

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Valdeli Camargo Barbosa

**O TEMPO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:
Fator de Limitação à Liberdade de Contratar e Critério de Remuneração**

Porto Alegre

2017

VALDELI CAMARGO BARBOSA

O TEMPO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:

Fator de Limitação à Liberdade de Contratar e Critério de Remuneração

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2017

VALDELI CAMARGO BARBOSA

O TEMPO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:

Fator de Limitação à Liberdade de Contratar e Critério de Remuneração

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 16 de janeiro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

Orientadora

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Dedico a meu PAI, de quem recebi os mais fundamentais ensinamentos da vida: a importância do caráter na definição do homem, e o valor que ele deve dar a seu trabalho. Sem tais princípios, nada do que fiz até hoje poderia ter sido realizado.

Agradeço a DEUS pela vida, por todas as possibilidades que ela oferece. Agradeço à SOCIEDADE, que por meio do ESTADO, tem permitido a tantas pessoas, assim como a mim, acesso à formação acadêmica de qualidade. Agradeço, em especial, a MINHA ORIENTADORA, não apenas por sua inestimável contribuição neste trabalho, mas também por seu exemplo na condição de efetiva operadora do Direito, como docente, jurista e magistrada, diariamente comprometida com as questões da Justiça.

E todo o conhecimento é vão se não houver trabalho. E todo o trabalho é vazio se não houver amor; e, quando trabalhais com amor, vos ligais a vós mesmos, e aos outros, e a Deus.

(Khalil Gibran)

RESUMO

Na presente monografia, pretende-se analisar a relação entre o tempo e o trabalho, nos contratos de emprego, sob o viés da participação humana – isto é, do ser que colabora com parcela de sua finita existência – na dinâmica dos sistemas de produção baseados no binômio “capital x força de trabalho”. A compreensão da finitude existencial humana tem de ser o ponto de partida para uma correta valoração da variável tempo na análise das realidades contratuais vivenciadas nesse modelo de geração de riqueza. Por um lado, o tempo é atributo intrínseco da vida do trabalhador, dado que se constitui no próprio denominador comum de sua existência material, sendo objeto de especial proteção por parte do Estado, o qual, pelo ordenamento jurídico, estabelece parâmetros a serem observados para que a alienação do tempo por parte do trabalhador seja considerada lícita – ou seja, é a própria sociedade, por meio do Estado, que fixa critérios objetivos visando limitar a liberdade de contratação nas relações de emprego. E, por outro lado, o tempo também se constitui critério de remuneração, dado que, em análise última, mesmo quando pactuado o pagamento por obra ou produção, toda a atividade prestada pelo empregado demanda tempo, o qual deve ser contraprestado, e, mais que isso, nas situações excepcionais em que extrapolados os limites fixados para a duração do trabalho, tal contraprestação deve ser acrescida de justa compensação, cuja gradação deve tomar por parâmetro a parcela existencial “invadida” pelo trabalho e que deveria ser reservada ao trabalhador para quaisquer outras atividades de sua vida. Nesse sentido, justifica-se uma atenção mais cuidadosa na análise das questões envolvendo o tempo nas relações de emprego, em especial nas situações de dissídio entre as partes contratantes, para além do raciocínio de que toda contraprestação devida se resolve pelo mero pagamento de salário na proporção das horas trabalhadas.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Duração da jornada. Tempo e remuneração. Hora extra. Regime compensatório de horário.

ABSTRACT

In this monograph, we intend to analyze the relationship between time and labor, in the employment contracts, under the bias of human participation – that is, of the being that collaborates with part of its finite existence - in the dynamics of production systems based in the binomial “capital x labor force”. The understanding of human existential finitude has to be the starting point for a correct valuation of the time variable in the analysis of the contractual realities experienced in this model of wealth generation. On the one hand, time is an intrinsic attribute of the worker's life, since it constitutes the common denominator of its material existence, being the object of special protection by the State, which, according to the legal system, establishes parameters to be observed for that the alienation of time by the worker is considered lawful – that is, it is society itself, through the State, that establishes objective criteria aiming to limit the freedom of employment in employment relations. And, on the other hand, time is also a criterion of remuneration, given that, in the last analysis, even when the payment for work or production is agreed, all the activity performed by the employee demands time, which must be compensated, and more that in exceptional situations where the limits set for working hours are extrapolated, such consideration must be increased by fair compensation, whose gradation must be taken as the parameter of the existential part “invaded” by the work and which should be reserved to the worker for any other activities of your life. In this sense, more careful attention is needed in the analysis of time-related issues in employment relations, especially in situations of agreement between the contracting parties, in addition to the reasoning that all due consideration is resolved by the mere payment of salary in the proportion of hours worked.

Keyword: Labor law. Duration of working. Time and pay. Overtime. Flexible work schedule.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

SDI-1 – Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho.

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O SER HUMANO E SUA RELAÇÃO COM O TEMPO	16
2.1 O TEMPO COMO LIMITE EXISTENCIAL.....	18
2.2 O TEMPO COMO RIQUEZA IRREPETÍVEL	21
2.3 EXTENSÃO E ALCANCE DA MÁXIMA “TEMPO É DINHEIRO”	25
3 O TEMPO COMO CRITÉRIO DE LIMITAÇÃO À LIBERDADE DE CONTRATAR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	30
3.1 BREVE HISTÓRICO RECENTE	34
3.2 REGIMES COMPENSATÓRIOS	42
3.3 CRITÉRIOS DE VALIDADE DOS REGIMES COMPENSATÓRIOS	42
4 O TEMPO COMO CRITÉRIO DE REMUNERAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	48
4.1 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO E TEMPO EXCEDENTE	50
4.2 SALÁRIO POR UNIDADE DE OBRA E TEMPO EXCEDENTE.....	52
4.3 O PROBLEMA DO SALÁRIO-HORA EQUIVALENTE (DIVISOR) E A CONSIDERAÇÃO DOS PERÍODOS DE REPOUSO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	53
5 CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

A questão acerca do tempo sempre esteve presente nas problematizações engendradas pelo pensamento humano. De fato, é a noção de tempo que torna presumível ao homem sua finitude existencial; logo, o tempo, para o indivíduo isoladamente considerado, é seu bem mais caro, pois ainda que não seja possível antever qual será sua disponibilidade total ao longo da vida, sua escassez é certa e, mais que isso, incontornável. E a consciência sobre de tal fato remonta à antiguidade, conforme registrado pelo evangelista na BÍBLIA – “quem de vocês, com as próprias preocupações, consegue prolongar sua vida um pouco mais que seja?” (Lc 12,25).

No âmbito das relações econômicas, mais precisamente nos sistemas organizados de produção de riquezas, a transposição da devida valoração do elemento tempo, embora necessária e corriqueira, é tarefa que nem sempre se resolveu de maneira perfeitamente assimilável, em especial quando se trata das relações de emprego.

Ainda que, do ponto de vista da organização dos recursos produtivos, o elemento tempo possa ser abordado de forma satisfatória pela simples alocação dos respectivos custos expressos em medida comum na forma de horas-máquina ou horas-homem, o que reduz o enfoque à análise do adequado dimensionamento pecuniário desse elemento, tal abordagem é insuficiente em relação ao aspecto humano de relação.

Tomado o tempo, que é disponibilizado pelo empregado em favor da empresa, como um recorte do limite existencial do próprio trabalhador, torna-se razoável deduzir que esse fator merece especial atenção, para além das meras operações matemáticas que possam ser utilizadas para sua valoração.

No âmbito das relações laborais, em termos do pensamento econômico, tanto a limitação do tempo de trabalho como a respectiva remuneração da jornada, em geral, desafiou uma análise particular apenas por parte dos pensadores mais críticos, como se verifica, por exemplo, em “O Capital”. Em trecho dessa obra, MARX (1996, p. 116) relata que a limitação da jornada de trabalho somente se regulamentou por meio de intervenção legislativa, tanto na Inglaterra (caso estudado pelo autor) quanto nos demais países, em face da constante pressão exercida pelos operários, porquanto tal

solução dificilmente teria sido obtida naturalmente, pela via do mercado, mediante negociação entre os trabalhadores e a classe empresária, dado que “essa necessidade mesma de uma ação política geral é precisamente o que demonstra que, na luta puramente econômica, o capital é a parte mais forte”.

Ainda esse mesmo autor, ao expor sua tese sobre a contraprestação pecuniária devida pelo tempo dedicado ao trabalho, relembra que o valor da paga é definido pelo mercado, com base no equilíbrio entre a oferta (de trabalho por parte dos operários) e a procura – ou da necessidade que empresa tenha por tal fator de produção (*idem*). Felizmente, ao menos nos dias de hoje, também a intervenção legislativa permitiu garantir um preço mínimo pelo qual o tempo de trabalho de uma pessoa pode ser contratado, reduzindo um pouco o risco de abusos que se verificaram no passado quando apenas as leis de mercado regulavam esse aspecto.

De todo modo, mesmo hoje, com pouca frequência se verifica – quer por parte das decisões judiciais, quer por parte da doutrina do direito material trabalhista – um enfrentamento mais consistente no que diz respeito à indissociável correlação entre o aspecto da limitação do tempo de trabalho e o aspecto da remuneração pelo tempo de trabalho, aspectos estes que, todavia, não se confundem e não se equivalem. A título de exemplo, oportuna a transcrição das seguintes ementas, as quais são representativas do entendimento dominante sobre a matéria no âmbito da Justiça do Trabalho no Brasil:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho. Inteligência da Súmula nº 85, IV do Colendo TST. (Processo: 0010805-31.2014.5.01.0046 - RO; Órgão Julgador: TRT da 1ª Região, 8ª Turma; Relator: Des. Leonardo da Silveira Pacheco; Data da publicação: 13/07/2015).

EMENTA: DANO MORAL. NÃO OCORRÊNCIA. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de indenização por dano moral deve limitar-se às hipóteses em que a dignidade ou a personalidade do trabalhador restem realmente abaladas por algum ato do empregador ou de seus prepostos, de modo que importem em lesão a bem integrante da personalidade, incluindo-se os denominados direitos da personalidade, ou seja, a intimidade, a imagem, o bom nome e a privacidade do indivíduo, que lhe causa dor, sofrimento, humilhação e

tristeza. No caso em exame, o reclamante pôde recorrer ao Judiciário para ver reconhecidos seus direitos trabalhistas que são de cunho patrimonial, não ficando constatada qualquer ofensa à honra e imagem do reclamante. Frise-se que esta Especializada deve coibir a indústria do dano moral, ou seja, somente é possível o seu deferimento quando robustamente comprovado que o dano sofrido excedeu a esfera patrimonial, o que não ficou evidenciado no caso em estudo. Recurso não provido, neste particular. (Processo: 0100064-41.2016.5.01.0022 - RO; Órgão Julgador: TRT da 1ª Região, 3ª Turma; Relator: Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha; Data da publicação: 29/09/2017).

Como se pode verificar, de um modo geral, vige o entendimento no sentido de que todas e quaisquer violações de direitos trabalhistas relativos à duração do tempo de trabalho se resolvem e se expiam pelo mero pagamento das respectivas horas excedentes acrescidas do adicional. Assim, o excesso de prestação de trabalho realizado de forma ilícita recebe, por parte do Poder Judiciário, o mesmo tratamento dado ao trabalho extraordinário – este lícito, porquanto autorizado nas excepcionais hipóteses previstas no ordenamento jurídico.

Ocorre que, como referido acima, é o próprio ordenamento jurídico que, ao disciplinar as possibilidades de duração do trabalho e sua forma de contraprestação nas relações de emprego, dá fundamental relevo ao elemento tempo sob duas perspectivas indissociáveis – fator de limitação à liberdade de contratar, e critério de remuneração. Tais enfoques, embora nem sempre muito claros e definidos na forma de pensar de boa parte dos operadores que atuam no campo do Direito do Trabalho, precisam ser corretamente assimilados e compreendidos, de modo a permitir uma análise adequada das situações que se apresentam nessa área.

Quando o Estado intervém – por meio da Ordem Jurídica – para disciplinar as relações entre particulares, ele o faz com o intuito de promover o bem comum, o que, ao menos nos regimes democráticos, guarda correlação com os anseios, com as crenças e com os valores da sociedade, limitados por seu grau de desenvolvimento e por suas possibilidades, e manifestados pela via de seus representantes.

No caso brasileiro, a quantidade de tempo que determinado trabalhador está autorizado a negociar em um contrato de emprego é matéria de ordem Constitucional, fundamentalmente nos termos do art. 7º, XIII a XV, da Constituição de 1988, que determinam jornadas normais não superiores a 8

horas, com limitação semanal de 44 horas, ou jornadas máximas de 6 horas para o trabalho prestado em turnos ininterruptos de revezamento, bem como o repouso semanal remunerado.

Além da previsão Constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispunha em seu art. 59¹ que em caráter suplementar poderão ser acrescidas até 2 horas à jornada normal de trabalho. Afora tais limites, quaisquer excessos somente seriam admissíveis em caráter extraordinário e excepcional, nas situações de “necessidade imperiosa (...) 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”, nos termos do art. 61 da CLT.

Mesmo a partir de uma superficial análise dos dispositivos referidos acima, é possível deduzir, com relativa tranquilidade, que qualquer extrapolação da jornada normal, ao menos em relação ao que exceder do permissivo de 2 horas suplementares (e isso se adotada a tese de que tal disposição foi recepcionada pela Constituição de 1988), sem comprovação de necessidade imperiosa, constitui ato ilícito, porquanto violado os limites legais e constitucionais que as partes da relação de emprego estão autorizadas a contratar.

Veja-se que o mero pagamento das horas extras correspondentes, embora satisfaça ao aspecto do critério de remuneração, não afasta a ilicitude cometida, tampouco constitui meio hábil de compensação do direito violado. Efetivamente, a inobservância desses limites à liberdade de contratar, ainda que realizada reiteradamente, parece não se sujeitar a qualquer tipo de consequência sancionatória.

A ilustração trazida acima é apenas um dos vários exemplos que poderiam ser tomados a fim de ilustrar algumas deficiências de abordagem que ainda hoje se constatam no tratamento dado ao tema tempo nas relações de emprego, especialmente no que se refere às repercussões no patrimônio jurídico do trabalhador.

¹ As questões relativas à possível não recepção deste artigo em sua redação original pela Constituição de 1988, conforme abordada por CAMINO (2011, p. 227-228), e às implicações resultantes da alteração de seu texto operada pela Lei nº 13.467/2017 serão abordadas no capítulo específico que trata do tempo como fato de limitação à liberdade de contratar nas relações de emprego.

