



A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PELO SISTEMA “PART-TIME”, UM ALCANCE AO TRABALHO DECENTE SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

THE FLEXIBLE WORKING HOURS BY “PART-TIME” SYSTEM, A
PERSPECTIVE FROM THE HUMAN RIGHTS TO REACH A
DECENT WORK

Manoela Priscila Schmitz

Advogada; Mestranda em Direito com ênfase em atividade econômica; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e membro do grupo de pesquisa ambos na Pontifícia Universidade Católica do Paraná PUCPR sob coordenação do Professor Doutor Marco Antônio César Villatore; formada pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI no Curso de Direito Campus de Balneário Camboriú, Santa Catarina, no segundo semestre de 2007. E-mail: manoelaschmitz@yahoo.com.br. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/4516817341779311>.

Resumo

Este artigo tem como intuito abordar os Direitos Humanos e o trabalho perfazendo a jornada de trabalho como integrante da sociedade em uma conotação econômica e social. A flexibilização da jornada de trabalho é abordada objetivando a reflexão do leitor na questão do trabalho a todos e a proteção dos direitos sociais. Relata acerca de períodos históricos, legislações, tra-

zendo a influência da globalização nas questões trabalhistas e a modificação da realidade do Brasil e, destacando também, a realidade da França. Coloca-se a nacionalização do Direito do Trabalho brasileiro bem como o aspecto internacional francês para que se possa ter uma amplitude do pensamento da flexibilização da jornada do trabalho em paralelo ao Direito Humano.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Flexibilização da jornada do trabalho. Direitos Humanos.

Abstract

This article has the intention to address human rights and labor making the working day as part of a society in an economic and social conotation. The working hours flexibility is discussed aimed for the reader's reflection on the issue of work at all and protecting the social rights. It brings historical periods, laws, putting the paradox of the influences of globalization on labor issues and changing the reality of Brazil and by highlighting also, the reality of France. Place the nationalization of Brazilian labor law and the international aspect of France where brings the opinion to thought about the easing the journey of working in parallel to Human Right.

Keywords: Labor Law. Flexibilization of working hours. Human Rights.

Sumário: Introdução. 1. Os Direitos Humanos e o Trabalho. 2. A jornada de trabalho e a proteção dos direitos sociais. 3. Flexibilização da Jornada de Trabalho. 4. A flexibilização da jornada de trabalho e o sistema “part-time”. 5. O trabalho decente sob a perspectiva dos Direitos Humanos. 6. A flexibilização da jornada de trabalho pelo sistema “part-time” em abordagem ao Direito comparado francês. 7. Trabalho a todos, é possível? 8. Conclusão. 9. Referências.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho perfaz uma grande parte da história do mundo e do Brasil onde traz consigo sempre a realidade da sociedade por envolvê-la em aspecto social, político e econômico. A grandeza do trabalho é trazida em conjunto aos Direitos Humanos, o qual deve ser observado para permitir aos trabalhadores e empregadores a inserção na sociedade com dignidade. Busca-se no artigo ora disposto a colocação do histórico brasileiro até a atualidade com a democracia, sendo abordadas novas formas de flexibilização da jornada de trabalho para sobrevivência de diversos aspectos na sociedade, seja como inclusão social e permissão de trabalho a todos. Assim, a jornada de trabalho pelo sistema "part-time" é estudado para que se tenham reflexões sobre o tema e alternativas para a sociedade, traz-se comparativos ao Direito Francês para uma abordagem realista e internacional.

1 OS DIREITOS HUMANOS E O TRABALHO

Na história dos Direitos tiveram-se diversas mudanças e ocorrências que fizeram alterar muitos conceitos dos Estados com relação à postura perante a legislação e sua população e, também com relação à internacionalização, ou seja, comunicação e vinculação de tratados com outros países.

Houve tempos os quais a busca e efetivação de mudanças através da positivação de algumas regras internacionalmente postas foram concretizadas com a participação de outros países. A busca pelos direitos da pessoa humana teve muitos surtos de violência, massacres e explorações, estes provocaram conscientizações acerca da necessidade de regramento para uma vida mais pacífica e digna para todos (COMPARATO, 2003, p. 50).

Buscava-se além da normatização efetiva de questões e através de manifestos e organizações populares a busca pela dignidade humana, esta veio com o processo de evolução dos seres vivos para que então tivessem ascensão (COMPARATO, 2003, p. 16).

Para tanto, foi em certos períodos da história onde se teve o ideal de sociedade, porém somente depois de vinte e cinco séculos é que se teve a devida organização e colocação da dignidade da pessoa humana formalmente e internacionalmente onde “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (COMPARATO, 2003, p. 24).

A Declaração Universal de Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 é marco inaugural dos novos tratados em prol dos Direitos, e, principalmente dos Direitos Humanos (COMPARATO, 2003, p. 69).

Conforme aduz Alexy (2004, p. 96):

La fundamentación de los derechos humanos es com esto la fundamentación de la necesidad de un sistema de derecho com um determinado contenido y uma determinada estructura.

Nesta via, pode-se dizer sobre a Declaração Universal dos Direitos do Homem¹ em 1948 a qual reconheceu os Direitos Humanos, e, sendo ratificada pelo Brasil firmou estes para a população brasileira. Importante ressaltar que a Declaração ora mencionada dispõe também acerca dos direitos sociais.

Coloca-se sobre o tema Moraes, M. (2002, p. 43) que os Direitos Sociais no aspecto trabalhista é:

(...) a ciência destinada à proteção dos trabalhadores em sentido lato, isto é, de todos aqueles que, durante a vida dispensam suas forças físicas, intelectuais e mentais na realização e execução da prestação de um ofício, função ou serviço, bem como é ciência que tutela as relações entre patrão, obreiro e sociedade.

¹ Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 19 maio 2010.

Antes mesmo de dispor mais acerca da Declaração Universal dos Direitos do Homem torna-se veemente citar que posteriormente a esta houve o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, sob sua influência, o qual em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz ideais do ser humano livre, sem temor e miséria bem como aquele que goze de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos.

Para tanto, os Direitos Humanos são inter-relacionados com outros Direitos Civis e Políticos perfazendo ainda os direitos sociais, econômicos e culturais.

Retornando à confirmação de questões por outros tratados internacionais e, para reconhecer a Declaração de Direitos Humanos e frisar algumas questões, principalmente trabalhistas vem o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais² em 1966 pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas ser aprovado e ratificado no Brasil pelo Decreto número 591³, de 1992, em sua integralidade.

Importante destacar que foram reconhecidos os Direitos da Carta das Nações Unidas onde impõe aos Estados a obrigação de se promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem, onde, obriga a luta pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no Pacto⁴.

Importante citar o artigo 7º desse Pacto o qual reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, enfatizando várias circunstâncias de regulamentação do trabalho.

² Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 19 maio 2010.

³ Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dai/m_591_1992.htm>.

⁴ Preâmbulo do Decreto 591/1992 onde em seu artigo primeiro destaca que: "Art. 1º O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, apenso por cópia ao presente decreto, será executado e cumprido tão inteiramente como nele se contém."

Assim dispõe:

Artigo 7º - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

A Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 trouxe, além de aspectos positivos para as populações do mundo nos países que foram adeptos, novas questões, negociações e implementações do direito internacional, como foi o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dentre outros conseguindo para firmar muitos direitos. A adoção de instrumentos internacionais de proteção deram ênfase à universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 9).

Ressalta-se, novamente, que a Declaração de Direitos Humanos reconhece a dignidade e direitos dos seres humanos sendo todos

livres, com direitos iguais e com fundamentos na liberdade, justiça e paz no mundo⁵.

