o cerne das diferenças entre estabilidade no emprego e garantia de emprego reside no caráter transitório dessa última, enquanto na primeira a proteção é essencialmente dotada de esperada maior duração.

Porém, a despeito das diferentes conceituações possíveis para estabilidade *versus* garantia de emprego, no cenário justrabalhista nacional, a presença de causas que permitam ao operário uma realista perspectiva de manutenção de seu vínculo de trabalho – ou, ao menos, da remuneração obtida como decorrência da prévia existência de uma relação de trabalho – se mostra essencialmente esvaziada, razão

pela qual a regra é pela incompatibilidade dessa expectativa com o cenário jurídico pátrio.

Assim, dentre os poucos trabalhadores protegidos pela estabilidade provisória (ou, a depender da conceituação, de garantia de emprego), tem-se, de acordo com rol apresentado por Luciano Martinez:

a) dirigente sindical; b) cipeiro; c) gestante; d) guardião para fins de adoção/adotante; e) egresso de auxílio por incapacidade temporária acidentária; f) diretor de cooperativa de empregados; g) membro trabalhador do Conselho Nacional de Previdência Social; h) representante dos empregados em comissões de conciliação prévia; i) representante dos empregados no conselho curador do FGTS; j) período pré-eleitoral; k) trabalhador reabilitado e deficiente habilitado; l) aprendiz; m) empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto viger a adesão ao Programa Seguro-Emprego – PSE; n) membro da comissão de representantes dos empregados; o) membro da comissão de empregados para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta; p) empregado discriminado; q) mulher em situação de violência doméstica e familiar; r) pessoa com deficiência durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia da COVID-19 (Martinez, 2024, p. 793-821)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 507) acrescenta, ainda, que a estabilidade também pode decorrer do próprio contrato de trabalho, uma vez que a lei não veda a concessão de direitos pelo empregador ao empregado.

A despeito de haver certas situações nas quais é possível observar algum nível de segurança ao trabalhador na manutenção de sua ocupação, no Brasil essas hipóteses, na realidade, são exceções, vez que, segundo José Cairo Jr.,

o empregador tem o direito potestativo de, a qualquer momento, pôr fim ao contrato de trabalho sem apresentar qualquer motivo, ou seja, pode resilir o pacto laboral, desde que avise previamente o empregado com uma antecedência mínima de 30 dias (Cairo Jr., 2018, p. 938).

Conforme trazido por Henrique Correia, analisando o poder de recusa do empregado perante o poder diretivo do empregador, “à decisão de colocar fim ao contrato não pode o trabalhador se opor, exceto se detentor de estabilidade ou uma das garantias provisórias de emprego” (Correia, 2024, p. 1.179) – estabilidades e garantias, essas, que como já indicado são apenas exceções. Mauro Schiavi, a despeito de propor uma discussão sobre o alcance da previsão do art. 7º, I, da CF/1988 (“relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa

causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” – Brasil, 1988, *online*) demonstra compreensão nessa linha (2024, p. 549).

Uma vez que a regra no Brasil é a instabilidade, e não uma realista perspectiva de manutenção da renda como consequência da relação laboral, seria possível falar em respeito a esse direito? Entende-se que, a despeito de severas restrições, em certa medida, é possível.

Restam no Brasil, embora quase inexistente possibilidade de confiança na relação de emprego, alguns poucos mecanismos *compensatórios*, conforme observa Mauro Schiavi:

Diante do art. 10, I, do ADCT e do art. 18 da Lei 8.036/90, enquanto não editada a Lei Complementar a que se refere o inciso I do art. 7º da CF, a indenização pela dispensa sem justa causa é o valor de 40% dos depósitos de FGTS existentes na conta vinculada do trabalhador à época da rescisão do contrato de trabalho, chamada de multa de 40% sobre o FGTS (Schiavi, 2024, p. 548).

Dentre os institutos voltados para a substituição temporária da renda do trabalhador em condição de desemprego (impedindo, dessa forma, seu completo desamparo), destaca-se o benefício previsto na Lei n. 7.998/1990, art. 3º:

Art. 3º. Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove: I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei n. 5.890, de 8 de junho de 1973; IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família; matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei n. 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei n. 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica (Brasil, 1990, *online*).

Analisando-se sob o prisma da proteção, ou ainda como ferramenta para o trabalhador não ser surpreendido pela perda repentina de sua renda, o seguro-desemprego, na forma como existente no Brasil, fornece aos trabalhadores amparo consideravelmente eficaz, especialmente quando se verifica a adequação quase absoluta desse mecanismo ao estabelecido pela Convenção n. 168 da OIT.

Entretanto, no aspecto da confiança na manutenção da renda, assim como é possível verificar no cenário de obrigatoriedade de pagamento de indenização nas hipóteses de rescisão unilateral e desmotivada de contrato de emprego por tempo indeterminado pelo contratante (como a importância igual a 40% dos montantes depositados em conta vinculada do sistema de FGTS, nos termos da Lei n. 8.036/1990, art. 18, § 1º), também o direito a pagamento substitutivo (pelo seguro-desemprego) revela-se limitado aos detentores de um contrato formal de emprego (salvo exceções que não serão analisadas aqui, como alguns casos de microempreendedores individuais – MEI). Essa condição reflete a tendência da legislação trabalhista nacional em proteger tão somente os empregados, excluindo de seu cobertor aqueles (também trabalhadores) componentes de vínculos baseados em outras modalidades de contratação.

No Brasil, verifica-se certo nível de proteção (em menor grau) à continuidade no emprego, e alguma proteção ao trabalhador nas hipóteses de despedida sem justo motivo. Entretanto, trata-se de uma produção normativa inferior ao que se poderia identificar, se tomada como parâmetro, por exemplo, uma legislação que fornece maiores perspectivas de manutenção da fonte de renda, qual seja, o direito laboral português.

Por fim, conceituado trabalho decente e introduzido o contexto do trabalho de qualidade, avança-se para uma análise do que se compreende por duração razoável do trabalho.

4 DURAÇÃO RAZOÁVEL DO TRABALHO

A Revolução Industrial representou verdadeiro marco na forma de se produzir no mundo ocidental, afastando a predominância da produção manufatureira e introduzindo a utilização das máquinas movidas a vapor no coração das fábricas.

Com a industrialização repentina, verificou-se forte êxodo de trabalhadores do campo para as cidades – que, sem estrutura bastante para abrigar a nova massa que ali chegava, transformaram-se em verdadeiros amontoados de pessoas necessitadas de renda e ocupação. A classe média baixa foi praticamente extinta, convertida em proletariado que passou a reforçar as fileiras de operários nas fábricas que funcionavam, quando a estrutura e o serviço permitiam, continuamente. Nesse cenário, homens, mulheres e crianças começaram a laborar em jornadas médias de 12h diárias (Martins, 2008, p. 20-28).

Perante a sobejante mão de obra e o inexistente controle heterônomo das condições de trabalho, facultou-se ao capitalista estabelecer regras que apenas o beneficiavam, dentre elas, a exigência de trabalho em condições extenuantes.

Nívea Souto Maior se vale da fala de Engels a descrever as jornadas de trabalho de modistas e costureiras em ambiente fabril da Inglaterra durante o período da Revolução Industrial:

Durante a estação (*fashionable*), que dura 4 meses por ano, a jornada de trabalho, inclusive nos melhores estabelecimentos, atinge 15 horas e mesmo, se há encomendas urgentes, 18 horas; na maioria dos estabelecimentos, nesse período se trabalha sem horário determinado, de tal modo que as moças nunca têm mais de 6 horas (até mesmo 3 ou 4 e, no limite, 2 horas) em 24 horas para repousar e dormir – e, às vezes, trabalham 24 horas sem parar! O único limite para o trabalho é a efetiva incapacidade física de segurar a agulha entre os dedos nem que seja por mais 1 minuto (Engels, 2010, p. 242 apud Souto Maior, 2020, p. 17).

Nívea Souto Maior, agora alicerçada em Ricardo Antunes, observa que essa postura do capitalista, almejando o lucro indiscriminado, levou ao estabelecimento de uma palavra específica para a morte causada por excesso de trabalho em ritmo e intensidade incompatíveis com a mínima preservação da saúde física e mental dos trabalhadores: “karoshi” (Souto Maior, 2020, p. 19). Mostrava-se, portanto, fundamental estabelecer critérios objetivos para as jornadas de trabalho que

pudessem ser exigidos pelos trabalhadores – limitando, em alguma medida, o poder do detentor do capital.

Olivier Besancenot e Michael Löwy, após trazerem observações de Karl Marx acerca da exploração excessiva da mão de obra de pessoas escravizadas nas ilhas caribenhas, apresentam paralelo trazido por esse último com países de “escravidão assalariada” – comparação que permite identificar uma diferença fundamental, entretanto: nos cenários de escravidão assalariada, há filas de novos *candidatos* a uma morte prematura por excesso de trabalho (Besancenot; Löwy, 2021).

Acima, observa-se a verdadeira causa do problema: a exploração excessiva da mão de obra do trabalhador que possui, para negociar e procurar obter fonte de renda para subsistência sua e de sua família, apenas sua própria mão-de-obra: trata-se de ambiente excessivamente desigual, quando em uma mesma negociação encontram-se o detentor do capital (cuja única preocupação é aumentar seu lucro) e o trabalhador – somente o primeiro da fila virtualmente infindável de candidatos à exploração. E, não havendo a necessidade (imposta, e não decorrente da benevolência do empregador) de limitar os desejos do capitalista pela manutenção da saúde do trabalhador, por que o detentor do capital renunciaria a parte de seu poder?

Encontra-se aqui apenas mais um reflexo do conflito entre vontade do capitalista vs. necessidade do trabalhador. E, como em grande parte da história da exploração do trabalho não se verificou uma produção normativa heterônoma eficaz para proteger o trabalhador, necessário o uso da força dos operários – que se tornaram fortes ao se reunir em grupos, potencialmente minando o constante fluxo de mão de obra em direção às fábricas do capitalista. Dentre as diversas lutas travadas pelos movimentos unionistas, merece destaque aquela em prol da limitação da jornada em níveis minimamente aceitáveis.

Para Luciano Martinez, a duração do trabalho em patamares razoáveis, permitindo uma conciliação entre a produção desejada pelo capitalista e o descanso do operário, além da possibilidade de se usufruir de outros aspectos da vida para além do trabalho, histórica e constantemente se revela pauta nas discussões trazidas pelos trabalhadores. O autor relembra a importante manifestação operária ocorrida em Chicago, em 1º de maio de 1886, na qual se reuniram centenas de milhares de trabalhadores em prol especialmente da redução da jornada de trabalho para 8h diárias e as fatalidades decorrentes da resposta das forças policiais a essa manifestação, na qual houve dezenas de mortos. Por fim, observa que um ajuste

equilibrado da duração do trabalho se mostra necessário por aspectos de natureza biológica (com a necessidade de recomposição física e mental), social (uma vez que o trabalhador carece de interações com seus familiares e amigos, e necessita de momentos voltados ao lazer, como a prática desportiva) e econômica – nesse ponto, em função de se mostrar preferível contratar mais trabalhadores em jornadas menores a menos trabalhadores em jornadas maiores (Martinez, 2024, p. 451). Concepção semelhante apresenta Vólia Bomfim Cassar (Bomfim, 2022, p. 623).

Acrescenta-se aqui lembrança necessária diante da observação trazida por Luciano Martinez sobre a manifestação operária de 1º de maio de 1886: cerca de um século antes (em 14 de junho de 1791), na França liberal pós-Revolução, foi editada a Lei de *Le Chapelier*, que buscava inviabilizar a atuação dos movimentos operários. Na visão da burguesia francesa à época, ninguém deveria poder interferir na livre negociação entre duas partes (Souto Maior, 2020) – ainda que essa negociação ocorresse entre um detentor do capital e um trabalhador desesperado por alimentar sua família (mesmo às custas da própria vida). Trata-se da ilusão do justo acordo bilateral entre capitalista e empregado, de elemento não compatível com a realidade, razão pela qual se revela necessário existir normatização heterônoma.

Afastado o aspecto de se valorizar a condição humana, e avançando para analisar elemento que, ao empresário, se mostra potencialmente mais relevante, Carlos Henrique Bezerra Leite argumenta que, para o detentor do capital, a limitação de jornadas em níveis humanizados revela-se essencialmente benéfica. Dessa forma, além de analisar fundamentos sociais, familiares e biológicos, compreende dentre os motivos econômicos para um ajuste de duração do trabalho em níveis razoáveis o aumento da produtividade daquele trabalhador mais descansado:

a concessão do descanso (interjornada, intrajornada, semanal e anual) intensifica a produtividade do trabalhador, tanto em quantidade quanto em sua qualidade, influenciando diretamente o aumento do lucro do empregador (Bezerra Leite, 2024, p. 433).

Esse posicionamento encontra maior potencial de aceitação por capitalistas; afinal, se a disponibilização (moderada, naturalmente) de repouso ao trabalhador possibilita ao detentor do capital considerável expectativa de produção constante e confiável, não se mostra ilógico encontrar na legislação trabalhista atual normas sobre limitação de jornadas.

Na concepção de Amanda Valério Olsen (2021, p. 10), o conceito de duração razoável do trabalho passa pelo entendimento de que o tempo do empregado à disposição do empregador não pode ser incompatível com a manutenção da saúde e da segurança do trabalhador – visão com a qual se concorda neste estudo.

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva e Cristiane Carvalho Andrade Araújo ressaltam que o direito à duração razoável do trabalho “não se trata só da proteção contra jornadas de trabalho exaustivas”, mas inclui aspectos que compõem um verdadeiro “direito a desconectar-se do trabalho. Importa o direito a obstar o trabalho e não estar vinculado a nada que o faça menção. Acrescentam, ainda, que “embora o Brasil tenha toda uma proteção concernente à duração do trabalho, não tem legislação específica do direito à desconexão, como em outros países” (Silva; Araújo, 2020, p. 91-92). Dessa forma, buscando estabelecer uma comparação entre os direitos nacional e estrangeiro, apresentam trecho da legislação francesa que prevê, em seu art. L2242-17, 7º (do Código do Trabalho daquele país), a obrigatoriedade de respeito aos horários de descanso do trabalhador:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur: [...] 7º – Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (Silva; Araújo, 2020, p. 92).

Conforme observam Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva e Cristiane Carvalho Andrade Araújo, o direito à desconexão é essencial pela ótica da manutenção da saúde mental do trabalhador. Sobre o tema, menciona-se Maria Fernanda Bonduki e Marco Aurélio Serau Junior que, fazendo referência a Jorge Luiz Souto Maior, abordam a necessidade de se desconectar do trabalho como elemento essencial não só para o trabalhador mas também pela ótica da qualidade das interações com família e amigos:

À vista da hiperconexão, o trabalhador vê prejudicados seus momentos de descanso, lazer, convívio familiar, sua saúde e, até mesmo, sua prática de cidadania perante a sociedade. Nesse sentido, Souto Maior, com a perspicácia que lhe é característica, defende que

o direito ao não-trabalho, à desconexão, não representa apenas um direito individual do trabalhador, mas da sua família e da própria sociedade (Bonduki; Junior, 2023, p. 91).

É possível identificar, ainda, diversos outros elementos favoráveis a um controle da extensão da jornada de trabalho. Cláudia José Abud (2008) ressalta que a limitação da jornada em níveis aceitáveis possibilita ao trabalhador interagir com demais integrantes da sociedade – algo essencial pela ótica das necessidades psíquicas e fisiológicas da pessoa – além de realizar atos de sua vida privada. Mostra-se, portanto, direito essencial a ser respeitado quando se aborda o humano em sua integralidade.