Como se percebe, o evento ilícito – prestação habitual de trabalho em excesso de jornada – recebe o mesmo tratamento dado ao evento lícito – prestação de horas extras (de caráter excepcional) –, resolvendo-se apenas parcialmente a questão, isto é, a remuneração devida pelo trabalho prestado, sem qualquer consequência sob o aspecto da violação dos limites impostos à liberdade de contratar, o que, rigorosamente, exigiria a aplicação de sanção punitiva (por exemplo, multa) ou de compensação pelo dano (por exemplo, indenização).

Bem entendido: não há previsão em nosso ordenamento no sentido de que, numa relação de emprego, possam ser contratadas tantas horas quantas as partes estiverem dispostas a negociar, desde que as excedentes à jornada normal sejam pagas com adicional. A previsão é no sentido de que somente em situações extraordinárias (o que, em hipótese alguma coincide com a ideia de habitualidade) é possível exceder o limite da jornada normal, sendo que, nessas excepcionais ocasiões, a remuneração correspondente deve ser acrescida de um adicional mínimo.

Ausente o caráter excepcional ou extraordinário, o excesso de jornada é ilícito, ainda que a remuneração pelo tempo trabalhado tenha sido paga. Além da contraprestação específica pelo trabalho prestado, há um dano subjacente e que deveria, se não atrair sanção punitiva, ao menos tornar exigível alguma reparação. Nesse sentido, o art. 186 do Código Civil (Lei n. 10.406/2002) estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, e o art. 927 do mesmo diploma determina que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Justifica-se, portanto, a manutenção e o aprofundamento dos debates envolvendo a importância do fator tempo nas relações emprego, em especial sob a perspectiva de sua dupla caracterização, quer como fator de limitação à liberdade de contratar, quer como critério de remuneração.

Com presente trabalho, procura-se dar uma singela contribuição a tal estudo, tendo em vista muito mais uma sensibilização quanto à relevância e à complexidade do tema do que propriamente trazer uma resposta definitiva, satisfatória e acabada para tal matéria.

2 O SER HUMANO E SUA RELAÇÃO COM O TEMPO

As indagações e teorizações desenvolvidas pelo homem relativamente ao tempo remontam à antiguidade, conforme os registros que nos chegaram aos dias de hoje, se bem que não se afigura desarrazoado deduzir que essas ideias sejam muito mais remotas. Invariavelmente, a questão do tempo sempre esteve intimamente ligada com a temática da origem do homem e, de modo mais amplo, do próprio universo por ele habitado, assim como a seu destino, terreno ou transcendente.

Sobre as concepções humanas do tempo e da origem do universo, nos fala Stephen Hawking, destacando duas visões ou formas de compreender o tempo e a origem do ser, em um resumo dessas diferentes abordagens ao longo da história.

Esse autor narra que, de acordo com a tradição judaica, cristã e muçulmana, bem como sob a perspectiva de várias antigas cosmologias, o universo teve seu início em um momento específico no passado não muito distante (HAWKING, 2015, p. 18). Tal versão deriva de uma concepção que pressupõe a necessidade de uma “causa primeira”, capaz essa de dar sentido a existência do universo. Nesse sentido, o tempo possui um caráter linear e progressivo, e é o mesmo Hawking quem nos lembra da posição firmada por Santo Agostinho, de que a civilização caminha rumo ao progresso, conforme determinado vetor, de modo que a humanidade – e mesmo o universo como um todo – não pode ter sido criado em um passado muitíssimo remoto.

A segunda linha de entendimento sobre o tempo, ainda conforme Hawking, provém da filosofia antiga, conforme posição adotada por Aristóteles e pela maioria dos pensadores gregos. Esses filósofos entendiam que o mundo e a humanidade sempre existiram – e para sempre continuariam a existir –, de modo que a percepção que se tem acerca do progresso civilizatório é circunscrito ao período em que se vive, porquanto existiriam ciclos – delimitados ou interrompidos por dilúvios periódicos ou outras catástrofes – que reiteradamente lançariam a humanidade a um novo recomeço de tempos em tempos (*idem*, p. 19).

De qualquer maneira, como nos ensina a Física, a ideia de tempo sequer faz sentido se ele não for considerado a partir do início do universo, e,

mais uma vez é Hawking que, resgatando novamente Santo Agostinho, esclarece que tal condição já era intuída, pois se a esse fosse perguntado “o que Deus fazia antes de criar o universo?”, sua resposta era [...] que o tempo era uma propriedade do universo criada por Deus e não existia antes dele. [...]” (*idem*).

Bem mais próximas de nossos dias, as descobertas científicas vieram a lançar luzes sobre as concepções filosóficas acerca do tempo, sem, contudo, invalidá-las, mas, antes, tornando-as mais rigorosamente defensáveis ou discutíveis. Nesse sentido, é esclarecedor constatar que:

as observações de Hubble sugeriam que houve um momento [...] em que o universo era infinitesimalmente pequeno e denso. [...] Se houve eventos anteriores a esse momento, eles não puderam afetar o que acontece no presente. [...] Pode-se dizer que o tempo teve início no Big Bang, no sentido de que tempos anteriores simplesmente não teriam definição. [...] Um universo em expansão não impede que haja um criador, mas impõe limites sobre quando esse trabalho pode ter sido executado! (*idem*, p. 20-21).

Como visto acima, a percepção do tempo traduz significações não sempre uniformes quando se comparam diferentes visões de mundo que prevaleceram em determinadas épocas e sociedades. Na mesma linha da abordagem de Hawking, SILVA (Josué, 1996), invocando os escritos de Gourevitch, assevera que “o tempo [...] não existe, na consciência mitológica e nas sociedades primitivas, sob a forma de abstração”, expressando-se antes o sentimento do tempo “no interior de uma compreensão de mundo, que, na essência, é intemporal” (p. 22), bem como que “esse tempo [...] não se desenvolve linearmente do passado para o futuro, mas sim de forma cíclica” (p. 23). E, segue o mesmo autor, contrapondo a tal visão, a exemplo daquela adotada por Santo Agostinho, o entendimento firmado no sentido de se admitir o tempo não necessariamente de modo mítico ou circular, mas sim vê-lo de uma maneira “histórica – valoriza o passado, e progressiva e escatológica, já que voltada para o futuro” e “portanto, linear” (p. 24).

Mais especificamente em relação à abordagem linear do tempo, e a ideia ainda hoje presente no senso comum sobre a divisão do dia em três “fatias” de 8 horas, SILVA (*idem*, p. 19-20) também informa que, embora pareça que tal critério de repartição do tempo tenha-se originado na sociedade

que formou a Europa medieval, a qual concebia a si mesma como uma estrutura tripartida, fundada em três diferentes ordens de pessoas, uma delas abarcando os trabalhadores, é possível encontrar fundamentos de origem mais remota para tal concepção, como na mitologia grega:

Um bom exemplo neste sentido é o desenho assinado por Grandjouan e publicado como capa da revista francesa L'Assiette au Beurre, por ocasião do 1º de Maio de 1908. Ilustrando muito bem essa herança mitológica dos três oito, o desenho mostra três moças nuas, representando oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de sono. A inspiração do autor desse desenho nas Horas, divindades da mitologia grega, é evidente, já que conforme estudiosos dessa mitologia também aquelas eram representadas por três moças. (*idem*).

Entretanto, o próprio autor ressalta a impossibilidade de uma associação direta entre a ideia de dividir o dia em três partes, dedicando uma delas ao trabalho, à mitologia das Horas, porquanto relembra que “na representação mitológica das Horas não havia lugar para o trabalho” e a incorporação deste à alegoria mitológica “parece traduzir na verdade toda a modificação por que passaram as noções de trabalho e de tempo da história do ocidente” (*idem*, p. 21-22). De fato, o tempo que determinada pessoa destina ao trabalho somente começa a ser problematizável a partir das condições estabelecidas pelo desenvolvimento da economia, quando então ele se torna algo passível de ser negociado e vertido proveito de outrem.

2.1 O TEMPO COMO LIMITE EXISTENCIAL

Interessante destacar que a alegoria antes referida, ainda que traga a ideia de tempo linear, que pode ser “fatiado” e destinado, cada parte ou fração, a determinada atividade humana, sendo assim existencialmente finito, também carrega o caráter cíclico, porquanto a sucessão de dias – com suas porções devidamente alocadas – se desenvolve repetida e indefinidamente, embora não infinitamente quando considerado o ser individual e limitadamente constituído.

Nesse sentido, o mesmo autor referido anteriormente ressalta ser uma abordagem pobre e inadequada a adoção de apenas uma das duas visões em caráter exclusivo:

Da mesma forma que as estações do ano e os movimentos dos corpos celestes marcavam o caráter cíclico, repetitivo do tempo, o envelhecimento e a aproximação da morte apontavam para a irreversibilidade de um tempo que avança inexoravelmente. Creio que se pode dizer o mesmo em relação às concepções do tempo tidas comumente como circulares. (SILVA, Josué, 1996, p. 25).

Ainda assim, a preponderância da abordagem linear em relação ao tempo parece ter-se consolidado justamente na migração da forma como o tempo de trabalho passou a ser compreendido: do trabalho de subsistência, regido pelos ciclos da natureza, ao trabalho para o mercado, cuja contraprestação necessita de um parâmetro de medida mais regular ou de mais adequado controle.

Nesse sentido, SILVA (Josué, 1996, p. 25), transcrevendo texto de Le Goff, registra que a domesticação do tempo por meio de um modo de medi-lo evidencia-se como uma das conquistas mais significativas do homem em sua tentativa de controlar o universo, ou que, “de um modo tão geral, observa-se como numa sociedade a intervenção dos detentores do poder na medida do tempo é um elemento essencial de seu poder”.

E, o mesmo autor, ainda citando LeGoff, em relação às mudanças observadas a partir do século XIV, refere que em tal época se iniciou um rompimento com a concepção de tempo que até então predominara, pois, agora, juntamente com o tempo dedicado às atividades religiosas, há também um tempo destinado às “atividades profanas como a busca do lucro, o tempo do mercador”, ainda que, nesse momento, o tempo destinado ao trabalho para fins econômicos preservasse “características herdadas do meio rural, onde predominavam os ritmos naturais e a jornada de trabalho definia-se pelo nascer e pelo pôr-do-sol” (*idem*, p. 26-27).

Como visto, não é apenas a concepção que o homem tem acerca do tempo que influencia a sua forma de vida ou, mais especificamente, sua forma de trabalhar, mas também as mudanças experimentadas pelo homem em seu modo de vida vão transformando sua concepção acerca do tempo.

Já em outra publicação, do mesmo anteriormente citado autor, na qual ele analisa a obra de André Gorz, são ressaltados alguns dos impactos da consciência acerca dos limites existenciais do ser humano:

Ou seja, ter uma vida temporalmente limitada significa a impossibilidade de se recomeçar indefinidamente, de construir novos projetos; significa que a partir de certo momento da vida as possibilidades de recomeço se estreitam para o indivíduo. Por isso, envelhecer é a impossibilidade de escolher, pois o velho já foi escolhido, seu lugar na sociedade está dado. (SILVA, Josué, 2009, p. 41).

Também é possível se chegar a essa conclusão, mesmo partindo-se de outra abordagem, analisando a questão a partir de sua dimensão econômica, isto é, como a destinação dada ao tempo pelo homem se fará repercutir no plano existencial. É que, também em função das possibilidades trazidas pela divisão do trabalho, o tempo dedicado se manifestará no desenvolvimento dos talentos humanos – e, conseqüentemente, na sua posição e visão de mundo –, como nos fala ninguém menos que o pai da economia moderna, Adam Smith:

A diferença entre os caracteres mais dissemelhantes, entre o filósofo e o carregador, por exemplo, parece surgir não tanto da natureza como do hábito, costume e educação. Quando vieram ao mundo, e pelos primeiros seis ou oito anos de suas existências, eram quiçá muito semelhantes, e nem seus pais ou companheiros perceberiam qualquer diferença notável. Por volta daquela idade, ou pouco depois, passam a empregar-se em várias ocupações. A diferença de talentos vem então a ser notada, e cresce gradativamente, até que, por fim, a vaidade do filósofo não deseja reconhecer quase qualquer semelhança. Mas, sem a disposição de comerciar, trocar e barganhar, todo homem deveria produzir para si mesmo toda a necessidade e utilidade que quisesse ter. Todos deveriam ter as mesmas obrigações a cumprir, e o mesmo trabalho a fazer, e não poderia haver tal diferença de emprego que pudesse dar ocasião a qualquer grande diferença de talentos. (SMITH, 2017, p. 37).

De certa forma e em última medida, é, portanto, o tempo – ou, melhor definindo, a destinação que o homem dá ao seu tempo existência – que molda as concepções humanas de vida e de mundo. Sob tal viés, e considerando que tradicionalmente dedicamos uma “fatia” significativa de vida ao trabalho, não parece exagero afirmar que o trabalho também é um elemento que nos define, enquanto parte indissociável de nossa existência temporal.

E para o ser empregado, ou seja, aquele cujo tempo de trabalho é tempo de vida dedicado numa relação de emprego, a consumação de tal parcela existencial não se dá por conta própria, mas por conta alheia,

diferentemente do que ocorre no modelo de subsistência no qual o fruto do trabalho aplicado diretamente na terra é vertido exclusivamente em proveito do lavrador e de sua família.

Não se pretende aqui questionar as vantagens do modelo de produção voltado para o mercado, posto que se, por um lado, admitimos que quem detém os meios de produção pode obter o lucro a partir da apropriação de “mais-valia”, não seria honesto, por outro lado, negar que o trabalhador inserido em tal modelo também participa, em alguma medida, dos benefícios da economia de mercado, tanto direta (consequência da maior produtividade e maior retorno pelo trabalho empregado) quanto indiretamente (consequência do progresso econômico da sociedade na qual está inserido).

Todavia, também é certo que tal participação nas dádivas do capitalismo, na maioria das vezes, não foi consequência das “leis naturais” do mercado, mas, antes, resultado da pressão social e da intervenção regulatória do Estado. E esse fato não deve ser jamais esquecido, assim como o fato de que quem trabalha por conta alheia, no mais das vezes, se sujeita ao poder econômico de quem o contrata e, por isso mesmo, ainda hoje é fundamental o papel do Estado – quer como legislador, quer como juiz – para fins de minimizar os efeitos deletérios desse desequilíbrio e assim preservar um estado de coisas, no mínimo, socialmente aceitável.

2.2 O TEMPO COMO RIQUEZA IRREPETÍVEL

As mudanças experimentadas pelo homem em seu modo de vida, como já referido anteriormente, foram transformando sua concepção e sua forma de lidar com a ideia de tempo. De toda maneira, a passagem definitiva para uma abordagem do tempo como algo precisamente mensurável e, por consequência, apreensível e valorado, somente poderia se dar a partir, não apenas da disseminação dessa ideologia enquanto modo de vida, mas, também, do surgimento dos meios tecnológicos necessários à realização de tal desiderato.

