



**Fundação Educacional do Município de Assis**  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**JOICE REBECA NUNES FERREIRA**

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA FLEXIBILIZAÇÃO  
DA JORNADA DE TRABALHO**

Assis/SP

2016

**JOICE REBECA NUNES FERREIRA**

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA FLEXIBILIZAÇÃO  
DA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis,  
como requisito do Curso de Direito.

Orientanda: Joice Rebeca Nunes Ferreira

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

Assis/SP

2016

# O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Joice Rebeca Nunes Ferreira

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Direito, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: \_\_\_\_\_

Prof. Mestre Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinador: \_\_\_\_\_

Assis/SP

2016

## FICHA CATALOGRÁFICA

F383p FERREIRA, Joice Rebeca Nunes  
O princípio da dignidade da pessoa humana na flexibilização da jornada de trabalho / Joice Rebeca Nunes Ferreira.-- Assis, 2016.  
56p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms.Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Flexibilização-trabalho 2.Jornada-trabalho 3.Dignidade  
CDD 342.622

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Rosilene Nunes Cardozo e Aparecido Ferreira, em especial a minha mãe que sempre lutou para que eu estudasse sempre, e me ensinou que o estudo é muito importante para quem deseja e sonha com uma vida melhor. Sem o estudo não somos nada, o conhecimento é a melhor coisa que o ser humano pode ter e, graças a minha mãe, hoje me sinto realizada por concretizar mais uma etapa da minha vida. Ou seja, Minha mãe me ensinou o que é primordial para a formação de qualquer ser humano como a moral, a ética e os bons costumes, ao meu pai, por me apoiar e dizer sempre palavras que confortam o meu coração, para que eu continue seguindo em frente, sem desistir dos meus sonhos. E ao meu amor Hamilton Almeida, por estar comigo nos momentos mais difíceis. E ao meu amigo, Rafael, por sempre me apoiar e acompanhar nesta trajetória e por não medir esforços para me ajudar a realizar este sonho. E não poderia esquecer-me dos meus queridos professores, de modo geral, no caso, todos que contribuíram para minha formação, pois sem eles não estaria realizando este sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, por ser a minha força interior e realizar sonhos que eu jamais imaginei que ele realizaria, e por me guiar sempre.

Agradeço à minha mãe por estar sempre comigo nos momentos mais difíceis da minha vida, e por me ajudar sempre que possível; melhor dizendo por fazer o impossível por mim.

E às minhas amigas que estiveram comigo nesta jornada, a Fernanda, Carolina Campana e Ingrid, amigas que sempre levo em meu coração.

Ao meu amor, Hamilton Almeida, que sempre está comigo me apoiando e me dando força para continuar e não desistir.

E ao Mestre Luiz Antônio Ramalho Zanoti, por sua dedicação, compreensão e por me orientar.

## EPÍGRAFE

*Vi ontem um bicho  
Na imundície do pátio  
Catando comida entre os detritos.*

*Quando achava alguma coisa,  
Não examinava nem cheirava:  
Engolia com voracidade.*

*O bicho não era um cão,  
Não era um gato.  
Não era um rato.*

*O bicho meu Deus, era um homem.*

*Manuel Bandeira*

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo reforçar os motivos para que a PEC 231/95 continue seguindo com o seu projeto até chegar a sua aprovação que é a flexibilização da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas. Sendo atualmente a nova proposta de emenda, a PEC 148/2015, com o intuito de reforçar a PEC 231/95, sendo esta a proposta de 8 horas diárias e 36 horas semanais de duração de trabalho normal, não superior a 40 horas semanais, também faculta a compensação de horas. O objetivo está em demonstrar como é importante a redução da jornada de trabalho, para que o trabalhador possa ter uma vida digna, valorizando o princípio da dignidade da pessoa humana, que tem por objetivo manter a qualidade de vida, no caso, a saúde do trabalhador, lembrando que toda pessoa tem o direito de dispor de seu tempo não só para exercer atividades laborais, mas também para se divertir ou dispor como quiser. Porém, nos dias de hoje, as atividades laborais tornaram-se algo primordial na vida das pessoas, fazendo-as esquecerem-se de viver para si mesmas. Um dos maiores exemplos são as horas extraordinárias que são cada vez mais intensas, sendo necessária a limitação das horas para que haja mais empregos com qualidade, e assim possa dirimir os desempregos que crescem cada vez mais. A redução da jornada é primordial para o trabalhador, com base em pesquisas bibliográficas. A valorização do princípio da dignidade da pessoa humana busca a defesa e a realização de direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade, nas diversas áreas. Por esse motivo que sua aplicabilidade na redução da jornada é necessária por defender direitos básicos dos trabalhadores, sendo esse o motivo do tema deste trabalho. Essencialmente o trabalho no primeiro momento irá explanar os conceitos e características do tema em questão, iniciando-se pela "dignidade da pessoa humana", "evolução histórica do Direito do Trabalho", no caso, será da história à atualidade, passando depois para os "limites da jornada de trabalho", das leis à realidade, logo após, para a "redução da jornada de trabalho gerando emprego de qualidade", e, por último, passo a narrar sobre "a flexibilização na jornada de trabalho", incluindo a flexibilização e o desemprego. Trazer algumas considerações da CLT, CF e OIT acerca do assunto e, com a conclusão, sintetizar o conhecimento aqui produzido.

**PALAVRAS-CHAVE:** Dignidade da pessoa humana. Direito do trabalho. Flexibilização da Jornada.

## ABSTRACT

This work aims to strengthen the reasons for the PEC 231/95, keep going with your project until you get your approval that is the flexibility of a 44-hour workday to 40 hours. currently the new proposed amendment to PEC 148/2015, in order to strengthen the PEC 231/95, which is the proposal of 8 hours per day and 36 hours per week of normal working hours not exceeding 40 hours per week and also provides compensation for hours. The goal is to demonstrate how the reduction of the working day is important, so that the worker can have a decent life, emphasizing the principle of human dignity which aims to maintain the quality of life in the case, to workers' health , remembering that every person has the right to dispose of their time not only to exercise professional activities, but also for fun or dispose of as you want, but in the day, the work activities has become something essential in people's lives, making the forget to live for himself, one of the largest examples are overtime that are increasingly intense, requiring the limitation of time so there are more jobs with quality, and so can settle unemployed women growing increasingly. The reduction of the journey is paramount to the employee based on literature searches. The appreciation of the principle of dignity of the human person, seek the protection and realization of fundamental rights of the individual and the community, in various areas, for that reason their applicability in reducing journey is necessary to defend the basic rights of workers, and that's the theme of the subject of this work. Essentially the work at first will explain the concepts and features of the applicability of the dignity of the human person, starting with the dignity of the human person, the historical evolution of labor law in the case, will the story to the present, then moving to the limits of the working day, the laws of reality, soon after, to reduce working hours generating quality jobs, and last step to narrate on flexibility in working hours including the easing and unemployment. Meet and even bring some considerations of CLT, CF and ILO on the matter and, upon completion, synthesize knowledge produced here.

**KEYWORDS:**Dignity of human person.Labor law.EasingtheJourney.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. DA HISTÓRIA A ATUALIDADE.....	14
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
3.O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	19
3.1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO VALOR CONSTITUCIONAL.....	19
3.2. CONDIÇÃO HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO.....	25
3.3. A DEFINIÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....	28
3.4. APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	31
4. OS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO: DAS LEIS A REALIDADE TRABALHISTA.....	38
4.1. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	38
5.A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO GERANDO EMPREGO DE QUALIDADE.....	42
5.1. A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.....	41
5.2. DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DO TRABALHO.....	41
6. FLEXIBILIZAÇÃO E O DESEMPREGO.....	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS.....	55

## 1. INTRODUÇÃO

Após séculos de lutas, a flexibilização da jornada de trabalho passou a ser um dos temas fundamentais no estudo do Direito do Trabalho. Ademais, foi através da luta sindical que os trabalhadores conquistaram sucessivas reduções da jornada de trabalho até chegar aos patamares atuais.

No início do capitalismo, com a existência de legislação trabalhista, a exploração do trabalho ocorria por meio de jornadas de trabalho muito intensas, salários muito baixos e na utilização habitual de crianças na produção.

A regulamentação da jornada de trabalho foi alvo da ação sindical desde o princípio do processo de industrialização, quando ocorreram as primeiras greves que foram registradas na história do Brasil, no final do Século XIX. No entanto, a redução da jornada de trabalho foi uma das primeiras reivindicações entre as principais. Ou seja, não é de hoje que os trabalhadores lutam pela própria sobrevivência. Diversas foram as lutas para a redução da jornada de trabalho com o intuito de conquistar direitos, uma vida melhor.

Apesar da limitação do tempo de trabalho que a constituição de 1934 fixou em 8 horas diárias e 48 horas semanais, foram necessários mais 54 anos de mobilização sindical para que a jornada de trabalho fosse reduzida. Embora em 1934, em função da mobilização dos trabalhadores em alguns ramos de atividades econômica, já vigoravam jornadas de trabalho iguais ou diferentes conforme a Constituição de 1988.

Atualmente a jornada de trabalho é regulamentada pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, com a duração estipulada em 8 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de prorrogação por mais 2 horas diárias, sendo esta chamada de “horas extraordinárias”. Surgiu, também, a possibilidade de adequação da jornada ao fluxo intenso de produção, ou seja, o “banco de horas”, com posterior compensação.

Entretanto, mesmo a classe trabalhadora conquistando a redução da jornada através de lutas sindicais no decorrer da história, o empregador procurou formas de intensificar o tempo de trabalho por meio de inovação tecnológica e organizacional, visando aumentar a sua produção, sendo o salário do trabalhador o mais baixo no custo total de produção. Portanto, o empregador

mais uma vez apropriou-se do tempo livre do trabalhador com a criação das “horas extraordinárias” e “banco de horas”.

A escolha do tema “O princípio da dignidade da pessoa humana na flexibilização da jornada de trabalho” propõe demonstrar como é importante a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na redução da jornada de trabalho de 44h para 40h semanais, sendo necessária a mudança na legislação com a PEC 231/95 ou com atual PEC 148/2015 de 44h para 36h, não sendo superior a 40h. Diante dos novos tipos de relação laboral estabelecidos no mundo moderno, em muito se pode contribuir para dirimir doenças ocupacionais, os desempregos e intensas jornadas de trabalho tais como: horas extraordinárias e banco de horas, e acidentes de trabalho que ocorrem devido à exaustão dos trabalhadores, com base no primado da dignidade do trabalhador e da valorização do trabalho humano, fundamentos da República Federativa do Brasil insculpidos em nossa legislação desde 1988.

O objetivo da pesquisa é justificar um sistema jurídico capaz de conferir a PEC 231/95, ou a atual PEC 148/2015, nas relações trabalhistas contemporâneas sem negar vigência à legislação posta ou comprometer o pleno gozo dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A PEC 231/95 ou PEC 148/2015 busca a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana ao se preocupar com a redução da jornada de trabalho.