No intuito de abordar as questões trabalhistas, concomitantemente sociais, no âmbito internacional vem o artigo XXIII da Declaração de Direitos Humanos dispor que todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego.

Sendo assim, coloca o trabalhador diretamente conectado com o artigo XXIII onde é considerado pessoa humana, independentemente da estipulação de trabalhador que seja, podendo até mesmo ser aquele sem ocupação imediata (GOMES, 2008, p. 145).

Afirma que a titularidade do Direito do Trabalho é universal (FERRAJOLI, 2001, p. 173) e é da pessoa humana, vinculando o conceito de direito do trabalho a todas as pessoas humanas sendo então considerado um Direito Humano pela Declaração dos Direitos Humanos (GOMES, 2008, p. 152).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais sob caracterização da Declaração já mencionada também coloca em seu artigo oitavo que os Estados-Parte presentes neste pacto devem garantir, proteger, promover os interesses econômico-sociais da população firmando cada vez mais direitos internacionais.

Em aspecto constitucional brasileiro, teve-se na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, parágrafo 1º, o destaque de que todos são iguais perante a lei e que não deve haver distinção de qualquer natureza⁶.

⁵ Preâmbulo e Artigo I.

⁶ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) § 1º. - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Ainda, a ordem pública econômica é subdividida na ordem de proteção onde delimita os limites da atividade privada e das regras da concorrência e, ainda, do relevo dos direitos fundamentais e da ordem pública de direção (MONCADA, 2003, p. 9-46).

No Brasil, em 1988 os direitos sociais são reconhecidos na Constituição em seus artigos 6º a 11º sobre o Direito do Trabalho, sendo que no artigo 7º aborda sobre os direitos trabalhistas individuais e nos 8º ao 11º aborda sobre os direitos trabalhistas coletivos.

Os Direitos Sociais evoluindo com as necessidades da sociedade e juntamente com as inovações industriais e trabalhistas têm cada vez mais a veemência de se ter proteção das condições de trabalho do trabalhador (MORAES, M., 2002, p. 43).

O Doutrinador Caupers (1985, p. 125) vem salientar que:

(...) os direitos fundamentais dos trabalhadores por um lado, não são todos os direitos sociais, ou seja, direitos, direitos dos trabalhadores a prestações, neles se incluindo também direitos de participação e liberdades; por outro, os direitos fundamentais dos trabalhadores que apresentam a estrutura de direitos de crédito constituem núcleo dos próprios direitos sociais. O restante direitos sociais, aqueles que não pertencem exclusivamente aos trabalhadores, constituíram-se, em geral, através de um processo de extensão da titularidade que teve como origem os trabalhadores subordinados. Os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundamentais na medida em que visam assegurar condições de vida dignas, no sentido minimamente compatíveis com o desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efectivo dos direitos de liberdade.

Os Direitos Humanos estão intimamente ligados na Constituição de 1988, pois ela retrata a dignidade e bem estar de todos enfocando a justiça social na questão do trabalho, ainda, está constituído explicitamente o Princípio Fundamental da Dignidade da Pessoa Humana no artigo 1^o7 da própria Carta Magna e no artigo 170⁸ onde retrata sobre a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa para assegurar uma existência digna.

Neste viés, os direitos fundamentais são colocados como aqueles que têm o interesse maior de buscar melhores condições de vida às pessoas hipossuficientes e lhes conceder melhorias estatuídas no Estado Democrático de Direito (MORAES, A. 2002, p. 202).

O valor da dignidade da pessoa humana vem a ser fundamento do Estado Democrático do Direito onde valora e guia os aspectos de

7 Art. 1^o A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

8 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995) Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

interpretação da Constituição da República Federativa de 1988 (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 26) sendo que os direitos fundamentais também dispostos criam um modo de assegurar a dignidade cabível a cada pessoa humana (ARRUDA, 1998, p. 38-39).

O Direito do Trabalho é considerado um ramo do Direito que coloca a possibilidade da conciliação e da solução de litígios vindos da prestação de trabalho trazendo à disposição do trabalhador e empregador meios de acusação e defesa para a prestação jurisdicional trabalhista e alcance da justiça (ROMITA, 1993, p. 34).

Nesta via, pode-se perceber que o histórico ora apresentado trouxe uma noção do surgimento do pensamento internacional dos Direitos Humanos e a sua colocação para os Estados, onde, neste trabalho, enfocando-se o Direito do Trabalho demonstrando que se tem normatizações em prol da dignidade da pessoa humana bem como dispendo os valores humanos e a livre iniciativa (PIOVESAN, 2007, p. 26).

2 A JORNADA DE TRABALHO E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Os direitos trabalhistas colocados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estão intimamente envolvidos aos direitos fundamentais, eis que o valor social do trabalho é diretamente conectado no princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesta via, pode-se notar que no artigo 170 da Carta Magna de 1988 tem-se que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa e tem por fim assegurar uma vida digna.

Foi no século XIX onde se iniciou a preocupação com as relações de trabalho e a dignidade das mesmas estando então associado a sua valorização e visto como direito fundamental social.

Os direitos trabalhistas são sociais, fundamentais, eis que estes possibilitam o acesso a muitos outros direitos sociais bem como à ordem pública e econômica, sendo estes retratados na Declaração Uni-

versal dos Direitos Humanos em seus artigos XXIII e XXIV (BARROSO, 2009, p. 343).

O Direito do Trabalho foi uma superação entre os acontecimentos da sociedade, destacando o marco histórico da Revolução Francesa⁹ e Revolução Industrial¹⁰ onde ocorria o livre desenvolvimento das forças produtivas onde necessitavam de maiores estipulações por parte da lei e dos princípios (CANOTILHO, 2002, p. 375).

No Brasil observou-se que não houve a Revolução Industrial, mas sim a utilização de escravos negros para a mão de obra, quando ocasionou a Abolição da Escravatura e consagrada a Constituição de 1891 onde em seus artigos consagrando os direitos civis nada dispuseram sobre direitos de natureza social (LUCA, 2005, p. 468).

⁹ Revolução Francesa era o nome dado ao conjunto de acontecimentos que, entre 5 de Maio de 1789 e 9 de Novembro de 1799, alteraram o quadro político e social da França. Ela começa com a convocação dos Estados Gerais e a Queda da Bastilha e se encerra com o golpe de estado do 18 Brumário de Napoleão Bonaparte. Em causa estavam o Antigo Regime (*Ancien Régime*) e a autoridade do clero e da nobreza. Foi influenciada pelos ideais do Iluminismo e da Independência Americana (1776). Está entre as maiores revoluções da história da humanidade. A Revolução é considerada como o acontecimento que deu início à Idade Contemporânea. Aboliu a servidão e os direitos feudais e proclamou os princípios universais de "Liberdade, Igualdade e Fraternidade" (*Liberté, Egalité, Fraternité*), frase de autoria de Jean-Jacques Rousseau. Para a França, abriu-se em 1789 o longo período de convulsões políticas do século XIX, fazendo-a passar por várias repúblicas, uma ditadura, uma monarquia constitucional e dois impérios. (Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Francesa>. Acesso em: 19 maio 2010).

¹⁰ "A Revolução Industrial veio alterar o cenário e gerar novos e graves problemas. O florescimento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho." (OLIVEIRA, 2001, p. 55)

Para suprir as vagas de trabalho e com a abolição da escravidão vários imigrantes europeus tomaram seus postos de trabalho no Brasil, porém traziam consigo uma carga cultural de uma Revolução Industrial e busca por direitos trabalhistas (LUCA, 2005, p. 468).