Constata-se que as mudanças na forma como se representava e se entendia o tempo não se manifestaram apenas de modo imediato nas relações de trabalho, mas, antes, integravam toda uma conjuntura de sociedade, já no

surgimento dos valores capitalistas e a mentalidade que se consolidava, e especialmente em função do desenvolvimento técnico que criou ou aperfeiçoou vários dispositivos, dentre eles o relógio – “fundamental ele próprio para essa nova maneira de conceber o tempo” (SILVA, Josué, 1996, p. 27).

Estabelecidas tais condições, o tempo, agora aprendido e dominado, passa a ser fator econômico de considerável relevância, permitindo ser tratado como objeto de troca, ou mercadoria, que se pode medir e precificar:

É como mercadoria, portanto, que o tempo exige uma economia. Uma economia de tempo, que aplicada ao trabalho se traduz na necessidade de diminuir cada vez mais o tempo durante o qual uma determinada tarefa pode ser executada [...] nessa relação entre tempo e trabalho [...] a teoria econômica busca a essência do conceito de produtividade e [...] se funda o princípio básico do taylorismo.

A ideia do tempo-dinheiro, do tempo-mercadoria ou mesmo uma economia de tempo é muito mais abrangente do que parece à primeira vista. Não se restringe ao universo das relações meramente econômicas. A par de um tempo voltado para as atividades econômicas propriamente ditas, existe um tempo que exige uma certa forma de comportamento ético e mesmo disciplinar em relação ao tempo medido e controlado. O tempo do relógio, tempo artificialmente criado pelo homem para ser submetido pelo homem, parece ter-se transformado em sua própria cadeia. (SILVA, Josué, 1996, p. 28).

Essa ideologia, a da eficiência no aproveitamento do tempo por meio do controle e da disciplina, encontra-se explicitamente descrita por FOUCAULT, para quem, em relação à utilização exaustiva do tempo, o horário em sua forma tradicional tinha por princípio uma ideia negativa, ou seja, o “princípio da não-ociosidade”, de modo que seria imoral, além de economicamente ilícito, desperdiçar o tempo – “contado por Deus e pago pelos homens” –, pois “o horário devia conjurar o perigo de desperdiçar tempo” (2007, p. 131).

Fundamental para que isso se operacionalize, a disciplina também se torna uma das bases desse sistema, mas num perspectiva positiva, ou seja, perseguindo o princípio da “utilização sempre constante do tempo: mais exaustão do que emprego”, isto é, constantemente buscar extrair sempre um pouco mais do tempo disponível, “como se o tempo, em seu próprio fracionamento, fosse inesgotável” (*idem*).

Mas, como também adverte Josué Pereira da Silva, a disciplina quanto ao uso do tempo antecede inclusive a existência do relógio dotado de maior

grau de precisão, podendo ser visualizada sua promoção já nos princípios da ética puritana, “acostumada a pregar a industrioseidade e a fazer a crítica moral da ociosidade” (1996, p. 30). Acrescenta o referido autor que:

Além de advertir para “a brevidade da existência mortal” e a inevitabilidade do juízo final, a retórica moral lembrava a todo momento a necessidade de um “bom governo do tempo” na qual se defendia que o tempo era por demais precioso para ser desperdiçado na pura inércia.

Aliás, nesse mesmo sentido a respeito da ética puritana, já registrava WEBER (2004, p. 143) que o descanso sobre a posse era algo altamente condenável em termos morais, assim como o eram a fruição da riqueza por meio do ócio e do prazer carnal, pois que tais manifestações representavam o “abandono da aspiração a uma vida santa”. Segundo tal ética, apenas esse “relaxamento” em relação às posses é que pode ser condenável, mas nunca as posses sobre as quais o possuidor empregue constantemente trabalho e, conseqüentemente, aumentando as boas obras:

O “descanso eterno dos santos” está no Outro Mundo; na terra o ser humano tem mais é que buscar a certeza do seu estado de graça, “levando a efeito, enquanto for de dia, as obras daquele que o enviou”. Ócio e prazer, não; só serve a ação, o agir conforme a vontade de Deus inequivocamente revelada a fim de aumentar sua glória. A perda de tempo é, assim, o primeiro e em princípio o mais grave de todos os pecados. Nosso tempo de vida é infinitamente curto e precioso para “consolidar” a própria vocação. Perder tempo com sociabilidade, com “conversa mole”, com luxo, mesmo com o sono além do necessário à saúde — seis, no máximo oito horas — é absolutamente condenável em termos morais. (*idem*).

Portanto, ao longo da história ocidental, o mau uso do tempo ganhou a qualificação de vício que se caracterizaria pelo de desperdício de uma riqueza tão rara quanto valiosa, especialmente no que se refere à análise do crescimento das virtudes humanas. Associada a tal mentalidade, também estava o ideia de que o tempo dedicado ao trabalho não apenas resultaria em incremento de virtudes morais, mas também no reconhecimento de ordem material.

Adam Smith prega que a cultura do trabalho, cujos benefícios se exteriorizam pelo resultado material obtido, gera efeito multiplicador na sociedade e “aumenta a indústria do povo comum”, posto que tal

encorajamento “como qualquer outra qualidade humana, aperfeiçoa-se” proporcionalmente ao estímulo que recebe, e defende que, embora haja trabalhadores que se contentem em trabalhar apenas o quanto baste para se manter, a maioria optará por trabalhar tanto quanto lhe seja possível e receber a maior quantidade de ganho correspondente, mas registra que os excessos não desejáveis:

Alguns trabalhadores, de fato, quando podem ganhar em quatro dias o que os manterá por toda a semana, ficarão ociosos os outros três. Isto, porém, de modo algum é o caso da maioria. Os trabalhadores, pelo contrário, quando são pagos pela peça, estão dispostos a se esgotarem, e arruinar sua saúde e constituição em poucos anos. De um carpinteiro de Londres, e em alguns outros lugares, não se espera que mantenha seu máximo de vigor acima de oito anos. [...] Quase toda a classe de artífice está sujeita a alguma enfermidade particular ocasionada por excessiva aplicação à sua espécie de trabalho. [...] o trabalho excessivo, continuado por vários dias em seguida, quer do corpo, quer da mente, na maioria dos homens é naturalmente seguido por um grande desejo de relaxamento, que, se não for restringido pela força ou por alguma forte necessidade, é quase irresistível. É o chamado da natureza, que requer ser aliviada por alguma indulgência, por vezes, só com descanso, mas, às vezes, também pela dissipação e diversão. [...] Descobrir-se-á, creio, em toda sorte de ofício, que o homem que trabalha moderadamente, de modo a estar apto a trabalhar constantemente, não só preserva mais longamente sua saúde, mas, no decurso do ano, executa maior quantidade de trabalho. (SMITH, 2017, p. 98-99).

Esse mesmo autor adverte que o dinheiro, ainda que seja útil por sua capacidade de figurar como denominador comum nas relações de troca, não é um bem com valor em si mesmo, lembrando que “as mercadorias podem servir a muitos outros fins, além de comprar dinheiro, mas o dinheiro não pode servir a algum outro fim que não comprar mercadorias”, sendo certo que a busca pelo dinheiro é, em verdade, uma busca pelo que o dinheiro pode comprar, e não pelo dinheiro em si (*idem*, p. 264).

Resta bastante claro que o dinheiro, como meio de fazer circular as riquezas, não pode sempre repor ou restituir qualquer tipo de riqueza, mas apenas as que estejam disponíveis para a troca.

Vincula-se a tal ideia a concepção de que a riqueza trabalho – por trazer a ela agregado o elemento tempo – pode ser decomposta em porções ainda mais elementares para fins de análise. Citando Pierre Naville, SILVA (Josué, 1996, p. 39) registra que:

O tempo de trabalho [...] tem sempre [...] “uma parte consagrada a ganhar o salário e outra consagrada a produzir um sobrevalor, [...] do qual o empresário ou a sociedade tirará o lucro”. Por isso, sua determinação não depende apenas “das condições técnicas do trabalho, mas também dos fatores biológicos e das relações sociais, das formas do processo de trabalho, e do equilíbrio transitório que se instaura sobre o mercado de trabalho entre detentores da capacidade de trabalho e empresários”. [...] Para Naville, a jornada de trabalho possui traços particulares que a diferenciam de outras unidades de tempo de trabalho; na jornada de trabalho “o traço principal é o seu caráter cíclico ou rítmico”. [...] a jornada tomada como unidade acentua esse “caráter cíclico do dispêndio de força ou energia de trabalho”. É a partir daí, conclui o autor, que se pode pensar em uma duração “normal” da jornada de trabalho, normal na medida em que “o ciclo pode se reproduzir sem dificuldades excessivas”.

Efetivamente, a transformação do tempo de trabalho em mercadoria comum retiraria o caráter pessoal de tal tempo, transmutando tal parcela do tempo de vida em algo que se pudesse separar da existência do trabalhador para ser alienado, rompendo com a natural identidade que se estabeleceria entre a pessoa e seu trabalho. E tal dicotomia é tanto maior quanto mais impessoal – ou, dito de outra forma, quanto menos relevantes forem as características individuais do trabalhador para – a participação no resultado do processo produtivo. Nessa linha entendimento, ressalta SILVA (Josué, 1996, p. 40) que:

[...] hoje em dia as condições técnicas do trabalho são constantemente modificadas, revolucionadas, com o objetivo de aumentar a produção. Com isso, o trabalhador perdeu todo o interesse pelo trabalho, que se transformou para ele num simples ganha-pão.

Dada a natureza e a importância vital que apresenta o tempo para a vida humana, sua valoração não pode ser determinada de forma simplista ou ignorando-se o fato de que se trata de uma riqueza complexa e, principalmente, escassa quando vista sob a perspectiva do indivíduo. Aliás, mais que escassa: essencialmente irrepetível.

2.3 EXTENSÃO E ALCANCE DA MÁXIMA “TEMPO É DINHEIRO”

A expressão “tempo é dinheiro”, embora provavelmente não tenha sido criada por ele, é usualmente atribuída a Benjamin Franklin, eis que, ao que se

sabe, foi consagrada pela primeira vez em seu artigo publicado em 1748 sob o título “Advice to a Young Tradesman”²:

*Remember that Time is Money. He that can earn Ten Shillings a Day by his Labour, and goes abroad, or sits idle one half of that Day, tho' he spends but Sixpence during his Diversion or Idleness, ought not to reckon That the only Expence; he has really spent or rather thrown away Five Shillings besides.*³

Adverte o célebre autor norte-americano, também lembrado por outros adágios dessa mesma linha constantes de seu famoso *Poor Richard's Almanack*, tal como “um tostão poupado é um tostão ganhado”, que o tempo pode ser utilizado como medida de valor, aferível monetariamente, com relativa facilidade de mensuração.

Essa visão, no sentido de que o tempo pode ser utilizado para o trabalho e este, como mercadoria, resultará em contraprestação material aos que o oferecem no mercado, está de acordo com a visão da economia clássica. Para tal abordagem, o trabalho, assim como qualquer outra mercadoria, estará precificado de acordo com uma regulação natural, de acordo com a lei da oferta e da procura.

E, para que isso funcione adequadamente, não se admite que fatores externos ao mercado, ou seja, outros atores que não os seus agentes, interfiram no processo. Ainda assim, até mesmo Adam Smith (citado por Mariano) antevia que são praticamente inevitáveis as interferências causadas por fatores internos, ou seja, interesses de grupos que atuam no mercado, e que poderiam resultar em desequilíbrios indesejáveis:

[...] dois aspectos importantes destacam a contribuição de Smith e influenciam toda a tradição econômica até os dias atuais. O primeiro é a ideia da divisão do trabalho [...]. O segundo, e talvez o mais forte conceito desenvolvido por Smith e que até hoje influencia uma gama extensa de economistas, é o princípio da “mão invisível”. [...] Um

² Tal referência pode ser encontrada, por exemplo, em WEBER (2004, p. 42-44), sendo esclarecedora sua extensa nota de número 34 (*op. cit.*, pág. 175-179), na qual o autor refuta a tese de que o famoso adágio tenha-se extraído da obra do renascentista Leon Batista Alberti.

³ Em tradução livre: “Lembre que tempo é dinheiro. Quem pode ganhar 10 shillings por um dia de trabalho, mas passa metade do dia passeando ou ocioso, e ainda gasta 6 pence nesse divertimento, não deve considerar que esse foi seu único gasto; na verdade gastou, ou melhor, desperdiçou outros 5 shillings”.

produtor coloca a mercadoria em circulação e seu preço será determinado pela lei da oferta e da procura. [...] Para que ocorra o funcionamento do mercado, não devem ocorrer interferências no mercado. [...] No entanto, diferente do que se verifica em alguns trabalhos, Adam Smith sempre destacou que o Estado quando interfere na ordem econômica, o faz em benefício da classe que detém o poder econômico. Nesse sentido, adverte em seu livro que é necessário muito cuidado com a capacidade da burguesia em influenciar as ações do Estado em seu proveito. [...] apesar dessa advertência, Smith não vislumbra possibilidades de conflitos de classe na economia, pois o progresso e desenvolvimento da economia promovem o crescimento de todas as classes. Assim, o crescente processo de divisão do trabalho leva ao desenvolvimento econômico, e cada fator de produção na economia, Terra, Capital e Trabalho, recebem a sua devida retribuição, respectivamente Renda, Lucro e Salário. (MARIANO, 2016, p. 14-15).

Ainda, assim, não é frequente entre os economistas mais ortodoxos qualquer manifestação relativa a preocupações com os efeitos que não interfiram diretamente nos resultados do mercado. A ruptura com a ética no pensamento econômico, extremada pela influência da obra de Mandeville, é ressaltada por COMPARATO (2006, p. 271-272):

Para Mandeville, é completa a separação entre ética e economia. Assim como Maquiavel julgou que o fato de se abandonar em política, "*quello che si fa per quello che si doverrebbe fare*" conduz à ruína do Estado, também Mandeville entendeu que a vida econômica rege-se pelas leis da natureza e não por princípios ideais, os quais, quando transformados em política econômica, engendram a pobreza e não a riqueza das nações. Para ele, o ser humano nada mais é do que um conjunto de paixões, as mais variadas, que dirigem o nosso comportamento de modo inelutável. Compete à razão analisá-las, para melhor compreender seu mecanismo intrínseco.

COMPARATO (2006, p. 698-699), em contraposição a sua visão negativa em relação ao modo capitalista de regular a vida, assevera que a progressiva sistematização dos direitos sociais é a resposta possível para a mitigação dos efeitos deletérios de tal concepção de mundo:

No capitalismo vigora, sem exceções, o princípio da realização do interesse próprio e imediato de cada indivíduo, grupo social ou povo, sem a menor consideração pelo bem comum da coletividade e das futuras gerações. [...] Felizmente, em contraste com o desnorteamento e o caráter mundialmente predatório do capitalismo, assistimos à progressiva formação do conjunto dos direitos humanos como sistema, no sentido que esse conceito assume hoje na biologia e nas ciências humanas. Nos mais diversos países, assim como no plano das relações internacionais, reforça-se continuamente a

conexão entre direitos individuais e direitos sociais, entre direitos dos povos e direitos da humanidade.