O trabalhador não é simples mercadoria. Ele possui diferentes camadas que compõem, de várias formas, os diferentes aspectos do repertório comportamental que define sua personalidade. Logo, ao privar-se por tempo excessivo das interações sociais, o prejuízo observável extrapola a regulamentação possível ao direito e se manifesta na própria essência do ser humano, violando até mesmo – se se deseja ater-se ao campo de estudo das normas jurídicas – o que se pode denominar de dignidade humana:

George Mead (1934) utilizando a análise de Cooley e inaugurando uma tradição crítica do pensamento social, abordou, no entanto, com maior consistência crítica, o papel da interação social na elaboração do auto-conceito, designadamente através do uso da linguagem. Para Mead, o *self* é uma estrutura social que resulta da experiência social e que, uma vez formado, pode fornecer experiências sociais para ele próprio. O princípio analítico dos trabalhos de Cooley e Mead é que o indivíduo constrói o seu autoconceito, através das suas percepções sobre a forma como os outros significativos o vêem. De acordo com este processo, os outros significativos comunicam-nos as suas opiniões e alteram a forma como nós nos encaramos, através da comunicação directa dos seus próprios padrões ou, indirectamente, através do seu próprio desempenho que afecta os padrões de comparação social (Santos, 2005, p. 125).

Compreende-se, com base no exposto, duração razoável do trabalho como direito com potencial de influenciar a qualidade de vida do trabalhador e de sua família, impactando diretamente, quando massivamente não respeitado, na economia (pela não possibilidade de utilização livre da remuneração percebida pelo trabalhador, e pela não criação de novos postos de trabalho), na sociedade (em todas as escalas) e na própria saúde do trabalhador e de sua família, pela frustração das possibilidades

de uso do tempo que deveria ser livre para a prática de lazer, esportes e demais meios de socialização – com esperadas consequências físicas e mentais.

A inobservância de uma duração razoável do trabalho produz ainda, em última análise, potencial aumento nos custos de manutenção do sistema de saúde. Mostra-se, portanto, fundamental a edição de normas que inviabilizem a prática da exploração excessiva da mão de obra, no presente trabalho, no que tange à limitação das jornadas.

Entretanto, a despeito de se observar com relativa facilidade os motivos pelos quais é necessário respeitar o ideal de duração razoável do trabalho, não é tão simples identificar se esse direito encontra-se respeitado. Por essa razão, inicia-se aqui a busca pelas normas laborais aplicáveis às relações dessa natureza no Brasil.

4.1 Duração do trabalho nas normas da OIT em vigor no plano internacional e ratificadas pelo Brasil

Tema recorrente nas discussões sobre melhorias das condições de trabalho no período pré-Primeira Guerra Mundial, a limitação da jornada em 8h diárias obteve espaço nas discussões ocorridas durante a criação da OIT, contida no art. 427 do Tratado de Versalhes. Pouco depois, o tema encabeçou a 1ª Convenção da OIT.

A despeito de se mostrar conquista memorável dos movimentos sindicais à época, a Convenção n. 1 obteve ratificação muito inferior ao esperado; contava, em 2019, isto é, no seu centenário, com a ratificação de apenas 46 dos 187 Estados Membros da OIT (ILO, 2019, *online*).

Em seu texto, a Convenção previa a duração máxima de trabalho em 8h diárias e 48 semanais em estabelecimentos industriais, com exceções previstas para cargos de fiscalização ou direção, e a possibilidade de compensação na própria semana, além do sistema de turnos por revezamento (ILO, 1928). Seu *status* oficial atualmente é de “em situação provisória” (ILO, 2019, *online*).

A jornada diária máxima de 8h é pleito historicamente defendido. Entretanto, e a despeito de se mostrar verdadeiro avanço na comparação com as jornadas anteriores (e ainda mais gritante a comparação quando a situamos ao lado das jornadas muito anteriores, como a do início da Primeira Revolução Industrial), encontra-se nessa tentativa de normatização elementos para se identificar a postura dos detentores do capital naquele momento (vedando a aceitação política da

Convenção n. 1 do que de fato uma concepção real de duração razoável do trabalho. Frise-se: essa Convenção nunca entrou em vigor no plano internacional).

Ainda como resultado da primeira reunião da Convenção Internacional do Trabalho na qual se aprovou a Convenção n. 1, foi editada a Convenção n. 6 (em vigor no plano internacional em 13 de junho de 1921 e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934). A norma buscava limitar ou eliminar o trabalho noturno de menores de 18 anos na indústria, com previsão de restrição do trabalho realizado entre 22h e 5h.

Embora se esteja diante de norma referente a certa limitação de jornada, observa-se aqui mais um aspecto de proteção (reduzida) à infância e à adolescência do que, de fato, um dispositivo a demonstrar preocupação com uma duração humanizada do trabalho. É o que se nota pela interpretação que resultaria em sua adaptação na Lei n. 6.697, de outubro de 1979 – Código de Menores (Reis, 2016).

Já como resultado da 3ª Convenção Internacional do Trabalho, aprovou-se a Convenção n. 14 (aprovada em 1921 e em vigor no plano internacional em 19 de junho de 1923), ratificada pelo Brasil apenas em 25 de abril de 1957.

Ao trazer disposições sobre a obrigatoriedade de concessão de folga semanal aos trabalhadores da indústria, essa Convenção estabelece um mínimo de 24h ininterruptas de descanso em um período de sete dias, sugerindo preferência por folga coletiva e em dias associados ao descanso nos termos da religião ou da cultura em geral da comunidade.

Embora não seja foco dessa seção analisar os períodos de descanso semanais, mensais ou quaisquer outros (mas, tão somente, de verificar as cargas horárias de trabalho), destaca-se alguma pretensão de efetivamente atribuir-se aos trabalhadores certo direito ao repouso. Naturalmente, direitos trabalhistas não são concedidos, mas conquistados por meio de lutas operárias – portanto, não se atribui aqui à OIT um caráter de *benfeitora*, mas tão somente localiza-se um momento de constatação pelos órgãos gestores da vida de milhões de trabalhadores da necessidade de se considerar uma parcela de seus pleitos.

Já em 9 de julho de 1948, como resultado da 31ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção n. 89 da OIT (posteriormente revisada). Ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957 (mesma data da ratificação da Convenção n. 14, aprovada em 1921), entrou em vigência no plano internacional em 27 de fevereiro de 1951.

Seu texto estabelece restrição de trabalho noturno para mulheres em empresas industriais, sem distinção de idade. A norma em muito se assemelha à Convenção n. 6 – porém, enquanto naquela a restrição para o trabalho de menores de 18 anos era no período entre as 22h e 5h, aqui, a restrição equivalente para mulheres, nos termos do art. 2º, mostra-se um pouco mais ampla: entre as 22h e as 7h.

Tal como se observa na Convenção anterior, aqui também não se considera como *espírito da norma* verdadeira tentativa de limitar as jornadas, mas apenas um reflexo das necessidades sociais (e possivelmente domésticas) por mais tempo daquelas mulheres em casa, ou em tarefas outras distintas das realizadas nas indústrias ou similares. Mostra-se, portanto, norma muito mais substanciada em uma visão sexista predominante à época do que de cunho trabalhista buscando como ideal limitar as jornadas.

Por fim, e decorrente da 40ª Conferência Internacional do Trabalho, em 26 de junho de 1957 foi aprovada a Convenção n. 106, vigente no plano internacional em 4 de março de 1959 e ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965.

Na comparação com as demais normas apresentadas nesta seção, a Convenção n. 106 se destaca por não possuir foco na prestação de serviços em empreendimentos industriais ou equivalentes – mas, sim, no trabalho realizado no comércio e nos escritórios. Ela prevê descanso semanal aos trabalhadores desses estabelecimentos em moldes semelhantes aos verificados na Convenção n. 14 – um mínimo de 24h ininterruptas de descanso em um período de sete dias, preferencialmente a todos os trabalhadores do local ao mesmo tempo e em dias recomendados para descanso pela religião ou cultura em geral da sociedade.

4.2 Duração do trabalho no direito laboral pátrio

De acordo com Mauro Schiavi, “a duração do trabalho, ao lado da remuneração, é um instituto fundamental do Direito do Trabalho, e também um instituto destinado à proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador.” Segundo o autor, “historicamente, as primeiras leis trabalhistas foram destinadas a estabelecer uma jornada compatível com o organismo humano” (Schiavi, 2024, p. 585).

Arion Sayão Romita compreende o direito ao repouso como integrante do grupo dos “direitos de solidariedade”:

O sexto entre os direitos de solidariedade acima relacionados é o direito ao repouso. A par de limitar a duração do trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, inciso XIII) e embora não cogite de intervalos interjornadas e intrajornada, a Constituição de 1988 assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV), e o gozo de férias anuais remuneradas (inciso XVII) (Romita, 2007, p. 378).

Quando se analisa o conteúdo just trabalhista brasileiro, encontra-se vasto arcabouço normativo sobre a regulação das jornadas de trabalho – no que ultrapassa bastante a barreira estabelecida pela OIT como piso de regulamentação.

No Brasil, visualiza-se produção normativa controlando vários aspectos das diferentes formas possíveis de jornadas de trabalho – naturalmente, como reflexo da tentativa de se limitar a duração do trabalho em níveis que não violem os demais direitos dos trabalhadores, buscando evitar que sejam tão somente absorvidos pela vontade de produzir do capitalista.

Aloysio Corrêa da Veiga destaca a existência no ordenamento jurídico brasileiro de dispositivo limitando as jornadas de trabalho já em 1891 – porém, não como regra geral, mas adotando um nítido caráter de excepcionalidade:

As primeiras normas legais de limitação da jornada de trabalho, de que se tem notícia no Brasil, remontam ao Decreto n. 313, de 17.01.1891. Mesmo assim, referia-se à limitação da jornada de trabalho do menor, fixando a duração máxima em 9 horas por dia para os menores do sexo masculino e em 7 horas por dia, para os menores do sexo feminino. As normas legais que limitavam a jornada de trabalho vieram com o Estado Novo, mediante decretos, já no ano de 1932 (Veiga, 2009, p. 18).

Embora se visualize na norma uma verdadeira regra sobre limitação de jornadas, é possível compreendê-la também como indicativo da ausência de regulamentação à época: a limitação imposta é de 9h diárias (enquanto em outras regiões do planeta já se considerava um teto de 8h), e mesmo essa débil regulamentação atingia somente trabalhadores com menos de 18 anos completos de idade.

Antes de se verificar a estrutura jurídica das jornadas de trabalho no Brasil, cabe estabelecer o conceito adotado, como forma de organização dos vocábulos que serão utilizados no restante da pesquisa. Discute-se no Brasil, hoje, sobre a expressão a ser adotada a respeito dos períodos de trabalho, pois considera-se necessário

uniformizar conceitos para se sistematizar e expandir o conhecimento. Luciano Martinez, ao explicitar os conceitos de *jornada* e *duração do trabalho*, ressalta:

Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido ao empregado e que se identifica a partir da constatação da jornada e da carga semanal exigíveis. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais. Jornada de trabalho é um tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante **um** dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês (Martinez, 2024, p. 452).

Mauro Schiavi integra mesma corrente defendida por Luciano Martinez – inclusive, cita o autor na 2ª edição de seu livro Curso de Direito do Trabalho (2024, p. 587). Vólia Bomfim (2022, p. 623; 624) e Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 988) também compreendem o assunto de forma semelhante.

Em corrente diversa, a defender a possibilidade do uso da expressão *jornada* para se referir também a períodos distintos dos diários, Carlos Henrique Bezerra Leite:

Embora o termo “jornada” seja tradicionalmente usado para designar a duração diária do trabalho, tem-se ampliado o significado do termo para a duração do trabalho por semana e até por ano. Fala-se, assim, em jornada diária, semanal ou anual (férias anuais) (Bezerra Leite, 2024, p. 435).

José Cairo Jr., embora não apresente expressamente seu posicionamento, usa conceito que permite compreender por entendimento similar ao de Carlos Henrique Bezerra Leite:

No Brasil, atualmente, a jornada normal de labor é de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, conforme determinação contida no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, que recepcionou o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho. Pelo regime da Carta Magna anterior, a jornada normal de trabalho semanal era de quarenta e oito horas [...] Não há fixação, no ordenamento jurídico pátrio, para uma jornada normal de trabalho mensal e anual, como acontece em outros países, a exemplo da Espanha. Entretanto, por intermédio da jornada diária de 8 horas e semanal de 44 horas, é possível determinar que a jornada mensal de trabalho é de 220 horas (Cairo Jr., 2018, p. 632; 633).

Adota-se aqui posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite, por compreender no uso das locuções “jornada diária”, “jornada semanal” e “jornada

mensal” a valorização de uma identidade de expressões, o que favorece a distribuição das informações as quais se pretende aqui compilar.

Ao se afastar da questão semântica e avançar para um aspecto mais prático, é possível observar na produção jurídica brasileira o escalonamento da especificidade das normas versando sobre a duração do trabalho: parte-se daquelas constitucionais (como a previsão de limite diário de 8h de labor), avança-se até as normas decorrentes da autonomia privada coletiva até chegar à regulamentação estatal infraconstitucional.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a jornada *normal* – presumível no contrato de trabalho – possui 8h diárias de prestação laboral, num total de 44h semanais, em atenção ao art. 7º, XIII, da CF/1988. O autor apresenta ainda contexto histórico nacional:

A alínea c do § 1º do art. 121 da Constituição de 1934 estabelecia “trabalho diário não excedente a 8 horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”. A Constituição de 1937 especificou “dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei” (art. 137, i). A Constituição de 1946 estabeleceu “duração diária do trabalho não excedente a 8 horas, exceto nos casos e condições previstos em lei” (art. 157, V). A Constituição de 1967 determinou “duração diária do trabalho não excedente a 8 horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art. 158, VI). A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, praticamente tem a mesma redação: “duração diária do trabalho não excedente a 8 horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art. 165, VI) (Martins, 2021, p. 222).

José Cairo Junior, em análise histórica mais sucinta, observa a possibilidade, com base na atual CF/1988, de relativa flexibilidade das jornadas diárias de trabalho em função da previsão da jornada semanal. Na visão do autor, é viável a realização de jornadas diárias com durações distintas entre si, como por meio da estipulação de uma única jornada diária na semana com carga horária muito reduzida, a fim de se compensar as demais jornadas diárias que, então, possuiriam maior extensão – desde que respeitado o limite constitucional de 44h semanais. Essa flexibilidade não se verificava, em regra, pela previsão da Constituição de 1967, imediatamente anterior à CF/1988: naquela Constituição, a jornada padrão semanal prevista era de 48h, e não de 44h. Pressupõe-se, assim, como regra geral, com base na Constituição de 1967, a realização de seis jornadas diárias de trabalho (cada uma de 8h de efetivo labor) semanalmente (Cairo Jr., 2018, p. 632). A redução da jornada semanal autorizada,

observada com a nova Constituição, possui relação direta com a concepção de duração (semanal, e eventualmente também diária) do trabalho no país.

Identifica-se inegável avanço na regulamentação das jornadas semanais com a mudança ocorrida entre as Constituições de 1967 e 1988, nos termos apresentados por Cairo Jr. Trata-se de um direcionamento a um tratamento mais humanizado dos trabalhadores – sem que, para tanto, se possa falar em prejuízos significativos à economia (Gonzaga; Menezes Filho; Camargo, 2003).

A despeito da opção temática pela não vinculação do conceito de duração razoável ao que se extrai direta e tão somente do direito brasileiro, necessário analisar as normas positivadas no ordenamento jurídico pátrio sobre a maleabilidade das jornadas como forma de observar a viabilidade da concretização desse ideal no Brasil. Utiliza-se, entretanto, neste estudo, a expressão “duração do trabalho” (quando em referência à duração *razoável*), com base na leitura do artigo XXIV da DUDH: “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948).

Diversamente do verificado nos períodos anteriores do direito pátrio, a CF/1988 apresentou como limitações às jornadas *normais* diária e semanal, respectivamente, o máximo de 8h e 48h (art. 7º, XIII, da CF/1988).