Com as reivindicações por melhores condições de trabalho a partir da “Era Vargas” (1930), este com um governo populista realizou a implementação da legislação trabalhista surgindo a Consolidação das Leis do Trabalho e, posteriormente a colocação dos direitos trabalhistas em aspecto constitucional em 1988 (LUCA, 2005, p. 478).

Com o decorrer do tempo foram modificando-se e apercebendo-se da necessidade de implementações na legislação, tanto internacionalmente e nacionalmente. No Brasil, pode-se afirmar que a sociedade transformou-se no decorrer das décadas, sendo o Brasil foi um país que obteve dentre as diversas transformações uma última Constituição repleta de direitos sociais.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e, principalmente, dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa (GOMES, 2008, p. 144-145).

Observa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê, em seu texto constitucional, a questão da duração de trabalho, sendo que também classifica o trabalho como direito social fundamental, assim, o trabalho como direito e garantia do ser humano deve assegurar sua finalidade e dar condições aos cidadãos de equalização social (COMPARATO, 2003, p. 77).

Importante destacar que a dignidade da pessoa humana é posta como um valor moral e espiritual de forma a conceder à pessoa humana formas de ter liberdade na condução de sua vida para que tenha melhores condições como ser humano e reconhecer a sua própria essência (CANOTILHO, 1993, p. 363).

A duração de trabalho teve diversas modificações e tem como intuito nos dias atuais a dignificação do trabalho e dos valores humanos,

nesta via, traz-se a discussão da jornada de trabalho como influenciador também da questão da dignidade da pessoa humana em aspectos como a manutenção dos direitos sociais e o alcance de pessoas humanas para o trabalho e inserção social (DAL ROSSO, 1996, p. 44).

Assim, estipula a atual Constituição nos incisos XIII e XIV do artigo 7^o¹¹ sobre a duração do trabalho onde o trabalhador fica a disposição do empregador, a duração de trabalho deve dar condições ao trabalhador de ter sua dignidade humana respeitada e dar-lhe condições econômico-sociais¹².

Tem-se que outras constituições abordaram os Direitos Sociais porém, observa-se que somente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é que o abordou caracterizando como fundamental e de aplicabilidade imediata (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 27).

O período da duração de trabalho é visto para que se tenha uma melhor produtividade e terminado este dar a possibilidade ao trabalhador de ter um momento de gozo dos seus Direitos Sociais bem como outras atividades para a desenvoltura física e psíquica (ARRUDA, 1998, p. 74-75).

Retorna-se à Declaração dos Direitos Humanos onde em seu artigo XXIV dispõe que todo o homem tem direito a repouso e lazer sen-

¹¹ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943); XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (...).

¹² Decreto-Lei nº. 5.454, de 1943 o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho vem em seu artigo 4^o. falar sobre a duração do trabalho: "Art. 4^o. - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

do então colocado um limite razoável das horas de trabalho bem como férias remuneradas periódicas¹³.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT tendo como maior incumbência a promoção da justiça social perante o trabalho e emprego faz na sua Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho que se deve ter a necessidade de promover políticas sociais solidas, justiça e instituições democráticas¹⁴.

Ainda, importante salientar que a OIT tem como interesse mobilizar meios para que se tenham condições de trabalho e emprego. Ainda, coloca a necessidade de estratégia global de desenvolvimento econômico e social, para que se tenha um desenvolvimento sustentável¹⁵.

A jornada de trabalho é conforme explicitam Zenni e Rafael (2009, p. 130):

o momento inicial e terminal do trabalho, e a jornada todo o espaço de tempo à disposição do empregador, compreendendo, ainda, intervalos, disponibilidades, paralisações, extraordinárias etc.

Coloca-se na Constituição da República Federativa de 1988 em seu artigo 7º, incisos XIII e XIV que:

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, fa-

¹³ Art. XXIV – “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”

¹⁴ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf>.

¹⁵ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf>.

cultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

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

(...)

Importante ressaltar que a Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe na seção II – da jornada de trabalho – em seu artigo 58 que a duração normal do trabalho para empregados de qualquer atividade privada não excederá a 8 horas diárias desde que não seja fixado expressamente outro limite, ainda, no artigo 66 é perceptível que a legislação regulamentou que entre duas jornadas de trabalho deve haver no mínimo um período de onze horas consecutivas para o descanso, entre outras normas necessárias para a devida regulamentação do direito.

Salientando somente questões básicas da jornada de trabalho tem-se o primordial objetivo demonstrar que o trabalho perfaz a natureza humana fazendo parte do seu íntegro e de sua personalidade. O trabalho traz além da inserção social e econômica do homem formas com que este se sinta digno e participante ativo da sociedade.

Conforme demonstra Piovesan (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 31):

Há que se fortalecer a perspectiva integral dos direitos humanos, que tem nos direitos sociais uma dimensão vital e inalienável, aprimorando os mecanismos de sua proteção e justiciabilidade, dignificando, assim, a racionalidade emancipatória dos direitos sociais como direitos humanos, nacional e internacionalmente garantidos.

Nesta via, os direitos sociais estão intimamente ligados ao Direito do Trabalho bem como conectados aos direitos econômicos, sociais

e culturais donde perfaz o desenvolvimento (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 11).

O trabalho torna-se parte integrante do ser humano eis que coloca “impacto profundo na identificação e na socialização do indivíduo” (GOMES, 2008, p. 192) sendo assim notável como direito social e transformador deste.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Destaca-se o labor como direito social fundamental assim importante torna-se a flexibilização do contrato de trabalho¹⁶ por conter não somente o âmage do labor, mas todo o físico-psíquico do trabalhador.

A jornada de trabalho é colocada em lei e deve ser seguida rigorosamente. Tem-se que a Constituição possibilitou uma forma de flexibilização da jornada de trabalho seja por outros sistemas com cargas horárias diferenciadas seja por outros métodos de se admitir o trabalhador e pactuar sua jornada de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho nas palavras de Nasser (1994, p. 168):

A flexibilização preserva a essência do Direito Laboral. Permite a concretização do ideal de Justiça Social e equilíbrio entre forças contrapostas, na medida que proporciona a distribuição eqüitativa tanto dos aspectos positivos (bens, serviços, empregos, etc.) como dos aspectos negativos (carên-

¹⁶ “A flexibilização corresponde a uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública e no da inalterabilidade *in pejus* das condições contratuais ajustadas em favor do trabalhador, visando a facilitar a implementação de nova tecnologia ou preservar a saúde da empresa e a manutenção de empregos. Na flexibilização sobrevive a legislação de proteção ao trabalho com algumas normas gerais irrenunciáveis e outras que admitem as adaptações precitadas.” (SUSSEKIND, 1997, p. 42-44).

cias, esforços para alcançar melhores condições de vida, etc.). Não privilegia o econômico em detrimento do social, mas os harmoniza.

A flexibilização da jornada de trabalho tem sido vista de forma a auxiliar algumas ocorrências da sociedade como fatores econômicos e desemprego. A automação e novas tecnologias empregadas no dia a dia das empresas fazem com que muitas questões sociais e trabalhistas sejam revistas no intuito de manter o trabalho humano (PINTO, 1998, p. 22).

Importante destacar que com relação à jornada de trabalho e sua flexibilização teve diversas ocorrências as quais permitiram hoje ter uma mudança no quadro de duração de trabalho possibilitando a maior maleabilidade da carga horária de trabalho.