Com a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana poderá ocorrer a flexibilização na jornada de trabalho? A aplicabilidade do princípio da dignidade humana será necessária na redução da jornada de trabalho, pois o princípio busca a defesa e a realização de direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade, nas diversas áreas e por defender os direitos básicos dos trabalhadores, tais como: saúde, lazer, segurança e qualidade de vida, porém, acima de tudo, garantir a vida que é o bem maior. Em relação à redução da jornada de trabalho, não se deve observar somente o aspecto fisiológico, mas também o mais importante, que é a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana, sua preservação é essencial para os trabalhadores.

Ademais prevalece a aplicação da máxima romana, *in dubio pro iuribus hominis* (na dúvida, em favor dos Direitos Humanos). Entretanto, existe um aspecto moral para justificar a redução da jornada, é que o trabalhador tem legitimamente o direito de aproveitar a sua vida pessoal, sem adentrar na vida profissional, na qual possa concretizar sua função social, e desenvolver-

se intelectual, moral e físico, tendo assim o direito de participar dos benefícios da cultura e civilização contemporânea. Todos os trabalhadores têm direito a uma qualidade de vida.

O estudo foi organizado em cinco capítulos, sob os seguintes títulos: o princípio da dignidade da pessoa humana; da história à atualidade; os limites da jornada de trabalho: das leis à realidade trabalhista; a redução da jornada de trabalho gerando emprego de qualidade e a flexibilização e o desemprego.

No primeiro capítulo, a pesquisa se preocupa em retratar com riqueza de detalhes os acontecimentos históricos e atuais no âmbito do Direito do Trabalho, ou seja, a Evolução Histórica do Direito do Trabalho Geral e no Brasil.

No segundo capítulo, procurou-se reproduzir a afirmação dos direitos humanos através de seus acontecimentos históricos, tais como: a Magna Carta, Declaração dos Direitos Humanos etc. Ressaltando, por oportuno, a Aplicabilidade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Flexibilização da Jornada de Trabalho.

No terceiro capítulo, o estudo retrata sobre os Limites da Jornada de Trabalho: das Leis à realidade Trabalhista, com a inclusão das horas extraordinárias conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

No quarto capítulo, o estudo relata a importância da Redução da Jornada de Trabalho Gerando Emprego de Qualidade com riquezas de detalhes sobre a Qualidade de Vida dos Trabalhadores; as Doenças Ocupacionais e Acidentes do Trabalho.

No derradeiro capítulo, o trabalho é finalizado com uma análise sobre a Flexibilização e o Desemprego e uma substancial argumentação sobre a tese de que a flexibilização da jornada de trabalho diminuirá o desemprego.

## 2. DA HISTÓRIA À ATUALIDADE

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para compreendermos os acontecimentos e os direitos conquistados no decorrer da história é necessário tecer um retrospectivo histórico do Direito do Trabalho, em que a humanidade, por meio do trabalho, busca de forma incessante meios de satisfazer as suas necessidades, como por exemplo, saciar a fome, abrigar-se e defender os seus direitos de ter uma vida digna com integridade. Afinal, foi dessa forma que fez de suas mãos um instrumento de luta pela sobrevivência desde primórdios.

A história inicia-se com a sociedade pré-industrial onde não existem normas jurídicas para defender os direitos dos trabalhadores, pois predominou a escravidão, que fez do trabalhador uma mercadoria, um escravo que não era dotado de direitos, que devia ao seu senhor submissão. Era uma forma de trabalho, porém sem remuneração e jornada pré definida. O trabalho era considerado tortura, em que somente os escravos trabalhavam. Conforme o seu significado em latim "*tripalium*", "tri" (três) e "*palus*" (pau), um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual era utilizado para supliciar os escravos, ou seja, torturar. Daí derivou-se o verbo do latim vulgar *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente, torturar alguém no *tripálio* (DELGADO, 2014, p.94).

Logo após, surgiu a servidão que não diferiu muito da escravidão, pois os trabalhadores também não possuíam condição livre, simplesmente recebiam proteção militar e política prestada pelo o senhor feudal, dono de terras em troca de trabalho coercitivo. Outrossim, ocorria com os camponeses presos que cultivavam, os quais eram obrigados a entregar a sua produção rural como preço pela fixação na terra, no caso, por sua moradia e pela proteção militar e política. No entanto, houve uma enorme transformação na história do Direito do Trabalho, com as corporações de ofício, pois os trabalhadores começaram a usufruir de sua liberdade, e a sentirem o que é serem livres. Devido ao crescimento da produção, os artesãos passaram a contratar auxiliares para dar conta da demanda. Cada corporação tinha um estatuto com normas disciplinando as relações de trabalho. Existiam três categorias de

membros. A primeira era a dos mestres, proprietários que equivalem aos trabalhadores atualmente. O segundo, os companheiros que recebiam salários dos mestres, e o terceiro e último, os aprendizes que recebiam ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. Porém, a corporação mantinha uma relação com o trabalhador bastante autoritária, pois o que realmente importava a eles, era a realização de seus interesses e não proteção dos direitos dos trabalhadores.

Surge ainda na sociedade pré-industrial a locação que era dividida em dois tipos, a primeira é a locação de serviços – *locatio operarum*, que é um contrato onde a pessoa obriga-se a prestar serviço por tempo certo a outra mediante remuneração, e a segunda locação é a de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, em que a pessoa é obrigada a executar a obra mediante remuneração.

Com o crescimento das cidades e expansão do comércio ocorre a Revolução Industrial e o surgimento da máquina a vapor, que veio para substituir o trabalho escravo, servil e corporativo, outrossim, a manufatura que cedeu seu lugar a fábrica, e, com o tempo, a linha de produção. No entanto foi com a Revolução Industrial do Século XVIII que o Direito do trabalho consegue conquistar o seu espaço. Nasce com a sociedade industrial, o trabalho assalariado, o qual se deu por razões econômicas. Nesse período o trabalhador passou a vender a sua mão-de-obra para os patrões que necessitavam de operários para operar as máquinas a vapor, entretanto ainda não tinham seus direitos regulamentados. As condições de trabalho eram precárias, pois eram mal remunerados e não havia jornada de trabalho determinada, o trabalhador não contava com a tutela do estado, pois o patrão podia impor na relação de trabalho as suas condições, por ser na época o Estado liberal e de plena liberdade contratual, sem a intervenção do Estado.

Surge o Estado neoliberalista, que intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho, porém, só ocorre essa transformação quando surgem os movimentos de protestos, por parte do trabalhador que une suas forças para lutar contra a exploração dos patrões, e pela busca de condições melhores de trabalho.

Sendo assim surgem as primeiras reivindicações nos principais países capitalistas ocidentais, no que diz respeito ao Direito do Trabalho. Um dos marcos histórico fundamentais é o “Manifesto Comunista”, de Marx e Engels, em 1848, outro marco é a Encíclica Católica *Rerum*

*Novarum*, de 1981. O terceiro marco é a Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919) e também nesse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas constituições mencionadas foram as primeiras inseridas no texto constitucional de normas trabalhistas, ou pelo menos no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho.

Segundo Delgado, para os autores Granizo e Rothvoss (1935), há quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

(...) A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada "questão social". A quarta e última fase, da autonomia do Direito do trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) (DELGADO, 2014, p.94).

A periodização histórica do Direito do Trabalho no Brasil inicia-se com a Lei Áurea, embora não tenha caráter justtrabalhista, ela pode ser considerada como o marco inicial de referência da história do Direito do trabalho brasileiro.

Atualmente a Constituição do Brasil trata de todos os ramos do Direito, especialmente do Direito do Trabalho, porém, anteriormente não era bem assim, pois a Constituição na maioria das vezes, somente considerava sobre a forma de Estado e sistema de governo, como podemos sustentar com a Constituição de 1824, que simplesmente tratou de abolir as corporações de ofício.

Contudo, em 1871 surgiu a Lei do Ventre Livre que vem para libertar os filhos de escravos. Em 1885 surgiu a Lei dos Sexagenários, que liberta os escravos com mais de 60 anos, e em 1888 inicia-se o marco histórico do Direito do Trabalho com a Lei Áurea que cumpriu um papel de

enorme relevância na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado, pois conseguiu abolir a escravidão, que foi decretada pela princesa Isabel, sendo por sua vez incompatível com o ramo justralhista, e como consequência nasceu a relação de emprego entre empregador e empregado.

Todavia, a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, sem a intervenção da polícia, no caso, o Estado, desde que o intuito fosse manter a ordem pública. Portanto, o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu entre 1888 a 1930, sendo a fase das manifestações incipiente e esparsa.

Em 1930, devido às transformações que vinham ocorrendo na Europa, os imigrantes que estavam no Brasil começaram a organizar movimentos e reivindicar seus direitos, como por exemplo: melhores condições de trabalho e salários. Como consequência surgiu a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. Podemos considerar que esta é a fase que pode ser chamada de institucionalização do Direito do Trabalho, que ocorreu por volta de 13 a 15 anos e teve intensa atividade administrativa e legislativa do Estado.

Foi nesse mesmo período, que a relação empregatícia apresentou-se como produção agrícola cafeeira em São Paulo, na indústria da capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), nos dois mais importantes centros do país.

Entretanto foi no período de 1891 a 1946, que ocorreram modificações importantes para o Direito do Trabalho, tais como: Leis Ordinárias que tratam do trabalho de menores em 1891, como da organização de sindicatos rurais em 1903, e urbanos em 1907, Foi criada também a Indústria e Comércio, expedindo decretos sobre profissões em 1930, o trabalho das mulheres em 1932, o salário mínimo em 1936, a justiça do trabalho em 1939. Porém foi no ano 1934, que a Constituição realmente tratou especificamente do Direito do Trabalho, garantindo os direitos dos trabalhadores como, por exemplo, a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e dos menores, férias remuneradas e repouso semanal.

Todavia, por consequência do golpe de Getúlio Vargas, em 1937, surgiu a Carta Constitucional que, por sua vez, marca a fase intervencionista do Estado. Ou seja, o Estado intervém nas corporações que eram consideradas órgãos do Estado e que exerciam funções do poder público, e instituiu sindicato único, competência normativa aos tribunais do trabalho, e confiava

que greves eram recursos antissociais, pois eram incompatíveis com os interesses da produção.

O marco histórico da evolução do Direito do Trabalho no Brasil concluiu-se com o decreto Lei 5.452/43 criado em 1 de maio de 1943, que aprovou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) pelo motivo de que haviam normas esparsas. Diante do decreto, essas normas foram consolidadas. Ademais, a CLT expandiu-se e modificou-se com a legislação existente, assumindo uma natureza própria a um Código do Trabalho. Todavia foi na Constituição de 1946 que os trabalhadores começaram a participar dos lucros, estabilidade, direito de greve etc. Além disso, surgiram leis visando sobre o semanal remunerado, 13º salário e salário família etc.

Segundo o artigo 542, da Consolidação das Leis Trabalhista:

Art.542 - De todo o ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da Diretoria, do Conselho ou da Assembleia Geral da entidade sindical, poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Portanto, com os breves esclarecimentos citados sobre a história do Direito do Trabalho é que vemos a dimensão das transformações na busca pela conquista de garantir os direitos dos trabalhadores, e que somente ocorreu com atual Constituição de 1988, conforme tratam os artigos que se estendem do 7º a 11, no capítulo “Dos Direitos Sociais”, sobre as garantias que todo trabalhador tem direito, assegurando uma vida digna com integridade a todos que exercem atividade laboral.