Efetivamente, a visão com base na ideologia do mercado – ou seja, de que qualquer bem pode ser precificado e convertido em dinheiro, inclusive o tempo – tem sido dominante ao longo do tempo. Historicamente, inclusive a proposição acerca da limitação da jornada de trabalho era vista como intromissão indevida na liberdade do trabalhador, segundo expresso um artigo de jornal brasileiro do início do século passado:

Impor a alguém que trabalhe apenas oito horas por dia, quando esse alguém pode e quer trabalhar dez horas, afirmava Pio Freitas, é um atentado à sua liberdade. E o senso cristão condena “essa medida que me impede de escolher entre um bem e um bem melhor, entre o trabalhar e o trabalhar mais”. (SILVA, Josué, 1996, p. 18).

Apenas mais recentemente é que se verifica uma crítica mais disseminada à interferência da visão de mercado sobre os demais aspectos da vida humana, objetivando traçar limites em relação às áreas e em que medida tais interferências pode ser aceitas:

[...] para decidir em que circunstâncias o mercado faz sentido e quais aquelas em que deveria ser mantido à distância, temos de decidir que valor atribuir aos bens em questão – saúde, educação, vida familiar, natureza, arte, deveres cívicos e assim por diante. São questões de ordem moral e política, e não apenas econômica. [...] A diferença é esta: uma economia de mercado é uma ferramenta – valiosa e eficaz – de organização de uma atividade produtiva. Uma sociedade de mercado é um modo de vida em que os valores do mercado permeiam cada aspecto da atividade humana. É um lugar em que as relações sociais são reformatadas à imagem do mercado. O grande debate que está faltando na política contemporânea diz respeito ao papel e ao alcance dos mercados. Queremos uma economia de mercado ou uma sociedade de mercado? (SANDEL, 2017, p. 16).

Ou seja, parece bastante claro que adotar indiscriminadamente os valores de mercado, para todos os aspectos da vida, não se afigura como a alternativa mais razoável para reger o comportamento humano.

Especialmente em relação ao tempo, também a ele se pode atribuir valor subjacente ainda maior do que o obtido pela mera “conversão” do tempo que seria dedicado ao trabalho na expressão monetária direta de tal trabalho depois de realizado.

A tal propósito, no sentido de que o tempo livre, ou desvinculado de uma atividade estritamente comprometida com o trabalho de subsistência, também apresenta valor econômico e, mais que isso, potencial de utilização na busca de resultados de maior produtividade, LANGER (2005) refere que é preciso:

[...] começar a visualizar o tempo liberado ou o tempo livre, não mais como um tempo vazio, sem sentido, ou simplesmente na perspectiva de recuperar as forças e as energias para o trabalho assalariado, mas como um tempo rico em novas possibilidades desvinculadas da lógica da racionalidade econômica e da mercantilização. O tempo livre não deve ser visto como um tempo vazio, um tempo de pura passividade. É o tempo de produção de novas sociabilidades, de relações sociais e tempo para o livre desenvolvimento pessoal. O tempo é considerado como a fonte mais preciosa, e a economia da esfera da necessidade terá por princípio economizar ao máximo o tempo de trabalho a fim de maximizar o tempo disponível. [...] O tempo livre, insiste Gorz, “permite aos indivíduos desenvolver capacidades (de invenção, de criação, de concepção, de intelecção) que lhe conferem uma produtividade quase ilimitada.”

Portanto, o tempo para o ser humano não pode ser perfeitamente entendido se tomado apenas sob determinada perspectiva. Da simples divisão do dia em três terços, destinados a abarcar trabalho, repouso e demais atividades, sobrevém desdobramentos que à subjetividade do indivíduo caberá alocar e desenvolver, porquanto se trata de bem personalíssimo, e sua livre disposição por parte de seu titular, por certo, deve ser objeto da devida tutela social e jurídica.

3 O TEMPO COMO CRITÉRIO DE LIMITAÇÃO À LIBERDADE DE CONTRATAR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Os direitos sociais – dentre os quais importa à análise os direitos trabalhistas – mantém estreita relação com a ordem econômica, simplesmente não sendo possível sustentar e manter aqueles sem uma economia apta a fazer frente a suas necessidades.

Assim, ensina José Afonso da Silva que não se consegue facilmente delimitar os direitos sociais dos direitos econômicos, tanto que alguns autores classificam os direitos trabalhistas como direitos econômicos – o que não é um erro, pois o trabalho apresenta fundamental repercussão econômica – enquanto que a Constituição Federal de 1988 tratou dos direitos dos trabalhadores como espécie dos direitos sociais, e classificou o trabalho como “primado básico da ordem social” (SILVA, José, 2008, p. 286).

Enquanto que o direito econômico se apresenta em uma dimensão institucional, é da natureza dos direitos sociais a finalidade de tutela pessoal, ou seja, o direito econômico “é o direito da realização de determinada ordem política econômica”, e os direitos sociais “disciplinam situações subjetivas pessoais ou grupais de caráter concreto”, sendo correto afirmar que os direitos econômicos constituem “pressupostos da existência” dos direitos sociais (*idem*). Quanto à consagração de tais direitos ao nível constitucional, o mesmo autor arremata:

A Constituição não é o lugar para se estabelecerem as condições das relações de trabalho, mas ela o faz, visando proteger o trabalhador, quanto a valores mínimos e certas condições de salário (art. 7º, IV a X) e, especialmente, para assegurar isonomia material [...], assim [como] para garantir equilíbrio entre trabalho e descanso [...] (art. 7º, XIII a XV, e XVII a XIX) [...]. (*idem*, p. 293).

Ao longo da história, entretanto, tal correlação não foi concretizada de forma natural e imediata, especialmente quando da transição do sistema produtivo artesanal para o modelo fabril. BAUMAN e MAY relatam que os senhores e os suseranos, bem como os antigos mestres de ofício, embora em muitos casos pudessem ser “cruéis, autocráticos e explorar inescrupulosamente a penosa labuta de seus trabalhadores”, tinham a

responsabilidade e o dever de cuidado para com esses obreiros, o que incluía o atendimento de suas necessidades e a proteção contra eventual desastre eminente (2010, p. 192). De outra parte, com o advento do modelo fabril, os agora empregadores – proprietários e gestores do empreendimento – não mais responderiam por outros aspectos da vida dos trabalhadores, nem se viam compelidos a assumir qualquer outra obrigação para com esses além do próprio pagamento “pelo trabalho executado em horas no estabelecimento” (*idem*).

A mudança, na forma como se dava a relação estabelecida entre o proprietário do negócio e os trabalhadores que lhe eram subordinados, não se deu sem o surgimento de críticas ao novo modelo, especialmente quando considerado o fato de que o vínculo entre as partes não poderia ser resumido “à simples troca de trabalho por salários”, posto que, ao contrário do que acontece com o dinheiro que é oferecido pelo patrão em troca do trabalho do empregado, “o trabalho não poderia ser destacado e isolado da pessoa do trabalhador” (*idem*, p. 193).

Naquele primeiro momento, em que pese as considerações levantadas, prevaleceu a definição de emprego no sentido delimitado pelos empregadores, ou seja, de que a troca estabelecida em tal tipo de relação se dá exclusivamente entre o trabalho prestado e o salário correspondente à sua execução. Todavia, os mesmos autores referidos lembram que “toda a definição é contingente”, permanecendo “aberta ao questionamento”:

De fato, ela tende a ser contestada por quem se torna vítima de seus efeitos prejudiciais. Esses debates podem então entrar na arena pública como convocação para a ação no sentido de melhorar os efeitos de tais limites. (*idem*, p. 193-194).

Assim é que sem a devida pressão social buscando o reconhecimento da necessidade de se estabelecer uma situação menos desequilibrada na relação de emprego, as forças naturais do mercado não seriam capazes de dar solução satisfatória, o que mais uma vez justifica a necessidade de alguma regulação, ainda que mínima, por parte do Estado.

Outro aspecto importante verificado no período analisado antes, diz respeito à propaganda ideológica que se fazia em relação à necessidade de se

dedicar quantidades significativas de horas ao trabalho, inclusive no que tange ao trabalho infantil. Leo Huberman destaca que a visão dos primeiros empregadores, da época em despontava a chamada revolução industrial, buscava relacionar benefícios morais às longas jornadas de trabalho que se impunham:

Algumas das coisas que hoje achamos horríveis pareciam aos ricos de então perfeitamente justas. Era mau para as crianças não irem à escola, trabalharem 14 horas por dia? Despropósito!, exclamava o Sr. G. A. Lee, dono de uma tecelagem de algodão na qual o horário das crianças era das 6 [horas] da manhã às 8 [horas] da noite. “Nada mais favorável para a moral do que o hábito, desde cedo, da subordinação, da indústria, e regularidade”.(HUBERMAN, 1986, p. 167).

Como já referido, a total ausência de regulação para os contratos de emprego acabou por se manifestar numa séria de situações nas quais ficou evidente o extremo desequilíbrio na capacidade de negociar de cada uma das partes. Numa primeira análise, parece que o mercado e o modo capitalista de produção se apresentam como algo invariavelmente desfavorável à grande maioria das pessoas.

Todavia, seria impensável nos dias de hoje um modelo de produção muito distante do estabelecido, pois é igualmente inegável os benefícios da economia de mercado, a qual, de qualquer forma, também trouxe alguma esperança à humanidade, já que é a busca pelo lucro, mais do que qualquer outra coisa, que move as engrenagens do progresso, como bem destaca Peter Ubel:

Graças aos medicamentos para controle do diabetes, John já é dez anos mais velho do que seu pai era quando morreu, sucumbindo a complicações do diabetes aos 58 anos [...] No entanto, a longevidade da geração de John dificilmente pode ser atribuída apenas à ciência médica. Se existe algo que explique sua saúde e seu bem-estar, está na evolução moderna dos livres mercados. (UBEL, 2014, p. 18).

De fato, não é exatamente na economia de mercado que se encontra o cerne dos problemas sociais, mas na liberdade irrestrita que, por vezes, é permitida às forças que operam no mercado. E o mesmo Peter Ubel chama atenção quanto a isso, justificando as razões de sua obra:

Tenho a sorte de viver em um país livre, democrático e capitalista. [...] Mas a liberdade de escolha é acompanhada da liberdade de fazer escolhas erradas. E no mercado atual, repleto de empresas que estudam o comportamento humano, a liberdade leva, muito frequentemente, ao prejuízo e à miséria. [...]

Escrevi este livro para enfatizar alguns dos tipos de liberdade e, de maneira ainda mais importante, para mostrar como o ato de restringir alguns tipos de liberdade pode melhorar a saúde e o bem estar das pessoas. Pretendo enfatizar os prejuízos que podem recair sobre os indivíduos quando o capitalismo encontra a natureza humana – quando a liberdade de se comportar no mercado se depara com sua propensão a tomar decisões erradas. (UBEL, 2014, p. 08-09).

Ocorre que a teoria econômica, tomada como o padrão universal de comportamento, sem levar em consideração as peculiaridades dos demais aspectos da vida humana, é insuficiente para ajudar sempre na determinação das melhores escolhas. A crença ingênua de que a economia pode fornecer um modo de vida racional e infalível é que, em grande medida, explica as deformações de valores éticos que se manifestam sob a forma dos problemas sociais anteriormente referidos. A tal respeito, cabe destacar que:

As teorias econômicas que passaram a dominar a disciplina adotaram um ser mítico, o *Homo economicus*, que tomava decisões racionais que refletiam as próprias preferências. Por causa da força desse mito, os livres mercados invadiram uma parte cada vez maior das vidas do indivíduo. (UBEL, 2014, p. 12).

É lugar comum na visão econômica tradicional, especialmente durante a consolidação da Segunda Revolução Industrial, a ideia de que as condições verificadas em determinada sociedade se constituíam do resultado de um processo natural da evolução da racionalidade humana. Tal visão, embora desde sempre tenha sido alvo de críticas, apenas mais recentemente tem sido repensada pelos economistas preocupados entender o funcionamento do mercado de consumo, os quais tinham em vista, num primeiro momento, entender o porquê de, na prática, a teoria tradicional nem sempre se confirmar com os consumidores – ou seja, pessoas que tomam decisões no seu dia-a-dia. Nesse sentido, o mesmo autor esclarece:

Uma das vantagens da visão econômica da natureza humana do século XIX é que ela leva a respostas diretas a esses tipos de perguntas. Para quase todos os problemas sobre políticas, aquele que acredita na racionalidade responde: deixe para o mercado. [...]

Mas, infelizmente, a liberdade não é a cura para tudo que seus principais defensores argumentam que seja. [...] Nos primórdios da economia comportamental [...] pesquisas [...] enfatizaram os limites da racionalidade humana, expondo [...] falhas na visão econômica padrão da natureza humana. (UBEL, 2014, p. 82).

Analisando os resultados obtidos em tais investigações, o referido autor conclui que a chamada “economia comportamental”, além de revelar as inconsistências na forma como as pessoas tomam decisões importantes em sua vida, apontou a necessidade de ajustes de caminho para que a visão de mercado se integre de forma mais adequada “tanto com o lado racional quanto como o irracional da natureza humana” (*idem*, p. 80).

Portanto, é equivocada a premissa de que “a mão invisível do mercado” é capaz de dar conta de todos os problemas que ele próprio – o mercado – produz. Em face das distorções e desequilíbrios, em alguma medida, é necessária a intervenção ou a regulação em determinados setores ou aspectos do mercado, justamente para que a ordem econômica não se divorcie da ordem social saudável. E isso, no caso das relações de emprego – e, em especial no que tange a duração da jornada –, dada o acentuado desequilíbrio de posição entre as partes, é questão fundamental.

3.1 BREVE HISTÓRICO RECENTE

Ainda sobre o impacto dos primórdios da mecanização nas fábricas, HUBERMAN (1986, p. 165) relata que as máquinas, ao invés de facilitar o trabalho para os operários, tornando-o menos pesado, apenas pioraram a situação, pois o grau de eficiência do maquinário abrigava os trabalhadores a responderem na velocidade que esse impunha e, mais que isso, precisava operar quase que de modo incessante a fim de possibilitar o rápido retorno do capital investido por seu proprietário – o qual, aliás, tinha consciência da rapidez com que surgiam as inovações na época e sabia que em pouco tempo a máquina estaria obsoleta. Todo esse quadro impôs o estabelecimento de jornadas efetivamente muito extensas, sendo comum o trabalho ser prestado durante 16 horas por dia, de modo que quando se estabeleceu o “direito de

trabalhar em dois turnos de 12 horas, os trabalhadores consideraram tal modificação uma bênção” (*idem*).