É possível denotar a Lei 4.923 de 1965, a qual permitiu a redução da jornada de trabalho diante da dificuldade econômica e vários meios de ter novas opções de atuação diante da lei de Banco de Horas e o próprio trabalho "part-time".

A modernidade vem de forma a demonstrar que o sistema da sociedade no âmbito trabalhista precisa de reformulações para que se mantenham os níveis de emprego e condições dos trabalhadores estejam inseridos na sociedade em aspectos econômico-sociais.

A flexibilização vem de forma a adaptar as condições da sociedade atual perante as tecnologias e modernidades e diante da concorrência, trabalho e emprego bem como possibilitar ao trabalhador convívio familiar, mais tempo para sua saúde física e mental, assim, dando também oportunidade de labor para outros trabalhadores (TRT-PR-00676-2009-089-09-00-6-ACO-14654-2010 - 2A. TURMA, publicado no DJPR em 14.05.2010).

A flexibilização, em tese, dá condições de alteração no contrato de trabalho para engrandecer não somente o empregado, mas sim, também o empregador dispendo questões que auxiliem o progresso da

empresa através da melhor produtividade e, conseqüentemente, da melhor lucratividade bem como da melhor qualidade de vida do trabalhador.

Tem-se que a intensidade do trabalho pode afetar tanto o cotidiano dos trabalhadores e a produtividade da empresa, perfazendo, para tanto, reflexos em vários setores da economia, ainda, o Estado vem como gestor das condições para que a população tenha condições econômico-sociais para destacar-se na sociedade (RIOS; VALADARES, 2007, p. 89).

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O SISTEMA “PART-TIME”

O trabalho “part-time” tem suas características no artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho o qual não pode ter duração que exceda a vinte e cinco horas semanais.

Ainda, o salário será proporcional à jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, o trabalho em regime de tempo parcial também não dá o direito a horas extras e se os empregados sob regime normal quiserem adotar o regime de tempo parcial poderá ser optado e manifestado perante a empresa e previsto em negociação coletiva.

A Organização Internacional dos Trabalhadores – OIT em seu site demonstra que houve uma Conferência Internacional do Trabalho em 2010 onde foi feito vários apelos diante do emprego e a proteção social para que sejam colocados no centro das políticas de recuperação encontrando, para tanto, um equilíbrio para se alcançar um crescimento justo, sustentável e equilibrado¹⁷.

Ainda, a OIT em Convenção n. 175 de 1995 e Recomendação 182 estabeleceu os princípios ferais para o trabalho a tempo parcial onde se torna criterioso colocar que o trabalho a tempo parcial entende-se

¹⁷ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_176.php>.

por trabalhador a tempo parcial um empregado cuja jornada de trabalho normal é inferior a dos trabalhadores a tempo integral.

Destaca-se desta convenção e recomendação que a jornada para o trabalho a tempo parcial deverá se referir a uma média semanal, ou outro período fixo de tempo, que os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto dos mesmos direitos e que os trabalhadores a tempo integral, especialmente no direito de se organizar em sindicatos, de firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho, de agir como representantes dos trabalhadores e de não sofrer qualquer discriminação no emprego.

O salário dos trabalhadores a tempo parcial deve, tomando-se por base o valor horário, ser igual ao dos trabalhadores a tempo integral, se calculado na mesma base, e, principalmente que os trabalhadores a tempo parcial devem ter os mesmos direitos dos trabalhadores a tempo integral, especialmente no que diz respeito à proteção à maternidade, à indenização pela dispensa imotivada, ao repouso semanal remunerado e aos feriados, à licença por doença, entre outros (VILLATORE, 1999).

Em síntese o trabalhador a tempo parcial é definido no artigo 1, "a" da convenção mencionada a qual dispõe que todo trabalhador assalariado em que tenha uma duração da jornada de trabalho inferior aos trabalhadores a tempo integral.

Com a regulamentação da jornada de trabalho pelo sistema "part-time" através da Medida Provisória 1.709/98 de que a duração do trabalho não possa ultrapassar mais de vinte e cinco horas semanais tem sua estipulação concretizada pelo sistema de tempo parcial de trabalho o qual se torna um contrato de trabalho com natureza especial, todavia imposto a ele todos os princípios e regras trabalhistas que regulamentam a jornada de trabalho integral.

As novas formas de gestão com relação à intensidade do trabalho devem ser veementemente observadas para que não firam e nem violem direitos assegurados aos trabalhadores e para que visem sempre o benefício da sociedade. Até mesmo algumas questões sobre a dura-

ção da jornada de trabalho foram colocadas em súmulas do Tribunal Superior do Trabalho para que não houvesse nenhum equívoco¹⁸.

As novas condições diante da globalização fazem com que se tenha esta necessidade de adaptação e de remodelação. Nessa via, a flexibilização da jornada de trabalho perfaz uma realidade diante da concorrência, trabalho e emprego.

Tem-se que a flexibilização abre oportunidades para a modernidade e desenvolvimento da empresa, onde ascende a globalização e concede maiores oportunidades de emprego, todavia, deve-se antever se realmente são questões que podem ser aplicadas no contexto real ou são somente questões utópicas que fogem do dia a dia das empresas.

O Direito do Trabalho tem como principal enfoque a proteção do trabalhador e principalmente dar acessibilidade às melhores condições econômico-sociais além de dignificar a pessoa. Nesta via, deve o mercado de trabalho enlaçar os trabalhadores dando-lhes acesso aos vários setores da economia e política.

A flexibilização, em tese, dá condições de alteração no contrato de trabalho para engrandecer não somente o empregado, mas sim, também o empregador dispondo questões que auxiliem o progresso da empresa através da melhor produtividade e, conseqüentemente, da melhor lucratividade bem como da melhor qualidade de vida do trabalhador.

Tem-se que a intensidade do trabalho pode afetar tanto positivamente como negativamente o cotidiano dos trabalhadores perfazendo, para tanto, reflexos em vários setores da economia, ainda, o Estado vem como gestor das condições para que a população tenha condições econômico-sociais para destacar-se na sociedade (RIOS; VALADARES, 2007, p. 89).

¹⁸ Súmula 76, 90 e 115 do Tribunal Superior do Trabalho as quais dispõem em ordem sobre o valor das horas suplementares prestadas habitualmente, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso e, finalmente, o valor das horas extras habituais.

A flexibilização da duração do trabalho tem intuitos de guiar o trabalhador para ter um aproveitamento do seu tempo livre para questões vitais, como saúde e lazer.

Observam-se algumas durações do trabalho colocadas na legislação trabalhista brasileira, sendo a mais utilizada a de 44 horas semanais. Nesta via, tem-se dispositivo o qual veda ao trabalhador exercer mais de 2 horas extras por dia, ou seja, um total de 10 horas dia trabalhadas, salvo exceções¹⁹.

Em 1995 foi proposta por Inácio Arruda a Proposta de Emenda à Constituição nº. 231²⁰ a qual tramita no Congresso Nacional com os objetivos de alterar os incisos XIII e XVI do artigo 7º. da Constituição de 1988. Esta PEC 231 almeja estabelecer uma duração legal de 40 horas semanais e com o valor mínimo da hora extra em 75% sobre a hora normal.

Em 30 de junho de 2009 a Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição aprovou o parecer por unanimidade²¹.

Importante ressaltar que no relatório desta Proposta à Emenda Constitucional afirma-se que houve participação do Ministro Maurício

¹⁹ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001). § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001). § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

²⁰ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

²¹ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639>. Acesso em: 19 maio 2010.