Essa previsão abriu espaço para interpretações diversas sobre a possibilidade jurídica da realização de jornadas necessárias em função de condições específicas, e regidas pela legislação trabalhista anterior. Mauricio Godinho Delgado traz como exemplos dessas situações especiais, e nas quais não há viabilidade prática para uma jornada normal nos moldes da CF/1988, as jornadas dos trabalhadores em plataformas de petróleo e dos aeronautas; nesses casos, assim como naqueles em que se verifica um elevado nível de dificuldade proposto pela natureza, ou ainda pela necessidade de outras condições específicas de transporte, observa-se, muitas vezes, economicamente inviável a realização da jornada prevista pela CF/1988 (Delgado, 2023, p. 1.031-1.032).

Mauricio Godinho Delgado menciona, ainda, duas correntes interpretativas principais sobre a compatibilidade das jornadas em moldes diversos do previsto a partir de 1988 com a atual Constituição: 1. a primeira corrente entende a realização dessas jornadas, embora necessárias, como inconstitucionais, sem possibilidade de aplicar disposições legislativas anteriores, que não teriam sido recepcionadas pela CF/1988; assim, é necessário ratificar essas jornadas por meio de negociação coletiva

em atenção à possibilidade de compensação; e 2. a segunda corrente defende que seria possível verificar-se uma recepção apenas *parcial* das normas trabalhistas anteriores à CF/1988, porém, no que se refere às jornadas especiais, com o necessário respeito à limitação de 44h semanais de trabalho. Nessa segunda concepção, o aparente desrespeito à limitação *diária* se daria por situações excepcionais previstas em lei; seria, entretanto, juridicamente viável desde que respeitado o limite *semanal* (Delgado, 2023, p. 1.032).

A despeito do aparente rigor da proteção normativa sobre a duração do trabalho no Brasil, diversos são os cenários de possível flexibilização das jornadas constitucionais. Dentre essas várias hipóteses, Sérgio Pinto Martins, ao analisar especificamente as possibilidades de redução de jornada, defende a necessidade de maior atenção ao se verificar sua viabilização jurídica, argumentando pela necessidade de respeito à Constituição. Assim, não identifica campo expresso para redução via acordo bilateral nem ao menos diante de uma possível alegação de força maior:

O inciso XIII do art. 7º da Constituição permite a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não mediante acordo individual. A redução dos salários também é lícita, pois o inciso VI do art. 7º da mesma norma assegura a redução por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O art. 503 da CLT, que tratava da redução de salários em casos de força maior, foi revogado pela Lei Maior, que só permite a redução da remuneração por intermédio de negociação coletiva (Martins, 2021, p. 233-234).

Mauricio Godinho Delgado compreende de maneira similar, e defende a redução de jornadas apenas como resultado de negociações coletivas de trabalho. Acrescenta que, em atenção ao que denomina *princípio da adequação setorial negociada*, mostra-se juridicamente viável uma alteração nas condições de trabalho (apenas) através da negociação coletiva quando observando-se 1. uma melhora nas condições em prol do obreiro, ou 2. a transação de forma setORIZADA de direitos trabalhistas não absolutamente indisponíveis (Delgado, 2023, p. 1.007-1.009). Defende que, desde que estabelecidas por meio de negociações coletivas, as reduções de jornada de trabalho e, por consequência, de salário, seriam juridicamente adequadas.

Para o autor, regra geral, a mera redução de jornada e de salário, quando definida através de contrato individual e não pela negociação coletiva, é inválida –

salvo efetiva comprovação de real interesse pessoal do trabalhador *necessariamente* não relacionado com o contrato de trabalho (Delgado, 2023, p. 1.009).

Ao analisar a legislação, Vólia Bomfim Cassar desperta atenção para a preocupante e sempre possível utilização de uma aparente vantagem aos trabalhadores durante a discussão sobre redução de jornadas como forma, na verdade, de prejudicá-los:

Enquanto era rara a hipótese de previsão expressa de redução do salário nos instrumentos coletivos, tem sido comum, após a MP 1.709/98, a previsão de regime por tempo parcial nas normas coletivas, pois de fácil aceitação pelos associados que, na sua maioria, pensam que estão autorizando apenas a redução da jornada para adoção de um regime parcial, mas estão implicitamente autorizando, também, sem terem a consciência disto, a redução proporcional de seus salários. Esta foi a verdadeira intenção da lei, **mascarar e facilitar a redução salarial** (Bomfim, 2022, p. 654).

Concorda-se aqui com a crítica elaborada por Vólia Bonfim Cassar. Embora o foco deste trabalho seja a duração razoável do trabalho, não se pode ignorar o fato de que, a despeito de uma aparente possibilidade de mais tempo livre, quando acompanhada de uma redução dos vencimentos (o que, em regra, se mostra a realidade nos cenários de redução de jornada), o que se verifica é a necessidade, pelo trabalhador, de se realizar novas atividades remuneradas.

Não se visualiza, portanto, apenas a *não concretização* do suposto maior período de descanso (o que se poderia esperar diante da redução apenas da jornada com manutenção da renda), mas também o resultado inverso: se necessitar de atividade remunerada adicional, o trabalhador passará a ocupar o restante do período que estaria a serviço do primeiro empregador e *ainda* parcela do período que, originalmente, seria dedicado ao seu lazer; fora, naturalmente, os prováveis novos deslocamentos indispensáveis.

Tem-se, assim, como essencialmente prejudicial a redução de jornada nos moldes comumente realizada, vez que potencialmente produz efeitos sociais, físicos e psicológicos danosos aos trabalhadores atingidos – o que se observa, por exemplo, entre profissionais da enfermagem que laboram diariamente em dois empregos distintos (Oliveira Salimena; Santos; Amorim; Greco, 2014).

Excepcionalmente, durante a emergência de saúde decorrente da pandemia da Covid-19, observou-se no país normas que flexibilizavam a redução de jornadas

com correspondente redução de salários, o que normalmente se revela possível apenas por meio de negociações coletivas de trabalho ou pela pactuação de acordos individuais.

Assim, a Medida Provisória n. 936/2020, convertida na Lei n. 14.020 de junho do mesmo ano, regulamentou a prática da redução de jornadas e salários especificamente para o período de vigência do estado de calamidade pública. Naquele momento, houve expressa permissão legislativa para a redução de jornadas e salários através de *acordos individuais*; e, mesmo nas formas por negociação coletiva, a prática foi facilitada, conforme se vê abaixo:

Art. 7º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

I – preservação do valor do salário-hora de trabalho;
II – pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento);
- c) 70% (setenta por cento).

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I – cessação do estado de calamidade pública;
II – data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
III – data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

§ 2º Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que tratam o art. 20 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, poderá ser complementada na forma do art. 20 desta Lei.

§ 3º. Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário previsto no **caput** deste artigo, na forma do regulamento (Brasil, 2020, *online*).

Afastada, entretanto, a excepcionalidade da crise de saúde, permanecem as normas justralhistas que, em regra, não preveem a possibilidade de redução de jornada por acordo bilateral – persiste, no entanto, a possibilidade de redução (de jornada e proporcional remuneração, com todos seus riscos) mediante negociação coletiva de trabalho, conforme destacado por Vólia Bomfim Cassar.

Em contraponto à redução das jornadas, encontra-se no direito laboral brasileiro também os cenários que trazem a possibilidade de *prorrogação* das jornadas; prorrogação, essa, que pode ocorrer por motivos e em cenários diversificados, mas sempre em atenção à normatização existente.

Para Mauro Schiavi, “a prorrogação da jornada significa trabalhar um número de horas acima da jornada fixada em lei ou no contrato de trabalho” (Schiavi, 2024, p. 601). De acordo com José Cairo Jr., “a jornada normal de trabalho é de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais. Qualquer labor acima desses limites é considerado trabalho extraordinário” (Cairo Jr., 2018, p. 640)

Mauricio Godinho Delgado define jornada extraordinária como

o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual [...] é a jornada cumprida em extrapolação a jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta (Delgado, 2023, p. 1.043).

Valentin Carrion conceitua com base na análise do caso concreto, com o que se concorda neste trabalho, por considerar com maior probabilidade de adequação a um ideal de justiça:

Horas suplementares. Consideram-se extras as horas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida; é o caso do bancário que trabalhe 7 horas; ou do comerciário que pactue e trabalhe apenas 4 horas por dia – a quinta hora já será extra; de outro modo o empregador podia contratar jornada inferior habitual, convocando o empregado a trabalhar 8 horas apenas quando lhe conviesse, sem garantir-lhe salário de 8 horas. Mesmo sem ultrapassar a jornada normal, são consideradas horas extraordinárias

as que se trabalham em dia útil quando o empregado não tem obrigação de fazê-lo (ex.: bancário, no sábado) (Carrion, 2022, p. 141).

Concorda-se, essencialmente, com Valentin Carrion. Uma vez que, em função das condições fáticas, ou da estipulação contratual entre as partes, a realidade laboral de determinada relação estabeleça como *jornada* normal o trabalho em 4, 5, 6 ou 7h diárias, qualquer acréscimo *sobre isso* já configura uma prorrogação da jornada – não apenas se ultrapassado o limite constitucional, ou algum outro legal. Mesmo raciocínio, entretanto, não se aplica no cenário oposto: se houver extrapolação corriqueira das horas, não se poderá falar em jornada normal diária de 10, 12 ou 14 h, mesmo tendo se tornado a prática.

A legislação estabelece tetos, limites máximos da exploração da mão de obra, o que torna juridicamente inviável a criação de novos limites acima dos definidos; entretanto, não há qualquer restrição à concessão de vantagens aos trabalhadores para além das normativamente definidas; no exemplo proposto (de jornadas *normais* de 10, 12 ou 14h), o cenário não seria de liberalidade entre as partes, mas de um ilícito cometido – pelo que se extrai a possibilidade de jornadas normais menores, mas não maiores.

José Cairo Jr. apresenta hipóteses de vedação ou restrição à realização de horas extras nos termos da normatização trabalhista estatal: “trabalho em regime de tempo parcial de 30 horas por semana [...], na forma prevista pelo art. 58-A da CLT”; aprendiz, “conforme disposto no art. 432 da CLT”; “atividades insalubres”, em que “o trabalho além da jornada normal dependerá da autorização do Ministério do Trabalho e Emprego”, sendo, porém, desnecessária essa autorização nos casos de jornada 12x36 nos termos do art. 60, parágrafo único, da CLT; “adolescente”, com previsão de duas exceções, extraídas do art. 413 da CLT: “mediante negociação coletiva, e desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 [...] horas semanais ou outro inferior legalmente fixado”; ou, ainda, diante de motivo de força maior, situação em que o trabalho do menor será autorizado por até 12 horas, desde que indispensável “ao funcionamento do estabelecimento” (Cairo Jr., 2018, p. 642-643).

Mauricio Godinho Delgado apresenta três métodos de classificação das jornadas extraordinárias no direito brasileiro, verificando seus principais pontos de similaridade: “a causa (o fator concreto ensejador) da prorrogação perpetrada; o título

jurídico autorizador da referida prorrogação; o tempo lícito (normativamente autorizado) para a prorrogação enfocada”. Considerando o título jurídico autorizador, na sequência, o jurista mineiro apresenta a seguinte classificação, com base no “ato (ou vontade) unilateral do empregador, no exercício do chamado *jus variandi*; o ato (ou vontade) bilateral das partes; e, finalmente, o ato (ou vontade) coletivamente negociado no contexto da relação de emprego” (Delgado, 2023, p. 1.046).

Assim, pela vontade unilateral do empregador, algumas possibilidades podem ser extraídas do art. 61 da CLT:

Art. 61 – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (Brasil, 1943, *online*).

Valentin Carrion concorda com a verificação de três hipóteses de prorrogação baseadas no art. 61 da CLT, que defende a possibilidade de se avançar para além dos limites da jornada normal diante de:

a) [...] força maior [...] b) serviços inadiáveis ou cuja não execução possa produzir prejuízo [...] c) força maior ou acidental que impeça o trabalho, prevista no § 3º: o respectivo tempo poderá ser recuperado em dias posteriores, em espaços de 2 horas cada dia no máximo, em até 45 dias anuais (Carrion, 2022, p. 153-154).

Pela vontade bilateral das partes, segundo José Cairo Jr., verificam-se: acordo de prorrogação de jornada, com possibilidade de se realizar até 2h diárias suplementares; acordo de compensação de jornada; e banco de horas (Cairo Jr., 2018, p. 642-651).

Para Mauro Schiavi, diante da previsão do art. 61 da CLT, poder-se-á exigir do empregado a realização de horas extras nos seguintes casos:

a) Força maior ou caso fortuito (art. 501 da CLT); b) ocorrendo necessidade imperiosa em razão do acontecimento excepcional; c) para realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto; d) para compensar interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização (Schiavi, 2024, p. 604).

Sérgio Pinto Martins compreende de forma similar, e conceitua necessidade imperiosa como “a decorrente de força maior, para atendimento de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto” (Martins, 2021, p. 234). Apresenta, como argumento, os arts. 61 (estabelece a possibilidade de se prorrogar a jornada além do previsto na legislação em casos de força maior) e 501 (conceitua força maior), ambos da CLT.

Dentre os cenários para se prorrogar jornada, em comum, observa-se o caráter de excepcionalidade: ou seja, em geral, não se verifica, na legislação brasileira, a possibilidade de alteração *corriqueira* na duração máxima da jornada. É possível discutir, claro, se no cotidiano das relações laborais a prorrogação ocorre somente de forma excepcional; porém, ao menos segundo o ordenamento jurídico brasileiro, é o que se pode identificar. Para embasar essa consideração, Mauricio Godinho Delgado defende que a hipótese do art. 61 da CLT deve ser algo “excepcional, não ordinário, incomum” (Delgado, 2023, p. 1.050-1.051).

Para José Cairo Junior, mesmo nas hipóteses de prorrogação permitida pela legislação, persiste um limite de 4h diárias de acréscimo sobre a jornada, inclusive nos casos em que a prorrogação ocorra em função de necessidade imperiosa de serviços; reconhece-se, porém, que a lei silencia sobre essa limitação. Alice Monteiro de Barros fundamenta versando sobre a necessidade de intervalo intrajornada com duração mínima de 1h e a obrigatoriedade de descanso mínimo de 11h após o labor diário. Assim, o limite de 12h diárias, mesmo nas hipóteses de necessidade imperiosa, se mostraria em adequação matemática às 24h existentes em um dia (Cairo Jr., 2018, p. 641).

José Pinto Martins acrescenta, nos casos de possibilidade de se prorrogar jornada de trabalho quando nas hipóteses de serviços inadiáveis que não possam ser finalizados até o término da jornada normal de trabalho – situação que ensejará tão somente a necessidade de pagamento de adicional obedecendo ao percentual mínimo estabelecido pela Constituição e a observância da vedação de jornada de trabalho superior a 12h, em atenção ao § 2º do art. 61 da CLT – e em casos de necessidade de recuperação do tempo operacional perdido em razão de acidentes ou motivos de força maior, a necessidade de atenção aos limites de 2h diárias de acréscimo (e 10h diárias de trabalho), e 45 dias por ano, e de prévia autorização pela autoridade competente (art. 61, § 3º) (Martins, 2021, p. 235).

Observa-se, dessa forma, relativa limitação às hipóteses (e às condições) nas quais se verifica a possibilidade de prorrogação de jornada. Acrescenta-se, porém, que, diante da previsão constitucional, as restrições deveriam ser maiores: compreende-se como ideal a autorização apenas diante das hipóteses do art. 61 da CLT (e que então necessitariam de comprovação), com a *vedação* de horas extras que não se enquadrassem em um desses cenários. Ao se limitar a realização de horas extras *corriqueiras*, seria respeitado em melhor nível o direito do trabalhador a uma duração razoável do trabalho, e forçaria o empregador a uma organização mais eficiente da mão de obra disponível – eventualmente favorecendo, inclusive, a contratação de mais profissionais.