### 3. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

#### 3.1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO VALOR CONSTITUCIONAL

Após a Segunda Guerra, o mundo acentuou suas reflexões para o verdadeiro valor do ser humano, sendo a afirmação dos direitos do homem no pós-guerra de 1945. Esse processo de surgimento iniciou-se, porém, muito tempo antes. No período pós - Segunda Guerra Mundial, o que fez prevalecer um ambiente envolto sob a neblina da dignidade da pessoa humana como sendo um valor indispensável para a instauração de um Estado de Direito Democrático promissor.

Segundo Kumagai e Marta (2010) para Sarlet (2009):

(...)Apenas neste século e, ressalvada uma ou outra exceção, tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial, o valor fundamental da dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecido expressamente nas Constituições, de modo especial após ter sido consagrado pela Declaração Universal da ONU de 1948 (SARLET, 2009, p.97).

Segundo Kumagai e Marta (2015, p. 8):

A Constituição Italiana de 1947 consagrou o princípio da dignidade da pessoa humana em seu artigo 3º, com a seguinte expressão: “todos cidadãos tem a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.8).

Em 1949, a Assembleia das Nações Unidas consagrou expressamente as palavras: “A dignidade do homem é intangível. Os poderes públicos estão obrigados a respeitá-la e protege-la” (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.8).

Em 1976, a Constituição da República Portuguesa expressou: “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade de livre, justa e solidária” (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.8).

Na mesma sequência a Constituição Espanhola estabeleceu que a Dignidade da Pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito pela lei e pelos direitos dos outros são fundamentais da ordem política e da paz social (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.8).

Segundo Kumagai e Marta (2015, p.8) para Nunes (2009, p.49):

A Constituição da Alemanha Ocidental possui, segundo tradução de Nelson Nery Junior, em seu artigo inicial feita por *Rizzato Nunes* a seguinte afirmação: “A dignidade humana é intangível. Respeitá-la, e protege-la é obrigação de todo o poder público.”(NUNES, 2009, p.49).

Na Alemanha com a experiência nazista vivida, foi possível verificar a importância e a conscientização de preservar a dignidade da pessoa humana, deixando clara a responsabilidade estatal, no âmbito interno e externo, de garantir aos indivíduos esse direito.” (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.8).

Na França, o princípio da dignidade da pessoa humana é utilizado através do Conselho Constitucional, lembrando que não se encontra de forma explícita em sua Constituição de 1958.

Segundo Kumagai e Marta (2015, p.9):

Atualmente a dignidade da pessoa humana está presente e sendo consagrada a cada dia nas constituições europeias. Dessa forma, a Constituição de 1990 da Croácia traz este princípio em seu artigo 25º, a da Bulgária de 1991 e da República Tcheca de 1992 em seus preâmbulos, a da Romênia, Letônia em seu artigo 1º, já a da Eslovênia, Lituânia e Rússia em seu artigo 21º e pôr fim a da República da Estônia de 1992 em seu artigo 10º (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.9).

Nos países latino-americanos, a Constituição da Colômbia, no artigo 42º, afirma o direito a dignidade da família como sendo inviolável (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.9).

A dignidade como espécie de princípio fundamental serve de base para todos os demais princípios e normas constitucionais, inclusive as normas infraconstitucionais. Sendo a dignidade da pessoa humana um supra princípio constitucional, não há de se falar na desconsideração da dignidade da pessoa humana em nenhuma forma de aplicação, interpretação ou até mesmo em criação de normas jurídicas.

No Brasil, segundo Alves (2001, p.18):

A Constituição do Império de 1824 já representou um papel ativo no que se refere a alguns direitos fundamentais como a liberdade, a segurança individual e a propriedade. E nesse sentido ratificava os princípios da igualdade e da legalidade, ou seja, estabelecia que nenhuma lei seria imposta sem utilidade pública e acarretaria recompensa ou castigo de forma proporcional a aquele que merecesse, incluindo a abolição de privilégios” (ALVES, 2001, p.18).

Entretanto a dignidade da pessoa humana não estava expressa nas primeiras cartas constitucionais brasileiras, o que veio a ser explícito pela primeira vez na Constituição Brasileira de 1934, no seguinte contexto do artigo 115º: “a todos existência digna” (KUMAGAI e MARTA, 2015, p.9).

Tornando-se imprescindível a abordagem constitucional da dignidade da pessoa humana, surgindo então a *Carta de 1988*, que foi elaborada num cenário de pós-ditadura e de abertura política, ressaltando a necessidade de solidariedade entre os povos.

Segundo Sarlet (2009, p.96):

(...) A Constituição de 1988 foi a primeira na história do constitucionalismo pátrio a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais, situado – em homenagem ao especial significado e função destes - na parte inaugural do texto, logo após o preâmbulo e antes dos direitos fundamentais. Mediante tal expediente, o Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive dos direitos fundamentais, que também integram aquilo que se pode denominar de núcleo essencial da Constituição material. Igualmente sem precedentes em nossa evolução constitucional foi o reconhecimento, no âmbito do direito positivo, do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art.1º,inc.III, da CF), que não foi objeto de previsão no direito anterior. Mesmo fora do âmbito dos princípios fundamentais, o valor da dignidade da pessoa humana foi objeto de previsão por parte do Constituinte, seja quando estabeleceu que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna (art. 170, caput), seja quando, no âmbito da ordem social, fundou o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável (art. 226, § 6º), além de assegurar à criança e o adolescente o direito à dignidade ( art. 227, caput). Assim, ao menos neste final de século, o princípio da dignidade da pessoa humana mereceu a devida atenção na esfera do nosso direito constitucional (SARLET, 2009, p.96).

Ao analisar a estrutura da Constituição de 1988, Segundo Kumagai e Marta, Medeiros, com base nos ensinamentos de Barcellos, “classifica a dignidade da pessoa humana dentro do

sistema constitucional em níveis, normas, princípios e subprincípios, e regras” (KUMAGAI, MARTA, 2015, p.10).

No seu preâmbulo, a Constituição faz menção ao Estado Democrático de Direito como forma de garantir os exercícios dos direitos sociais e individuais. Em sequência, no artigo 1º, inciso, I e II e no artigo 170, caput, verifica-se a incumbência da ordem econômica em assegurar a todos existência digna.

No artigo 226, parágrafo 7º, é dada ênfase a família, como forma de garantir a dignidade da pessoa humana. Já o artigo 3º, inciso III e o artigo 23, inciso, X, apresentado como “dos objetivos fundamentais”, é o responsável pela afirmação da “exterminação da pobreza e das desigualdades sociais”.

A Carta Magna traz, em seu artigo 6º, o mínimo que cada indivíduo necessita: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Portanto, todos os direitos sociais citados estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 surge pela busca da defesa e da realização de direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade, nas mais diversas áreas, elegendo um estado democrático que visa “assegurar o exercício dos direitos coletivos ou sociais e individuais”, assim como o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça social. Não sendo suficiente, o constitucionalismo contemporâneo incorporou expressamente em seu texto de lei o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme o artigo 1º, inciso III, como valor supremo, definindo-o como fundamento da República Federativa do Brasil.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, justifica ou significa dizer que no âmbito da ponderação de bens ou valores, exige que exista a restrição de outros bens constitucionalmente tutelados, ainda que sejam representados por normas dotadas de direitos fundamentais. Por isso, conclui-se que o conceito de pessoa no sentido subjetivo, com direitos subjetivos ou fundamentais, incluindo o da dignidade humana, passou a surgir com o cristianismo e veio aperfeiçoando-se pelos escolásticos.

Segundo *Nunes*, a “dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica.” (NUNES, 2009, p. 49).

A dignidade, para o referido doutrinador é uma conquista da razão ético-jurídica. Assim, nesse contexto, se demonstra a importância de um dos papéis do direito como instrumento pelo qual se controla os atos humanos, ou seja, controlam-se os impulsos que venham a ser prejudiciais à sociedade em geral. Porém o seu conceito não é considerado pacífico. Considera, ainda, a dignidade da pessoa humana como sendo o supra princípio constitucional, entendendo que se encontram acima dos demais princípios constitucionais.

Segundo Kumugai e Marta para Sarlet (2005, p. 45 - 46):

(...) assevera que a dependência do elemento distintivo da razão fundamenta-se justamente na proteção daqueles que, por motivo de doença física ou deficiência mental, surgem como especialmente carecedores de proteção. E finalmente: se atribui como objeto da dignidade aquilo que precede qualquer reconhecimento, subtrai-se dela, na procura da “vida humana pura”, a dimensão social, para adquirir-se, por meio disso, a indisponibilidade da dignidade (SARLET, 2005, p. 45-46).

Mas uma vez a dignidade é vista como razão-ético jurídica, do que é bom ou mal, ou seja, o ser humano detém o discernimento e a sabedoria para distinguir. Ademais, todo ser humano quando nasce com vida é dotado de dignidade, o simples fato de nascer com vida, de estar vivo, já o faz dotado de dignidade, até mesmo aqueles que dependem da razão, por motivos de doença física ou mental, eles recebem essa tutela, graças a “dignidade da pessoa humana”.

Há outros conceitos que se referem à dignidade da pessoa humana como sendo o “direito a naturalidade” ou ainda “direito a contingência”, o que traz um enorme desconforto, se formos guiados apenas pela razão e autofinalidade.

Pensando nesse contexto, segundo Kumugai e Marta (2010) para Camargo (1994) a:

(...) pessoa humana, pela condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de sua liberdade, se destaca na natureza e diferencia do ser irracional. Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana.

Assim, toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser (CAMARGO, 1994, p. 27-28).

Destarte, até a dignidade pode ser limitada, ou seja, a dignidade de uma pessoa só será ilimitada enquanto não afetar a dignidade de outrem, quer dizer, devemos respeitar o espaço de cada ser humano e entendermos que para tudo na vida há limites, e, diferentemente do que se pensa, não é possível a uma pessoa violar a própria dignidade, pois se trata de uma razão jurídica adquirida com o decorrer da história, cabendo ao estado a função de zelar pela saúde física e psíquica dos indivíduos. O estado tem o dever de proteger o ser humano, por trazer em seu bojo o art.1º, inciso III, da CF, a dignidade da pessoa humana, sendo este o princípio fundador do Estado Brasileiro.

Enfatiza Alves que Kant dá um tratamento especial à dignidade da pessoa humana, tendo em vista que enfoca a dimensão individual da personalidade humana e a sua dimensão comunitária social (ALVES, 2001, p. 1-9).

Desta forma:

[...] diríamos, de seu caráter enigmático, a pessoa humana - na dignidade que lhe é própria - vem sendo colocada como pedra angular, vértice e ponto e ponto de referência do ordenamento jurídico, quer seja no âmbito dos diversos Estados nacionais contemporâneos, quer no âmbito supranacional (ALVES, 2001, p.1-9).

### 3.2 . CONDIÇÃO HUMANA NO DIREITO DO TRABALHO

Desde a sociedade pré-industrial o trabalho se tornou importante para a sobrevivência de qualquer indivíduo, pois o trabalho sempre assegurou o seu sustento. Apesar de antes o trabalho ser mal visto, pois somente trabalhavam, na época, os escravos, ainda era visto como uma tortura.