Godinho Delgado representando o Tribunal Superior do Trabalho e que o mesmo relatou que a redução da jornada era demasiadamente importante para a construção da civilização ocidental e assim, em 1988 pode-se ter a jornada reduzida para 44 horas semanais e ainda uma possibilidade de redução para 40 horas semanais colocando à tona a valorização da cidadania e a absorção da redução de jornada pelo empresariado e sociedade.

Nas audiências públicas foram ouvidas diversas autoridades no assunto, as quais importante citar Maurício Ferreira, representante da Central Geral dos Trabalhadores brasileiros – CGTB, salientou que a redução da jornada é uma divisão de riquezas.

Percebe-se então que a temática vem sendo muito discutida e que muitas autoridades da área defendem a redução da jornada do trabalho por ser uma forma de dar acessibilidade a todos os trabalhadores a empregos e bem como disponibilizar uma melhoria na produção na empresa e na vida social do trabalhador.

Tem-se a Medida Provisória nº. 1.709/98, que hoje está sob o nº. 1952-22²² (publicada em 30 de março de 2000) altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modificando então as Leis nº. 6.321, de 14 de abril de 1976; nº. 6.494, de 7 de dezembro de 1977; nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

O sistema de horas “part-time” tem uma duração de até 25 horas semanais²³, onde o salário e os direitos trabalhistas estão em conformidade com esta duração da jornada.

²² Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2000/1952-22.htm>>. Acesso em: 19 maio 2010.

²³ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001); § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em re-

Desta forma o trabalho a tempo parcial faz com que se tenha uma possibilidade de contratação especial já regulamentada, estes trabalhadores não podem realizar horas extras. Deve-se distinguir o trabalho "part-time" da jornada de trabalho reduzida, pois o primeiro tem suas especificações delimitadas e o segundo trata-se da jornada tradicional com modificações pactuadas entre empregado e empregador.

Para se ter uma modificação do trabalhador com jornada de trabalho tradicional para o sistema do tempo parcial é necessário que se tenha então registro nos documentos do empregado e esteja disposto em instrumento coletivo (artigo 58-A, § 2º, CLT).

Ressalta o Desembargador Presidente do TRT da 3ª. Região, Dárcio Guimarães de Andrade, que²⁴:

Flexibilizar é tornar maleável. É a capacidade dos indivíduos de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho. Traduz-se pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam adaptar as relações de trabalho às flutuações econômicas, às alterações econômicas na ordem social e às constantes inovações tecnológicas. A legislação vigente vai despir-se, então, da sua rigidez tradicional, e as deficiências existentes na norma serão contornadas com a lógica e o bom senso.

lação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001); § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001).

²⁴ Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/22560/22123>>. Acesso em: 19 maio 2010.

Nesta via, respeitadas as condições impostas na legislação a empresa garante ao empregado o respeito da sua duração de trabalho e o estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho.

Também evita com a redução da duração da jornada de trabalho ou até mesmo a implantação mais efetiva de um sistema “part-time” o desgaste físico e psíquico do trabalhador, dando-lhe mais oportunidades de buscar outros afazeres para ascender sua vida pessoal bem como cuidar de seus interesses pessoais.

Já ao empregador terá trabalhadores mais ativos, produtores e interessados durante todo o período laboral, incentivando e aumentando sua produção e desenvoltura.

Para tanto, importante destacar citação do Doutrinador Roroberta (1994, p. 24):

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas às realidades econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A redução da duração de trabalho bem como o sistema do tempo parcial tem sido positivamente enfrentado pelas autoridades brasileiras, no intuito de até mesmo fazer uma alusão aos aspectos sociais e reorganização das relações de trabalho, destacando a oportunidade para outros trabalhadores diminuindo então o assustador desemprego.

5 O TRABALHO DECENTE SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

O Direito Econômico vem a ser uma das principais abordagens no mundo, ele como ramo do Direito vem sendo visto como uma questão não só de trabalho e giro de riquezas mas sim como um protetor do ser

humano e da condição digna de vida abrangendo o trabalho como uma forma de inserir o cidadão na vida em sociedade e auxiliar nas relações sociais.

Vem a ressaltar Leff (2001, p. 357) que “vivemos hoje num regime econômico globalizado que recodifica a cultura e a natureza como valores de mercado (...)”.

Nesta via, vem a trazer a enfática do Direito Econômico e a realidade da sociedade, onde o desenvolvimento deve ser sustentável e respeitados os direitos humanos. O Direito ao desenvolvimento foi reconhecido na ONU – Organização das Nações Unidas e traz como um direito fundamental do ser humano.

Tem-se no artigo I²⁵ da Declaração dos Direitos do Homem pela ONU – Organização das Nações Unidas que:

Artigo I.

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Assim, concluem-se que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, assim, todos dotados de razão e consciência agem com espírito de fraternidade e em consequência buscam o direito ao desenvolvimento que é um direito de todos e que deve ser providenciado pelo Estado na implementação de políticas públicas.

Em continuação à Declaração dos Direitos do Homem pela ONU – Organização das Nações Unidas devem-se ter nítido também os artigos XXII e XXIII:

²⁵ Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>.

Artigo XXII.

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Consiste, para tanto, que todo o ser humano tem direito ao trabalho, condições justas e favoráveis de trabalho, à realização de conquistas econômicas, sociais e culturais, estas indispensáveis para a formação de sua personalidade e alcance de sua dignidade.

O Direito Econômico passa a ser principalmente Público onde faz com que o Estado impere e use seus instrumentos e meios jurídicos se concretizar. Nesta via, o Direito Privado faz com que através da manifestação de sua vontade própria tenha um limite a questão da atividade

de intervenção econômica do Estado diante de assumir um caráter especificamente instrumental para tal (MONCADA, 2003, p. 19).

Comparato (2003, p. 71) aduz que:

Sem dúvida, o reconhecimento oficial de direitos humanos, pela autoridade política competente, dá muito mais segurança às relações sociais. Ele exerce, também, uma função pedagógica no seio da comunidade, no sentido de fazer prevalecer os grandes valores éticos, os quais, sem esse reconhecimento oficial, tardariam a se impor na vida coletiva.

Na Constituição de 1988 a ordem econômica busca a realização do interesse social, todavia, conforme explicita Eros Grau (2008, p. 347) os homens não realizam a história como querem, mas sim diante das condições que lhes surgem:

Por certo que a ordem econômica na Constituição de 1988 pode instrumentar mudança e transformação da realidade, até o ponto, talvez, de reconformar a ideologia constitucional e mesmo, quiçá, em seu devido lugar recolocar o individualismo metodológico. Tudo dependerá de quem esteja o Estado a representar, de quais sejam os interesses que o motivam, interesses de grupos ou interesse social – e em função de que interesse estejam a exercer o poder os representantes institucionais da sociedade (...). Por certo pode, a ordem econômica da Constituição de 1988 – Constituição dirigente, dinamismo – instrumentar a busca da realização, em sua plenitude, do interesse social.

A ordem econômica visa sim à vida do ser humano em sociedade e condições dignas onde promove a circulação de riquezas fazendo paralelamente o auxílio às melhores condições de moradia, educação, lazer, emprego, entre outros. Isto faz a ligação íntima com o Direito Econômico e as políticas públicas realizadas pelo Estado as quais promovem formas de ascensão econômica e social de sua população, aptos a cumprirem com os dispostos que salientam a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 sobre a dignidade e qualidade de vida.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 vem a retratar sobre a ordem econômica em seu artigo 170:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...).