Afora a extensa duração da jornada, o nosso sistema de organização do trabalho impunha uma dificuldade adicional aos trabalhadores, que consistia em enquadrar-se à rígida disciplina de trabalho da fábrica. O já referido autor relembra que trabalhar durante muitas horas do dia não era exatamente a pior parte do regime de emprego, pois os trabalhadores em geral estavam acostumados a isso mesmo no antigo sistema doméstico, e que o maior problema era, efetivamente, “manter o ritmo dos movimentos da máquina – sempre sob as ordens e a supervisão de um capataz” (*idem*).

O estado de coisas que se estabeleceu parecia indicar, na Inglaterra da nova indústria, a iminência do desencadeamento de uma revolta social, especialmente quando considerados os brutais acontecimentos verificados na Revolução Francesa – ainda que quanto a esse episódio não se possam atribuir as mesmas causas. Havia grande preocupação nesse sentido, o que inclusive justificou a propaganda ideológica de que não seria desejável aos operários reivindicar alguma parcela da fortuna dos ricos, mas, antes, aguardar os resultados da boa indústria que, ao seu tempo, se encarregaria de trazer as melhorias esperadas, gradual e progressivamente. Mas, como bem refere Leo Huberman, essas melhorias jamais vieram naturalmente, impondo aos operários ingleses – ainda que avessos a terrível ideia de uma revolução sangrenta – a necessidade de reivindicar condições de trabalho menos degradantes:

Lutaram, por exemplo, por um dia de trabalho mais curto. E a eles se uniram alguns dos ricos bastante humanos para concordar que uma jornada de 14 ou 16 horas era demasiado longa. Levaram a luta para o Parlamento. Fizeram discursos a favor da limitação do dia de trabalho a 10 horas. Convenceram alguns de seus colegas a aprovar com eles uma lei nesse sentido. [...] Os industriais de Gloucester caracterizariam [...] essa proposta como digna da pior Idade Média. [...] se indignaram com essa proposta de interferir na liberdade que tinha o operário de trabalhar tanto quanto desejasse seu patrão. [...] Esse argumento de que a limitação das horas de trabalho interferiria na liberdade natural do homem era muito importante. Foi usado repetidas vezes na América e na Inglaterra. (*op. cit.*, p. 169)

Um histórico mais detalhando dos avanços obtidos pelo movimento dos trabalhadores tendo em vista uma regulação mais adequada dos limites de

duração do trabalho pode ser encontrado em MARX. Esse autor registra que a ideia de uma jornada normal de trabalho somente se estabeleceu na indústria moderna a partir da Lei Fabril de 1833 – aplicável às indústrias do algodão, do linho e da seda –, a qual estabeleceu que o trabalho “deveria começar às 5 ½ horas da manhã e terminar às 8 ½ da noite”, sendo que em tal jornada poderiam ser empregados também adolescentes, ou seja, operários entre 13 e 18 anos de idade, desde que não trabalhando por mais de 12 horas no dia, e que deveriam ser concedidas pelo menos uma hora e meia, ao longo do dia, para realizar as refeições (1996, p. 392).

Josué Pereira da Silva, referindo-se a escritos sobre essa mesma época, relativamente às lutas operárias, destaca que foi nessa passagem do século XVIII para o século XIX que se consolidou a padronização de uma quantidade de tempo destinada ao trabalho, dado que até então predominava o trabalho do artesão, que operava como produtor individual, e não se sujeitava a uma jornada de trabalho fixa, mas, com a introdução das máquinas e a concentração da produção no empreendimento industrial, tal modelo de trabalho foi desaparecendo, reduzindo a autonomia que o trabalhador tinha para determinar seu ritmo de produção e intensificando “a luta pela jornada normal de trabalho, que percorrerá todo o século XIX e se constituirá num dos principais objetivos da maioria dos sindicatos” (1996, p. 31-33).

As primeiras manifestações coletivas de trabalhadores ingleses na defesa da instituição da jornada normal de 8 horas, segundo esse mesmo autor (p. 33), datam de 1833 ou 1834. Conforme o texto, traduzido e reproduzido em um jornal operário brasileiro de 1915, resgatando a memória de tais movimentos, os motivos elencados para a fixação desse limite (jornada máxima de 8 horas) eram:

- 1) Porque é a mais longa duração do trabalho que a espécie humana – calculando pelo vigor físico médio e concedendo aos fracos o mesmo direito à vida que aos fortes – pode suportar, sem prejuízo para a saúde, conservando os homens inteligentes e felizes;
- 2) Porque as modernas descobertas em química e mecânica suprimem a necessidade de maior esforço físico;
- 3) Porque oito horas de trabalho e uma boa organização do trabalho podem criar superabundância de trabalho para todos;
- 4) Porque ninguém tem o direito de exigir de seus semelhantes um trabalho mais longo que o em geral é necessário à sociedade, só com o fim de enriquecer à custa da pobreza alheia; e

- 5) Porque o verdadeiro interesse de cada um é que todos os seres humanos gozem de saúde e sejam inteligentes, satisfeitos e felizes. (SILVA, Josué, 1996, p. 34).

Ainda que esses primeiros movimentos não tenham surtido efeito imediatamente, as reivindicações prosseguiram, primeiramente no sentido da fixação da jornada em 10 horas, para, em seguida, ser a jornada máxima de 8 horas trazida novamente à pauta, segundo o mesmo referido autor, generalizando-se como uma das principais reivindicações do movimento operário nos países industrializados:

Quando na década de 1880 os operários norte-americanos iniciaram o movimento grevista que resultou na conhecida tragédia de Chicago, já fazia portanto mais de cinquenta anos que a jornada de trabalho de oito horas estava sendo reivindicada pelos trabalhadores. (SILVA, Josué, 1996, p. 35-36).

Em termos de uma abordagem econômica, a limitação de jornada se reflete no valor ou no custo do trabalho. Acerca da composição do preço do trabalho, e porque isso afeta os limites de contratação do tempo do trabalhador, cabe lembrar aqui outro aspecto da crítica marxista, a qual defende que, apesar de ser possível afirmar de modo genérico que o preço pelo trabalho conforme o mercado segue a mesma lógica aplicável às “demais mercadorias”, há dois elementos distintos que definem o valor da força de trabalho, “um dos quais é puramente físico, ou outro de caráter histórico e social” (MARX, 1996, p. 114).

Segundo tal abordagem, em relação ao aspecto “físico” da força de trabalho, há um limite mínimo no que se refere ao salário a ser pago ao trabalhador, que deve ser suficiente para “poder manter-se e se reproduzir, para perpetuar a sua existência física”, de modo que o custo dos indispensáveis meios de subsistência constitui “o limite mínimo do valor do trabalho” (*idem*). Ademais, há também, ainda em relação ao aspecto “físico”, um limite máximo no que se refere à duração da jornada de trabalho, o qual é dado pela capacidade de produzir trabalho ou força física, pois, como nos lembra esse autor, “se o esgotamento diário de suas energias vitais excede um certo grau, ele não poderá fornecê-las outra vez todos os dias” (*idem*).

Embora Marx entenda que o elemento histórico ou social do valor do trabalho seja secundário, porquanto “pode acentuar-se, ou debilitar-se e, até mesmo, extinguir-se de todo, de tal modo que só fique de pé o limite físico” (*idem*, p. 115), não se deve ignorar o fato de que tal elemento, justamente por representar aquilo que pode ser considerado como transcendente ao custo básico da manutenção da força de trabalho – e, portanto, critério fundamental para distingui-las das “demais mercadorias” – deve, tanto quanto possível, ser corretamente identificado e protegido, dado que, no mais das vezes, resulta de processos históricos que evidenciaram a necessidade de concretização dos respectivos direitos que o constitui. E nessa categoria, atualmente, podem-se classificar as disposições que regulam os limites de contratação do fator tempo nas relações de emprego.

Quanto aos diferentes significados da jornada de trabalho, conforme seja o papel do empregado ou o do empregador, Josué Pereira da Silva, também invocando Marx, destaca:

No mercado, afirma Marx, o capitalista compra a força de trabalho por seu valor diário, pertencendo-lhe pois o seu uso durante uma jornada, isto é, o direito de fazer com que o operário trabalhe para ele – o capitalista – durante um dia. Porém, o que se entende por um dia de trabalho? Para o capitalista [...] significa alargar ao máximo a duração da jornada. Mas, para o operário, que luta por seus direitos de vendedor, o objetivo é reduzir a duração da mesma. Estabelece-se assim um conflito entre interesses contrários, que no fim só pode ser resolvido pela força. “E assim”, conclui Marx, “a regulamentação da jornada de trabalho apresenta-se na história da produção capitalista como uma luta ao redor dos limites da jornada de trabalho – uma luta entre o capitalista coletivo, isto é, a classe dos capitalistas, e o trabalhador coletivo, ou a classe trabalhadora”. (SILVA, Josué, 1996, p. 37-38).

Aqui, também cabe destacar que tal análise jamais foi seriamente considerada pelos economistas, mais preocupados com os resultados do melhor aproveitamento dos fatores produtivos do que propriamente com a natureza e com as peculiaridades desses fatores. O mesmo referido autor assevera que os economistas das escolas oficiais ignoraram as análises feitas por Marx em relação à jornada de trabalho, considerando-a como um “tempo homogêneo”, representado pela “contribuição do trabalhador à produção” e integralmente compensado pelo salário pago (*idem*, p. 38), o que, todavia, representa uma análise insuficiente:

[...] por considerar o tempo de trabalho somente a partir das condições tecnológicas de sua utilização – como se se tratasse do tempo “vazio” da física matemática – e não levar em conta suas condições biológicas e sociais, já que se trata de um tempo humano. (*idem*, p. 38-39).

No caso do Brasil, especificamente sobre a questão da fixação da jornada de 8 horas discutida no início do século passado, SILVA também refere que “um dos pontos mais abordados na imprensa operária [...] dizia respeito às danosas consequências das longas jornadas de trabalho para a saúde do trabalhador” (*idem*, p; 66). Esse mesmo autor, referindo inquéritos realizados pelo Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo (DET-SP), retrata como eram as jornadas dos trabalhadores na época:

Ainda para o ano de 1912, o mesmo Departamento fornece algumas informações sobre “O trabalho dos carregadores das ‘Docas’ e dos ensacadores de café, em Santos”. Sobre a duração do trabalho os dados são os seguintes: “o trabalho dos carregadores do cais é pesadíssimo. Sob um sol ardente, sob a chuva e em dias de Noroeste, esse pessoal, nas 10 horas de serviço que tem, executa um trabalho perigoso e fatigante. O serviço, que começa às 6 horas da manhã e termina às 5 horas da tarde, é interrompido às 10 horas, pelo descanso de uma hora destinada à refeição” (BDET – 1912). Quanto aos ensacadores de café, o “trabalho, além de exigir o emprego de muita força, agilidade e prática, dura às vezes 14 e 15 horas. É enfim um trabalho exaustivo” (*idem*). (*op. cit.*, p. 67).

Prossegue o referido autor, destacando a correlação, frequentemente estabelecida na imprensa operária, entre as jornadas excessivas e as doenças:

A relação entre a fadiga [...] e a alta incidência de doenças, como a tuberculose [...] era um tema que aparecia constantemente nas páginas dos jornais operários. [...] as longas jornadas de trabalho juntamente com a tenra idade em que as crianças ingressavam nas fábricas constituíam de acordo com diversos jornais de trabalhadores da época as causas principais da proliferação daquela, então fatal, doença entre os trabalhadores fabris. Os artigos escritos a respeito são muitos e neles percebe-se geralmente uma preocupação em demonstrar cientificamente as consequências daninhas do trabalho excessivo. (SILVA, Josué, 1996, p. 68).

Mas não apenas a questão da saúde física era destacada, a essa época, como fator de preocupação relativamente aos efeitos das longas jornadas de trabalho. O autor também faz referência a um artigo de Nuno Vasco publicado no periódico “A Plebe” em 08/05/1920, no qual esse “afirmava

também que se o trabalhador dedicasse menos horas do seu dia à labuta cotidiana sobrar-lhe-ia mais tempo para ser consagrado à família, à cultura e ao recreio do espírito” (*idem*, p. 69).

Portanto, era necessária – no entender dos articulistas que à época militavam pela causa dos trabalhadores – a fixação de jornada de trabalho compatível com a manutenção da saúde física e moral do empregado, pois “o trabalhador como qualquer outra pessoa necessitava de repouso, higiene, distração, cultura e alimentação adequadas às necessidades do organismo” (SILVA, Josué, 1996, p. 70).

Das repercussões dos movimentos verificados no Brasil nos anos vinte do século passado, que visavam à fixação da jornada em 8 horas, convém registrar que muitas manifestações contrárias à redução da duração diária do trabalho invocavam ainda motivos de ordem disciplinar ou pedagógica, expressando a preocupação com o mau uso que o trabalhador poderia dar ao maior tempo livre que teria. Comentando o artigo publicado em julho de 1925 por um clérigo em jornal da cidade de Diamantina, Minas Gerais, Josué Pereira da Silva ressalta que o objetivo do era chamar a atenção a respeito dos potenciais riscos da implantação da jornada de 8 horas no Brasil:

[...] a redução na duração do trabalho, deixando o trabalhador uma fatia maior de tempo livre, permitiria a este último ficar desocupado por um tempo demasiadamente longo, durante o qual estaria à mercê das inúmeras tentações permitidas pelo ócio. Era daí, no dizer do padre Freitas, que resultava a pior consequência da lei que estabelecia a redução da jornada de trabalho: permitia que o trabalhador deixasse “a honrada escola do trabalho para entrar na escola do vício”. Deixava-o livre para “cometer o mal, o crime”. (SILVA, Josué, 1996, p. 17-19).

Algum tempo passou até que a regulação acerca da duração das jornadas de trabalho foi adotada de forma generalizada. A adesão do Brasil à jornada de 8 horas, já prevista na primeira Convenção da OIT (1919), somente se consolidou a partir do Estado Novo, evoluindo para o regime de 44 horas semanais apenas com a Constituição de 1988, como nos relembra Wilson Ramos Filho:

O Estado já não era mais o mesmo, o direito já não era o mesmo. O intervencionismo estatal começava a se tornar hegemônico, como ficará evidente no ano seguinte, com a chegada de Getúlio Vargas ao

poder (em 1930), e com ele, da ideologia intervencionista, que entre nós revestiu-se de características muito peculiares.

No que tange à legislação ordinária, nos anos de 1932 até 1934, materializando tal ideologia, diversos Decretos foram publicados com o objetivo de regular as jornadas das mais variadas categorias profissionais, limitando-as em no máximo oito horas. [...]