Segundo Arendt, “o labor assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie. O trabalho e seu produto, o artefato humano, emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano” (ARENDDT, 2007, p. 16).

Atualmente, pelo fato de o trabalho por ser um meio de sustento, por prover as necessidades do ser humano, podemos dizer que existe dignidade da pessoa humana, pois a partir do momento que o indivíduo nasce com vida, já detém sua dignidade, necessariamente apenas por estar vivo, por existir.

Segundo Kumugai e Marta (2010) para Sarlet, “Um indivíduo, pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade. Está é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes. ” (SARLET, 2001, p. 60).

Arendt afirma que a condição humana não é a mesma coisa que natureza humana. E que a condição humana são as formas que o homem impõe a si mesmo para sobreviver, são condições que tendem a suprir a sua existência ou sobrevivência. E que as condições variam do lugar e o momento histórico que estão presentes. Nesse sentido, todos os homens são condicionados, até mesmo aqueles que condicionam os comportamentos de outros se tornam condicionados.

Há duas percepções de condicionamento (ARENDDT, 2007, p. 17-18):

- 1) Pelos nossos próprios atos, aquilo que pensamos, nossos sentimentos, em suma, os aspectos internos do condicionamento.
- 2) Pelo contexto histórico que vivemos, a cultura, os amigos, a família, são os elementos externos do condicionamento.

Na mesma sequência Arendt organiza a condição humana em três aspectos: “O labor”, “O trabalho” e “A ação”. São atividades fundamentais, pois cada uma delas corresponde a condições básicas, mediante as quais a vida foi dada ao ser humano na terra.

(...) O labor é atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida. A condição humana do labor é a própria vida.

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

A ação, única atividade que se exerce diretamente entre os homens sem a mediação das coisas ou da matéria, correspondente à condição humana da pluralidade, ao fato de que homens, e não o Homem, vivem na Terra e habitam o mundo. Todos os aspectos da condição humana têm alguma relação com a política; mas esta pluralidade é especificamente a condição – não apenas a *conditio sine qua non*, mas a *conditio per quam* – de toda vida política. Assim o *idioma romanos* – talvez o povo mais político que conhecemos – empregava como sinônimas expressões “viver” e “estar entre os homens” (*inter homines esse*), ou “morrer” e “deixar de estar entre os homens” (*inter homines esse desinere*). Mas, em sua forma mais elementar, a condição humana da ação está implícita até mesmo na Gênese (macho e fêmea Ele os criou), se entendermos que está versão da criação do homem diverge, em princípio, da outra a qual Deus originalmente criou o Homem (*adam*) – a ele, e não a eles, de sorte que a pluralidade dos seres humanos venha a ser o resultado da multiplicação. Ação seria um luxo desnecessário, uma caprichosa interferência com as leis gerais do comportamento, se os homens não passassem de repetições interminavelmente reproduzíveis do mesmo, modelo todas dotadas da mesma natureza e essência, tão previsíveis quanto a natureza e a essência de qualquer outra coisa. A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha existir (2007, p. 15 -16).

Finalizando este tópico, encerra-se a descrição acerca da dignidade com o ensinamento de Sarlet, o qual preconiza ser a dignidade da pessoa humana em sua completude:

(...) qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres

humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (2011, p. 73).

### 3.3. A DEFINIÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM

Os Direitos Humanos são direitos fundamentais, contudo são necessariamente um conjunto de regras e leis, onde todos os seres humanos devem obedecer para que prevaleça a paz social. São detentores de vantagens e prerrogativas e devem ser reconhecidos como essência pura pelo ser humano, para que este possa gozar de uma vida digna, onde todos são iguais perante a lei, pois os diferem a raça, a etnia, o sexo, a religião, a língua, a opinião política ou de outra natureza, a riqueza, conforme está previsto no artigo 2º, inciso I e II, da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

#### Artigo 2º

I – Todo o homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

II – Não será tampouco feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania (Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Portanto, sem os Direitos Humanos o ser humano não consegue viver plenamente, pois eles são necessários por regularem e protegerem a sociedade, para que não ocorra um caos e principalmente que não venham ocorrer injustiças, arbitrariedades, autoritarismo e, por fim, o abuso de poder, sendo por esses os motivos principais da existência dos Direitos Humanos na sociedade.

Todavia, mostra Silva (2013), os termos de Pérez Luño sobre os “Direitos Humanos” e “Direitos Fundamentais”:

(...) Os direitos humanos vêm geralmente entendidos como um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional. No entanto, com a noção dos direitos fundamentais se tende a aludir a aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maior parte dos casos em sua

normativa constitucional, e que geralmente gozam de uma tutela reforçada (SILVA, 2005, p.50).

As definições de Bobbio, sobre os Direitos do Homem como Direito Natural, são:

1. Tautológicas – estabelecem que direitos do homem são os que cabem ao homem enquanto homem. Não indicam qualquer elemento que os caracterize;
2. Formais – desprovidas de conteúdo e meramente portadoras do estatuto proposto para esses direitos. Assim, direitos do homem são aqueles que pertencem, ou deveriam pertencer, a todos os homens, ou dos quais nenhum homem pode ser despojado;
3. Teleológicas – embora tragam alguma menção ao conteúdo, pecam pela introdução de termos avaliativos, ao sabor da ideologia do interprete, como “direitos do homem são aqueles cujo reconhecimento da pessoa humana, ou para o desenvolvimento da civilizaçãoetc” (BOBBIO, 1992, p.17).

Segundo Bobbio, o constitucionalismo tem, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, “um dos seus momentos centrais de desenvolvimento e conquista que consagra as vitórias do cidadão sobre o poder”. Para ele os direitos humanos podem ser classificados em civis, políticos e sociais, ressaltando que para serem garantidos, “devem existir solidários”.

Finalmente, na classificação de Bobbio, o primeiro são os civis que dizem respeito a personalidade individual, tais como: liberdade pessoal, liberdade de pensamento, de religião, de reunião, e liberdade econômica, através das quais é garantida a ele uma esfera de arbítrio e de liceidade, ou seja, do que é lícito, desde que seu comportamento não viole o direito dos outros. No caso, a liberdade de cada indivíduo termina quando fere os direitos do próximo. Os direitos civis obrigam o Estado a uma atitude de impedimento, a uma abstenção.

Entretanto, os direitos políticos (liberdade de associação nos partidos, direitos eleitorais) estão ligados à formação do Estado democrático representativo e implica uma liberdade ativa, uma participação dos cidadãos na determinação dos objetivos políticos do Estado.

Contudo, a última classificação que são os direitos sociais que relatam a importância do direito ao trabalho, à assistência, ao estudo, à tutela da saúde, à liberdade, da miséria e do medo, que se encontram regidos pelas novas exigências da sociedade industrial, implicam, pois, a

um comportamento ativo por parte do Estado ao garantir aos cidadãos uma situação de certeza.

Portanto, o Estado garante na constituição os direitos fundamentais, Garante a todos a certeza de seus direitos, e que todos podem lutar por eles de uma forma diversa, pois atualmente todos lutam por essas três espécies de direitos que são os civis, políticos e sociais. Luta-se ainda, pois não encontraram a garantia definitiva dos direitos humanos, por existir o medo de ameaças, em que os direitos possam ser extirpados de todos como era no passado pelo Estado, pela a sociedade em massa com o seu conformismo, ou da sociedade industrial com a sua desumanização.

### **3.4. APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana se torna imprescindível para que haja a flexibilização na jornada de trabalho, pois, sem o princípio jamais pensaríamos nos direitos dos trabalhadores, na importância que há de se manter a vida do trabalhador, ou seja, de valorizar a vida com dignidade. A dignidade humana tem como primordial a vida de qualquer ser humano, sendo respectivamente importante à saúde, e a qualidade de vida dos que exercem atividades laborais. Ademais, os Direitos Humanos são essenciais e necessários no ramo do Direito do Trabalho.

Segundo Delgado (2014) e Alvarenga (2009), o ramo do Direito do trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ganhando o maior espaço da evolução, ultrapassando as fronteiras originais, pois seu vínculo é basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana.

(...)O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2014, p.82).

Ademais, o trabalhador, ainda que sob subordinação da relação laboral, não perde sua condição humana, pelo contrário, seus direitos humanos devem permanecer intactos, motivo pelo qual mantém, o seu direito à vida, à integridade física e psíquica, o direito à saúde no ambiente de trabalho.

Outrossim, mantém os seus direitos de personalidade tais como, honra, vida privada, intimidade, imagem, nome etc. E sem olvidar as liberdades que dela emanam, como a ideológica, a religiosa, e de expressão etc. Portanto, ao desenvolvimento da personalidade, ao

que se mostra imprescindível uma limitação da jornada de trabalho, há um direito fundamental à conciliação da vida pessoal, familiar e laboral.

Segundo Silva (2013, p. 62), ao tecer sobre os direitos humanos, não se pode olvidar de que à saúde dos trabalhadores deve ser considerada um direito fundamental ou humano, já que é um componente das necessidades básicas da pessoa do trabalhador, como espécie da saúde em geral.

(...) Com efeito, o direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador em particular, trata-se de um direito fundamental. Assim sendo, é um direito inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é um direito de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente. Se a saúde do trabalhador é algo inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se um direito intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. É um direito imprescindível para o trabalhador. De modo que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, como conteúdo destes, vale dizer, como um dos valores fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada (SILVA, 2013, p. 62).

Foi pensando no princípio da dignidade da pessoa humana que a Comissão Especial da Câmara outorgou a Emenda Constitucional PEC 231/95, a redução da jornada de trabalho de 44h para 40h. De autoria de ex-deputados e senadores Inácio Arruda (PC do B - CE) e Paulo Paim (PT-RS), foi relatada pelo deputado Vicentinho (PT-SP) que deu parecer favorável à proposta. O parecer foi aprovado por unanimidade na Comissão Especial, que, além de reduzir a jornada de trabalho, a PEC aumenta de 50% para 75% o valor a ser acrescido das horas extras.

Há discussões sobre a PEC 231/95 entre os empresários e trabalhadores, pois para estes haveria um obstáculo nas novas contratações, na medida em que o custo das empresas seria aumentado, porém, os defensores dos direitos dos trabalhadores consideram a PEC 231/95 um marco histórico para a legislação trabalhista, uma vez que ao flexibilizar a jornada de trabalho aumentarão novas vagas no mercado de trabalho, ressaltando a melhora da qualidade de vida dos empregados.

A PEC 231/95 tem o intuito de modificar a vida dos trabalhadores, onde eles possam ter uma vida digna que exista tranquilidade, lazer, qualidade de vida, segurança, saúde e sobretudo um “tempo” onde o ser humano não tenha que pensar no trabalho.

Atualmente, a nova proposta de Emenda Constitucional é a PEC 148/2015 visa à redução da jornada de trabalho, defendida pelo Senador Paulo Paim (PT/RS), autor de proposta que estabelece a duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 36 horas semanais. A proposta também faculta a compensação de horários, conforme acordo ou convenção coletiva de trabalho, se a emenda constitucional for aprovada deve entrar em vigor a partir de 1º de janeiro do exercício seguinte.