Em continuidade é interessante citar a Doutora Piovesan (2007, p. 13) que salienta que:

A Constituição de 1988 acolhe a idéia da universalidade dos direitos humanos, na medida em que consagra o valor da dignidade humana como princípio fundamental do constitucionalismo inaugurado em 1988.

Para tanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 apoia a Declaração dos Direitos do Homem da ONU e ainda, faz menção à questão da ordem econômica, no intuito de colocar as políticas públicas como questão necessária para que o Direito Econômico seja sim um protetor do ser humano e que o auxilie na busca de uma ascensão ou até mesmo equilíbrio socioeconômico.

Importante destacar o projeto de Lei n. 08 de 2000 o qual quer a alteração da redação dos artigos 58, 59 e 61 para que a duração má-

xima da jornada de trabalho para os empregados de qualquer atividade não excedam a 7 horas diárias e nem somem mais de 35 horas semanais. Coloca particularidades da jornada de trabalho, mas enfatiza que não seja excedido o limite semanal de 35 horas.

Este projeto tem o ideal de tentar diminuir o desemprego sendo esta causa de pobreza da população e desigualdade social, sendo a redução da jornada de trabalho a forma de promover mais emprego e inserção social.

Em 1995 foi proposta por Inácio Arruda a Proposta de Emenda à Constituição nº. 231²⁶ a qual tramita no Congresso Nacional com os objetivos de alterar os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição de 1988. Esta PEC 231 almeja estabelecer uma duração legal de 40 horas semanais e com o valor mínimo da hora extra em 75% sobre a hora normal.

Em 30 de junho de 2009 a Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda à Constituição aprovou o parecer por unanimidade²⁷.

Importante ressaltar que no relatório desta Proposta à Emenda Constitucional afirma-se que houve participação do Ministro Maurício Godinho Delgado representando o Tribunal Superior do Trabalho e que o mesmo relatou que a redução da jornada era demasiadamente importante para a construção da civilização ocidental e assim, em 1988 pode-se ter a jornada reduzida para 44 horas semanais e ainda uma possibilidade de redução para 40 horas semanais colocando à tona a valorização da cidadania e a absorção da redução de jornada pelo empresariado e sociedade.

Nas audiências públicas foram ouvidas diversas autoridades no assunto, as quais importante citar Maurício Ferreira, representante da

²⁶ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/668035.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

²⁷ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=441639>. Acesso em: 19 maio 2010.

Central Geral dos Trabalhadores brasileiros – CGTB, salientou que a redução da jornada é uma divisão de riquezas.

Percebe-se então que a temática vem sendo muito discutida e que muitas autoridades da área defendem a redução da jornada do trabalho por ser uma forma de dar acessibilidade a todos os trabalhadores a empregos e bem como disponibilizar uma melhoria na produção na empresa e na vida social do trabalhador.

Tem-se a Medida Provisória nº. 1.709/98, que hoje está sob o nº. 1952-22²⁸ (publicada em 30 de março de 2000) altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modificando então as Leis nº. 6.321, de 14 de abril de 1976; nº. 6.494, de 7 de dezembro de 1977; nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

O sistema de horas “part-time” tem uma duração de até 25 horas semanais²⁹, onde o salário e os direitos trabalhistas estão em conformidade com esta duração da jornada.

Desta forma o trabalho a tempo parcial faz com que se tenha uma possibilidade de contratação especial já regulamentada, estes trabalhadores não podem realizar horas extras. Deve-se distinguir o trabalho “part-time” da jornada de trabalho reduzida, pois o primeiro tem suas

²⁸ Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2000/1952-22.htm>>. Acesso em: 19 maio 2010.

²⁹ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001); § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001); § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Incluído pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001).

especificações delimitadas e o segundo trata-se da jornada tradicional com modificações pactuadas entre empregado e empregador.

Para se ter uma modificação do trabalhador com jornada de trabalho tradicional para o sistema do tempo parcial é necessário que se tenha então registro nos documentos do empregado e esteja disposto em instrumento coletivo (artigo 58-A, § 2º, CLT).

Ressalta o Desembargador Presidente do TRT da 3ª. Região, Dárcio Guimarães de Andrade, que³⁰:

Flexibilizar é tornar maleável. É a capacidade dos indivíduos de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho. Traduz-se pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam adaptar as relações de trabalho às flutuações econômicas, às alterações econômicas na ordem social e às constantes inovações tecnológicas. A legislação vigente vai despir-se, então, da sua rigidez tradicional, e as deficiências existentes na norma serão contornadas com a lógica e o bom senso.

Nesta via, respeitadas as condições impostas na legislação a empresa garante ao empregado o respeito da sua duração de trabalho e o estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho.

Também evita com a redução da duração da jornada de trabalho ou até mesmo a implantação mais efetiva de um sistema "part-time" o desgaste físico e psíquico do trabalhador, dando-lhe mais oportunidades de buscar outros afazeres para ascender sua vida pessoal bem como cuidar de seus interesses pessoais.

³⁰ Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/22560/22123>>. Acesso em: 19 maio 2010.

Já ao empregador terá trabalhadores mais ativos, produtores e interessados durante todo o período laboral, incentivando e aumentando sua produção e desenvoltura.

Para tanto, importante destacar citação do Doutrinador Robortela (1994, p. 24):

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas às realidades econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A redução da duração de trabalho bem como o sistema do tempo parcial tem sido positivamente enfrentado pelas autoridades brasileiras, no intuito de até mesmo fazer uma alusão aos aspectos sociais e reorganização das relações de trabalho, destacando a oportunidade para outros trabalhadores diminuindo então o assustador desemprego.

6 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PELO SISTEMA “PART-TIME” EM ABORDAGEM AO DIREITO COMPARADO FRANCÊS

Tem-se que na França no ano de 1848 a jornada de trabalho era de 12 horas diárias, sendo que com o decorrer dos anos foram havendo modificações nestas estipulações. Em 1900 a jornada de trabalho passou para 10 horas por dia, em 1919 para 48 horas semanais, em 1936 para 40 horas semanais e, posteriormente 1982 passou a ser 39 horas semanais pelo Decreto Ministerial de Mitterrand (DE GRAZIA, 2007, p. 79).

Com a aprovação da Lei Robien em 1996 a flexibilização da jornada de trabalho tornou-se mais nítida, esta legislação teve o intuito de fazer com que as empresas fizessem a escolha pela redução da jor-

nada de trabalho de 35 horas semanais para receber isenção de encargos sociais (DE GRAZIA, 2007, p. 82).

Objetivando uma carga laboral que possibilitasse aos trabalhadores mais disponibilidades de empregos e, ainda, melhores condições de vida e melhor produção no local de trabalho³¹ foram editadas mais legislações no intuito de regulamentar a situação da flexibilização da jornada de trabalho pelas Leis Aubry I e Lei Aubry II³².

Tem-se nas estatísticas que na França a jornada de trabalho de 35 a 39 horas possui uma porcentagem de 46,5% adeptos dos trabalhadores no ano de 2009³³. Destaca-se que as menores jornadas anuais de trabalho são encontradas na França com um total de 1.529 horas, Alemanha com o total de 1.508 horas e Holanda com o total de 1.372 horas³⁴.

A Lei da jornada de trabalho "part-time" não possibilita a feitura de horas extras, onde então, pode-se ter a idealização de que o empregador necessitará de mais mão de obra para suprir sua demanda³⁵.