Logo, a vedação de horas extraordinárias (e que de extraordinárias possuem somente o nome) seria a medida mais interessante não apenas pela ótica do respeito à duração razoável do trabalho, mas até em atenção aos interesses da economia, potencialmente favorecendo 1. a circulação de dinheiro (haja vista que o trabalhador teria mais tempo para descanso, o que seria parcialmente revertido em gastos com lazer) e 2. a redução do número de desocupados. Reconhece-se, entretanto, a inexistência atualmente de vontade política para se adotar medidas em prol do empregado ou da empregabilidade.

Já como alternativa jurídica à prorrogação do tempo dedicado pelo trabalhador ao empregador nos diferentes moldes apresentados, é possível a *compensação de jornadas* – conforme presente na CF/1988 e fortemente detalhada em normas infraconstitucionais.

Prevista no art. 7º, XIII, da CF/1988, a compensação de horários e jornadas é mecanismo de viabilização jurídica da eventualmente necessária flexibilização das jornadas de trabalho. Para Luciano Martinez, “a Constituição, no art. 7º, XIII, faculta a compensação de horários de trabalho. Por meio desse procedimento, o excesso de horas em determinada jornada é compensado pela diminuição de horas em outra” (Martinez, 2024, p. 508).

Sobre o instrumento de confecção jurídica da necessária pactuação, José Cairo Junior entende que o acordo de compensação de jornada pode ter como base “acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Ainda, o acordo individual “pode ser celebrado por escrito ou decorrer de um ajuste tácito”. Ressalta, porém, que nos casos de acordo individual devem ser verificadas algumas peculiaridades: a compensação poderá ocorrer “pelo prazo máximo de um mês”, em

atenção ao art. 59, § 6º, da CLT, alterada pela Reforma Trabalhista, conforme se observa: “é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês” (Cairo Jr., 2018, p. 643-644).

Mauricio Godinho Delgado, ao introduzir a discussão sobre as formas de efetivação no tempo dos regimes de compensação de horas, separa a matéria em dois grupos:

Nesse quadro relativo à existência de dois tipos de regimes compensatórios (o clássico, do tipo mensal, ao lado do banco de horas, do tipo anual), a jurisprudência, de maneira técnica e sensata, pacificou-se no sentido de caber o título jurídico contratual escrito para os casos de compensação clássica, sendo necessária, ao revés, a autorização por negociação coletiva trabalhista para os casos de banco de horas. É o que, tempos depois, ficou explicitado nos itens I e V da Súmula 85 (Delgado, 2023, p. 1.012).

Segundo o autor, a Reforma Trabalhista alterou o art. 59 da CLT, incluindo a possibilidade de pactuação de acordo individual regendo sistemas de compensação com prazos até 6 meses – em claro desrespeito à Constituição Federal.

Na visão do jurista, por se tratar de mecanismo potencialmente desfavorável ao trabalhador, à luz da abertura para a flexibilização nos termos da CF/1988, seria necessária a tutela sindical nas negociações que estabelecem compensação com prazo superior a um mês. Entretanto, reconhece a existência de opção legislativa divergente, o que entende ser inconstitucional.

Concorda-se aqui com Mauricio Godinho Delgado, especialmente quando se refere à existência, na CF/1988, de clara previsão para flexibilizar apenas mediante negociação coletiva – obrigação, entretanto, desrespeitada pela Lei n. 13.467/2017. Porém, a despeito de posicionamento aqui defendido em favor da inconstitucionalidade da norma, entende-se que ela está inserida no ordenamento jurídico brasileiro – e os agentes competentes para declarar essa possível inconstitucionalidade compreendem de forma diversa; logo, a este estudo cabe, embora divergindo quanto à adequação da norma ao dispositivo constitucional, buscar sua melhor *aplicação* à luz da Constituição.

Merece destaque, ainda, como forma de demonstrar o posicionamento atual sobre a constitucionalidade das alterações realizadas no art. 59 da CLT pela Reforma Trabalhista, o posicionamento observado, indiretamente, de diferentes Turmas do TST, a exemplo da Quarta Turma:

A partir de 11/11/2017, não há mais necessidade de norma coletiva formalizando o acordo de compensação de banco de horas, conforme § 5º do art. 59 da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/2017 ("O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses") (TST, 2023, *online*).

De forma similar, verifica-se a ausência de qualquer menção a eventual inconstitucionalidade da norma em análise pela Quinta Turma do TST:

Ainda, mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017, que introduziu os parágrafos 5º e 6º do referido dispositivo legal da norma consolidada, não se cogita da validade do banco de horas "tácito", eis que a possibilidade de compensação de jornada por acordo individual tácito não se refere ao banco de horas, mas à compensação no mesmo mês. A disposição específica ao banco de horas por acordo individual é categórica quanto à necessidade de este ser escrito e "desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses" (parágrafo 5º do art. 59 da CLT), o que não se comprovou no caso dos autos. Destaco que não se trata aqui de qualquer validação de compensação no mesmo mês, eis que a própria reclamada sustenta a validade do regime de banco de horas (TST, 2022, *online*).

Ainda, mesmo posicionamento se vê na Terceira Turma do TST, indicando relativa similaridade de entendimentos – e até emblemática, nesse sentido, a decisão unânime reproduzida abaixo:

A Turma Regional concluiu, com base nas provas dos autos e na legislação pertinente à matéria, que, em observância ao princípio da irretroatividade da lei, "para os contratos anteriores a 11/11/2017, a instituição do banco de horas somente poderá ocorrer mediante negociação coletiva, nos termos do artigo 59, parágrafo 2º, da CLT, situação diversa quanto aos demais, nos quais o banco de horas será autorizado por simples acordo individual entre empregado e empregador para compensação em até seis meses". Neste contexto, não se verificam as afrontas apontadas, porquanto o § 5º do art. 59 da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, não se aplica ao período fixado pela condenação (TST, 2021, *online*).

Nota-se, a partir das decisões elencadas, a aceitação jurisprudencial da alteração produzida pela Lei n. 13.467/2017 como respeito às escolhas do legislador. Discorda-se, entretanto, da ponderação pela qual o agente legislativo chegou à conclusão de que seria possível reduzir a proteção ao trabalhador, por violar princípio decorrente da internalização das normas existentes em tratados internacionais subscritos pelo Brasil, neste exemplo, especialmente, em norma existente no art. 26

do Pacto de São José da Costa Rica, com efeitos no Brasil desde 6 de novembro de 1992:

Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados (Brasil, 1992, *online*).

Ao se analisar a norma transcrita, entende-se existir no ordenamento jurídico brasileiro a obrigatoriedade de uma constante busca pelo avanço dos direitos, dentre outros, sociais. Não se vê a possibilidade de uma alteração legislativa que deliberadamente reduza a proteção do trabalhador. Por isso, entende-se aqui pela inconstitucionalidade da nova redação do art. 59 da CLT, atualmente com o § 5º.

A despeito das críticas à amplitude das possibilidades pela legislação laboral pátria, Luciano Martinez observa que, nos termos da legislação brasileira atual, a compensação de jornada é procedimento vedado apenas para aprendizes; logo, não se verificam vedações nas outras relações contratuais, ou em cenários diversos, mas apenas limitações (Martinez, 2024, p. 513). Como regra específica, Mauricio Godinho Delgado traz a obrigatoriedade de concessão de intervalo de 15 minutos antes do início da jornada suplementar, e a “prévia licença”, nos casos de “atividades ou circunstâncias insalubres”, em atenção ao art. 60 da CLT (Delgado, 2023, p. 1.015-1.017).

Seguindo a classificação doutrinária, cabe aqui também a discussão da modalidade de banco de horas anual. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 1.014), o banco de horas foi criado em 1998, pela Lei n. 9.601, que foi aos poucos alterada até chegar à redação atual. Essa modalidade de regime compensatório poderia, inicialmente, ser pactuado apenas pela negociação coletiva – o que se verifica da previsão do art. 59, § 2º, da CLT:

§ 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (Brasil, 1943, *online*).

Verificou-se, entretanto, a supressão parcial da obrigatoriedade de pactuação exclusivamente através de negociação coletiva em 2017 – com as alterações na CLT introduzidas pela Lei n. 13.467, estabelecendo pelo § 5º do modificado art. 59 a possibilidade de pactuação bilateral de banco de horas com prazo de compensação para até 6 meses.

Na modalidade *anual*, porém, a obrigatoriedade se manteve. Sobre esse regime, Sérgio Pinto Martins apresenta as restrições existentes nos § 2º e § 3º da CLT:

No acordo de compensação, o excesso de horas de um dia é compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (§ 2º do art. 59 da CLT). [...] Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará jus o empregado ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (Martins, 2021, p. 232).

José Cairo Jr. acrescenta o entendimento do TST, na forma da Orientação Jurisprudencial n. 415, ao afirmar que os valores pagos como horas extras, quando não realizada a compensação no momento correto, deverão ser limitados ao que não que foi comprovadamente adimplido:

A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho (TST, 2012, *online*).

Mauricio Godinho Delgado, sobre o pagamento dos valores decorrentes de acordo de compensação de jornadas, ressalta, grifando o ponto sobre a condição que afasta a previsão, aquela do art. 59:

o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária *se não ultrapassada a duração máxima semanal*, sendo devido apenas o respectivo adicional (Delgado, 2023, p. 1.014).

José Cairo Jr. traz, por fim, o que entende ser uma incompatibilidade entre a redação do atual parágrafo único do art. 59-B da CLT (“a prestação das horas extras

habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”) e o texto do item IV da Súmula 85 do TST, por meio da qual o colegiado entende que “a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada”. Menciona, assim, a necessidade de se alterar a Súmula e o Enunciado n. 22 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Cairo Jr., 2018, p. 649-650).

Neste trabalho, argumenta-se que a compensação de jornadas só se mostra instrumento válido quando *realmente* com ela o trabalhador concordar; porém, há ciência da dificuldade prática dessa comprovação, e da realidade das relações empregatícias pelo país: a decisão sobre realizar ou não trabalho suplementar em troca de compensação é exclusivamente do empregador, não havendo no cotidiano laboral alternativas para o trabalhador além de aceitar ou perder sua renda.

Entretanto, para além dos meios já apresentados, outro caminho possível para se estabelecer jornadas de trabalho (compensação, prorrogação, redução, e jornadas específicas) no direito laboral brasileiro é a negociação coletiva. A partir dela, quando bem-sucedida, não raro se pactua convenção ou acordo coletivo de trabalho. Segundo Valentin Carrion, com fulcro em Alfredo Montoya Melgar, convenção coletiva

é um pacto subscrito entre associações sindicais de trabalhadores, de um lado, e empresários ou organizações associativas destes, de outro, através do qual se fixam as condições pelas quais hão de reger-se as relações singulares de trabalho incluídas em seu âmbito de aplicação (Carrion, 2022, p. 582).

Para o autor, o instrumento coletivo, como regra geral, é aplicável aos contratos individuais em andamento, e aos novos celebrados durante sua vigência. Trata-se – o instrumento produzido pela negociação coletiva – de mecanismo com eficácia não apenas entre as partes que diretamente o negociaram, mas também em face de terceiros. Como exemplo, menciona-se a possível responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quando a empresa contratada não atende às obrigações decorrentes de convenções e acordos coletivos de trabalho (Carrion, 2022, p. 582-583). Ressalta, citando Orlando Gomes, que o instrumento negociado possui maior agilidade na comparação com normas estatais, por não sofrer com os inconvenientes da ausência de celeridade comum em processos legislativos (Carrion, 2022, p. 582).

Logo, diante das características da negociação coletiva, especialmente quando comparada à atividade normativa estatal, naturalmente tem-se como mecanismo

relativamente comum para se estabelecer normas sobre jornada as convenções e os acordos coletivos de trabalho; neste trabalho, defende-se tratar-se, inclusive, de instrumento mais adequado para se estabelecer normas trabalhistas *em geral*, pelas características da figura jurídica denominada por Mauricio Godinho Delgado como “princípio da adequação setorial negociada” (Delgado, 2023, p. 1.616-1.621).

O autor mineiro apresenta dois critérios objetivos para as normas negociadas prevalecerem sobre as decorrentes da atividade legislativa. O primeiro deles, “a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”; o segundo, “b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)” (Delgado, 2023, p. 1.616).

Assim, desde que respeitados requisitos como o quórum mínimo (art. 612 da CLT), a atenção às vedações legais (novo art. 611-B da CLT) e ao mínimo constitucional (art. 7º da CF/1988), além dos requisitos formais (Portaria n. 3.472 do TEM ou norma que a substitua), defende-se que a negociação coletiva se mostra mecanismo especialmente benéfico para se criar e flexibilizar direitos trabalhistas – proporcionando, assim, potencial saldo vantajoso a todas as partes envolvidas.

Afastando-se aqui das hipóteses diretas de aumento ou redução das jornadas, e seguindo o raciocínio até então observado, verifica-se, também, os cenários e as condições de realização das jornadas especiais previstas na legislação brasileira. Introduzindo o assunto, Mauricio Godinho Delgado pontua que, após a promulgação da Carta Magna em 1988, tornou-se necessária a leitura de dispositivos ligados às jornadas de trabalho à luz das normas constitucionais de limites diários, semanais e mensais.

Para o autor, em regra, verifica-se a obrigatoriedade de se atentar a esses dispositivos limitadores; reconhece, porém, ser possível a realização de jornadas diversas em situações excepcionais, a exemplo dos casos de restrições decorrentes de fatores naturais ou que exigiriam uma conduta muito além do razoável para serem contornados (exemplo dotado de excepcional eficácia é o cenário dos trabalhadores lotados em plataformas de exploração de petróleo em alto-mar); ou, ainda, em situações nas quais, em razão de características intrínsecas à profissão, e em função de situações organizacionais ou similares, são estabelecidas jornadas diferenciadas – caso dos telefonistas (Delgado, 2023, p. 1.032-1.033).

Na realidade laboral, há cenários nos quais não se observa a viabilidade de atenção à jornada normal estabelecida pela CF/1988 – aquela de 8h diárias e 44h semanais – nem mesmo a possibilidade de adequação razoável às hipóteses de compensação de jornadas ou demais mecanismos apresentados até o momento. Para essas situações, necessária a regulamentação estatal das “jornadas especiais” – flexibilizando a distribuição de carga horária entre diferentes horários, dias e semanas, de forma a compatibilizar a produção com as condições em que ela se torna possível.

A jornada dos bancários é um exemplo de jornada especial, a qual não foi estabelecida como mero ato de liberalidade do legislador, mas como fruto de mobilização da categoria no início da década de 1920 em prol do reconhecimento da necessidade de serem estabelecidas normas próprias. Cerca de 10 anos após votação histórica de aprovação do Estatuto da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, foi publicado o Decreto n. 23.322/1933, que fixou a jornada de trabalho de 6 h diárias e 36h semanais (Nascimento; Oliveira, 2023).

Nos anos seguintes a essa mudança, a jornada dos profissionais bancários foi alterada para 33h semanais – 3h diárias durante a semana, e 3h aos sábados. Com a edição da CLT, porém, novamente ficou estabelecida a jornada de 36h semanais. Em 1952, por meio da Lei n. 1.540, houve nova mudança pra a jornada de 33h semanais. Em 1969, o Decreto-Lei n. 915 determinou jornada de 30h semanais, com folga aos sábados (Veiga, 2009, p. 19), carga horária que seria mantida pela Lei n. 7.430/1984.

O Decreto-Lei n. 754, ainda em 1969, entretanto, excluiu determinados funcionários da previsão do art. 224 da CLT, que estabelecia a jornada de trabalho máxima dos bancários, ao incluir o § 2º, e definir que:

as disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo (Brasil, 1969).