Conforme o texto da emenda a jornada de trabalho normal não poderá ser superior a 40 horas semanais, dirimindo gradativamente e anualmente em uma hora por ano até o limite mínimo de 36 horas semanais.

Sustenta Paim que a proposta reflete o anseio popular e a evolução nas relações trabalhistas, menciona ainda que a Europa dispõe de uma carga horária de trabalho anual, em torno 1.400 horas, enquanto o Brasil chega a 2.100 horas. Segundo Paim, com a redução da jornada de trabalho, o Brasil criará três milhões de novos empregos, com base nos dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). A PEC está na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), onde aguarda escolha de relator.

Ademais, a história relata claramente que a jornada de trabalho e a dignidade da pessoa humana não caminhavam juntas e que se fazia presente a desumanidade no mundo. Com o advento do capitalismo, a inexistência de legislação trabalhista, a exploração de mão-de-obra se dava por meio de salários baixos, jornadas intensas, além da utilização de mulheres e crianças com remuneração bem menor do que a dos homens. A quantidade de horas se entendia até o limite da capacidade do ser humano e, na maioria das vezes, atingia de 15 a 16 horas. Com o tratado de Versailles, em 1919, o controle da jornada normal diária de 8 horas ganhou dimensão universal. A promulgação da Constituição Federal de 1988 fixava na democracia brasileira preceitos de proteção das relações de trabalho, que possuem como base a dignidade da pessoa humana. A redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CF/88) foi uma grande conquista para as relações trabalhistas, uma vez que já havia sido tema de grandes lutas sindicais.

Portanto, a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na flexibilização da jornada de trabalho é essencial para o trabalhador, pois, conforme a história, vê-se a necessidade de reduzir a jornada de trabalho para que não se afete a saúde, a qualidade de vida do ser humano. Atualmente a falta de limite para execução da jornada de trabalho vem causando danos a vida e a saúde do trabalhador, sem contar a violação à dignidade do trabalhador.

Segundo a DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos), há um enorme número de trabalhadores que vem contraindo doenças ocupacionais, como estresse, depressão e lesões por esforço repetitivo.

Infelizmente, com o retorno do lucro a qualquer custo que vem ganhando força cada vez mais, no caso com o “capitalismo selvagem”, consequência do mundo globalizado e sem fronteiras em que vivemos, os trabalhadores vêm sofrendo com as jornadas intensas que devem cumprir, pois os empresários com essa atitude estão demonstrando descaso quanto à vida dos trabalhadores, e mostram que suas preocupações visam somente o lucro e o aumento do seu patrimônio, olvidando que para isso eles destroem a cada dia a vida de um ser humano, e violam a sua dignidade humana. Assim, afirma a DIEESE, 2006:

As experiências estão demonstrando, também, que o trabalho prolongado cria, na empresa, clima de irritabilidade, provocando rugas e faltas disciplinares, com notável prejuízo para as relações humanas na empresa (DIEESE, 2006, p. 293).

Os que evidenciam a necessidade de novas políticas trabalhistas, pois estas tais práticas voltadas exclusivamente para o lucro e com o menor custo possível, violam o princípio da dignidade da pessoa humana. Pactuar com essas práticas é colaborar com o retrocesso social dos direitos humanos e trabalhistas. Sendo o trabalho um meio de subsistência do homem deve ser tutelado pelo Estado, que deve lhe assegurar os meios de defesa. Portanto, mais um motivo para que a PEC 231/95 ou PEC 148/2015 venha a seguir adiante.

Segundo Silva (2013, p. 72), o trabalhador tem outro direito fundamental de grande magnitude, porém implícito e sempre olvidado na hora de discorrer sobre essa temática “direito à limitação da jornada de trabalho”.

(...)Ora, como atender a tantos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo os direitos à segurança e a saúde, ao desenvolvimento da personalidade e à conciliação da vida pessoal, familiar e laboral, se do trabalhador se exige uma jornada de trabalho extenuante, que lhe retira todas as suas forças, sua energia vital? Não há outra forma de atender a todos esses direitos que não seja a de, em primeiro lugar, garantir limites intransponíveis ao tempo de trabalho. Somente assim o trabalhador terá forças e tempo para desfrutar os direitos fundamentais que lhe são garantidos pelo ordenamento constitucional-laboral (SILVA, 2013, p. 72).

Para compreendermos o direito à limitação da jornada de trabalho é necessário discorrer um breve comentário sobre o artigo 7º, incisos XIII e XIV, da CF/88, onde traz em bojo que o trabalhador tem direito de lutar por uma condição social melhor, tais como na duração do trabalho, sendo esta não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Não são obrigatórias a compensação de horas e a redução da jornada, porém, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, podem ser modificadas, pois buscam o que é melhor para o trabalhador, visam a melhoria da condição social. Já o inciso XIV cita que a jornada de trabalho deve ser de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, que não se interrompe para descanso, porém há possibilidade de negociação coletiva para mudanças. Portanto, pode-se sustentar que o trabalhador tem direito à limitação da jornada de trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

O filme “Germinal” demonstra o que acontece com a jornada de trabalho excessiva. No caso, a insatisfação dos operários das fábricas e das minas, pois esses trabalhadores eram colocados em condições impróprias, sujeitos a toda sorte de acidentes, inseridos na escuridão das minas de carvão por até 16 horas. Não bastasse toda essa situação, o salário nunca conseguia suprir as necessidades básicas.

Com o relato do filme, podemos refletir e ver que atualmente os trabalhadores também estão sofrendo com as jornadas excessivas, enquanto os empresários, na busca pelo lucro, estão afrontando a dignidade da pessoa humana, pois atualmente os trabalhadores estão cada vez mais contraindo doenças, e expostos a um enorme número de acidentes de trabalho. Por isso mesmo a redução da jornada de trabalho tem sido uma das mais importantes reivindicações dos trabalhadores, uma vez que se constitui num mecanismo de contraposição à extração de sobretrabalho, realizada pelo capitalismo desde da Revolução Industrial até os dias de hoje.

Segundo Silva (2013, p. 73), Marx já afirmava que “a redução da jornada de trabalho é a condição preliminar para emancipação dos trabalhadores”. Atualmente essa ideia predomina, pois é muito importante por ser um mecanismo valioso para se tentar dirimir o problema do desemprego estrutural que atinge um conjunto de trabalhadores. Sendo necessária uma investigação da relação entre tempo de trabalho e tempo de vida, para possibilitar que o trabalhador venha usufruir de uma vida dotada de sentido também fora do trabalho.

(...) já profetizava que o reino da liberdade começa onde o trabalho deixa de ser determinado pela necessidade e pela utilidade imposta exteriormente. Até o selvagem tem que lutar com a natureza para satisfazer as suas necessidades, para manter e reproduzir a vida. Quando ultrapassado o esforço do reino da necessidade é que começa o desenvolvimento das forças humanas como um fim em si mesmo, o reino da liberdade e não o reino da necessidade. E a condição fundamental desse desenvolvimento humano é a redução da jornada de trabalho (SILVA, 2013, p. 73).

De todo exposto, pode-se sustentar que existe a mister da aplicabilidade da dignidade da pessoa humana na flexibilização da jornada de trabalho, quando se ultrapassa os limites da capacidade do ser humano ao realizar atividades laborais, pois fere a integridade física e psíquica e, por consequência, o direito à vida. Daí constatamos a mister da limitação da jornada de trabalho.

A aplicabilidade do princípio fundamental imediata encontra-se no artigo 5º, § 1º da Constituição Federal. E o princípio fundamental tem ligação, ou seja, são umbilicalmente entrelaçados com o princípio da dignidade da pessoa humana que é um dos princípios fundadores do Estado democrático do Brasil.

Desta forma, cabe ao operador de direito aplicar o princípio da máxima efetividade e aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais e zelar por eles, em especial os direitos sociais, pois neles está o que é essencial para o ser humano, como a saúde, educação e assistência social, a serem fornecidas pelo Estado, no intuito de que o cidadão tenha uma existência digna.

Sendo o direito fundamental violado ou ameaçado, pode o cidadão pedir tutela de sua violação ou inefetividade, utilizando-se do Poder Judiciário, conforme consta no artigo 5º, inciso, XXXV da CF.

## 4. OS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO: DAS LEIS A REALIDADE TRABALHISTA

### 4.1 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Atualmente, a prestação de horas extras tem eficácia plena conforme reza o artigo 7º, inciso, XIII e XIV da Constituição Federal. Sendo os limites das horas extras previstos no artigo 61, caput, § 1º, 2º, 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, têm ocorrido várias práticas abusivas quanto às horas extras, retirando o efeito da proteção da norma, sendo o estado, desta forma, omissivo, por não proibir a prestação de horas extras habituais, pois o estado deve se preocupar com suas obrigações como, por exemplo, proteger a todos os cidadãos, e a saúde dos trabalhadores. Assim afirma a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso, XXII. Outrossim, conforme Silva (2013, p.186):

Até porque o Estado brasileiro tem várias obrigações no que concerne à proteção da saúde dos trabalhadores, inclusive a de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º), bem como a de cuidar da proteção do meio ambiente de trabalho, na interpretação conjunta do inciso VIII do art. 200 com o art. 225 e parágrafos da Constituição. De modo que não se pode exigir horas extraordinárias “habituais” dos trabalhadores brasileiros, pois foi permitida de maneira ordinária apenas a compensação de horários, e somente no horário fixo e não nos turnos interruptos de revezamento (interpretação sistemática dos incisos XIII e XIV do multicitado art.7º). (SILVA, 2013, p. 186).

Ademais, a violação dos limites de jornada de trabalho tem sido praticada constantemente. No Brasil, a prática de horas extras se tornou uma cultura, por isso, existe a necessidade de se propor cada vez mais limites para a referida prática. Assim afirma Silva (2013, p.186):

(...) no Brasil essa violação dos limites de jornada tem sido uma prática diuturna, com o beneplácito dos sindicatos, dos auditores fiscais do trabalho e, por que não, da própria Justiça do Trabalho, tanto que está criou a tese da “sobrejornada” habitual para efeito de pagamento de reflexões de horas noutras verbas trabalhistas (SILVA, 2013, p.186).

Evidencia-se que, com a prestação de horas em excesso, impede-se o empregado de estar com sua família ou até mesmo de exercer seu direito de lazer, aproveitar seu tempo livre para

fazer o que gosta. Desta forma, devido às circunstâncias de excesso de trabalho, por esforços repetitivos, o trabalhador pode vir a adoecer. Assim, afirma Silva (2013, p. 187):

Por outro lado, não se pode tolerar que diariamente, por anos seguidos, o empregador continue exigindo do trabalhador a prestação de horas extras sem qualquer justificativa, impedindo-lhe de estar com a sua família, de exercer seu direito fundamental ao lazer, ou de aprimorar-se mediante o estudo. Essa prática logra que o trabalhador muitas vezes adoença, inclusive sem perceber, considerando-se que somente nos últimos anos as doenças psíquicas têm sido estudadas e diagnosticadas como sendo diretamente relacionadas ao trabalho – embora nem todas tenham nexos causal com a atividade laborativa (SILVA, 2013, p.187).