Tem-se que a lei francesa aborda a estipulação da jornada de trabalho de 35 horas com peculiaridades específicas que devem ser observadas, com um intuito interno tende a influenciar os empregadores para que auxiliem a redução do desemprego bem como tenham empregados que estejam presentes no período laboral com integralidade de sua atenção física e psíquica de forma a ampliar sua produtividade bem

³¹ Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/7erm/dgrepvol2.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

³² Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do?reprise=true&page=1&idSarde=SARDOBJT000007110771&ordre=null&nature=null&g=ls>>. Acesso em: 19 maio 2010.

³³ Disponível em: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_I>. Acesso em: 19 maio 2010.

³⁴ Disponível em: <<http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>>. Acesso em: 19 maio 2010.

³⁵ Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_051.htm>. Acesso em: 19 maio 2010.

como ter a possibilidade de ter o tempo hábil e disponível para seus compromissos sociais.

Como vem colocar Nasser (1994, p. 97) a colocação de novas leis são:

(...) parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consiste no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes e pronto ajustamento.

Em dados estatísticos tem-se que em empresas com mais de 200 trabalhadores ocorre a porcentagem de 90,9% dos trabalhadores que passaram a jornada de trabalho de 35 horas já em uma empresa com mais de 20 e menos de 50 funcionários tem-se a porcentagem de 43,8% dos funcionários optantes por esta jornada de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 90).

Em junho de 1997 e dezembro de 2001 com a aplicação das Leis Robien e Aubrys foram criados quase 2 milhões de empregos e teve-se um crescimento de 3,5% ao ano. Consiste também que, em pesquisa formulada no ano de 2001, 59% de trabalhadores afirmaram haver uma melhora sobre a vida cotidiana com a redução do tempo do trabalho e 26,4% afirmaram haver uma melhora sobre as condições de trabalho também com a redução do tempo de trabalho (DE GRAZIA, 2007, p. 107).

É possível verificar nos dados dispostos pela Organização Internacional do Trabalho que na França reduziu-se a jornada de trabalho de 39 para 35 horas pelos atos de 1998 e 2000, sendo que em 2003 foi

possível o relaxamento das 35 horas semanais com uma promoção de diálogo social e negociações coletivas entre os envolvidos na questão³⁶.

Ainda, esta redução da jornada de trabalho foi baseada em quatro princípios: um melhor balanço entre as leis e negociações na questão da carga horária da jornada de trabalho; um novo balanço entre o tempo livre e o trabalhado; uma simplificação e clareamento das regras aplicáveis na questão da carga horária da jornada de trabalho e, finalmente, verificando as necessidades das pequenas empresas³⁷.

Para tanto, há de se observar que a legislação francesa colocou a duração de trabalho pelo sistema “part-time” onde a jornada de trabalho foi estipulada em 35 horas semanais para que se pudesse dar oportunidade para a geração de emprego bem como melhor qualidade de vida para a população e conseqüentemente melhoria da produção.

Há que se dizer que neste período de implantação da legislação e modificação das jornadas de trabalho e adaptação da população trabalhadora e empregadora nos novos moldes da carga horária foram observadas diversas modificações no âmbito econômico e social.

A flexibilização da jornada de trabalho para 35 horas semanais teve o principal objetivo de trazer uma nova e melhor realidade para a sociedade francesa. Com o desemprego alarmante teve-se que adotar medidas para conter esta escalada crescente.

Nesta via, em constantes observações podem-se ter algumas disparidades de opiniões sobre a eficácia positiva ou não das normatizações as quais flexibilizaram a jornada de trabalho na França. Os dados devem ser analisados e bem observados para que conclusões sejam definidas e outras manifestações do governo sejam tomadas no intuito de aprimorar a sociedade.

³⁶ Disponível em: <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---com/documents/meetingdocument/kd00123.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

³⁷ Disponível em: <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---com/documents/meetingdocument/kd00123.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

O trabalho a tempo parcial é uma proposta para impulsionar o crescimento de nível de vida da população, tendo que ter adaptações no decorrer de sua implementação e observâncias integrais para que se possa ter uma utilização correta bem como para que seja real sua instrumentalização no intuito de buscar a melhoria de vida da sociedade.

7 TRABALHO A TODOS: É POSSÍVEL?

Com influência nítida a globalização tem nas questões trabalhistas a necessidade de ter normatizado algumas questões. Assim, as legislações vêm tentando alcançar, paralelamente, esta mudança na realidade.

Comparato (2003, p. 39) aduz que:

Reagindo contra a crescente despersonalização do homem no mundo contemporâneo, como reflexo da mecanização e burocratização da vida em sociedade, a reflexão filosófica da primeira metade do século XX acentuou o caráter único e, por isso mesmo, inigualável e irreprodutível da personalidade individual.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 torna-se um alibi para que este crescimento das normatizações seja mais específico, além do que ela trouxe muitas novidades e implementações para a sociedade brasileira atual. Os direitos têm intensas modificações no decorrer do tempo e nunca estão estáticos, desta forma vão colaborando com a realização destes direitos e das transformações sociais (BOBBIO, 2004, p. 38).

A nova regulamentação trabalhista abriu portas para as reivindicações dos trabalhadores embasados na legislação brasileira, no intuito de buscar toda sua aplicação e prática dos direitos trabalhistas.

Percebemos, para tanto, que o Brasil teve alguns problemas sociais onde teve que adaptar-se a uma situação de desemprego e difi-

culdades salariais (ALVES, 2005, p. 247) diante da modernidade e a facilidade da troca de informações (SOARES, 2008, p. 37).

A sociedade brasileira atual demonstra em sua história que este crescimento foi em longo prazo e que o novo direito constitucional foi um efetivador na busca dos direitos e mudança social (BARROSO, 2009, p. 343). Ainda, que o Direito do Trabalho tenta dar seguimento às ocorrências atuais, todavia por vezes não alcançando em tempo hábil a realidade.

A empresa³⁸ como organização econômica vai além do empresário em seu contexto pessoal, pois se tem que observar sua relação entre sociedade e relações de seu interior, ou seja, investidores, empresários, trabalhadores; nesta via, a Constituição traz um viés econômico e o planejamento de seu desenvolvimento de forma então a fazer e traçar o planejamento da ação estatal (GRAU, 2008, p. 337-347).

O Direito é pretensão sobre as ocorrências da atualidade, deve conformar e transformar estas pretensões. Criação e relação entre o sujeito e normatização de seus direitos, tornando-se leitor e intérprete de norma e realidade (BARROSO, 2009, p. 326).

Nesta via, pode-se dizer que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem destaque ao seu grande aprofundamento dos direitos sociais, valores éticos, cidadania, dignidade da pessoa humana e, principalmente a democracia (BARROSO, 2009, p. 345).

A sociedade transformou-se no decorrer das décadas, o Brasil foi um país que obteve dentre as diversas transformações com novas tecnologias e processos produtivos e, ainda, uma última Constituição repleta de direitos sociais (SILVA, P., 2003, p. 59).

³⁸ "A figura do empregador está estruturada na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2. O dispositivo preconiza que o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço." (NAZAR, 2007, p.152)

Pode-se observar dos períodos históricos que o Brasil passou, hoje é a fase mais pacífica e regulamentada, ou, pode-se dizer, onde se respeita a lei e, em não obtendo uma lei para determinado caso, aplica-se a melhor forma para a busca da justiça.

Na sociedade brasileira o valor social do trabalho é tido como princípio fundamental na sociedade e a Constituição visa garantir aos trabalhadores a dignidade da pessoa humana, todavia, tem-se visto que a cada vez mais temos a automação, as novas tecnologias e implantações de facilidades de produção para as empresas (PINTO, 1998, p. 19-30).