A despeito da superação da crise sanitária que abalou a categoria profissional no início das lutas pela regulamentação específica, verificam-se ainda hoje, segundo Aloysio Corrêa da Veiga, elementos que justificam a manutenção da condição especial atribuída à jornada dos bancários:

Se hoje não mais existe a grande incidência dos tipos de doença que indicaram a adoção da jornada de 6 horas de trabalho, ainda há o sentimento da categoria pela manutenção da jornada especial sob fundamento de que doenças outras, como LER-DORT, assédio moral, síndrome do pânico, hipertensão e doenças cardiovasculares estão a recomendar que se mantenha a jornada reduzida de trabalho (Veiga, 2009, p. 20).

Recentemente, o país testemunhou a tentativa de se alterar a lei ordinária através de Medida Provisória n. 905 (não convertida em lei), que retiraria a proteção a todos bancários que não realizassem exclusivamente a função de operador de caixa – permitindo, entretanto, até para esses casos o afastamento da norma mais benéfica por “acordo individual”:

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, para aqueles que operam exclusivamente no caixa, será de até seis horas diárias, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana, podendo ser pactuada jornada superior, a qualquer tempo, nos termos do disposto no art. 58 desta Consolidação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, hipóteses em que não se aplicará o disposto no § 2º (Brasil, 2019, *online*).

Como a MP não foi convertida em lei, mantém-se a condição legislativa das últimas décadas, e que também traz elementos potencialmente conflituosos. Menciona-se, por exemplo, que o estabelecimento de regras possibilitando a exclusão da jornada de 30h semanais (e 6h diárias) a trabalhadores em certas condições, torna relativamente comum a *ausência de concordância* entre instituição bancária e funcionário sobre o enquadramento desse último em função que faria jus à jornada de 6h diárias. Aloysio Corrêa da Veiga reforça esse entendimento por entender que o debate da aplicabilidade da jornada legal é consequência do reduzido nível de clareza da expressão “função de confiança”:

É comum nas ações trabalhistas, notadamente no curso da fase probatória, ao procurar caracterizar a jornada excepcional, a preocupação dos advogados em procurar limitar a diferença de atribuições na quantidade de subordinados que o empregado possui, na existência ou não de assinatura autorizada e na possibilidade de admitir ou demitir empregados, a informar que na ausência de um desses três elementos, *de per se*, estar-se-ia a negar o exercício de cargo (função) de confiança. É sabido que há empregados que possuem diversos subordinados; têm assinatura autorizada e nem por isso exercem função de confiança. Outros, porém, não têm nenhum

subordinado; trabalham diante de um computador e de um aparelho de telefone; no entanto, quebram o banco com apenas um compromisso mal celebrado, como no caso daqueles que trabalham no mercado de capitais. O que vai determinar, necessariamente, o exercício da função são, sem dúvida, as atribuições, oriundas da relação jurídica de trabalho desenvolvida e que precisam, nas ações, estar delimitadas, na medida em que a consagração dessas funções se limita à instância da prova, isto é, a instância ordinária, de modo que, por força do entendimento consagrado na Súmula n. 102, não é passível de exame no recurso de revista e no de embargos (Veiga, 2009, p. 21).

E conclui: “é tênue a distinção entre o empregado bancário que trabalha exercendo função de confiança daquele empregado bancário que estaria enquadrado na regra geral do *caput* do art. 224 da CLT” (Veiga, 2009, p. 21). Concorde-se com a crítica à reduzida assertividade do legislador. Em busca de soluções, acrescenta-se, como o faz José Cairo Jr., que é necessário verificar a distinção entre a função de confiança prevista no art. 62, II, da CLT, e a que denomina “intermediária, que tenha subordinados e superiores hierárquicos”. Nessa segunda hipótese, cabe ao trabalhador o regime geral, e se exige o respeito à jornada de 6h diárias e 30h mensais. Ressalta-se, assim, a necessidade de, mesmo formalmente exercendo função ou cargo de confiança e percebendo o respectivo adicional, verificar-se, com base no princípio da primazia da realidade, se o trabalhador de fato exerce atividade diferenciada, que o afaste da regra geral, ou se na realidade se trata de trabalhador *comum*, que, portanto, faz jus ao disposto no art. 224 da CLT (Cairo Jr., 2018, p. 672).

Destaca-se aqui compreensão alinhada com José Cairo Jr. nesse ponto: diante da dificuldade de se estabelecer critérios objetivos para identificar quando há um efetivo exercício de cargo de confiança, retirando assim do obreiro o direito à tutela legal generalista, a opção potencialmente mais justa é observar as características particulares do caso concreto, com relativa facilitação do afastamento da presunção de veracidade que possivelmente seria atribuída a documentos indicando o recebimento de gratificação por cargo de confiança. Nessa linha, as Súmulas 109 e 102 do TST explicitam que o mero recebimento de adicional não torna automaticamente verificável o cargo de confiança – ao mesmo tempo, não estabelece critérios objetivos para a interpretação.

Verifica-se, assim, uma notável insegurança decorrente da ausência de critérios específicos para os trabalhadores enquadrados na previsão do art. 224, § 2º, da CLT; e, uma vez que, nessa seção, dedica-se a verificar o respeito ou não ao

ideal da duração razoável do trabalho, a existência de norma que possibilita ao empregador usar estratégias buscando desproteger o operário é especialmente gravosa.

Para além das alegações de se tratarem de funcionários em cargos de confiança, entretanto, é possível identificar outro obstáculo ao correto cumprimento da legislação trabalhista nos últimos anos: *bancários* têm direito a uma jornada específica; porém, já há alguns anos, se mostra comum a criação de empresas pertencentes ao *mesmo grupo econômico do banco*, porém das quais os funcionários deixam de integrar a categoria profissional dos bancários; o fenômeno não é exclusivo do universo dos bancários, mas aqui relevante pelo impacto na proteção decorrente da jornada especial.

Não interessam os motivos de ordem empresarial que levam os bancos a adotar essa prática, mas apenas seus impactos nas relações de emprego – incluindo a supressão de direitos atribuíveis somente a bancários, como a jornada diária limitada em 6h.

Conforme já destacado em alusão à José Cairo Jr., é necessária uma identificação da *real* condição de trabalho dos profissionais em cada caso, buscando a decisão mais justa – o que, neste trabalho, compreende-se como a mais adequada ao ordenamento jurídico, composto por regras e princípios.

Cabe ao intérprete analisar a situação fática e, por meio da análise tópica – partindo de uma verificação da situação em si, e então aplicando-se o conjunto de *topoi* existente (Viehweg, 2008, p. 33-48) – chegar a uma solução sobre a aplicabilidade ou não da norma geral inclusiva do art. 224 da CLT.

Prioriza-se aqui, naturalmente, a proteção da duração razoável do trabalho; logo, se mesmo a legislação reconhece a necessidade de reduzir as jornadas dos bancários, qualquer medida que busque a *desproteção* desses empregados revela-se incompatível com o ideal que se busca observar neste trabalho. Dessa forma, o uso de estratégias para burlar a normatização mais favorável viola o conceito de trabalho decente – pois busca se esquivar do respeito a um de seus elementos.

Avançando a análise sobre a duração do trabalho no direito brasileiro, outro mecanismo legal sobre jornadas merecedor e atenção detalhada pelo potencial de prejuízo ao trabalhador é a contratação de mão de obra em regime de trabalho parcial.

Conforme o art. 58-A da CLT, essa espécie de contratação pode ser dividida em dois modelos: o primeiro deles, com 30h semanais, e sem possibilidade de jornada

suplementar; o segundo, com duração normal de até 26h semanais, e possibilidade de se realizar 6h extras por semana, até o limite de 32h; nos casos de prorrogação (de, no máximo, 6h semanais) é devido o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora extra realizada (Delgado, 2023, p. 1.065-1.066).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, essas horas também poderão ser compensadas na semana imediatamente anterior ou posterior à da realização da jornada extraordinária; o que, se não ocorrer, ensejará pagamento na folha imediatamente posterior (Delgado, 2023, p. 1.066).

Segundo Valentin Carrion, neste caso, a lei não estabelece obrigatoriedade de se pactuar acordo de compensação por escrito, a despeito de “na prática se verificar exatamente isso: uma verdadeira compensação” (Carrion, 2022, p. 275). Há, assim, mais uma hipótese (dessa vez, não expressa) de se realizar acordo tácito de compensação.

Para Zilmara Alencar, é prejudicial a nova redação do art. 58 da CLT, introduzida pela Reforma Trabalhista, que altera o contrato padrão de trabalho em regime parcial de 25 para 30h semanais, e pela possibilidade de se estabelecer jornada de 26h semanais com 6h extras:

Veda a prestação de hora extra quando a jornada for de 30 horas semanais, mas permite a prestação de 6 horas extras por semana na jornada de 26 horas, podendo a jornada atingir até 32 horas por semana, o que impossibilitará o trabalhador de laborar em mais de um estabelecimento. Logo, o empregado possuirá uma jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais, percebendo, por consequência, remuneração inferior à que receberia caso o limite de 25 horas da legislação anterior tivesse sido mantido (Alencar, 2017, p. 31-32).

Adequado o que se extrai da vontade do ordenamento jurídico o posicionamento de Zilmara Alencar. Concorde-se com a autora quando se manifesta de forma contrária à possibilidade de alteração *prejudicial ao trabalhador* da legislação versando sobre contratação em regime parcial – uma vez que alterações prejudiciais violam o princípio da vedação de retrocesso social, já defendido neste estudo em outras duas circunstâncias.

Verifica-se violação, especialmente, quando se considera que, pela ótica do novo regramento, o trabalhador passará a perceber rendimentos mensais inferiores quando comparados com os recebidos anteriormente – o que, provavelmente, lhe causará impactos negativos em diversas áreas da vida, uma vez que a renda de um

trabalhador comumente advém toda, ou ao menos, em grande parte, de seu trabalho; já para o empregador, em geral, não se observa qualquer prejuízo, considerando-se que a escolha pela prática só ocorrerá se para ele for vantajosa.

A contratação em regime parcial, portanto, para este estudo, mostra-se aproveitável apenas sob a ótica do empregador; logo, regra geral, apresenta-se como norma de direito do trabalho que não protege o trabalhador, mas apenas favorece sua exploração. Mais uma vez observa-se a ausência de vontade política para se aprovar disposições legislativas em benefício da parcela mais frágil da população, razão pela qual essa possibilidade de contratação sobrevive no direito brasileiro.

Também merecem referência, quando discutidas as jornadas de trabalho sob a ótica da proteção do trabalhador, os trabalhos realizados em horários que contrariam a normal funcionalidade do corpo. É o que se verifica nas jornadas noturnas.

Em função do esperado prejuízo a diferentes aspectos da vida do trabalhador, segundo Mauricio Godinho Delgado, o direito do trabalho atua para reduzir a incidência dessa modalidade de jornada; e, nas hipóteses da indispensabilidade da prática, busca compensar pecuniariamente o trabalhador exposto aos danos decorrentes da inversão natural de seu ciclo horário, alterando a forma de contagem das horas noturnas e obrigando o pagamento de adicional específico (Delgado, 2023, p. 1.066).

Com o pensamento de Alice Monteiro de Barros concorda-se integralmente nesta pesquisa:

cumpre esclarecer que especialistas em ergonomia concluíram que ele ocasiona maior fadiga do que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho. Além disso, o sono em estado de ativação cerebral é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes do trabalho. Se a fadiga tornar-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática. Por outro lado, quando o trabalho noturno é alternado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática. **Portanto, do ponto de vista médico, afirmam os especialistas que o trabalho noturno deveria ser proibido em geral.** Entretanto, há situações em que o trabalho à noite é inevitável, como ocorre nas indústrias que funcionam ininterruptamente e nos serviços de utilidade pública e que devem ser prestados em caráter permanente. **Para essas situações, sugere-se**

reduzir a sua duração, com o objetivo de desestimular a sua existência (Barros, 2016, p. 453).

Diante desse prejuízo indicado por especialistas em saúde, a Convenção n. 171 da OIT, com vigência no Brasil desde 18 de dezembro de 2003, acrescentou normas específicas corretas sob a ótica da proteção do trabalhador (OIT, 2003, *online*).

Dentre essas normas, destacam-se: 1. a possibilidade de os trabalhadores solicitarem avaliações físicas antes do início e em intervalos regulares durante o período de execução dos trabalhos, e nos casos de existência de problemas de saúde outros não decorrentes do trabalho desempenhado (art. 4); e, 2. nas hipóteses de inaptidão, de acordo com a norma internacional, determina-se que esses trabalhadores sejam remanejados para atividades para as quais estejam aptos (art. 6).

Sérgio Pinto Martins ressalta existirem diferenças nos horários considerados trabalho noturno:

para o empregado urbano e o doméstico o trabalho executado entre as 22 horas de 1 dia e 5 horas do dia seguinte (§ 2º do art. 73 da CLT). Para os empregados rurais o trabalho noturno será das 21 às 5 horas, na lavoura, e das 20 às 4:00 na pecuária. Para o advogado será das 20 às 5 horas (§ 3º do art. 20 da Lei n. 8.906/94) (Martins, 2021, p. 238).

Mauricio Godinho Delgado acrescenta previsão do art. 73 da CLT, e da Lei n. 4.860/1965, sobre o trabalho noturno *portuário*, que entende receber da legislação tratamento diferenciado: se não possui a vantagem da hora noturna ficta, mas apenas o adicional de 20%, por outro lado, tem a seu favor uma considerável ampliação em que se considera o trabalho noturno (aqui, todo aquele ocorrido entre as 19h e as 7h).

Nos casos de trabalhadores no setor petrolífero e diretamente relacionados, destaca-se o tratamento que também afasta a previsão de hora ficta – porém, sem a vantagem nos horários de configuração da hora noturna, o que diferencia a proteção jurídica desses trabalhadores se comparados aos empregados no setor portuário (Delgado, 2023, p. 1.066).

Sérgio Pinto Martins aponta o art. 74, § 4º, consolidado, a prever como *horário misto* aquele abrangendo períodos diurno e noturno; não se configura, entretanto, quando abrangendo o período noturno e o período diurno (Martins, 2021, p. 238-239). O entendimento de Valentin Carrion, por sua vez, aponta entendimento conflitante

dessa leitura com a Súmula 60 do TST (Carrion, 2022, p. 172). Acrescenta, na sequência, entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial n. 388 da Seção de Dissídios Individuais I do TST, que compreende ser exigível também o adicional noturno nas horas seguintes ao trabalho realizado na integralidade do horário noturno quando em jornadas 12x36h, conforme se vê do trecho abaixo:

o empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã (TST, 2010, *online*).

Alice Monteiro de Barros esclarece a razão do entendimento favorável ao pagamento de adicional das horas seguintes ao trabalho noturno, justificativa com a qual se concorda na íntegra nesta pesquisa:

Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, conforme exegese do art. 73, § 5º, da CLT (Súmula n. 60, II, do TST). Evidentemente, a concessão do adicional noturno, nesse caso, justifica-se, porque a prorrogação da jornada após o cumprimento do horário noturno implica maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador. O mesmo não ocorre se as horas antecedem o período noturno (Barros, 2016, p. 452).

Sérgio Pinto Martins traz entendimento do STF envolvendo a obrigatoriedade de pagamento de adicional noturno mesmo para trabalhadores em regime de revezamento (Súmula n. 213 do STF) (Martins, 2021, p. 239). Destaca, na sequência, a obrigatoriedade de pagamento de adicional noturno nesses casos, nos termos da Súmula 313 do STF, que em sua redação afasta previsão restritiva do art. 73, § 3º, da CLT:

CLT. Art. 73. § 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem (Brasil, 1943, *online*).