Assim, é necessário dirimir as horas extras, para que os trabalhadores possam ter um tempo livre para estudar ou realizar atividades que desejam, até mesmo para dirimir doenças causadas por excesso de esforços repetitivos causados pelo trabalho do dia a dia.

Segundo Silva (2013, p.187), a CUT BRASIL está lutando pela limitação das horas, propondo uma alteração no artigo 59 da CLT, com o objetivo de que fixe os totais máximos de horas extras:

(...) a CUT lançou recente luta pela limitação das horas extras, propondo uma alteração do art. 59 da CLT, com o objetivo de que referido dispositivo fixe os seguintes totais máximos de horas extras: a) duas horas extras por dia; b) 30 horas por mês; c) 110 horas extras por semestre. E explica a razão desses percentuais: a ideia é a de que as “quotas máximas de horas extras” sejam proporcionalmente decrescentes ao longo de períodos maiores; assim, se a jornada diária for de 7,33 horas (que corresponde a uma jornada semanal de 44 horas), a quota máxima de hora extra a ser permitida será de 27%, ou seja, de duas horas diárias; se a jornada máxima mensal for de aproximadamente 183 horas, a quota máxima será de 16%, isto é, de 30 horas extras por mês; se a jornada semestral for de 1.100 horas, a quota será de 10%, ou de 110 horas extras por semestre. (SILVA, 2013, p. 187).

Segundo Silva (2013, p.187), a pesquisa realizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT BRASIL) relata que os trabalhadores entrevistados declararam trabalhar em horas extras e normalmente sem limite de jornada de trabalho. Sendo assim, ultrapassam os limites

estabelecidos pela lei. Ademais, afirmam sofrer de algum distúrbio, no caso, enfermidade no trabalho, sendo, desta forma, imprescindível a limitação das horas extras:

Realmente impressiona o resultado da pesquisa feita pela CUT, pois que, como já afirmado, do universo total de trabalhadores entrevistados, 77% deles declararam trabalhar em horas extras, sendo que, deste total, 25% afirmaram prestar hora extra frequentemente. E, a se considerar os trabalhadores informais, os quais normalmente não têm qualquer limite de jornada de trabalho, esses números seriam muito mais elevados.

Muito importante a pesquisa também no que se refere ao aspecto enfermidade do trabalho, já que, do total de entrevistados, 43%, ou seja, 1.299 trabalhadores, disseram ter sentido algum distúrbio de saúde nos últimos dois anos, em função do trabalho que exercem. Desse total, 61,9% afirmaram sofrer dores musculares, 53,7% estresse, 29,5% distúrbios do sono, 17,1% lesões, 16% depressão e 5,6% outros distúrbios. Quando perguntados sobre os fatores associados aos problemas de saúde e sua conexão com o trabalho desenvolvido, o ritmo de trabalho é apontado como o maior problema por 67,3% dos entrevistados; em segundo lugar aparece a pressão da chefia com 37,6%, que, somada ao assédio moral (11,6%), atinge um percentual de 49,2%; em terceiro surge o excesso de horas trabalhadas com 24,5% - há que se recordar que 25% dos trabalhadores entrevistados prestam horas extras com frequência. Finalmente, 59,4% dos trabalhadores defende a ideia de que deve haver limites para a prática de horas extras (SILVA, 2013, p.187).

A redução da jornada de trabalho é imprescindível na vida do trabalhador, pois contribui com vários fatores, como a saúde e a geração de empregos. Entretanto, é necessário impedir que a redução da jornada de trabalho seja compensada pela prestação de horas extras.

Segundo afirma a DIEESE (2006, p. 7):

As experiências em diversos países evidenciam que a atenção e o debate devem estar voltados para a questão da redução da jornada efetiva de trabalho e não somente para a redução da jornada normal ou legal de trabalho. A redução da jornada normal de trabalho é, com certeza, um importante instrumento para reduzir a jornada efetiva e com isso gerar novos postos de trabalho. Porém, a possibilidade de compensação utilizando horas extras não pode ser negligenciada. Uma política pública ou um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal de trabalho com o objetivo de gerar novos empregos obrigatoriamente deve estar acompanhada de medidas que impeçam que a redução seja compensada pela utilização de horas extras. (DIEESE, 2006, p. 7).

## 5. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO GERANDO EMPREGO DE QUALIDADE

### 5.1 A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

A luta pela redução da jornada de trabalho teve diversos focos, entre eles a sobrevivência, o tempo livre, a conquista de uma vida melhor com qualidade. Entretanto, não é de hoje, que a luta pela redução da jornada vem sendo proposta, pois no início do capitalismo, com a inexistência da legislação trabalhista, já existia a necessidade de dirimir a jornada de trabalho por causa da exploração e salários muito baixos, jornadas intensas e trabalho infantil.

Segundo afirma a DIEESE (2007, p. 3):

Na maioria dos países, e também no Brasil, foi através da luta sindical que os trabalhadores conquistaram sucessivas reduções da jornada de trabalho até chegar aos patamares atuais. No início do capitalismo, com a inexistência de legislação trabalhista, a exploração do trabalho se dava por meio de salários muito baixos, jornadas de trabalho muito longas e da utilização de crianças na produção com remuneração bem menor que a de adultos. A quantidade de horas diárias tendia a se estender até o limite da capacidade humana, atingindo quase sempre 15 a 16 horas de trabalho. (DIEESE, 2007, p. 3).

Segundo afirma a DIEESE (2007, p. 2), o motivo para reduzir a jornada de trabalho é devido às intensas jornadas que vêm causando problemas aos trabalhadores, como a saúde, o desemprego, a falta de convívio familiar, entre outros já citados. Atualmente, a luta pela redução tem o objetivo de dirimir o desemprego, sendo, desta forma, uma luta pela sobrevivência:

Existe, hoje, uma realidade de extremos. De um lado, muitos estão desempregados e, de outro, grande número de pessoas trabalha cada vez mais, realizando horas extras e de forma muito mais intensa devido às inovações tecnológicas e organizacionais e à flexibilização do tempo de trabalho. O desemprego de muitos e as longas e intensas jornadas de trabalho de outros têm como consequência diversos problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo (LER). (DIEESE, 2007, p. 2).

Segundo afirma Silva (2013, p. 59), para a DIEESE existe a necessidade de reduzir a jornada de trabalho para gerar novos postos de trabalho:

No Brasil, um recente estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE -, intitulado Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade, defende a necessidade de se reduzir a jornada semanal de 44 horas para 40 horas semanais, com o objetivo de se criarem novos postos de trabalho. De acordo com os cálculos do DIEESE, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais teria o impacto potencial de gerar aproximadamente 2.252.600 novos postos de trabalho no Brasil. A propósito, tramita no Congresso Nacional a PEC n. 231/95, há quase duas décadas, sem votação no Plenário. (SILVA, 2013, p. 59).

Entretanto, enquanto a classe trabalhadora procurou reduzir a jornada de trabalho através de lutas e conquistas, o capital procurou diversas formas de apropriar-se do tempo livre do trabalhador, por exemplo, com a criação de horas extras, criou inovações e tecnologias para aumentar o tempo de trabalho e dirimir o tempo de pausas, intensificou o trabalho através da flexibilização do tempo de jornada de trabalho, e assim mais uma vez o trabalhador perdeu o seu tempo livre. Assim afirma a DIEESE (2007, p. 4):

O problema é que enquanto a classe trabalhadora foi reduzindo seu tempo de trabalho, por meio de todas essas conquistas, o capital procurou maneiras de:

- Apropriar-se do tempo livre conquistado pelos trabalhadores, criando e difundindo a realização de horas extras;
- Intensificar o tempo contido na jornada de trabalho por meio da inovação tecnológica e organizacional que tem como um de seus objetivos aumentar o ritmo de trabalho e reduzir as pausas individuais e coletivas;
- Flexibilizar o tempo de trabalho tendo como resultado o aumento da extensão e da intensidade do trabalho. Isso tem provocado a perda de controle do trabalhador sobre seu tempo de trabalho, pois é o capital que, na maior parte das vezes, define quando trabalhar a mais ou a menos. Uma consequência imediata dessa perda é, também, a perda de autonomia sobre o tempo livre, como o trabalho aos domingos, exemplifica muito bem. (DIEESE, 2007, p. 4).

Não obstante, a redução da jornada leva o trabalhador a trabalhar com motivação, concentração, tendo menos problemas de saúde devido aos esforços repetitivos, além da possibilidade de aumento de produção.

Segundo afirma a DIEESE (2007, p. 8):

Ao considerar o fato de que uma redução de jornada leva a pessoa a trabalhar mais motivada, com mais atenção e concentração e sofrendo menor desgaste, é de se esperar, como resposta, um aumento da produtividade do trabalho, que entre 1990 e 2000, cresceu a uma taxa média anual de 6,50%. (DIEESE, 2007, p. 8).

Desta forma, o argumento do empregador não procede quanto a redução da jornada de trabalho interferir no aumento de custo de produção, pois o aumento é mínimo e ocorrerá apenas uma única vez. Ademais, outrossim, não procede o argumento de que a redução da jornada de trabalho irá dirimir a competitividade fazendo com que o país perca o mercado externo. Pois, o que torna um país competitivo são as suas vantagens sistêmicas, no caso, o sistema financeiro do país, isto é, conforme o giro do financiamento do capital, com longo prazo e com taxas de juros acessíveis, entre outras vantagens, tudo isso torna o país competitivo. Assim, este argumento patronal não prevalece, como muitos outros argumentos existiram ao longo da história na tentativa de que o trabalhador não pudesse conquistar os seus direitos, por exemplo, as férias, a proibição do trabalho de crianças e entre outros direitos que foram conquistados. Segundo a DIEESE (2007, p. 8-9):

Assim, ao comparar o aumento de custo (1,99%), que ocorrerá uma única vez, com o aumento da produtividade, que já ocorreu no passado e continuará ocorrendo no futuro, em menos de seis meses ele já estará compensado.

(...) Não se sustenta, assim, o argumento empresarial que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional. Segundo aqueles contrários à RJT, o aumento de custos diminuirá a competitividade do país e fará com que o Brasil perca o mercado externo, o que levará ao fechamento de muitas empresas voltadas para exportação e mesmo daquelas que enfrentarão, internamente, a competição com produtos importados.

Assim, a redução de jornada não traria prejuízo algum à competitividade brasileira. Além disso, muitos países já têm jornada de trabalho menor que o Brasil (...). O que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece: um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo com taxas de juros acessíveis; redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico; população com altas taxas de escolaridade; trabalhadores especializados; infra-estrutura desenvolvida, entre várias outras vantagens.

O argumento patronal de que a redução da jornada de trabalho aumentaria os custos da produção é antigo. Ele é utilizado desde da década de 20 do século passado, quando o movimento sindical brasileiro tentava proibir o trabalho de crianças de cinco a seis anos, e lutava para conquistar férias e outros direitos. Entretanto, a sociedade brasileira

está mudada empresários têm agora a responsabilidade social das empresas como obrigação. (DIEESE, 2007, p. 8-9).

Segundo a DIEESE (2007, p. 8), há mais um argumento em favor da redução da jornada de trabalho: o salário no Brasil, que é o mais baixo no custo horário de mão-de-obra dos trabalhadores ligados à produção, sendo este de 4,1 o menor, conforme o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos.