O mundo globalizado traz uma realidade diferente e assim vem Zebal Filho (1997, p. 34) retratar o trabalhador do futuro:

O trabalhador do futuro deverá ajustar-se aos novos padrões de produção carregados de flexibilidade, inovação, tecnologia e produtividade. Neste sentido, os novos padrões exigirão trabalhadores com maior número de anos de escolaridade, que detenham não somente um conhecimento instrumental acerca de suas tarefas, mas preparação cognitiva para trabalhar de modos continuamente diferentes, em tarefas cambiantes, que exigem soluções cada vez menos padronizadas, permeadas por novas técnicas introduzidas por tecnologias em permanente evolução, e ainda, produzir de modo mais eficaz e eficiente.

Pode-se perceber que de região para região, até mesmo dentro do próprio país tem peculiaridades próprias cada mercado de trabalho, onde se deve diferenciar o nível de desenvolvimento e industrialização bem como a estrutura educacional e qualificação de mão de obra (SILVA, C., 1997, p. 18-24).

O destaque do tema dá-se porque perfaz as questões econômico-sociais do trabalhador e da sociedade e empresas, pois a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê a questão da duração de trabalho, sendo que também classifica o trabalho como direito social fundamental.

O trabalho como direito e garantia do ser humano deve assegurar sua finalidade e dar condições aos cidadãos de equalização social. Todavia deve-se superar muito além disto, pois tem-se todo um conjunto social e econômico em constante modificação tecnológica (GRAU, 2008, p. 70).

O trabalho humano é essencial e fundamental para a ordem social e econômica, ainda, juntamente com a globalização veio a ser necessário para a superação de sistemas.

A aplicação dos direitos trabalhistas aos trabalhadores faz com que sejam aplicadas as normatizações colocadas na legislação de forma a traçar um paralelo entre os direitos trabalhistas e as evoluções tecnológicas e de globalização, isto no intuito de evitar o desemprego bem como a dificuldade das empresas (DE GRAZIA, 2007, p. 22-38).

A estratégia a ser alcançada é além de ter empregos para todos é manter a qualidade de vida e inserção social a toda a população mantendo condições de vida favoráveis e formas econômico-sociais adequadas a todos os trabalhadores (LUCA, 2005, p. 468).

8 CONCLUSÃO

Diante do histórico dos Direitos Humanos e de ter sido abordada a necessidade de ter legislações e implementações para regular a sociedade e o respeito à pessoa humana trouxe como principal enfoque a questão de haver a adaptação de alguns aspectos trabalhistas para se manter condições econômico-sociais da população.

No intuito de mitigar ou até mesmo cessar o desemprego ou objetivando o aumento da quantidade de emprego oferecido traz-se o

sistema “part-time” para inserção no ambiente de trabalho e trazendo novas oportunidades de emprego.

Com a jornada de trabalho reduzida traz-se a colocação de maior número de pessoas no ambiente do trabalho surgindo um enfoque para a situação específica onde o regime de jornada de trabalho regulará as condições de trabalho auxiliando em aspecto econômico e social dos trabalhadores.

Um dos exemplos ao Direito Comparado trazido foi a França, a qual colocou o sistema de trabalho a tempo parcial como um mecanismo para reformular a situação econômico-social de sua população. Objetivando regulamentar bem a situação foi demonstrado as peculiaridades do sistema “part-time” na França e no Brasil traçando paralelos de observação.

O aumento do nível de vida e a melhoria dos aspectos econômico-sociais da população faz com que tenham-se estratégias para colocar a população no alcance destes intuitos e ainda priorizar os Direitos Humanos para que todos tenham condições boas de vida, assim, a jornada de trabalho pelo sistema “part-time” torna-se um atrativo para que se tenha oportunidade a todos os trabalhadores de um emprego.

A atuação dos governos e a aplicação da jornada flexível de trabalho esta sendo colocado dia a dia e ainda vislumbram-se resultados e opiniões diversas sobre o assunto, para tanto, sendo discutível sua positividade ou não.

9 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria del discurso y derechos humanos**. Trad. Luis Villar Borda. 1. ed., 4. reimpr. Bogotá: Universidad Esternado de Colombia, 2004.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. 1. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2005.

- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal.** São Paulo: LTr, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Flexibilização e garantias mínimas.** Curitiba: Gênese, 1999.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição.** 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil.** 2º. vol. São Paulo: Saraiva, 1989.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional.** 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** 7. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.
- CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição.** Coimbra: Livraria Almedina, 1985.
- CESARINO JUNIOR, A. F. **Direito Social Brasileiro.** 1º. volume. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1970.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação Histórica dos Direitos Humanos.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- COSTA FILHO, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna.** São Paulo: LTr, 1999.
- DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu.** São Paulo: LTr, 1996.
- DE GRAZIA, Giuseppina. **Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão.** São Paulo: Xamã, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERRAJOLI, Luigi. **Los derechos fundamentales en la teoria del derecho**. Madrid: Trotta, 2001.

GODOY, Dagoberto Lima. **Reforma Trabalhista no Brasil: princípios, meios e fins**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O Direito Fundamental ao Trabalho. Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

GONÇALES, Odonel Urbano, MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Duração do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

LEFF, Henrique. **Saber Ambiental**. Petrópolis: Vozes, 2001.

LEITE, Celso Barroso. **A proteção Social no Brasil**. São Paulo: LTr, 1972.

LEITE, Celso Barroso. **Filantropia e Contribuição Social**. São Paulo: LTr, 1998.

LIMA JUNIOR, Jayme Benvenuto. **Os Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LUCA, Tania Regina de. In: PINSKY, Jaime, PINSKY; BASSANEZI, Carla. **História da Cidadania**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2005.

MONCADA, Luís S. Cabral de. **Direito Económico**. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa**. São Paulo: LTr, 2002.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

NASSER, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

NAZAR, Nelson. **Direito Econômico e o Contrato de Trabalho: com análise do contrato internacional de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O direito do trabalho e as questões do nosso tempo**. São Paulo, LTr, 1998.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade, diferença e Direitos Humanos perspectivas global e regional**. (Texto fornecido pela da autora).

RIOS, Sâmara Eller; VALADARES, Leonardo. Paradigmas do Estado pós-moderno: a correspondência entre Welfare State e Estado Democrático de Direito. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, ano XIX, nº. 218, 2007.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos**. São Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. A propósito da Medida Provisória sobre o trabalho a tempo parcial. Curitiba: **Genesis**, 12 (71): 706-708, nov./1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006a.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006b.

SILVA, Antônio Álvares. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Ciro Pereira da. **Jornada flexível de trabalho**: ferramenta para administrar flutuações de produção. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Paulo Henrique Tavares da. **Valorização do trabalho como princípio Constitucional da Ordem Econômica brasileira**: interpretação crítica e possibilidade de efetivação. Curitiba: Juruá, 2003.

SOARES, Mário Lúcio Quintao. **Teoria do Estado – Novos Paradigmas em face da globalização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**. V. 61, p. 42-44, 1997.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho a tempo parcial no direito comparado. Curitiba: **Genesis**, 13(76): 539, abril/1999.

ZEBRAL FILHO, Silverio Teles Baeta. **Globalização, desemprego e desigualdade**. Brasília: CRUB, 1997.

ZENNI, Alessandro Severino Vállér; RAFAEL, Márcia Cristina. **Remuneração e Jornada de Trabalho**. 1. ed., 4 tir. Curitiba: Juruá, 2009.

Recebido em: 30/11/2010

Aceito para a publicação em: 17/04/2011