Segundo Sérgio Pinto Martins, ao se afastar a previsão do art. 73, § 3º, encontra-se a redação da Súmula 313 do STF: “provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, §

3º, da C.L.T., independentemente da natureza da atividade do empregador” (STF, 1963, *online*).

Em defesa de corrente que rechaça, em última análise, a obediência à redação do art. 73, § 3º, da CLT, Mauricio Godinho Delgado acrescenta que, sobre a aplicação dos direitos relacionados ao trabalho noturno a trabalhadores a serviço de empresas de cuja natureza se extraia a necessidade dessa jornada diferenciada, a jurisprudência compreende de forma relativamente pacífica pela exigibilidade do mesmo nível de proteção de quaisquer outros profissionais; assim, não é possível uma discriminação, mesmo que eventualmente entendida como aceitável pela interpretação meramente gramatical do artigo (Delgado, 2023, p. 1.070).

Por fim, Mauricio Godinho Delgado elenca as restrições legais no Brasil ao trabalho noturno: aos menores de idade (art. 7º, XXXIII, da CF/1988; art. 404 da CLT; art. 8º da Lei n. 5.889/1973) e, como regra geral, aos bancários – embora existam diversas exceções decorrentes da lei ou mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, em geral atreladas ao exercício de cargos de confiança (Delgado, 2023, p. 1.071-1.072).

Já Alice Monteiro de Barros ressalta a previsão que integra a Convenção n. 171 da OIT sobre a proteção da maternidade nesses casos:

O art. 7º, §§ 1º e 2º, da norma Internacional em estudo, prevê medidas alternativas, como colocação em turno diurno, quando viável, concessão de benefícios de seguridade social ou prorrogação da licença maternidade, para algumas mulheres que executam o trabalho noturno. São beneficiárias dessas alternativas às mulheres que se encontram: a) no ciclo gravídico-puerperal, no período de, pelo menos, 16 semanas, sendo 8 antes do parto; b) as que apresentam previamente atestado médico indicando que tais alternativas são necessárias à saúde da mãe ou do filho por outros períodos; c) durante a gravidez; d) durante um lapso de tempo determinado, além do período posterior ao parto mencionado na alínea “a”, cuja duração fica a critério da autoridade competente e prévia consulta às organizações mais representativas dos empregadores e empregados. As alternativas sugeridas consistem no seguinte: a) durante os períodos mencionados acima a empregada não poderá ser dispensada, tampouco ser comunicada da dispensa, salvo se houver causa justificada não vinculada a gravidez ou parto; b) os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente capaz de garantir o seu sustento, bem como do seu filho em condições de vida adequadas. Esses rendimentos poderão ser mantidos pela seguridade social, pela prorrogação da licença maternidade ou outra medida apropriada; c) a trabalhadora não perderá os benefícios relativos a grau, antiguidade e promoção que forem concedidos ao cargo de trabalho noturno que ocupava anteriormente (Barros, 2016, p. 455).

A despeito de não se observar, na norma internacional, vedação expressa ao trabalho da mulher nos períodos mencionados, entende-se mais adequada a compreensão apresentada por Alice Monteiro de Barros. Logo, verifica-se um forte incentivo, através da norma editada pela OIT, à preservação da mulher nesses momentos; norma essa que, se eventualmente pouco exigível contra empresas, ao menos acredita-se ser plenamente autorizante em face do Estado, e que, considerando as premissas defendidas nesse estudo, deve disponibilizar à empregada benefício bastante para sua manutenção financeira nos períodos elencados pela OIT.

Naturalmente, compreende-se aqui a necessidade de se realizar jornadas noturnas, vez que facilmente é possível encontrar diversas atividades profissionais que simplesmente não possibilitam ao capitalista um melhor gerenciamento da mão de obra disponível. Neste aspecto, é possível identificar normatização relativamente abrangente de proteção à saúde do trabalhador (ou, eventualmente, de garantia da continuidade da mão de obra disponível), razão pela qual não se verifica uma violação do conceito de trabalho decente apenas pela simples realização do trabalho noturno.

Entretanto, quando se observa essa figura pela ótica da duração razoável do trabalho, não se pode negar que se trata de mecanismo excessivamente danoso – uma vez que não apenas viola aspectos físicos e psicológicos elencados por Alice Monteiro de Barros, mas também favorece a criação de obstáculos de condições que, há muitos anos, são indispensáveis ao trabalhador; e, por isso, se tornaram o fundamento da luta pelo estabelecimento de uma real duração razoável do trabalho.

4.3 Conceito adotado de duração razoável do trabalho

Conforme trazido por Nivea Souto Maior, durante o século XIX, foram verificadas diversas e intensas lutas operárias pela redução da jornada de trabalho. Exemplo disso é a criação de normas na Inglaterra e na França, em 1847 e 1848, respectivamente, limitando a jornada diária em 10h.

Essa carga horária, a despeito de na atualidade ser considerada não muito menos abusiva, justificadamente foi entendida por considerável parcela dos trabalhadores como uma conquista – ao menos face ao que se verificava em tempos

anteriores. W. E. Murphy apresenta, em tom crítico, a realidade laboral da Inglaterra do final do século XV:

It must be remembered that villenage was still extant in the reign of Henry VII, and the Statute of Labourers, passed as late in the century as 1496 (2nd Henry VII. c. 22), regulates the hours of work and meals by providing that " the hours of labour from March to September shall be from five o'clock in the morning till seven in the evening ; that one hour shall be allowed for breakfast, an hour and a half for dinner, and half an hour for noon-meal ; the hours of labour in winter are from the " springing of day " to dark, and only one hour is allowed for dinner, the extra half-hour at the meal being only allowed for sleeping, from the middle of May to the middle of August (Murphy, 1896, p. 7-8).

Conforme se verifica do trecho destacado, o Estatuto dos Trabalhadores promulgado em 1496 no país estabelecia duas jornadas diárias, a depender da época do ano: das 5h às 19h (entre março e setembro), e do nascer do sol até o escurecer (nos meses de inverno).

Não serão feitas aqui considerações sobre tempo gasto com deslocamento, e outros períodos do dia destinados ao trabalho *para além* das 14h previstas na maior parte do ano, uma vez que, essencialmente, eram trabalhos realizados na virada dos séculos XV e XVI de atividades que despendiam relativamente pouco preparo prévio, e regra geral, relativamente próximos das moradias dos trabalhadores. Destaca-se, porém, a inviabilidade de práticas hoje sabidas necessárias, dentre as quais a socialização (indispensável para a manutenção da saúde mental) e o adequado nível de descanso (fundamental para recuperar o corpo e a mente dos trabalhadores).

No contexto anterior, ou em cenários similares, a aceitação de uma jornada extenuante ocorre apenas em função da ausência de um mínimo de possibilidade *razoável* de escolha pelo empregado. É o que se observa em John Rae, ao retratar as jornadas de trabalho praticadas em certos locais e períodos nos quais se verificou uma reduzida oferta de mão de obra, combinada com grande demanda por trabalho. Essa realidade culminou na possibilidade de escolha pelo operário dos trabalhos aos quais desejava se dedicar, trazendo maior equilíbrio na balança das vontades do capitalista vs. as vontades do trabalhador:

In Warwickshire it was in summer from 6 till 2 or 7 till 3, and in winter about 6 hours. In Hampshire the rural labourers seldom reached their work in winter before 8 or 9, or even 9.30, in the morning, and quitted it about 3 in the afternoon, while in summer they would be generally

met returning from work about 5, and the reason given for their easy hours by Vancouver, the writer of the Report to the Board of Agriculture upon that county, is that they had a great choice of occupation there, and could not be got to work longer at daywork on a farm than other labourers wrought at task-work in the forests, or at the salt-pans, or on the canals, or at the variety of jobs to be found at Portsmouth (Rae, 1894, p. 3-4).

O excerto acima reforça o ponto já trazido neste trabalho: não se verifica dentre os problemas de maior relevância na relação laboral a existência de condições em prol da produção de forma organizada, ou mesmo quando essa organização atua buscando maximizar o lucro do capitalista. Trata-se, na realidade, de ponto focal das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores durante o estabelecimento de condições que respeitem suas características humanas a exploração excessiva da mão de obra.

Necessária, portanto, a fixação de jornadas que possibilitem ao trabalhador a autorrecuperação (física e mental) e a realização de atividades outras de sua vida, como interações com amigos e familiares, e a concreta possibilidade de descanso.

Naturalmente, a definição de *períodos adequados* para essas necessidades se mostra outra característica já defendida neste trabalho intrínseca ao direito, fundamentada especialmente nas palavras de Ricardo Marcondes Martins e Mauricio Godinho Delgado: verifica-se, para seu conceito, uma análise das condições fáticas e particularidades regionais, sociais e até pessoais daqueles diretamente envolvidos. Logo, não é possível estabelecer de maneira simplista o que se compreende por jornada razoável, uma vez que essa definição necessariamente irá flutuar de um cenário para outros apresentando eventualmente mudanças substanciais; entretanto, considerando a defesa já há séculos da pauta pela jornada diária de 8h de trabalho, baliza-se aqui em John Rae para os elementos necessários a uma redução das jornadas de trabalho, por se tratar de mais fiel retrato das pretensões dos trabalhadores do século XIX no berço da Primeira Revolução Industrial.

Considera-se, portanto, como definição de jornada razoável adequada ao conceito aqui defendido, aquela que permita aos trabalhadores, em níveis aceitáveis dentro dos padrões socioculturais de determinada região, a autorrealização e a percepção de si mesmos como indivíduos, afastando a existência de cenários como os descritos por John Rae:

The consequence was that in many of the great staple trades the workpeople were driven for most part of the year out of every remnant of the sunshine. They spent their days in a strained lying position in the hot and foul air of a mine, or in a strained standing position in the equally hot and equally foul air of a mill; they lost their old energy of habit and contracted various disfigurements, even of form, and, as Mr. R. Guest remarks in his History of the Cotton Manufacture, in less than a single lifetime the very tastes of the English workmen changed. Instead of their old manly sports of wrestling, quoits, football, and the longbow, they betook themselves to pigeon-fancying, canary-breeding, or tulip-growing. They had neither time nor spirit left for anything better, though under an eight-hours system the old English tastes would probably revive again as they are now reviving in such a remarkable way among the workpeople of Victoria (Rae, 1894, p.11).

Assim, o estabelecimento de jornadas de trabalho razoáveis precisa inevitavelmente considerar as necessidades humanas para que o operário não exista somente para trabalhar, mas labore em condições que lhe permitam possuir algum nível de energia (física e mental) para realizar atividades outras como esportes ou brincadeiras, atividades corriqueiras do dia a dia, ou conviver *com qualidade* com sua família (*“the shorter hours gave them time to make their purchases more advantageously, or their wives time to attend to the children or the washing personally”* [Rae, 1894, p. 20]).

Em outras palavras, entende-se jornada razoável aquela que permita ao trabalhador fruir sua vida em níveis semelhantes aos verificados na jornada de 8h diárias – ainda que essa jornada eventualmente se adapte a variações dentro da semana ou de mês, desde que respeite, na média, similar possibilidade de vida fora do trabalho.

4.4 Possibilidade de redução das jornadas

Nicholas A. Ashford e Giorgos Kallis apresentam resultados de estudos focados em trabalhadores europeus, e trazem sua compreensão sobre a relação entre níveis de felicidade e satisfação pessoal vs. menor tempo de trabalho:

At the individual level empirical estimates point to an inverse relationship between working hours and life satisfaction or happiness when other individual characteristics have been controlled for, with greater importance for men. Alesina et al. use data on individual life-satisfaction from GSOEP, a German survey, and comparative national data for European countries from the Eurobarometer, in both cases

finding that fewer hours worked are correlated with greater life satisfaction, controlling for other factors, such as income. They show that the negative relationship between hours worked across countries and life satisfaction holds for the international comparison after using collective bargaining agreements as an instrument, addressing in this way reverse causality concerns, i.e. the possibility that it might be happier people (or nations) that choose to work less. These empirical findings suggest that Europeans might obtain a higher level of welfare with fewer hours spent at work (Ashford; Kallis, 2013, p. 55-56).

Os autores trazem ainda, como argumentos em prol da redução da jornada semanal de trabalho, três aspectos defendidos por adeptos dessa ideia:

- 1. Less hours worked by each currently employed worker means more hours available for the currently unemployed. Work-sharing may allow an economy to maintain, or even increase the number of jobs, even when it does not grow.*
- 2. While productivity gains have historically resulted in reductions of working hours, this trend has stopped, or even been reversed, in the last 20 years in the U.S. and some European countries. Some of these productivity gains could be rechanneled into liberated time and leisure for working people.*
- 3. Fewer hours worked may lead to less production, less consumption, and more free time for leisure. This will reduce environmentally-harmful activities and carbon emissions (Ashford; Kallis, 2013, p. 53).*

Dentre esses fundamentos, o primeiro (diminuição das horas de trabalho para os atuais ocupados acrescentando oferta de trabalho para os atuais desempregados) já foi aqui defendido, direta e indiretamente; enquanto o terceiro aspecto encontra forte relação com a preservação do meio ambiente, afastando-se de maneira sensível do foco definido para este trabalho, portanto.

Já quanto ao segundo ponto (ganhos de produtividade se relacionando com a diminuição das jornadas), relevantes as considerações de John Rae sobre a ausência de relação direta entre redução da carga horária e equivalente redução dos níveis de produção:

The managing partner of a Massachusetts cotton mill told the Labour Commissioner of that State, in 1883, that when he reduced the factory hours, fifteen years before, from 13 to 11, he found that with the same machinery the production of prints rose from 90,000 to 120,000 yards a week,¹ and the Middlesex Company of Lowell, on making the still greater reduction from 13 hours to 10 hours 24 minutes in 1872, found that by increasing the speed of their machinery so as to make as many revolutions in the day as before, and replacing female labour by male to a very slight degree (3 per cent.) , their product increased by 290,117 pieces (or about £135,000 worth) in the year, and the earnings of their workpeople by 57 per cent [...] But instances of so great an

increase are rarely met with. What is very common on all occasions of hour shortening, whether to the eleven-hour day, the ten hour, the nine-hour, or the eight-hour, is to obtain a slight increase, either immediately or after a six or twelve months' trial. In some workshops, but always few in number, there is reported on all occasions to have been a loss of product proportionate to the loss of time, but in the great majority there was either a slight diminution only or the same output as before, partly due in some cases to a resort to new mechanical arrangements, causing a certain increase in the cost of production. But on the whole the general impression left on every occasion alike is that, taking one shop with another, the average production has not suffered to any degree worthy of mention from the shortening of hours (Rae, 1894, p. 14-15).

Conforme observado do trecho acima, verificou-se em diferentes cenários nos quais houve redução das jornadas de trabalho a continuidade dos níveis de produção – com seu acréscimo em um pequeno número de casos, e redução em tão somente alguns poucos outros, configurando-se clara exceção. Em regra, porém, não se observou uma (talvez aguardada) redução dos níveis de produção com a diminuição da carga horária de trabalho, mas movimento diverso: o *aumento da produção* como indicativo da possibilidade de se *reduzir as jornadas*. Dessa forma, durante décadas na história da evolução da produção mundial, o incremento dos níveis de produtividade levou à redução do tempo necessário de trabalho – logo, das jornadas diárias, semanais ou mensais.

De acordo com Nicholas Ashford e Giorgos Kallis (2021), entretanto, em contraponto ao observado durante várias décadas, não se verifica hoje uma tendência à redução das jornadas como consequência do acréscimo da produtividade. Contribuição importante ao assunto trazem Olivier Besancenot e Michael Löwy (2021, p. 89-90). Ambos notaram a estagnação das reduções de jornada a partir da década de 1980 em decorrência de um possível esvaziamento das lutas classistas, e do excesso de oferta de mão de obra – o que, por consequência, reduz o poder de barganha dos trabalhadores.