A legislação esparsa só foi sistematizada pelo Decreto-lei nº. 2.308, de 13 de junho de 1940, sucedido pela CLT, de 1.º de maio de 1943, consolidando entre nós a carga- horária semanal de quarenta e oito horas, como na maioria dos países de então, situação que se manteve até 1988, quando, não sem nova forte e renhida resistência dos empregadores (com argumentos muito parecidos com aqueles utilizados por seus homólogos no início do século), foi inscrita na Constituição brasileira a semana de quarenta e quatro horas de trabalho. (RAMOS FILHO, 2008, p. 188-189).

Embora tenhamos hoje, no Brasil, uma regulação dos limites de contratação do tempo de trabalho amparada em nível constitucional, não se pode descuidar dos efeitos que a concepção dada pelo mercado ao modo de vida das pessoas. Há, sem dúvida, aparato legal para manutenção de tais limites, mas no modo de pensar, ainda hoje enraizado na mente de boa parte das pessoas, sempre haverá espaço para se questionar acerca da necessidade de regulação, embora tenha crescido – e não apenas no que diz respeito às relações de emprego – a consciência de que o mercado, isoladamente, não é capaz de sempre dar a melhor solução para as questões:

O capitalismo de livre mercado ajudou muitos a terem sucesso e criou condições sociais que aliviaram bastante sofrimento. Mas os mercados sempre precisam ser restritos, algumas vezes por razões de justiça, outras em função do bem maior. E também por uma terceira razão – a de que quando as pessoas operam, seus comportamentos inconscientes costumam fazer com que elas ajam contra os próprios melhores interesses. (UBEL, 2014, p. 11).

Remanesce, assim, mais do que a necessidade de manutenção do ordenamento quanto a sua disciplina do aspecto tempo como fator de limitação à liberdade de contratar nas relações de emprego, a exigência de que tal ordenamento seja devidamente observado, não apenas pelas partes contratantes como também pelos operadores do direito que atuam no âmbito da Justiça do Trabalho.

3.2 REGIMES COMPENSATÓRIOS

Dada a imposição de se limitar as possibilidades de contratação do tempo de trabalho, mas sendo dinâmicas as necessidades do mercado, umas das formas de se contornar ou flexibilizar a rigidez do sistema encontradas e positivamente instituídas é a adoção dos chamados regimes compensatórios de horário. Assim, a própria Constituição de 1988 faculta a compensação de horários, ao lado da fixação da duração normal do trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo que o excesso de jornada em determinado dia ou dias possa ser compensando reduzindo o período correspondente em outro.

GONÇALVES (2007, p. 185) adverte que o texto constitucional não traz, expressamente, qualquer disposição quanto aos limites máximos para a compensação de horas possível de ser pactuada entre as partes, sendo que até a criação do chamado regime de “banco de horas”, instituído pela Lei n. 9.061/1998, a tendência predominante era no sentido de que a compensação deveria ocorrer dentro da semana, e, em face das novas disposições legais, o parâmetro a ser adotado poderia ser anual conforme redação dada ao § 2º do art. 59 da CLT pela Medida Provisória n. 2.164-41 de 2001.

Dessa forma, ao se delinear os parâmetros de análise do fator tempo como critério de limitação à liberdade de contratar nas relações de emprego, importa verificar em que medida tal flexibilização – ou seja, a compensação de horários – se mostra legítima.

3.3 CRITÉRIOS DE VALIDADE DOS REGIMES COMPENSATÓRIOS

A ideia da compensação de horários, justamente pode expressar a possibilidade de flexibilização de uma garantia assegurada ao trabalhador – a limitação da quantidade de tempo que lhe é exigível –, recebe muitas críticas por parte da doutrina. Acerca da importância da regulação desse tipo de ajuste, GIGLIO, a título de exemplo, entende que sem uma limitação às possibilidade de negociação entre as partes – empregado e empregador – as normas trabalhistas que visam proteger a esse acabariam não se traduzindo em benefício algum, pois poderiam ser descumpridas, posto que “é da essência do

próprio Direito do Trabalho seu caráter de intervenção inderrogável” (1997, p. 43).

Também é oportuno destacar que, recentemente, maior grau de flexibilização foi conferido a essa matéria. Nesse sentido, a chamada “reforma trabalhista”, recentemente implementada pela Lei nº 13.467/2017 (bem como pela superveniente Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017), poderá gerar ainda mais discussões e insegurança jurídica em relação aos limites de compensação e às consequências no caso de inobservância, como adverte MACIEL (2017, pág. 1.085):

Ao que me parece a mudança trazida trará grandes discussões, principalmente no que diz respeito ao limite máximo para que as horas sejam compensadas.

Neste sentido, a prestação habitual de horas extraordinárias não invalida o regime de compensação de jornada ou banco de horas se estas horas extras forem compensadas dentro do limite de seis meses no caso do banco de horas, ou no mesmo mês no caso de compensação de jornada.

Ao se analisar a legislação que trata da flexibilização dos regimes de horário, bem como as próprias alterações nela operadas, oportuno lembrar o que Márcio Túlio Viana identifica como sendo duas perspectivas da ideia de resistência como direito político:

Ainda assim, se observarmos bem, notaremos uma diferença: enquanto, em alguns casos, luta-se pela lei que já se tem, em outros se combate pela lei que se quer ter. (VIANA, 1996, p. 42).

Ou seja, na perspectiva em relação ao direito posto, deve-se primar para que os limites de compensação – e, conseqüentemente, os limites constitucionalmente assegurados quanto à duração do trabalho – sejam respeitados. Entende-se ser, tal tarefa, encargo precípua do Poder Judiciário.

De outra parte, na perspectiva em relação ao direito que se deseja, deve a ação política dos sujeitos envolvidos pressionar eventual mudança no ordenamento, visando o bem comum, conforme se mostre necessária uma maior ou menor rigidez quanto aos limites fixados. Tal papel cabe, de modo amplo, a toda a sociedade.

Logo, num primeiro momento, faz-se necessária a estrita observância dos parâmetros fixados pelo ordenamento jurídico, tanto em relação aos limites de duração da jornada quanto em relação à margem de flexibilização de tais limites.

A peculiaridade do contrato de emprego, em especial no que diz respeito à hipossuficiência do trabalhador e, conseqüentemente, à inafastabilidade da norma legal pela vontade das partes, é circunstância que não pode ser desconsiderada, pois conforme registra NASSIF (2005, p. 210), a impossibilidade fática de se dissociar a pessoa do trabalhador (parte contratante) de seu trabalho (objeto do contrato) está na base da “inderrogabilidade da norma trabalhista”, assim como o fato de que o trabalho, como geralmente se constata, é o único meio do qual o trabalhador dispõe para prover sua subsistência – e, ambos os fatos são também o origem da hipossuficiência do empregado na relação.

E, essa mesma autora, esclarecer que “norma inderrogável” é a que não pode ser alterada pela vontade das partes – nem derogada ou revogada – porque “constitui o patamar mínimo sobre o qual podem ser negociados direitos mais favoráveis ao trabalhador”, e arremata lembrando que o art. 9º da CLT reputa nulos os atos praticados ao arrepio de tal preceito. Ou seja, as partes somente estão autorizadas a pactuar de forma diversa do que dispõe a lei se for para acrescer vantagem ao empregado (art. 444 da CLT), mas não para suprimir direitos (*idem*, p. 211).

Para além da garantia de direitos individuais do trabalhador, normas dessa natureza também intencionam proteger a coletividade dos indivíduos que se encontrem nas mesmas condições ou posições jurídicas. Ou seja, há um duplo caráter visível: proteger os trabalhadores da exploração e impor limites ao poder econômico, “seja quanto à distribuição da renda, seja quanto à disputa competitiva por mão-de-obra de baixo custo” (*idem*).

Nesse sentido, verifica-se certa negligência, inclusive por parte do Poder Judiciário, na análise dessas questões no que diz respeito ao tratamento dada à ilicitude que subjaz ao ser verificada a violação de tais limites. Frequentemente, as decisões judiciais, quando verificada a prestação de sobrejornada habitual acima dos limites legais, ou a adoção de regime compensação de horários inválido, manifestam entendimento no sentido de

que a contraprestação pelo trabalho dispendido, acrescido do respectivo adicional legal ou normativo, recompõe os prejuízos do trabalhador. Nesse sentido, dispõe a Súmula 85, IV do TST:

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Agrava a situação, diante de tal entendimento, o fato de que a chamada “reforma trabalhista”, que recentemente entrou em vigor, estabeleceu ao incluir o art. 59-B na CLT que “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas” (parágrafo único, redação conforme a Lei n. 13.467/2017).

Por óbvio, o pagamento das horas extras contrapresta o tempo de trabalho, e apenas isto. A violação ao direito de proteção do tempo, que por força do ordenamento vigente não está sujeito à livre contratação, não recebe a devida reparação. Dito de outra forma: nenhum sentido faria impor limites à duração do trabalho se tais limites pudessem ser afastados em situações ordinárias pelo mero pagamento do valor equivalente às horas extraordinárias; fosse o caso, o direito disporia que as partes são livres para contratar qualquer tempo, mas aquele trabalhado além de 8 horas diárias deve ser pago com acréscimo de 50%. Mas não é assim, porque somente em condições excepcionais é que se admite a sobrejornada – e, o que é excepcional não ocorre habitualmente.

A respeito do caráter excepcional de que se deveriam revistar as horas de trabalho genuinamente extraordinárias, destaca-se com algum pesar que tal circunstância nem sempre é rigorosamente observada:

Em verdade, as disposições restritivas do art. 61 [da CLT] estão praticamente ab-rogadas. A praxe das relações de trabalho tem consagrado o procedimento, notoriamente *contra legem*, das horas extras habituais. Conciliou-se o inconciliável, eis que o que é, por natureza, extraordinário, não pode ser habitual. A existência de horas extras habituais, ainda que pagas, até com adicionais superiores aos previstos em lei, configura, em verdade, abuso do direito de exigir trabalho, praticado pelo empregador. Daí ter se consagrado, na jurisprudência, o entendimento de que as horas extras habitualmente

prestadas, durante mais de dois anos, ou desde o início do curso do contrato, não mais poderiam ter sua remuneração suprimida. Tal entendimento chegou a se consagrar no Enunciado SJ/TST nº 76. O TST, contudo, reverteu essa tendência protetivas, admitindo, apenas, uma indenização em favor do empregado que tem suprimidas as horas extras habituais [Súmula 291].

A prática de horas extras habituais está tão arraigada nas relações de trabalho que o próprio legislador as assimilou, ao determinar a sua integração no cálculo do repouso semanal remunerado (art. 7º, alínea a, da Lei nº 605/49, com a redação da Lei nº 7.415/85). (CAMINO, 2004, p. 387-388).

Portanto, afora a contraprestação devida pelo trabalho efetivamente prestado, há ainda um dano a ser reparado ou compensado, decorrente da violação de um direito. E tal fato não poderia ser ignorado pelo Poder Judiciário.

É digno de registro, conforme expresso mesmo por magistrados trabalhistas, a respeito da compensação pelos danos de ordem moral, que um dos parâmetros que deve balizar as decisões judiciais é a capacidade de desestimular a conduta ilícita:

Ao se analisar especificamente a condenação envolvendo os danos morais, um elemento importante é o desestímulo. Dito de outra forma: é relevante que o Poder Judiciário, ao fixar a compensação, concomitantemente, estimule a prevenção. Isso pode ser feito mediante a fixação de valores que, em comparação e contextualmente, seja mais caro indenizar que prevenir. (GARCIA; TRIEWELER, 2015, p. 27).

Ou, ainda, que determinados direitos trabalhistas devem ser compreendidos a partir de uma perspectiva de “repersonalização” do indivíduo empregado, para além das meras considerações da contraprestação devida exclusivamente pelo trabalho efetivamente prestado:

[...] o contrato de emprego perpassa bastante os simples limites das relações interprivadas, tanto no seu conteúdo, como efeitos. A relação de emprego é bem mais que singela compra e venda de trabalho humano, constituindo-se sempre numa relação jurídica complexa, dinâmica, social e solidária. Tais referenciais projetam importantes consequências na estática e na dinâmica contratual justralhista. A vocação constitucional brasileira de atribuir dignidade humana ao contratante não encontra no monólogo elementar dos direitos subjetivos de crédito e débito a conformação mais adequada ao perfil da relação jurídica obrigacional. O primeiro resultado prático passa a ser a compreensão da repersonalização do indivíduo empregado, não mais como simples sujeito abstrato de direito, mas como cidadão detentor de direitos que ultrapassam a limitada

geografia normativa do direito do trabalho. Superam-se os traços do contrato de emprego como simples instrumentalizador de situação de débito e crédito entre privados, para ser reconhecido também – senão principalmente – como residência dos mais importantes referenciais normativos e que, de forma geral, são agregados e reconhecidos como direitos fundamentais. (SOUZA, 2015, p. 53-54).

Ao Poder Judiciário, ao exercer o dever de administração da justiça em face dos jurisdicionados, cabe aplicar o direito de forma a preservar o princípio da igualdade, a qual se manifesta pela própria concretização da legalidade, de modo que não se pode admitir que determinado trabalhador, violado em algum de seus direitos legalmente assegurados, deixe de receber a compensação devida em face do dano sofrido, como se sua situação em nada se diferenciasse daquela de outro trabalhador, ao qual não cabe qualquer compensação pelo simples fato de não ter sido violado seu direito – e, portanto, inexistente o dano. Dito de outra forma, o ato ilícito não pode ficar impune, sob pena de, não apenas cancelar a ilicitude, como, também, de se admitir a quebra da igualdade:

Com efeito, embora se trate de algo óbvio, é bom lembrar sempre que a própria legalidade – valor alçado à categoria de bem extremamente prezável – impôs-se como característica do Estado de Direito sobretudo como meio especificamente apto a preservar outro valor; justamente aquele que se pretendia, acima de tudo, consagrar: o da igualdade. [...] É que o Estado de Direito abomina os casuísmos, as ofensas à isonomia, pois estas atacam fundo um objetivo básico que se visou preservar através do princípio da legalidade. Deveras, por via dele almejou-se que houvesse uma regra só, a mesma para todos os colhidos por sua abrangência e efeitos, embargando-se então as perseguições e favoritismos, vale dizer, o arbítrio, cuja eliminação é precisamente o objetivo máximo do Estado de Direito. (MELLO, 2010, p. 45).

Conforme se buscou evidenciar, a perspectiva do tempo como critério de limitação à liberdade de contratar é uma das mais antigas reivindicações dos trabalhadores pela intervenção estatal no mercado, e que só muito recentemente foi consagrada como. Ainda assim, infelizmente tal abordagem não tem recebido o adequado tratamento por parte da jurisprudência e mesmo da doutrina menos crítica, as quais concentram seu foco, quase que exclusivamente, no aspecto da remuneração pelo tempo de efetivo trabalho – aspecto esse que, isoladamente, não abarca a totalidade da questão.