Portanto, a redução da jornada de trabalho é essencial, imprescindível para a vida do trabalhador, pois todos têm direito à vida com qualidade. Tempo livre para realizar o seu momento de lazer, para a sua própria sobrevivência, sem doenças ocupacionais, ocasionadas por excesso de trabalho. Direito fundamental à vida do trabalhador, pois a saúde é inerente ao mesmo em respeito à sua dignidade. A saúde é essencial para que se possa prestar serviços de boa qualidade ao empregador. Assim, afirma Silva (2013, p. 62):

Com efeito, o direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador em particular, trata-se de um direito humano fundamental. Assim sendo, é um direito inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é um direito de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente. Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se de um direito intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. É um direito imprescindível para o trabalhador. De modo que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, como conteúdo destes, vale dizer, com um dos valores fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada. (SILVA, 2013, p. 62).

Segundo Silva (2013, p. 62), o conceito positivo do direito fundamental à saúde é fornecido pela OMS – Organização Mundial da Saúde, uma agência especializada da ONU – Organização das Nações Unidas, que está em sua carta de fundação:

(...) “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou doenças”, sendo que “ o gozo do grau máximo de saúde que

se possa alcançar é um dos direitos fundamentais de todo ser humano sem distinção de raça, religião, ideologia política ou condição econômica ou social”; ademais, “ a saúde de todos os povos é uma condição fundamental para se conseguir paz e a segurança, e depende da mais ampla cooperação das pessoas e dos Estados”; e “ os governos têm responsabilidade na saúde de seus povos, a qual só pode ser cumprida mediante a adoção de medidas sanitárias e sociais adequadas”. (SILVA, 2013, p. 62).

Sendo um dever do estado tutelar o direito à vida, portanto este deve zelar pela saúde do trabalhador, evitando que o empregador o exponha a jornadas intensas e cansativas prejudiciais a sua saúde. A Constituição Federal em seus artigos, 1º, inciso, III, 5º, caput, 6º, caput, 7º, inciso, XXII e XXVIII, afirmam os direitos de todos os cidadãos, sendo esta a base para lutar pelos direitos dos trabalhadores. Segundo Silva (2013, p. 63-64):

Não se pode olvidar de que o que se protege na tutela à saúde do trabalhador é, em última instância, seu direito fundamental à vida e à incolumidade física e psíquica. A interpretação sistemática da Constituição brasileira revela essa assertiva, encontrando-se, pois, um fundamento máximo à mencionada proteção. Com efeito, o Estado democrático de Direito em que se constitui a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a *dignidade da pessoa humana* (art. 1º, III), sendo invioláveis o *direito à vida* (art. 5º, caput), encontrando-se entre os direitos e garantias fundamentais o *direito social à saúde* (art. 6º) e, em particular, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à *redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), bem como o direito ao seguro contra acidentes do trabalho e à reparação dos danos destes decorrentes, por parte do empregador (art. 7º, XXVIII). (SILVA, 2013, p. 63-64).

De todo exposto, a Constituição Federal criou um título específico para Ordem Social, para assegurar o direito à saúde, que visa garantir a redução dos riscos de doenças e entre outros, conforme reza os artigos 197º, 198º, 200º, § 1º, inciso I, § 2º, inciso, II, § 3º, inciso, IV, § 4º, inciso, VIII. Entretanto, o direito do trabalhador quanto a sua proteção em um ambiente laboral adequado está previsto no artigo 200º, inciso, VIII, já o direito à qualidade de vida está previsto no artigo 225º, caput, todos visam garantir a saúde e qualidade de vida adequada ao trabalhador, com o objetivo de assegurar o direito à dignidade que se encontra no ápice da nossa Constituição Federal. Segundo afirma Silva (2013, p. 64):

Ademais, a CR/88 criou um título específico para a Ordem Social, o Título VIII, no qual assegurou o direito à saúde como um direito de seguridade social, mais precisamente como um “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, nos termos de seu art. 196. Definiu como de relevância pública as ações e os serviços de saúde (art. 197), os quais, segundo o art. 198, constituem um sistema único (SUS) que tem as seguintes atribuições (art. 200), dentre outras: 1ª) participar da produção de medicamentos (incisos I); 2ª) executar ações de vigilância da saúde dos trabalhadores (inciso II); 3ª) participar da execução de ações de saneamento básico (inciso IV); e 4ª) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (inciso VIII), a mais importante atribuição sob a perspectiva da saúde dos trabalhadores.

Por último, o trabalhador brasileiro tem direito à proteção do meio ambiente laboral (art. 200, VIII), um bem essencial a sua qualidade de vida (art. 225, caput). Verifica-se, pois, nessa interpretação sistemática, a nítida inter-relação entre os direitos à vida e à saúde do trabalhador, está como exigência de uma vida digna, com qualidade, porque somente assim estará assegurado o direito à dignidade, um valor que se encontra no ápice do sistema jurídico brasileiro. (SILVA, 2013, p. 64).

Portanto, o direito à vida digna é a matriz dos demais direitos fundamentais da pessoa humana, o direito à vida está acima do direito de propriedade que, outrossim, está garantido na Constituição Federal. Ao tutelar o direito de qualidade do meio ambiente, na verdade estará protegendo o valor maior que a qualidade de vida. Assim afirma Silva (2013, p. 64), o direito à vida:

(...) é um fator preponderante, que há de estar acima de quaisquer outras considerações como as de desenvolvimento, como as de respeito ao direito de propriedade, como as da iniciativa privada. Também estes são garantidos no texto constitucional, mas, a toda evidência, não podem primar sobre o direito fundamental à vida, que está em jogo quando se discute a tutela da qualidade do meio ambiente. É que a tutela da qualidade do meio ambiente é instrumental no sentido de que, através dela, o que se protege é um valor maior: a qualidade da vida. (SILVA, 2013, p. 64).

## 5.2. AS DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DO TRABALHO

Os motivos imprescindíveis para a redução da jornada de trabalho consiste na necessidade de dirimir as doenças ocupacionais e acidentes do trabalho que tiveram um aumento devido ao banco de horas. Assim, afirma Silva (2013, p. 206):

No Brasil, houve um aumento de 60%, de 2001 a 2008, no número de acidentes do trabalho, justamente no período de instalação e uso exacerbado do malsinado banco de horas, criado em 1998, mas implantado massivamente a partir de 1999 e 2000. (SILVA, 2013, p. 206).

Segundo Silva (2013, p.206), a pesquisa realizada pelo Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o número de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais são impressionantes, sendo por volta de 551.023 acidentes registrados pelo CAT 2008, sendo 441.925 de acidentes típicos. Já as doenças ocupacionais têm um pouco mais de 3% (20.356), isto é, o que está registrado pela CATs, entretanto, existe uma sub notificação, o que realmente afirma este argumento é a presunção estabelecida pelo NTEP- Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário que nos mostra um total de 755.980 acidentes e adoecimentos laborais, somente no ano de 2008, sendo assim, os adoecimentos estão relacionados com o trabalho, necessitando, desta forma, da redução da jornada de trabalho:

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, houve 551.023 acidentes com CAT emitida em 2008, sendo 80% (441.925) de acidentes típicos. Onde estão as doenças ocupacionais? Segundo as estatísticas, elas representam pouco mais de 3% (20.356) das CATs emitidas. Isso não corresponde à realidade, pois a maior parte dos processos trabalhistas que envolvem a questão traz à tona casos de doenças ocupacionais, não de acidentes típicos. Isso já permite concluir que há, mesmo, uma acentuada subnotificação de acidentes, mormente de adoecimentos relacionados ao trabalho. Para se ter a clareza dessa afirmação, basta constatar que o Anuário referido aponta a quantia de 204.957 acidentes sem CAT emitida, pela presunção estabelecida a partir do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. Assim, houve no Brasil, somente no ano de 2008, um total de 755.980 acidentes e adoecimentos laborais, dos quais 27% nem foram notificados. (SILVA, 2013, p. 206).

Ademais, devido às intensas jornadas de trabalho as pessoas passaram a sofrer mais com doenças ocupacionais e com a falta do convívio familiar. Assim afirma Silva (2013, p. 207):

(...) Ocorre que as intensas jornadas têm como consequência inúmeros problemas relacionados à saúde, como o estresse, a depressão, lesões por esforços repetitivos (LER), entre outros, ademais de criar dificuldades para o convívio familiar dos trabalhadores que se ativam em extensas jornadas de trabalho. Outrossim, o processo de flexibilização da legislação protetora ocorrido ao longo da década de 1990 intensificou, de modo significativo, o ritmo de trabalho, motivo pelo qual houve um aumento singular da produtividade dos trabalhadores, no que se tem chamado de intensificação do trabalho, gerando ainda mais problemas de saúde. (SILVA, 2013, p. 207).

Atualmente, no comércio a jornada de trabalho tem sido as mais extensas e cansativas, pois, ultrapassam de 44 horas semanais, sendo assim, superam os limites permitidos pela nossa legislação, principalmente nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, entre outras. Entretanto, nos serviços as jornadas extensas em média são a menor que a dos outros setores. Assim afirma Silva (2013, p.217), conforme a pesquisa realizada pela DIEESE:

No Brasil, estudos do DIEESE têm demonstrando que as jornadas de trabalho no comércio e nos serviços ultrapassam frequentemente a jornada legalmente permitida.

Assim, a média de 59,9% dos trabalhadores do comércio das regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador, Recife e do Distrito Federal trabalham mais de 44 horas semanais (quadro 8). Uma vez mais, destaca-se a cidade de Recife, onde 71,9% dos trabalhadores do comércio se ativam em mais de 44 horas da semana. Nos serviços, a extrapolação da jornada legal, em média, é menor que a dos demais setores, porém isso ocorre porque em verdade os serviços atingem inúmeros setores da atividade econômica, inclusive os serviços públicos, nos quais as jornadas são bem menores, como já visto, bem como alguns setores no quais a jornada legal é inferior, por exemplo, nos bancos e nas empresas de telefonia, cuja jornada legal é de seis horas diárias. (SILVA, 2013, p. 217).

Evidencia-se que as doenças ocupacionais estão aumentando, cada vez mais, com a extrapolação da jornada de trabalho. Entretanto, existe um número significativo de 204.957 doenças ocupacionais que não foram notificadas pelo CAT, esse número expressivo foi identificado pelo NTEP. Atualmente, houve um aumento de mais de 1.000,00% nas estatísticas de doenças ocupacionais. Assim afirma Silva (2013, p. 229):

As cifras são impressionantes, pois em 2008 foram notificadas no Brasil 20.356 doenças do trabalho. Não obstante, com a verificação do NTEP, foram identificadas 204.957 doenças sem CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho -, em nosso país. Houve, assim, um “aumento” de mais de 1.000,00% nas estatísticas de doenças ocupacionais, se consideradas as presumidas pelo estabelecimento do NTEP, como já afirmado. (SILVA, 2013, p. 229).