Ressalta-se, aqui, entender a redução das jornadas de trabalho como algo que se poderia até naturalmente esperar; afinal, observa-se diariamente (especialmente nas últimas décadas) a introdução de um sem números de tecnologias que favorecem e facilitam a produção.

Entretanto, uma vez que essas tecnologias encontram uso somente na ampliação do lucro do capitalista, sem se refletir sobre a proporcional redução da dedicação do operário ao seu patrão, observa-se a ausência de benefícios aos

trabalhadores a partir da época histórica em que todos (empregadores e trabalhadores) vivem. Porém, tem-se consciência de que a busca pela redução das jornadas de trabalho não é tarefa de pequena complexidade, conforme explicam Nicholas Ashford e Giorgos Kallis:

Simply mandating a reduction of working time is not sufficient. First, it is important to ensure with government policies that the reduction in working hours is not achieved at the expense of workers or the poor: reduction of working hours should come without a decline in wages. Second, given that more free time with same wages may lead to more material consumption, additional policies are necessary to shift incentives in favour of convivial, environmentally friendly consumption. Finally, given that we live in a world that is far from optimal or ideal, any policy of reducing working hours is likely to have unintended and undesired effects. For example, if the policy is not implemented as well for service workers, then manual workers and public employees may lose as a result (emulating the case in France). Also if the policy leads to capital and energy substituting for workers, or if factories or services move elsewhere where workers are cheaper and work longer hours – or environmental concerns are minimized - then employment, wages, and environmental conditions stand to lose (Ashford; Kallis, 2013, p. 57).

Concorda-se com a preocupação dos autores, especialmente porque a mera redução de jornadas definida de forma heterônoma, sem mudanças estruturais, potencialmente levaria a consequências destinadas aos mais pobres. Como exemplo, menciona-se o combinado entre diferentes grupos empresariais na Inglaterra do século XIX, estabelecendo como condição para se adotar jornadas diárias em 8h de trabalho o aumento dos preços de todos os produtos em 25% (Murphy, 1896); ou a mudança das estruturas de produção, saindo de uma região com leis rígidas para outra região com normas fragilizadoras, a provocar não a solução de um problema, mas sua transferência de um local para outro.

Observa-se, entretanto, a existência de posicionamentos diversos, como se pode notar em mobilização aparentemente organizada por parcela dos trabalhadores no Brasil. O chamado “VAT – Vida Além do Trabalho”, movimento originalmente encabeçado por Rick Azevedo e que busca a extinção da chamada “escala 6x1” (Serrano, 2024), obteve recente destaque em redes sociais, com a apresentação de um Projeto de Emenda Constitucional de autoria da deputada federal Érica Hilton (PSOL-SP), contando com 134 assinaturas até o momento (Porto; Rosito, 2024).

5 CONCLUSÃO

Uma vez conceituada duração razoável do trabalho e apresentadas as normas trabalhistas aplicáveis de forma mais direta ao que se pode compreender pela busca por uma visualização desse ideal no Brasil, cabe analisar se, diante de tal arcabouço jurídico, verifica-se uma proteção a referido direito.

Considerando-se a duração da jornada diária em 8h como razoável – uma vez que se trata de parcela substancial do pleito historicamente defendido – tem-se que a previsão do art. 7º, XIII, da CF/1988, atende de maneira satisfatória às pretensões dos trabalhadores.

Observando-se as exceções à jornada padrão, a possibilidade de se reduzir jornadas se mostra um elemento que, a despeito de potencialmente atingir a renda do trabalhador (uma vez que costumeiramente a redução da jornada acompanha uma redução proporcional da renda), em primeira análise não pode ser compreendida como violadora do direito de duração razoável do trabalho. Entretanto, uma análise mais atenta revela sua completa incompatibilidade com a proteção esperada de uma norma trabalhista.

Explica-se: embora a redução de jornadas possibilite efetivo tempo menor de trabalho ao operário, essa redução às custas da automanutenção do empregado não lhe fornece condições para efetivamente celebrar, vez que não raro precisará realizar outras atividades profissionais com o horário restante (o que afasta por completo o argumento de “menos tempo de trabalho”) ou sofrerá com a redução de seus vencimentos. Em uma economia capitalista, a inflação não é figura passageira, mas permanente; esperar que o trabalhador cuja remuneração seja repentinamente reduzida não se mostre atingido por ela, e dessa forma não sinta a redução da remuneração percebida, a este estudo soa como expectativa que desconsidera a realidade.

Entende-se aqui adequada à vontade do ordenamento jurídico o posicionamento de Mauricio Godinho Delgado sobre a possibilidade de redução de jornadas e salários desde que efetivamente por manifestação de vontade do trabalhador. Na forma de compreender o direito do trabalho aqui defendida, as normas laborais possuem como objetivo maior proteger o trabalhador diante da possibilidade prática de exploração pelo empregador, como amplamente discutido nos últimos

séculos por autores dedicados a analisar as relações entre as diferentes camadas sociais.

Reconhece-se, portanto, como a principal razão de existir do direito do trabalho a proteção ao trabalhador contra abusos de seu contratante. Logo, se a manifestação em prol de determinada redução de jornada – ainda que com proporcional redução de salário – partir do trabalhador, motivada por razões estranhas ao contrato de trabalho, naquele momento específico não cabe ao Estado interferir, vez que não se verifica coação. Defende-se aqui, porém, a não *presunção* de legítimo interesse do trabalhador, que deverá ser amplamente comprovada.

Cabe ao cenário de redução das jornadas crítica também aplicável às contratações em regime de tempo parcial. Conforme mencionado, compreende-se essa redução como algo danoso ao trabalhador (e, no aspecto que interessa aqui, ao *tempo* do trabalhador), uma vez que diante da redução também de sua renda, precisará buscar – e nem sempre encontrará, uma vez que a jornada reduzida lhe retira horários que potencialmente seriam desejados por demais contratantes – outras ocupações remuneradas, deixando-o em uma condição de virtualmente obrigatória dupla jornada pouco vantajosa.

Sobre a prorrogação de jornada, desde que excepcional, não viola o direito a uma duração razoável do trabalho. Entretanto, não é esse o posicionamento majoritário no país.

Dentre as jornadas normativamente autorizadas em função de características excepcionais dos serviços realizados, das condições ambientais ou da produção, os turnos ininterruptos de revezamento são os mais impactantes de maneira negativa ao conceito aqui defendido. Entretanto, essa modalidade de jornada encontra ao menos algum nível de restrição estabelecido pela CF/1988, em seu art. 7º, XIV, com a indicação de limite em 6h diárias.

No Brasil, não raro se observa a prática da *monetização do dano*, com a autorização indireta para o sacrifício da saúde do trabalhador desde que realizando pagamentos relativos a horas extraordinárias ou adicional noturno.

Sobre as jornadas estabelecidas por negociações coletivas, a despeito de sua inicialmente esperada maior adequação às particularidades daquela relação de trabalho na forma comunitariamente compreendida, trata-se hoje de potencialmente violadoras dos direitos historicamente protetores dos empregados, especialmente após as alterações à CLT introduzidas pela Lei n. 13.467/2017.

Como mencionado, a nova redação do art. 8º da CLT adotou o que aqui se compreende como pretensa vedação a uma análise correta pelo juiz sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho. Isso possibilita (ou, no mínimo, *facilita*) o estabelecimento de normas abusivas.

A despeito das discordâncias apresentadas, porém, observa-se, após analisar todas as normas de regulação das jornadas trazidas até aqui, relativo respeito à duração razoável do trabalho. Há poucos cenários que podem, com admiráveis discussões, ser compreendidos como exceção a essa regra – especialmente nas hipóteses de violação do ideal normativo, como aqueles em que normas derivadas da autonomia privada coletiva envolvem sindicatos amarelos ou figuras similares.

No direito laboral brasileiro, porém, as normas de proteção trabalhista possuem essencialmente aplicação no contexto de uma relação de emprego; logo, a já não perfeita proteção laboral atinge apenas parcela dos trabalhadores no país – para todos os demais, a proteção trabalhista simplesmente não existe.

Compreende-se, portanto, a necessidade apresentada pela OIT em abster-se de eventuais posicionamentos dotados de maior incisividade, razão pela qual é possível entender sua insistência em não estabelecer regras claras – ou definir as formas de contratação a se tornarem um parâmetro. Porém, essa postura, além de soar leniente, favorece a conduta potencialmente pouco preocupada com os trabalhadores que mais carecem dessa proteção, facilitando trajetórias que conflitam, em última análise, até mesmo com a própria estratégia pela OIT definida.

Assim, uma vez que se entende o ideal de duração razoável do trabalho como integrante fundamental do trabalho de qualidade; subconceito que, por sua vez, completa a abstração de trabalho decente defendido pela OIT; após se verificar as condições laborais mais estritamente relacionadas à duração do trabalho, com seus pontos de mais destacada presença ou acentuada fragilidade, considera-se apenas *parcialmente* alcançado o ideal de trabalho decente no direito laboral brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 2015. Escritório da OIT no Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf Acesso em: 27 dez. 2023.

ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia análise & dados**, Salvador, v. 20, n. 2-3, jul-set 2010, p. 151-171. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/images/publicacoes/download/aed/trabalho_decente.pdf. Acesso em: 28 dez. 2023.

ADAIDE, Kayan Rodrigues Capelozzi. **Princípio da segurança no emprego e consequentes modalidades de cessação do contrato de trabalho**: comparação entre o ordenamento jurídico brasileiro e português. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão). Faculdade de Direito – Escola do Porto, Universidade Católica Portuguesa. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/33675/1/00215_02_kayan-rodrigues-adaide-344918005-dissertacao-integral.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

ALENCAR, Zilmara. **Face sindical da Reforma Trabalhista**: Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - DIAP, 2017. 392 p. v. 4, ano 3.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr., 2016.

AMARAL, Pedro Vasconcelos; LEMOS, Mauro Borges; CHEIN, Flávia. Disparidades regionais em Minas Gerais: uma aplicação regional de métodos de análise multivariada. **Análise Econômica**, v. 28, n. 54, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/6587>. Acesso em: 8 ago. 2024.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa; SARSUR, Amyra Moysés; Fischer, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v.44, n. 2, p. 417-433, out. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/2178-4582.2010v44n2p417/20914>. Acesso em: 04 nov. 2024.

ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, da Universidade Metodista de São Paulo. v. 2, n. 2, 2011. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ReFAE/article/view/2424/2455> <https://doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v2n2p44-68>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr., 2023.

ASHFORD, Nicholas A.; KALLIS, Giorgos. A four-day workweek: a policy for improving employment and environmental conditions in Europe. **The European Financial Review**, April-May 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/279835239_A_Four-day_Workweek_a_Policy_for_Improving_Employment_and_Environmental_Conditions_in_Europe. Acesso em: 29 out. 2024.

BARBOSA, Carolina Bonança. O papel das instituições na garantia de trabalho decente a imigrantes no Brasil: uma perspectiva à luz da Organização Internacional do Trabalho. In: FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes; RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira; MAEDA, Patrícia (org.). **100 ANOS DA OIT**: pensando o futuro do direito do trabalho. Campinas: Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região, 2019. p. 51-68. Disponível em: https://iris.uniroma1.it/retrieve/e3835323-ed6-15e8-e053-a505fe0a3de9/Sanches_Perspectivas_2019.pdf#page=25. Acesso em: 1 jan. 2024.

BARROSO, Márcia Regina. A OIT, o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público do Trabalho: o “trabalho decente” no Brasil. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 51, n. 3, p. 361-374, set.-dez. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/938/93843711014.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2024.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BERNARDES, Maria Júlia Militão. Trabalho decente na Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável: dissonâncias entre objetivos e monitoramentos preceituados pela ONU e pela OIT. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 15, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/32790>. Acesso em: 14 jan. 2024.

BERG, Janine; RIBEIRO, José. Mercado de trabalho. 44. ed. Brasília: **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**, ago 2010. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3975/1/bmt44_03_nt01_evolucao.pdf. Acesso em: 29 dez. 2023.

BESANCENOT, Olivier; LÖWY, Michael. **A jornada de trabalho e o “reino da liberdade”**. São Paulo: Unesp, 2021.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 6, n. 2, p. 83-101, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 26 jul. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CACCIAMALI, Maria Cristina; CORTÉS, Diego León Ríos. Cooperativas de trabalho associado, instrumentos de precarização ou de resgate de relações de trabalho justas? Um estudo de caso Brasil – Colômbia à luz do conceito de trabalho decente. **Pesquisa & Debate**: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, São Paulo, v. 21, n. 2(38), p. 307-337, 1 nov. 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/7428/5420>. Acesso em: 1 jan. 2024.

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho**: considerações gerais e preliminares. Texto para Discussão n. 1.587. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/91059>. Acesso em: 15 jan 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

CASTRO, Matheus Felipe de; RODRIGUES, Adriana. **Revista Ratio Juris** v. 10, n. 20, jan.-jun. 2015, p. 89-112. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5857/585761327004.pdf>. Acesso em: 15 jan 2024.

COLCERNIANI NETO, Claudia Borges; D'ÁVILA, Maria Inácia; CAVAS, Cláudio de São Thiago. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 169-180, 31 dez. 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125805/122802>. Acesso em: 1 jan. 2024.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

COSTA, Eder Dion de Paula; COSTA, Érica Oliveira; SOUZA, Maurício Soldati de. O trabalho e o mito do empreendedorismo. **JURIS** – Revista da Faculdade de Direito, v. 31, n. 2, p. 211-223, 2023. Disponível em: <https://furg.emnuvens.com.br/juris/article/view/15106>. Acesso em: 8 ago. 2024.

COSTA, Hermes Renato. **Direito ao trabalho**. Coimbra: CES/ALICE, 1 abr. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10316/87070>. Acesso em: 15 jan. 2024.

COSTA, Juliana Carneiro da; SANT'ANNA, Eduardo Silva; VIANA, Jean Pereira; FRATUCCI, Aguinaldo Cesar. Trabalho (in)decente no turismo: reflexões para a construção de uma agenda de pesquisa. **Revista Rosa dos Ventos**, v. 13, n. 4, 2021. Universidade de Caxias do Sul. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473569973013>. Acesso em: 01 jan. 2024.

DARCANCHY, Mara. Do assédio existencial como causa do dano existencial e da redução do trabalho decente da OIT. **Revista Direito e Justiça** – Reflexões Sociojurídicas. Ano XVI, n. 27, p. 339-358, nov. 2016. Santo Ângelo/RS.

Disponível em:

http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/2143/964. Acesso em: 01 jan 2024.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, jul.-dez. 2019. Disponível em:

https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/RPensam-Jur_v.13_n.2.17.pdf. Acesso em: 29 dez. 2023.

DUARTE, Daniele Almeida; SANTIAGO LUZ, Maria de Lourdes; LIBONI, Maria Therezinha Loddi; SOLDERA, Lucas Martins. Precarização e saúde do trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 25, 16 set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/48192/751375150757>. Acesso em: 29 dez. 2023.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; EÇA, Vitor Salino de Moura. Trabalho decente e a Constituição Federal de 1988: uma análise pautada pela dogmática jurídica. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **A realização do trabalho decente no Brasil e no mundo**. São Paulo: Dialética, 2023, p. 119-135.

FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes; RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira; MAEDA, Patrícia (org.). **100 ANOS DA OIT**: pensando o futuro do direito do trabalho. Campinas: Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região, 2019, p. 25-50.

Disponível em:

https://iris.uniroma1.it/retrieve/e3835323-ed6-15e8-e053-a505fe0a3de9/Sanches_Perspectivas_2019.pdf#page=25 Acesso em: 1 jan. 2024.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Orientador: Cassio Mesquita Barros Junior. 2006. 373 p. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7259/1/MariaHemiliaFonseca.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GONZAGA, Gustavo M.; MENEZES FILHO, Naércio Aquino; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr. 2003.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbe/a/VcHZsYRpkCyNxRSxnMP7WWv/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 14 out. 2024.