4 O TEMPO COMO CRITÉRIO DE REMUNERAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Inegavelmente, o tempo como critério de remuneração nas relações de emprego é a perspectiva mais evidente do tema posto em análise. Nesse sentido, já destacava Adam Smith que a “recompensa liberal do trabalho [...] é o efeito necessário e o sintoma natural do aumento da riqueza nacional” (SMITH, 2017, p. 90). De fato, para além de sua natureza de fonte de subsistência do trabalhador, o salário em alguma medida também tende a expressar a participação do trabalhador na riqueza produzida, o que, em linhas gerais, é resultado do tempo de trabalho vertido nos processos produtivos.

Ainda assim, a “precificação” do tempo de trabalho pode não encerrar critério muito simples ou tão facilmente assimilável em seus termos mais elementares. No mesmo sentido, nos fala o já citado autor:

O preço real de tudo, o que realmente custa para o homem que deseja adquirir, é o labor e o incômodo de adquiri-lo. O que tudo realmente vale para o homem que adquiriu, e que quer dispor disto ou trocar por algo, é o incômodo e o labor que pode poupar a si mesmo, e que pode impor a outrem. O que é comprado com dinheiro ou bens é comprado pelo trabalho na mesma medida do que adquirirmos com o esforço de nosso corpo. Esse dinheiro, ou esses bens, de fato poupam-nos este esforço. Contêm o valor de uma certa quantidade de trabalho, que trocamos pelo que se supõe, no momento, que contenha o valor de mesma quantidade. O trabalho foi o primeiro preço, a moeda de troca original, que pagava todas as coisas. (SMITH, 2017, p. 50).

Aliás, não apenas para Adam Smith, mas para toda a chama Escola Clássica que o seguiu, a questão do tempo de trabalho apresenta-se como relevante elemento de análise, conforme sintetiza MARIANO (2016, p. 13):

Em relação ao comércio internacional, é desenvolvida a chamada teoria das vantagens absolutas [...] para ocorrência de comércio entre duas nações [...]. Isto é, [a] nação deveria, necessariamente, ter condições de produção mais favoráveis do que o país para o qual pretenda exportar. Se considerarmos que o valor das mercadorias era determinado pelo tempo de trabalho necessário para produzi-las, podemos afirmar que o determinante era o custo da mercadoria em termos da mão-de-obra.

Dessa forma, seria necessário comparar o custo do trabalho entre as duas nações de tal modo que só seria possível o comércio se ocorresse diferenças significativas de custos de produção.

Carmen Camino aponta, quanto ao modo de aferição, dois critérios de fixação do salário: por unidade de tempo e por unidade de obra (CAMINO, 2004, p. 354-355). Ainda, define o salário por unidade de tempo como sendo “aqueles determinados segundo a duração do trabalho” (*idem*, p. 360), e salário por unidade de obra o que “a medida do trabalho é a produção” (*idem*, p. 362).

É de conhecimento público que o direito ao recebimento das horas extras em valor superior ao da hora normal é consagrado constitucionalmente (art. 7º, XVI), assim como o é a limitação tempo de trabalho (art. 7º, XIII e XIV). E não se tratam de princípios ou critérios de ponderação, e sim de regras de aplicação concreta e imediata.

Sobre a qualificação dos assim chamados “direitos trabalhistas constitucionalizados”, diferenciando-os dos direitos constitucionais trabalhistas (estes, “direitos que revelam princípios”), esclarece NASSIF que os aqueles são “regramentos trazidos diretamente da legislação infraconstitucional para a constitucional”, e não princípios, e o propósito de tal medida é conferir-lhes “maior *status*, maior rigidez” (2001, p. 91-92).

A mesma autora lembra que, em sua grande maioria, os direitos trabalhistas constitucionalizados possuem natureza patrimonial e são indisponíveis, por consagrarem condições que vão além do mero interesse individual do empregado, de modo que a disponibilidade, quando existe, somente pode ser exercida por meio coletivo (*idem*).

Dito de outra forma, é a própria noção de que o direito posto deve ser cumprido que impõe rigor na sua aplicação. Nesse sentido, relembra Celso Antonio Bandeira de Mello:

Como se sabe, as normas jurídicas não são conselhos, opinamentos, sugestões. São determinações. O traço característico do Direito é precisamente o de ser disciplina obrigatória de condutas. Daí que por meio das regras jurídicas não se pede, não se exorta, não se alvitra. A feição específica da prescrição jurídica é a imposição, a exigência. Mesmo quando uma norma faculta uma conduta, isto é, permite – ao invés de exigir-la –, há, subjacente a essa permissão, um comando obrigatório e coercitivamente assegurável: o obrigatório impedimento a terceiros de obstarem ao comportamento facultado a outrem e a sujeição ao poder que lhes haja sido deferido, na medida e condições do deferimento feito. (MELLO, 2010, p. 11-12).

Portanto, mesmo quando se aborda o problema a partir do aspecto da remuneração, não deve escapar ao operador do direito as prescrições dadas

pelo ordenamento jurídico. Apesar de ser esse aspecto do tempo nas relações de emprego o que mais recebe a atenção por parte da doutrina e do Poder Judiciário, ainda assim se verifica alguma dificuldade em seu tratamento.

4.1 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO E TEMPO EXCEDENTE

O pressuposto econômico não exatamente justifica uma uniformidade na maneira de remunerar o tempo, mas sim no modo de atribuir valor ao trabalho. E nesse sentido cabe, novamente, resgatar Adam Smith quando refere que, ainda que o trabalho possa ser considerado a “medida real do valor de troca”, há sempre grande dificuldade em definir a correlação entre duas quantidades diferentes de trabalho, de modo que “o tempo gasto em duas espécies diferentes de trabalho nem sempre determinará sua proporção”, ou, esclarecendo ainda melhor:

Pode haver mais trabalho numa hora de trabalho duro do que em duas horas de negócios fáceis, ou numa hora de aplicação a um ofício que levou dez anos de trabalho para aprender do que a indústria de um mês inteiro de emprego ordinário e óbvio. (SMITH, 2017, p. 51).

Por outro lado, a contribuição para a Teoria do Valor dada pela Escola Neoclássica, rompendo em parte com o pensamento de Adam Smith, é no sentido de que “o valor das mercadorias não se estabelece em decorrência da quantidade de trabalho”, mas sim pelos fatores “escassez” e “necessidade”, cabendo ao mercado estabelecer o valor da mercadoria, sendo necessário para que tais condições ocorram que a economia opere em regime de concorrência perfeita (MARIANO, 2016, p. 21).

Todavia, ainda que se pretendesse adotar uma abordagem fundada nos preceitos dos modelos econômicos ditos liberais, nos Estados em que o ordenamento jurídico intervém, regulando as relações de trabalho no que se refere aos limites de prestação pelo trabalhador (quantidade de trabalho ou, dito de outro modo, tempo a disposição do empregador) e a forma de tal remuneração, tal como ocorre no Brasil, não há, por razões óbvias, regime de concorrência perfeita.

Em nosso caso, importa mais analisar como tal regulação estatal influencia os limites de contratação e a remuneração do trabalho. Para tanto, é fundamental ter bastante clareza em relação aos conceitos de jornada suplementar e jornada extraordinária, os quais se encontram perfeitamente definidos no magistério de Carmen Camino:

a) Jornada suplementar. Na constância da ordem constitucional anterior a 1998, os trabalhadores tinham, em princípio, assegurada a duração diária do trabalho no limite de 8h. Dizemos “em princípio” porque a Constituição ressaltava a possibilidade de disposição em contrário. Assim, o art. 62 da CLT, em sua redação original, dispunha sobre jornada de 10h para os vigias. Abria-se, ainda, a possibilidade do empregado e do empregador, mediante acordo escrito, desde que observado o limite de 10h diárias, instituírem a jornada suplementar, inconfundível com a jornada extraordinária. De tal acordo resultava, para os empregados sujeitos à jornada comum de 8h, uma jornada habitual prorrogada até o limite de 10h, garantida ao empregado, a remuneração da nona e da décima hora com adicional mínimo de 20% sobre o salário da hora normal. Essa possibilidade continua no texto da Consolidação (art. 59 e § 1º), em regra não recepcionada pela Constituição de 1988.

b) Jornada extraordinária. Como a própria denominação está a dizer, a jornada extraordinária decorre de situações emergenciais, não rotineiras, que autorizam o empregador a exigir, unilateralmente, de seu empregado, a prorrogação da jornada até o limite de 12h diárias. Reside, nesse aspecto, a diferença fundamental em relação à jornada suplementar: enquanto esta é contratual e integrada na rotina da execução do contrato, a jornada extraordinária envolve puro poder de comando do empregador, ao qual o empregado deve se submeter, sob pena de insubordinação. A situação justificadora de tal exercício consubstancia-se, segundo disposto no art. 61 da CLT, na necessidade imperiosa, assim entendida a que decorrer de força maior, da realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Fica claro que a jornada extraordinária é, como não poderia deixar de ser, excepcional e circunstancial. As horas extraordinárias são acréscimo real de jornada, extravasam tanto o limite diário de 8h, até o teto de 12h nos casos de necessidade imperiosa e sem teto previsto em caso de força maior (art. 61, § 2º, CLT) como, também, a carga horária semanal de 44h. Constituem execução positiva do contrato de trabalho e, quando exigidas, “avançam” no período do dia que, em princípio, seria destinado ao intervalo, execução negativa. Daí podermos retirar uma conclusão: a jornada extraordinária implica trabalho em espaço do dia que, originalmente, o contrato de trabalho deveria estar em execução negativa, em trânsito em seu polo negativo, na “sombra”. Isso ocorre no intervalo interjornadas e também pode se manifestar nos casos em que o empregador não permite o gozo do intervalo intrajornada, exigindo do empregado que permaneça em seu posto de trabalho, ou que realize alguma tarefa no período reservado à alimentação e ao repouso, cuja disciplina geral se encontra no art. 71 da CLT²⁸ (CAMINO, 2011, p. 227-229).

Portanto, ainda que se considere válido o chamado regime de jornada suplementar, há um limite claro de sobrejornada que se pode admitir como habitual – 2 horas. O que se tornar habitual, além desse limite, é ilícito.

Extraordinário, de outra parte, é fortuito e não habitual, não fixando o ordenamento um limite a esse tipo de sobrejornada. O limite, por óbvio, é não haver descaracterização de sua natureza de evento extraordinário.

4.2 SALÁRIO POR UNIDADE DE OBRA E TEMPO EXCEDENTE

No caso dos contratos em que pactuada a remuneração por unidade de obra, igualmente se impõe observar os limites de duração normal do trabalho, da mesma forma que na outra modalidade de remuneração vista anteriormente. Todavia, a contraprestação pelo tempo excedente não se dá da mesma maneira, posto que, rigorosamente, as unidades produzidas além da jornada normal é que devem ser remuneradas com o adicional.

Oportuna e esclarecedora é a explicação dada por Homero Batista:

Por exemplo, se o operário recebe R\$ 5,00 pela hora de trabalho, a conta já está preparada e o valor será de R\$ 7,50 pela hora de trabalho excedente da oitava diária. Se um lavrador afez R\$ 0,60 por caixa de laranja colhida, qualquer caixa que ele colha a partir da oitava hora do dia valerá R\$ 0,90, independente de prévio ajuste ou de maior formalidade. O valor de R\$ 0,60 não pode ser pago indiscriminadamente a qualquer hora do dia ou da noite, pois esse era apenas o valor básico, no início do contrato de trabalho, a partir do qual os demais cálculos serão efetuados, a título de hora extraordinária, de adicional noturno e o que mais houver. (SILVA, Homero, 2015, p. 37-38).

Isso significa que o trabalhador cuja remuneração foi pactuada por unidade de obra, ou no caso do vendedor comissionista, deve receber o adicional correspondente às horas prestadas além da jornada normal, tendo como base de apuração o valor de sua produção no período. Ocorre que, na prática, é muito difícil aferir a produção efetivamente realizada após a jornada normal, especialmente em situações nas quais não há uniformidade em sua distribuição – como no caso do trabalho de vendas. Convém, uma vez mais, ilustrar com a explicação de Homero Batista:

Por exemplo, o empregador pede que os vendedores fiquem até 22h00 em semana de época festiva, ao invés do encerramento habitual às 20h00, mas os clientes não comparecem como esperado e as vendas se revelam fracas naquela prorrogação. A se adotar um sistema de monitoramento das vendas em tempo real, o empregado não receberia nada pelas duas horas de prorrogação – nem comissões sobre vendas, porque inexistentes, nem adicional de horas extras, à falta do principal. Então, a solução mais adequada sempre foi considerar uma média uniforme de vendas, calculada pelo volume negociado ao longo do mês, posteriormente divididas pelo número de horas laboradas. Por ficção, estabelece-se um padrão médio de vendas por hora e sobre esse valor incide o adicional das horas extras.. (*idem*, p. 37-38).

Assim, havendo pactuação de salário por unidade de obra, ou mesmo salário por unidade de tempo conjugado com salário por unidade de obra, a apuração da remuneração devida pelo tempo excedente do limite da jornada normal deve ser efetuado em observância dos critérios específicos do caso. A metodologia de apuração do valor devido a título de horas extras, nessas situações, encontra-se pacificada nos termos da Súmula 340 do TST (comissionista) e das Orientações Jurisprudenciais 235 (salário por produção) e 397 (comissionista misto) da SDI-1 do TST.

4.3 O PROBLEMA DO SALÁRIO-HORA EQUIVALENTE (DIVISOR) E A CONSIDERAÇÃO DOS PERÍODOS DE REPOUSO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Nos contratos de emprego em que pactuada a remuneração por unidade de tempo fixada em hora, não há qualquer dificuldade para a apuração do valor a ser contraprestado a título de horas extraordinárias ou suplementares, bastando acrescer o respectivo adicional ao valor do salário, multiplicando-se após pela quantidade de horas.

De modo equivalente, em se tratando de salário fixado por unidade de obra, como já visto antes, também não se apresenta grande dificuldade a apuração do quanto devido a título de horas extraordinárias ou suplementares, pois o valor-hora é calculado com base na quantidade de horas físicas efetivamente trabalhadas durante o período de apuração.

A grande dificuldade se apresenta nas situações em que o salário é pactuado na modalidade mensal, porquanto em tal circunstância o empregado

não recebe, rigorosamente, um valor fixo para cada hora efetivamente trabalhada. Destinando-se o salário fixado a remunerar um mês de trabalho, e sendo fato que a quantidade de dias de trabalho não é exatamente igual para todos os meses, a conclusão matemática é no sentido de que o salário-hora equivalente, efetivamente recebido é variável, sendo menor nos meses em que há mais dias de trabalho (o salário mensal fixo remunera mais horas trabalhadas) e maior nos meses em que há menos dias de trabalho (o mesmo salário mensal fixo remunera menos horas trabalhadas).

De qualquer modo, tal inconveniente seria irrelevante do ponto de vista jurídico, em face da opção legislativa expressa na CLT:

Art. 64 O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)

Todavia, a despeito da expressa menção constante do dispositivo acima transcrito, relativamente à duração da jornada a que se refere o art. 58 da CLT (duração normal do trabalho não excedente de 8 horas diárias, se não fixado outro limite), a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer também um limite à carga horária semanal em 44 horas, provocou certo dissenso entre os operadores do Direito. Isto porque, ao se distribuir as 44 horas de trabalho semanal pelos 6 dias úteis da semana, a jornada média obtida é de 7h20min (ou 7,33 horas), e não as 8 horas fixadas como limite de duração da jornada – ou seja, se considerada a jornada média decorrente da limitação da carga horária semanal, o divisor de que trata o art. 64 da CLT tem de ser o “220” (7,33h x 30d); mas, se considerado estritamente o limite de duração da jornada, o divisor continuaria sendo o “240” (8h x 30d), até então utilizado.

No cerne de tal controvérsia está implicitamente considerado um modelo de entendimento em relação à natureza desse novo direito consagrado na Constituição: ou, a) a partir de outubro de 1988, os trabalhadores mensalistas receberam um reajuste no valor de seu salário-hora equivalente, pois receberão o mesmo salário mensal para uma carga horária mensal menor; ou, b) o repouso semanal obrigatório, para todos os trabalhadores, passou a ser equivalente ao período de 1,5 jornadas (uma jornada e meia).

Nessa mesma linha de análise, registra SANTOS (2009, p. 135):

O objetivo precípua da alteração constitucional (art. 7º, XIII) foi o de difundir o regime de 'sábado inglês' (trabalho de 4 horas nos sábados), praticado pelos empregados do comércio, não obstante possibilitasse a distribuição das horas de trabalho de forma diversa no decorrer da semana. Com essa alteração visava-se a um acréscimo do repouso semanal e não, à diminuição da jornada (do limite diário). Até mesmo a criação costumeira do 'sábado inglês' teve como objetivo 'outorgar aos empregados e operários, e também aos empregadores, mais horas de lazer e de descanso', claro indicativo de que se tratava de aumentar o repouso remunerado, e não propriamente, de diminuir a jornada, que continuou a ser a máxima de 8 horas.

De todo modo, considerada a situação de um trabalhador sujeito ao regime geral (carga semanal de 44 horas e jornada máxima de 8 horas), qualquer um dos modelos, uma vez adotado, deve conduzir ao mesmo resultado final quando considerada a respectiva correlação entre o divisor adotado e as repercussões no repouso remunerado. Para chegar a tal conclusão, pode-se analisar um exemplo hipotético: salário mensal de R\$2.640,00; prestadas 5 horas extraordinárias no período de uma semana.

Adotando-se o primeiro modelo, o divisor será o "220", resultando num salário-hora equivalente de R\$12,00 ($R\$2.640,00 / 220$), que acrescido do adicional 50%, resultará no pagamento de R\$90,00 a título de horas extraordinárias naquela semana ($R\$12,00 \times 1,5 \times 5 = R\$90,00$). Ainda, será devida a repercussão no repouso remunerado, equivalente a uma jornada (1 dia de repouso na semana), o que será obtido dividindo-se o total antes apurado por 6 (6 dias úteis da semana), do que resulta o valor de R\$15,00 ($R\$90,00 / 6$). Assim, o total a ser remunerado a título de horas extras, relativamente aos 7 dias da semana (6 dias úteis, mais 1 dia de repouso remunerado), perfaz R\$105,00 ($R\$90,00 + R\$15,00$).

De outra parte, aplicando-se o segundo modelo, pela adoção do divisor "240", o salário-hora equivalente será de R\$11,00 ($R\$2.640,00 / 240$), que acrescido do adicional 50%, resultará no pagamento de R\$82,50 a título de horas extraordinárias naquela semana ($R\$11,00 \times 1,5 \times 5 = R\$82,50$). Todavia, a repercussão no repouso remunerado deverá levar em conta que os 7 dias totais da semana estão distribuídos 5,5 dias úteis (cinco dias e meio) e 1,5 dias de repouso (um dia e meio), porque nesse modelo todos os dias são tomados

com base na jornada de 8 horas, exceto no sábado (“ínglês”) – o qual é considerado metade trabalhado, metade destinado ao repouso. Assim, os R\$82,50 resultantes das horas efetivamente trabalhadas durante a semana deverão ser divididos por 5,5 (quantidade de jornadas de 8 horas), e multiplicado por 1,5 (quantidade de repousos), de modo a completar os 7 dias da semana, obtendo-se a título de remuneração do repouso o valor de R\$22,50 ($R\$82,50 / 5,5 \times 1,5$). Ou seja, ao final, o total da remuneração devida título de horas extras, para os 7 dias da semana, também perfaz R\$105,00 ($R\$82,50 + R\$22,50$), exatamente o mesmo valor apurado quando se adota o primeiro modelo.

Portanto, considerando que não há qualquer prejuízo em relação ao tempo efetivamente destinado ao repouso remunerado semanal, tampouco em relação à remuneração das horas extras, resta evidente que a adoção do primeiro modelo, o qual considera uma jornada média de 7h20min para o empregado mensalista, não traz qualquer prejuízo concreto a esse trabalhador.

E, como facilmente se pode deduzir, tal constatação permanece válida ainda nas hipóteses em que adotadas jornadas efetivas de 7h20min durante 6 dias da semana, ou mesmo nas hipóteses em que adotado regime de compensação semanal – excetuando-se, neste último caso, apenas as situações em que houver coincidência de feriado com o dia não trabalhado decorrente da compensação, caso em que, rigorosamente, as horas trabalhadas durante a semana para fins de compensação são extraordinárias, pois de qualquer forma não seria devida a prestação de trabalho no dia de feriado, inexistindo tempo a ser compensado.

Em que pese o constatado acima, a jurisprudência trabalhista parece ter ainda grande dificuldade para lidar com essa mesma matéria quanto se trata da questão dos bancários, cujo regime de tempo encontra-se disciplinado nos artigos 224 a 226 da CLT. A regra básica, prevista no art. 224 da CLT, diz que o bancário está sujeito à jornada de “6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana” (redação dada pela Lei nº 7.430/1985).

Desde sua redação original, no ano de 1980, a Súmula 113 do TST expressa o entendimento de que, no caso dos bancários, o sábado é dia útil não trabalhado, e não dia de repouso remunerado, não cabendo repercussão

de horas extras em sua remuneração. Tal entendimento era também deduzido a partir da redação original (de 1981) da Súmula 124 do TST, ao estabelecer que “para o cálculo do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é o de 180 (cento e oitenta)”.

Ainda que se possa argumentar que tal entendimento tenha-se sedimentado em período anterior à Constituição de 1988, o fato é que, no caso dos bancários, a situação experimentada é a mesma dos demais trabalhadores no período posterior.

Historicamente, o art. 224 da CLT previu jornadas de “seis horas por dia ou trinta e seis horas semanais” (redação original, de 1943); alterado para “seis horas contínuas, com exceção dos sábados, cuja duração será de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana” (redação dada pela Lei nº 1.450/1952); e, mais uma vez, alterado para “seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana” (redação dada pelo Decreto-Lei nº 915/1969). A alteração operada pela Lei nº 7.430/1985 no dispositivo apenas incluiu os empregados da “Caixa Econômica Federal” na mesma regra até então aplicada aos empregados em “bancos” e em “casas bancárias”.

Resta claro que a legislação, no caso dos bancários, evoluiu no sentido de um aumento do tempo destinado ao repouso semanal, desde um regime de trabalho de 6 dias úteis com jornadas integrais, passando pelo regime de “sábado inglês”, até o atual regime de 5 dias de trabalho por semana.

Efetivamente, não existe justificativa para o tratamento dado aos bancários pela jurisprudência pacífica do TST, que ao persistir na adoção da fictícia figura do “dia útil não trabalhado” cria distinção lesiva em relação aos demais trabalhadores. Ora, para qualquer que seja a categoria profissional, o salário mensal remunera os trinta dias do mês (art. 64 da CLT), sejam eles trabalhados ou não.

Logo, necessariamente, ou o sábado dos bancários é considerado como tempo destinado ao repouso semanal, adotando-se a jornada efetiva de 6 horas (divisor 180, mas com dois dias destinados ao repouso semanal), ou é considerado para fins da carga horária semanal, dividindo-se as 30 horas da semana por seis dias e obtendo-se a jornada média de 5 horas (divisor 150, mas com apenas um dia destinado ao repouso semanal). E tal entendimento já

é adotado, pelo próprio TST, em relação às demais categorias profissionais, como se extrai de sua Súmula 431, ao estabelecer que “para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (...)”.

Entretanto, no julgamento do IRR 849-83.2013.5.03.0138, o primeiro realizado sob o rito dos recursos repetitivos introduzido pela Lei nº 13.015/2014, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST decidiu, por maioria de votos, que o divisor aplicável para o cálculo das horas extras dos bancários, deve ser o “180” para jornada normal de 6 horas, ou “220”, para os casos em que a jornada for de 8 horas (art. 225 da CLT). A partir dessa decisão, a Súmula 124 do TST recebeu nova redação:

I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

Resta evidente que a matéria ainda não parece ter sido adequadamente abordada pela jurisprudência, tanto que o mesmo fenômeno recebe tratamento distinto quando se compara os entendimentos expressados pelo TST na Súmula 124 e na Súmula 431, o que denota, por um lado, falta de rigorismo técnico nas abordagens, e, por outro, inexplicável quebra da ideia de tratamento isonômico.

Constata-se, portanto, que ainda hoje algumas questões envolvendo a justa remuneração do tempo comprometido com o contrato de trabalho, tempo este extraído de uma parcela existencial da vida do empregado, ainda seguem carentes de um enfrentamento compatível com a importância do tema.

5 CONCLUSÃO

Desde onde nos chegam os registros históricos, o tempo se apresenta para o homem como um fator de especial relevância e atenção, porque é a ideia de tempo que lhe dá a noção de sua finitude existencial, podendo ser o tempo qualificado, para o indivíduo, como uma riqueza que se consome sem possibilidade de restituição.

Considerando que o tempo é em análise última, para os economistas, ou seja, sob o viés econômico, a mercadoria que o trabalhador dispõe para negociar e, a partir dele, prover seu sustento, a análise de tal fator – e de como ele vem regulado – nas relações de emprego é fundamental para uma análise dos operadores do direito, ou seja, sob o viés jurídico.

O presente trabalho pretendeu produzir uma sensibilização a respeito do tema, tentando destacar a importância de se adotar duas perspectivas claramente distintas para fins de se obter uma análise adequada do tempo nas relações de emprego: o tempo como critério de limitação à liberdade de contratar, e o tempo como critério de remuneração nas relações de emprego.

Entende-se que tal abordagem é necessária para que se obtenha uma perfeita compreensão das repercussões na esfera jurídica do trabalhador, porquanto as duas perspectivas, embora relacionadas, não se confundem e nem se compensam, porquanto na perspectiva da limitação da jornada se estará tratando de direito extrapatrimonial, não diretamente conversível em pecúnia, enquanto que na perspectiva da remuneração se estará tratando tão somente da mera contraprestação pelo trabalho efetivamente disponibilizado.

Tanto uma perspectiva quanto a outra merecem ser objeto de reflexão e de estudo, tendo em vista uma maior clareza acerca das distintas implicações do fenômeno tempo nas relações de emprego.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt; MAY, Tim. **Aprendendo a pensar com a sociologia**. Tradução: Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução: Nova Bíblia Pastoral. São Paulo: Paulus, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho). **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Tese Jurídica Prevalente n. 2. Disponível em <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tese-juridica-prevalente>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMINO, Carmen. Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 2, abr / jun 2011, p. 218-235.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Tradução: Raquel Ramallete. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

FRANKLIN, Benjamin. Advice to a Young Tradesman. **Founders Online**, National Archives [Original source: The Papers of Benjamin Franklin, vol. 3, January 1, 1745, through June 30, 1750, ed. Leonard W. Labaree. New Haven: Yale University Press, 1961, pp. 304–308]. Disponível em <<https://founders.archives.gov/documents/Franklin/01-03-02-0130>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

- GARCIA, Bárbara Schonhofen; TRIERWEILLER, Gustavo Friedrich. Alguns elementos de orientação na fixação da condenação das ações envolvendo pedidos de reparação por danos materiais, morais e estéticos. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 6, n. 9, 2015, p. 18-34.
- GIBRAN, Khalil. **O profeta**. Porto Alegre: L&PM, 2006.
- GIGLIO, Wagner D. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1997.
- GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.
- HAWKING, Stephen. **Uma breve história do tempo**. Tradução: Cassio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.
- HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução: Waltensir Dutra. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1986.
- LANGER, André. A redução do tempo de trabalho e a cultura do tempo livre. **Cadernos IHU em formação (UNISINOS)**, São Leopoldo, n. 5, 2005, p. 80-82. Entrevista concedida à IHU On-Line.
- MACIEL, Pedro. Comentários à jornada de trabalho e tempo de serviço decorrentes da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). **Revista Ltr**, São Paulo, v. 81, n. 9, set 2017, p. 1081-1085.
- MARIANO, Jefferson. **Manual de introdução à economia**: adaptado à realidade socioeconômica brasileira. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução: Regis Barbosa e Flavio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (coleção: Os economistas, v. 1, t. 1).
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais**. São Paulo: Malheiros, 2010.
- NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.
- NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação Judicial e indisponibilidade de direitos**: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.
- RAMOS FILHO, Wilson. A redução da duração do trabalho e a classe trabalhadora. **Jurisvox (UNIPAM)**, Patos de Minas, n. 9, out. 2008, p. 183-196.
- SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra**: os limites morais do mercado. Tradução: Clovis Marques. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

SANTOS, José Aparecido dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista: dos conceitos à elaboração de contas**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: jornadas e pausas. 1. ed. [baseada na 3. ed. Impressa]. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. (coleção: Curso de direito do trabalho aplicado, v. 2).

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Josué Pereira da. **Três discursos, uma sentença**: tempo e trabalho em São Paulo – 1906 / 1932. São Paulo: Annablume / Fapesp, 1996.

SILVA, Josué Pereira da. Tensão entre tempo social e tempo individual. **Tempo Social** (USP), São Paulo, v. 21, n. 1, 2009, p. 35-50.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. Tradução: Norberto de Paula Lima. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Punitive damages* e o direito do trabalho no Brasil: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 6, n. 9, 2015, p. 35-67.

UBEL, Peter A. **A loucura do livre mercado**: por que a natureza humana vai contra a economia – e por que isso importa. Tradução: Rodrigo Lopes Sardenberg. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. Revisão e edição: Antônio Flavio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.