Evidencia-se que algumas atividades tiveram um aumento de doenças ocupacionais, principalmente na Administração Pública, em hiper e supermercados, construção de edifícios, nos transportes urbanos e outros, no atendimento hospitalar. A NTEP – Nexu Técnico Epidemiológico Previdenciário, traz a análise do estudo realizado precisamente, com os números absolutos, como demonstra Silva (2013, p. 229):

Em números absolutos, algumas atividades econômicas tiveram registradas a maior quantidade de doenças ocupacionais em 2008. Na análise do NTEP, a Administração Pública teve 8.922 doenças não notificadas, seguida dos hiper e supermercados com 5.478 doenças, da construção de edifícios com 4.869, do transporte de cargas com 4.430, do transporte urbano com 4.408 e do atendimento hospitalar com 4.404. (SILVA, 2013, p. 229).

Entretanto, os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais tiveram maior registro na atividade econômica de transportes, pois, as jornadas de trabalho ultrapassam os limites físico e psíquico do ser humano, sendo a carga horária a maior, com 46,2 horas, assim afirma o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, através do estudo realizado, em 2008. Sendo assim, o setor de transportes é o responsável pela maior taxa de doenças ocupacionais. Todavia, conforme os dados registrados pela OIT, em 2000, a indústria manufatureira teve o maior índice de acidentes do trabalho, sendo 123.019, 38, 02% do total, 40,1% são os trabalhadores que tiveram a jornada acima de 44 horas semanais, sendo esta a jornada máxima permitida neste setor. Portanto, a indústria é responsável pela segunda maior taxa de doenças ocupacionais. Segundo Silva (2013, p. 226):

Finalmente, no Brasil, os transportes registraram a maior carga horária de trabalho, com 46,2 horas, em média, em 2008, de acordo com o IPEA. No Brasil, segundo os dados defasados da OIT – que não tem nenhum dado de acidentes do trabalho a partir de 2001 - , em 2000 o setor de transportes foi o responsável pela maior taxa mortalidade

de acidentes do trabalho – 30,4 por 100.000 assalariados. E de acordo com dados mais recentes, inclusive mais confiáveis, do estabelecimento de presunções por meio do NTEP – o que será melhor analisado na sequência - , o setor de transportes foi o responsável pela maior taxa de doenças ocupacionais entre todos os setores da atividade econômica brasileira, em 2008. Outrossim, a indústria manufatureira, na qual houve a maior quantidade de acidentes do trabalho em 2000 – 123.019, 38,02% do total, de acordo com os dados da OIT - , 40,1% dos trabalhadores se ativam em mais de 44 horas semanais – dados do DIEESE, já referidos - , jornada máxima permitida neste setor. Por isso, a indústria é a responsável pela segunda maior taxa de doenças ocupacionais no Brasil, em conformidade com as estimativas por intermédio do NTEP. (SILVA, 2013, p. 226).

Portanto, é mister a redução da jornada de trabalho, pois através desses dados citados acima é evidente que a jornada extensa expõe o trabalhador a doenças laborais. Entretanto, mister que os governos e os empregadores entendam que a saúde do trabalhador é imprescindível, não há como falar de dignidade da pessoa humana sem propagar o bem maior que é a vida, pois sem saúde não podemos falar de vida, até porque, o trabalho é um meio de sobrevivência, não para adoecer ou morrer. Assim afirma Silva (2013, p. 244):

Para que isso seja alcançado, mister que os governos e os empregadores entendam que a saúde do trabalhador é um bem jurídico imprescindível à propaganda dignidade humana. Como já se afirmou, é chegado o tempo de se promover uma filosofia da vida, todos e cada um de nós, pois é necessário trabalhar para viver, não viver para trabalhar, tampouco para adoecer ou morrer no trabalho. (SILVA, 2013, p. 244).

## 6. FLEXIBILIZAÇÃO E O DESEMPREGO

Atualmente, com as crises houve um impacto em relação ao emprego (gerando o desemprego), pondo em questão o modelo tradicional do Direito do Trabalho, que tem sido acusado de ser rígido com o mercado de emprego e, devido à alta de custo de trabalho, tendo provocado o estímulo do desemprego. Entretanto, os dias atuais não são como nos anos 60, onde o Brasil sofreu alterações no mercado de trabalho pós-guerra e no nível de desemprego, e uma péssima economia, surgindo, desta forma, o trabalho informal (força de trabalho dita excedente), devido à mínima oferta de emprego. Assim, afirma Paiva (2002, p. 4):

A realidade atual não é mais a mesma dos anos 60. O Brasil, não sendo a exceção perante a organização mundial, sofreu verdadeiras alterações no mercado de trabalho pós-guerra e no nível de desemprego e desequilíbrio da economia, propiciando o aparecimento do mercado informal de trabalho que, em regra, é constituído pela força de trabalho dita excedente, em função da pequena oferta de emprego. (PAIVA, 2002, p. 4).

Entretanto, o que é flexibilização laboral? Para compreendermos melhor o que é flexibilização e a necessidade desta existir, Paiva traz vários conceitos de doutrinadores como Hoyos e Javillier:

O conceito de flexibilização laboral para Arturo Hoyos, se traduz pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação. (PAIVA, 2002, p. 5).

Segundo o jurista francês JEAN CLAUDE JAVILLIER, a flexibilização é de proteção, de adaptação e de desregramento. A flexibilidade de proteção visa a uma combinação das normas heterônomas e autônomas em sentido favorável aos trabalhadores. A flexibilidade é de adaptação, através de disposições in pejus, como estratégia sindical em face das dificuldades ou da crise econômica, buscando preservar os interesses dos assalariados. (PAIVA, 2002 p. 5).

Segundo Paiva (2002, p. 7), a nossa atual Constituição adotou a tese da flexibilização, através da proteção sindical em seu artigo 7º, inciso VI, XIII e XIV, e artigo 8º, inciso VI da CB/88, podendo os trabalhadores e empregadores tratarem de interesses profissionais e

previdenciários. Ou seja, interesses para ambos os lados decidirem através de acordos. Ademais, esta assegura acordos de relações de trabalho em reuniões preliminares, evitando a rigidez das normas trabalhistas (artigo 10 da CB/88).

A flexibilização não se justifica apenas pelo desemprego, mas, outrossim, pelas causas econômicas e por novas tecnologias na empresa. Pois, com a informática e com a robotização haverá mudanças nas condições de trabalho, devido à expansão do setor terciário. Sendo assim, a flexibilização será necessária para a sobrevivência, pois as microempresas não têm condições financeiras para utilizarem a tecnologia mais avançada. Assim afirma Paiva (2002, p. 7):

A que se asseverar que a tendência à flexibilização, com as devidas cautelas, não são justificadas apenas pelas causas econômicas e de desemprego, mas também pela introdução de novas tecnologias na empresa. Observa-se o campo da informática e da robotização, que provoca a passagem da era industrial para a pós-industrial, com a consequente expansão do setor terciário e podendo exigir a revisão de condições de trabalho, inclusive nas pequenas e microempresas que não podem utilizar tecnologia mais sofisticadas e necessitam da flexibilização para assegurar a própria sobrevivência. (PAIVA, 2002, p. 7).

Entretanto, a flexibilização encontra diversos problemas inclusive o da compatibilidade com o princípio da norma mais favorável do trabalhador, devido às estratégias sindicais em face das dificuldades econômicas. É necessário buscar a preservação dos interesses dos trabalhadores, sendo assim, tem que haver uma adaptação, através do *in pejus*. Existe, desta forma, uma contrariedade em relação à norma, pois ao se buscar estratégias para adaptar-se à realidade econômica estar-se ia prejudicando a sociedade com o desemprego que é um meio de sustento. A norma em um período é aceita, já em outro período é prejudicial para a sociedade que sofre com a crise de emprego. Assim, afirma Paiva (2002, p. 8):

A tese da flexibilização enfrenta, entre outros problemas, o da compatibilidade com o princípio da norma mais favorável ao trabalhador é de adaptação, através de disposições *in pejus*, como estratégia sindical em face das dificuldades ou da crise econômica, buscando preservar os interesses dos assalariados verifica-se a partir da natureza cambiante da realidade econômica, onde uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância, entretanto absolutamente prejudicial e nocivas dentro de uma sociedade com crise de emprego. (PAIVA, 2002, p. 8).

Segundo Paiva (2002, p. 10), os dados da Dieese sobre a taxa de desemprego correspondem a 1,15 milhão de desempregados, somente em São Paulo, isso em 1994, pois após três anos, subiu o número de desempregados, sendo por volta de 1,387 (milhão de desempregados). A taxa de desemprego (aberto e oculto) para todo o país é mais de 11,5 milhões de desempregados, expondo os cidadãos à mais cruel exclusão social.

Portanto, a legislação trabalhista tem que estar de acordo com a economia e a serviço dos trabalhadores. Pois, a conjuntura muitas vezes é desfavorável ao trabalhador ao forçar este a suportar condições de trabalho desfavoráveis e por retirar conquistas consolidadas. O Estado tem que estar mais preocupado com a proteção dos trabalhadores, pondo em prática a eficácia das normas trabalhistas para favorecer os direitos e fortalecer as normas que já foram consolidadas.

Segundo Paiva (2002, p. 10), existe a possibilidade da flexibilização e o desemprego viverem em sincronia. Sendo assim, a prioridade política é conciliar a estabilidade com o crescimento e inclusão social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que através do estudo realizado constatamos que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana deve ser aplicado na Flexibilização da Jornada de Trabalho, juntamente com a PEC 231/95 e PEC 148/15 defendida pelo Senador Paulo Paim (PT/RS), que propõe a redução da jornada de trabalho de 44h para 40h e 44h para 36h com a intenção de dirimir o desemprego e a limitação das horas extras. Sendo assim, é necessária a redução da jornada de trabalho para que o trabalhador possa ter uma qualidade de vida adequada, com tempo para realizar seus desejos como pessoa, seus projetos, lazeres e conviver com sua família, valorando a dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: o Enfoque da Doutrina Social da Igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 7. ed. Rio de Janeiro, Campus/Elsevier. 1992-2004.

CAMARGO, A. L. Chaves. **Culpabilidade e Reprovação Penal**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994.

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Artigo.2º, inciso I e II. Disponível na Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo: [www.direitoshumanos.usp.br](http://www.direitoshumanos.usp.br)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.13.ed.São Paulo. LTr; 2014.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Redução da Jornada Normal de Trabalho Versus Horas Extras**. Nota Técnica. 31, São Paulo; 2006.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Reduzir a Jornada de Trabalho é Gerar Empregos de Qualidade**. Nota Técnica. 57, São Paulo; 2007.

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7830](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830)>. Acesso em out 2016

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAIVA, Mario, Antonio, Lobato. **Flexibilização e Desemprego**. Artigo Thomson Reuters, 2002. Disponível em <http://artigoscheckpoint.thomsonreuters.com.br/a/23f1/flexibilizacao-e-desemprego-mario-antonio-lobato-de-paiva>. Acesso em 04 de out. 2016.

PÉREZ, Luño, A-E. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**.9. ed. Madri: Tecnos; 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2006.

SANTOS, Maria Cristina. **A Aplicabilidade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Relação de Emprego**: Apoio Cultural, Rio Grande; 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da Dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional**. Livraria do Advogado, Porto Alegre; 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**.10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2011.

SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. **A Flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saúde do Trabalhador**.1. ed. São Paulo: LTr, 2013.