INOJOSA, Anne Helena Fischer. Trabalho decente e a discriminação racial. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **A realização do trabalho decente no Brasil e no mundo**. São Paulo: Dialética, 2023.

MACULAN, Calusa Grendene; JUNGES, Vanessa Campos; POZZER, Ranice Hoehr Pedrazzi. Trabalho decente: estudo das publicações sobre o tema na base *web of science*. **Observatorio de La Economía Latinoamericana**, set. 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8743238.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2024.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MARTINS, Olga Guimarães. **Condições de vida e de trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial**. 2008. Dissertação (Mestrado em Estudos Ingleses). Universidade Aberta, Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/61416716.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MATOS, Rodrigo Teixeira. **O direito humano ao trabalho decente**: a terceirização total, o autônomo exclusivo e seus desdobramentos em análise. Leme, SP: Mizuno, 2022.

MATTOS, Michele Beutinger de. Conquistas sociais a partir da promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 1, n. 1, p. 252–275, 2015. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8748>. Acesso em: 29 dez. 2023.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'anna. **Trabalho decente e seguridade social**: o efeito *cliquet* e a construção do mínimo existencial beveridgiano. Curitiba: Alteridade, 2021.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2011.

MORAIS, Océlio de Jesus C.; ZWICKER, Igor de Oliveira. (In)contemporaneidade do processo do trabalho à efetividade dos direitos sociais fundamentais. **Ius Gentium**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 33-72, jul.-dez. 2017. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/337/271>. Acesso em: 1 jan. 2024.

MURPHY, William Emmett. **History of the eight hours' movement**. Melbourne, Austrália: Spectator Publishing Company Limited, 1896. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/History_of_the_Eight_Hours_Movement.html?id=BU8UAQAAMAAJ&hl=en&output=html_text&redir_esc=y Acesso em 28 out 2024.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do; OLIVEIRA, Iva Érica Santos de. Trabalhador bancário: reflexões acerca da jornada de trabalho e saúde mental. **Revista FSA**, Caicó/RN, v. 20, n. 6, p. 210-235, jun. 2023. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2765/491493950>. Acesso em: 19 set. 2023.

NOVA ZELÂNDIA. [Constituição (1852)]. **New Zealand's Constitution of 1852**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2014. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/New_Zealand_2014.pdf Human Rights Act 1993, Part 2, Artigo 22. Acesso em: 11 jan. 2024.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros de; CECATO, Maria Aurea Baroni. Trabalho decente e emprego verde: uma análise à luz do caráter pluridimensional da sustentabilidade. **Revista Direito e Sustentabilidade**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 207-225, jul.-dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistards/article/view/1308>. Acesso em: 1 jan. 2024

OLIVEIRA, Flávia U. de; NANDY, Shailen; FERNANDEZ, Gabriela F.; ASSIS, Ana Elisa S. Q.; VEDOVATO, Luis Renato. Trabalho decente para uma vida digna: um estudo piloto a partir da abordagem consensual na cidade de Campinas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-38, 2022.

OLIVEIRA SALIMENA, Anna Maria de; SANTOS, Evelyne Maia; AMORIM, Thaís Vasconcelos; GRECO, Rosângela Maria. Enfermeiras com dupla jornada de trabalho: autopercepção sobre a saúde. **Revista Enfermagem Brasil**. mar.-abr. 2014, 13(2). Juiz de Fora, Minas Gerais. Disponível em: <https://convergenceseditorial.com.br/index.php/enfermagembrasil/article/view/3676/5670>. Acesso em: 14 out. 2024.

OLSEN, Amanda Valério. A (im) possibilidade de configuração de dano existencial *in re ipsa* em razão da prestação habitual de horas extras excessivas. p. 9-19. In: LEMOS, Lilian Rose Rocha; MARTINS, Naiara Ferreira (coord.). Trabalho, direito e contemporaneidade. **Caderno de Pós-graduação em Direito**. Brasília: CEUB: ICPD, 2021. Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/15432/1/Trabalho_Direito_e_Contemporaneidade_CEUB_2021.pdf. Acesso em: 26 jul. 2024.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; GARCIA, Arthur Augusto. O direito fundamental ao trabalho na Constituição francesa. **Themis – Revista da ESMEC**, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 37-68, jul.-dez. 2020. Acesso em: 14 jan. 2024.

PINHEIRO, Felipe Fernandes. **Efetivação do trabalho decente nas relações de trabalho**. Leme/SP: Mizuno, 2024.

PIRES, Luís Manoel Fonseca; MARTINS, Ricardo Marcondes. **Um diálogo sobre a justiça**: a justiça arquetípica e a justiça deôntica. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

PORTO, Douglas; ROSITO, Carol. Fim da escala 6x1: veja quem assinou PEC para redução da jornada de trabalho. **CNN**, São Paulo e Brasília, 11 nov. 2024. Política, p. s/n. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/fim-da-escala-6x1-veja-quem-assinou-pec-para-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/ZNcSnKbsFy7hcW8Qy3SCy5f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 dez. 2023.

PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Thaíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista ABET**, v. IX, n. 1, p. 11-33, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>. Acesso em: 3 ago. 2024.

RAE, John. **Eight hours for work**. Macmillan. Londres, Inglaterra; Nova York, Estados Unidos da América: Macmillan and. Co., 1894. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Eight_Hours_for_Work.html?id=atEJAAAAIAAJ&redir_esc=y. Acesso em: 28 out. 2024.

REIS, Antero Maximiliano Dias dos. **Trabalho infantojuvenil, impactos e dilemas do ECA**: a luta por direitos na justiça do trabalho-TRT 12 (Florianópolis, década de 1990). 2016. Tese (Doutorado em História). 2016. Universidade de São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-08092016-120826/publico/2016_AnteroMaximilianoDiasDosReis_VCorr.pdf. Acesso em: 15 jul. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (coord.). **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008, p. 1.283-1.297.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 51, p. 23-49, maio 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/GncF4cq8SQg8pyzKrFzGfvK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jan. 2024.

SANCHES, Gislene Aparecida. Perspectivas para o mundo do trabalho: a sabedoria centenária da OIT. In: FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes; RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira; MAEDA, Patrícia (org.). **100 ANOS DA OIT**: pensando o futuro do direito do trabalho. Campinas: Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região, 2019, p. 224-241. Disponível em: https://iris.uniroma1.it/retrieve/e3835323-ed6-15e8-e053-a505fe0a3de9/Sanches_Perspectivas_2019.pdf#page=25. Acesso em: 1 jan. 2024.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 879-888, set.-nov. 2009.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/7ZxXCSyZFMZWNNQNq46tSQ/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 29 dez. 2023.

SANTOS, Clara. A construção social do conceito de identidade profissional. **Revista Interações: Sociedade e as novas modernidades**, n. 8, 2005. Disponível em:

<https://interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/145/149>. Acesso em: 14 out. 2024.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

SERRANO, Layanne. “Minha missão é acabar com a escala 6x1”, diz criador do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). **Exame**, São Paulo, 11 nov. 2024.

Carreira, p. s/n. Disponível em: <https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. A eficácia dos direitos sociais e fundamentais frente às novas tecnologias nas relações de trabalho. **Iurisprudencia** – Revista da Faculdade de Direito da AJES. v. 6, n. 11, 2017. Disponível em:

<https://www.revista.ajes.edu.br/index.php/iurisprudencia/article/download/255/215>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SILVA, Lucilaine Ignácio da; STELZER, Joana. Trabalho decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista Videre**, v. 13, n. 27, p. 201-226. Disponível em:

<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/12850/8084>. Acesso em: 1 jan. 2024.

SILVA, Thaís Cláudia D’Afonseca da; ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. O trabalho remoto dos docentes no Brasil em tempos de pandemia: reflexões jurídicas sobre a alteração do *locus* e *modus*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 4, out.-dez. 2020. Disponível em:

https://www.sinprominas.org.br/wp-content/uploads/2021/04/2020_silva_thais_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 26 jul. 2024.

SILVEIRA NETO, Raul da Mota; CAMPELO, Ana Katarina. Radiografando as disparidades regionais de renda no Brasil: evidências a partir de regressões quantílicas. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 34, n. 3, p. 359-378, 2018.

Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/834>. Acesso em: 8 ago. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Nívea. Maria Santos. **A despadronização da jornada de trabalho**: expressões da reforma trabalhista brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

SOUZA, Elden Borges. Uma análise do programa para o trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 84, n. 2, p. 138-162, abr.-jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143389/2018_rev_tst_v0084_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 jan. 2024.

SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 227-241, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25752>. Acesso em: 28 dez. 2023.

STOPASSOLA, Ariel. Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise luso-brasileira. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 3, p. 43-76, 2020. Disponível em: <https://rejt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/40>. Acesso em: 6 jul. 2024.

TRIPPIA, Luciane Maria; LUZ, Nanci Stanck da. Trabalho e sustentabilidade: contribuições para a promoção do trabalho digno e decente na perspectiva do desenvolvimento sustentável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **A realização do trabalho decente no Brasil e no mundo**. São Paulo: Dialética, 2023.

TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. **O contrato intermitente e seus impactos no trabalho decente**: os efeitos na remuneração justa. Brasília, DF: Venturoli, 2021.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 75, n. 2, abr.-jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13256>. Acesso em: 19 set. 2023.

VIEHWEG, Theodor. **Tópica e jurisprudência**: uma contribuição à investigação dos fundamentos jurídico-científicos. Trad. Kelly Susane Alflen da Silva. 5. ed. (alemã). Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 17, n. 3, p. 1013-1036, set.-dez. 2016. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/10199>. Acesso em: 15 jan. 2024.

WYZYKOWSKI, Adriana; COSTA, Beatriz M. de Athayde. O "emprego verde" como um parâmetro ajustado à ideia de trabalho decente: uma análise a partir do incentivo e apoio da OIT. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-37, 2022.

Julgados

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula 313**. Publicada em 31 de outubro de 1963. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula313/false>. Acesso em: 10 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação Jurisprudencial n. 388 do TST**. Publicado em 11 de junho de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 07 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação Jurisprudencial n. 415 do TST**. Publicado em 16 de fevereiro de 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 07 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: **Ag-RRAg-196-82.2017.5.09.0006**. Publicado em 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#701396426aa50bfa2dbe2fb4149ff342>. Acesso em: 07 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: **Ag-AIRR - 1020-18.2020.5.09.0594**. Publicado em 09 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b27f134cf6add74175e9eb6e23beb9d4>. Acesso em: 07 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: **AIRR - 11709-48.2017.5.18.0054**. Publicado em 05 de novembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#382a5ee76111d114238b3020fcb1659f>. Acesso em: 07 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: **RR-76400-35.2000.5.07.0002**. Publicado em 28 de maio de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ba28b666f370d903499cf8bd06118569>. Acesso em: 07 out. 2023.

Normas brasileiras

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jul. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 905**, de 11 de novembro de 2019. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm. Acesso em: 29 jul. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936**, de 1º de abril de 2020. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 29 jul. 2024.

Normas estrangeiras

ANGOLA. [Constituição (2010)]. **Angola's Constitution of 2010**. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Angola_2010.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. Artigo 76.

CHINA. [Constituição (1946)]. **China (People's Republic of)'s Constitution of 1982**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2018. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/China_2018.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. Artigos 42 e 43.

EGITO. [Constituição (2014)]. **Egypt's Constitution of 2014**. Atualizada com as Emendas Constitucionais até 2019. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt_2019.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. Artigo 13.

FEDERAÇÃO RUSSA. [Constituição (1993)]. **Russian Federation's Constitution of 1993**. Atualizada com as Emendas Constitucionais até 2014. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Russia_2014.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024. Artigo 37º, 3 e 5.

FINLÂNDIA. [Constituição (1999)]. **Finland's Constitution of 1999**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2011. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Finland_2011.pdf. Acesso em: 14 jan. 2024.

FRANÇA. [Constituição (1958)]. **France's Constitution of 1958**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2008. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf Preamble to the Constitution of 27 October 1946. Acesso em: 11 jan. 2024.

GRÉCIA. [Constituição (1975)]. **Greece's Constitution of 1975**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2008. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Greece_2008.pdf, artigo 22, 1. Acesso em: 14 jan. 2024.

ÍNDIA. [Constituição (1949)]. **India's Constitution of 1949**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2016. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/India_2016.pdf, artigo 41. Acesso em: 14 jan. 2024.

ITÁLIA. [Constituição (1947)]. **Italy's Constitution of 1947**. Atualizada com as Emendas Constitucionais até 2020. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Italy_2020.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024. Artigo 36.

JAPÃO. [Constituição (1946)]. **Japan's Constitution of 1946**. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Japan_1946.pdf Acesso em: 11 jan. 2024. Artigo 27.

MÉXICO. [Constituição (1917)]. **Mexico's Constitution of 1917**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2015. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Mexico_2015.pdf, artigo 123, *caput*. Acesso em: 14 jan. 2024.

MOÇAMBIQUE. [Constituição (2004)]. **Mozambique's Constitution of 2004**. Atualizada com as Emendas Constitucionais até 2007. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Mozambique_2007.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024. Artigo 85.

PORTUGAL. [Constituição (1974)]. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2024.

ROMÊNIA. [Constituição (1991)]. **Romania's Constitution of 1991**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2003. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Romania_2003.pdf, artigo 41. Acesso em: 14 jan. 2024.

SENEGAL. [Constituição (2001)]. **Senegal's Constitution of 2001**. Atualizada até a Emenda Constitucional de 2016. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Senegal_2016.pdf, artigo 8. Acesso em: 14 jan. 2024.

TAILÂNDIA. [Constituição (2017)]. **Thailand's Constitution of 2017**. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Thailand_2017.pdf, seção 74. Acesso em: 14 jan. 2024.

URUGUAI. [Constituição (1947)]. **Uruguay's Constitution of 1966, Reinstated in 1985**. Atualizada com as Emendas Constitucionais até 2004. Artigo 54. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Uruguay_2004.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

Normas ILO, OIT e ONU

ILO – International Labour Organization. **C001** – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (n. 1). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C001. Acesso em: 22 jul. 2024.

ILO – International Labour Organization – **C187** – Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (n. 187). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C187. Acesso em: 02 nov. 2024.

ILO – International Labour Organization. **Convention n. 1:** A landmark for Workers' Rights. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/article/convention-no-1-landmark-workers-rights>. Acesso em: 22 jul. 2024.

ILO – International Labour Organization – **ILC.110/Resolution I.** Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/244086/download>. Acesso em: 17 jul. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT** (1919), com alterações até 19 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 16 jan 2024

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 6**, de 1919. *In:* SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016. I

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 14**, de 1921. *In:* SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 26**, de 1928. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235020/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 63**, de 1938. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_237728/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 89**, de 1948. *In:* SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 93**. Revista em 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235182/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 95**, de 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 99**, de 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235189/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 102**, de 1952. *In:* SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 106**, de 1957. *In*: SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. Normas da OIT organizadas por temas. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 109**.

Revista em 1958. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235200/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 117** de 1962. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm Acesso em: 17 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 122**, de 1964. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 131**, de 1970. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 145, de 1970. *In*: SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 158, de 1982. *In*: SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 168, de 1988. *In*: SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. São Paulo: LTr, 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 171**, de 1990. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**, de 19 de junho de 1998. Genebra, Suíça. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 27 dez. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Memoria del Director General**: trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo, Genebra, Suíça. Disponível em <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Acesso em: 27 dez. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda

metade da década de 2000. Brasília: OIT, 2012. 416 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 2 jan. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. OIT Brasília – Temas. *Online*. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 07 jan. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 6 jan. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8**. Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução n. 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 19 de dezembro de 1966. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2024.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS (Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 10520: 2023 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2021 – Informação e documentação – Resumo, resenha e resenha – Apresentação

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022:2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação