

A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO REQUISITO PARA A GARANTIA DO TRABALHO DECENTE

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORK RELATIONS: AN ANALYSIS OF SDG 8.8 AND THE PROMOTION OF DECENT WORK IN BRAZIL

Recebido em	06/06/2024
Aprovado em	26/04/2024

Maria Clara França Bitencourt¹
Nicole Salgado Santa Brígida²
Vanessa Rocha Ferreira³

RESUMO

O presente artigo trata da limitação da jornada de trabalho como um dos pressupostos para assegurar o trabalho decente, fazendo uma análise sobre a violação deste direito e suas consequências para as justas condições de trabalho. A partir de um estudo teórico-normativo, com base no método dedutivo, examina-se a limitação da jornada de trabalho como um direito fundamental do trabalhador. Posteriormente, aborda-se a questão do trabalho decente, explorando seu conceito e os preceitos basilares para as justas condições de trabalho. Na sequência, discute-se como a violação à limitação da jornada de trabalho fere a garantia do direito ao trabalho decente. Por fim, conclui-se que a limitação da jornada de trabalho é requisito fundamental para garantir o trabalho decente, de modo que a violação desse limite configura grave ofensa às justas condições de trabalho e impedimento para a efetiva garantia do trabalho decente.

Palavras-chave: Limitação; jornada de trabalho; trabalho decente; violação.

¹Graduanda de Bacharelado em Direito pelo CESUPA. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0087-4237>
LATTES: <https://lattes.cnpq.br/5101187988987240>. ID LATTES: 5101187988987240.

²Graduanda de Bacharelado em Direito pelo CESUPA. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1603-1489>
LATTES: <https://lattes.cnpq.br/5159057914879703>. ID LATTES: 5159057914879703.

³Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Título Revalidado pela Universidade de Brasília (UNB) - com equivalência no Doutorado em Direitos Humanos e Cidadania. (Certificado de Reconhecimento n 4406913). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA) Pós-Graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (Ucam/RJ). Pós-Graduada em Advocacia Previdenciária pela Escola Brasileira de Direito (EBRADI). Pós-Graduada em Administração Pública: Licitações e Compras Públicas Sustentáveis (Universidade de Caxias do Sul). Pós-Graduada em Direito Processual pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CNPq-Lattes/CESUPA). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE-PA). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5997-3198>. LATTES: <http://lattes.cnpq.br/8565252837284537>. ID LATTES: 8565252837284537.

ABSTRACT

This article deals with the limitation of working hours as one of the prerequisites for ensuring decent work, analyzing the violation of this right and its consequences for fair working conditions. From a theoretical-normative study, based on the deductive method, the limitation of working hours is examined as a fundamental worker right. Subsequently, the issue of decent work is addressed, exploring its concept and the basic precepts for fair working conditions. Next, it will be discussed how violating the working day limitation violates the guarantee of the right to decent work. Finally, it is concluded that limiting working hours is a fundamental requirement to guarantee decent work, so that violation of this limit constitutes a serious offense against fair working conditions and an impediment to the effective guarantee of decent work.

Keywords: Limitation; working day; decent work; violation.

1 INTRODUÇÃO

Até meados do século XIX, trabalhar mais de 70 horas por semana, o equivalente a 12 horas por dia, em seis dias na semana, era algo comum. Nesse contexto, o número de pessoas que morreram ou desenvolveram problemas de saúde em decorrência do excesso de trabalho foi elevado, o que desencadeou uma série de movimentações por todo o globo, realizadas pelos trabalhadores e pelas representações sindicais, em prol de melhores condições de trabalho, principalmente quanto à limitação da jornada de trabalho (CNN, 2023). No cenário brasileiro, a luta por esse direito foi marcada por grandes debates, manifestações e greves, que, aliados às modificações históricas, sociais e econômicas, consagraram, finalmente, a fixação do limite de jornada.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 instituiu, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, reduzindo-a, inclusive, quando comparada com as anteriormente estabelecidas. Além disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) limitou as horas extras em duas horas diárias, bem como instituiu os períodos para alimentação e repouso do trabalhador, quais sejam os intervalos intrajornada e interjornada, o descanso semanal remunerado e as férias anuais.

É evidente, portanto, a primazia que foi concedida pelo ordenamento jurídico para a limitação da jornada de trabalho e os períodos de descanso. Trata-se de direito fundamental do trabalhador, constitucionalmente assegurado como tal, que preserva outras prerrogativas essenciais, como o direito à segurança e à saúde no trabalho e o direito ao repouso e ao lazer, assim como resguarda o princípio primordial da dignidade da pessoa humana.

Assim, o trabalho é reconhecido como um direito fundamental e humano, em âmbito universal, mas necessita ser disposto de modo livre, justo e remunerado. É neste aspecto que se focaliza o trabalho decente, pois o direito ao labor deve ser exercido, em justas condições. Não basta apenas garantir o direito ao trabalho, mas também certificar que ele seja operado, sempre, nos moldes do trabalho decente.

O trabalho decente, por sua vez, é tido como um conjunto mínimo de direitos fundamentais e humanos correspondentes ao trabalhador, e indispensável para assegurar a dignidade da pessoa humana. O trabalho decente é o complexo de pressupostos básicos de justas condições de labor, que devem, necessariamente, ser observados na execução do direito ao trabalho. (Organização Internacional do Trabalho, 1999)

Sobre isso, faz-se importante expor as semelhanças e diferenças entre os direitos fundamentais e os direitos humanos. Os direitos fundamentais, por sua vez, caracterizam-se por normas consagradas como indispensáveis à dignidade da pessoa humana na esfera interna dos Estados, isto é, no âmbito jurídico interno dos Estados. Em contrapartida, os direitos humanos podem ser definidos, pura e simplesmente, como direitos imprescindíveis à proteção e à garantia da dignidade da pessoa humana. (Brito Filho, 2023, p. 33 e 34)

É evidente, então, que os direitos fundamentais e os direitos humanos se assemelham quanto ao fato de serem basilares à preservação da dignidade da pessoa humana. Por outro lado, diferenciam-se, pois, enquanto os direitos humanos se referem aos direitos essenciais à dignidade do indivíduo, os direitos fundamentais dizem respeito aos direitos necessários à dignidade que tenham sido acolhidos no plano e no ordenamento jurídico internos de cada Estado, razão pela qual estes dois tipos não corresponderão, em todos os momentos, entre si. (Brito Filho, 2023, p. 32)

Na sequência, entre as prerrogativas mínimas do trabalho decente, encontra-se o direito à liberdade de trabalho, ao trabalho em condições justas, à remuneração, ao trabalho com saúde e segurança, e, justamente, a limitação da jornada de trabalho, entre outros. Nesse viés, a presente pesquisa objetiva analisar o direito ao limite de labor e explorar a questão do trabalho decente, bem como estabelecer o vínculo da limitação de jornada como instrumento de resguardo da atividade laboral em condições decentes.

Para isso, foi utilizado, neste estudo, o método dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica e documental sobre o tema, adotando-se como principal base teórica a obra “Trabalho decente”, de Brito Filho, do ano de 2023, para responder o seguinte problema de pesquisa: de que forma a limitação da jornada de trabalho assegura o direito ao trabalho decente?

O estudo se dispõe em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo discorre sobre a limitação da jornada de trabalho como direito fundamental do trabalhador; o terceiro explora o trabalho decente, apresentando seu conceito e pressupostos primordiais; o quarto disserta sobre como a violação da limitação da jornada de trabalho fere a garantia do direito ao trabalho decente. Por fim, o quinto e último item expõe as considerações finais desta pesquisa.

2 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Inicialmente, é necessário contextualizar o surgimento normativo da noção de limitação da jornada de trabalho e sua inclusão no rol de direitos fundamentais do trabalhador. À época da Revolução Industrial, a utilização da mão de obra era feita de forma desregulamentada, o que, via de regra, acarretava jornadas extensas de até 70 horas semanais (CNN, 2023). Em virtude disso, diversos foram os casos de trabalhadores que vieram a óbito ou apresentaram problemas de saúde, tendo em vista o excesso de trabalho.

Foi a partir deste contexto, durante o período pós-revolução industrial, que teve início a luta pela limitação da jornada de trabalho como uma necessidade para a vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores, sendo objeto de muitas movimentações até que, enfim, se tornasse lei em alguns países no início do século XX. A ideia, então, de uma legislação internacional do trabalho, surgiu como resultado de reflexões humanitárias, políticas e econômicas, quando se generalizou, em diversos países, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho, a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis, para melhoria das condições laborais, considerando-se principalmente o impacto da Revolução Industrial sobre os trabalhadores. (Ferreira; Rocha, 2019, p. 48- 49)

Assim, em 1919, como uma consequência do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, agência das Nações Unidas, com o intuito de promover a justiça social, mediante a formulação e aplicação de normas internacionais de trabalho (Convenções e Recomendações). Desse modo, atendendo a demanda histórica do movimento sindical e operário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu, em uma das seis convenções aprovadas em sua 1ª Conferência Internacional do Trabalho (1919), a determinação de uma jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais. (Organização Internacional do Trabalho, 1919)

Ressalte-se que a OIT, por meio das convenções e recomendações, define os parâmetros mínimos nas normas internacionais de trabalho que devem ser cumpridos por parte de seus

países-membros, ou seja, os países signatários devem incorporá-las ao seu ordenamento jurídico e efetivamente segui-las. Logo, o Brasil, por ser signatário do Tratado de Versalhes e um dos membros fundadores da OIT, inclusive tendo ratificado a maior parte de suas convenções, está condicionado aos pressupostos básicos estabelecidos nesses dispositivos. (Ferreira; Rocha, 2019, p. 49)

No âmbito da legislação brasileira, até o ano de 1932, apenas uma lei fazia menção à limitação da jornada de trabalho, qual seja o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que proibia o trabalho de menores de idade por mais de nove horas, mas que incidia somente no Distrito Federal. Posteriormente, na Era Vargas, com a implantação da reforma trabalhista, foi promulgado o Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932, referente aos trabalhadores do comércio, bem como o Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932, relativo aos trabalhadores da indústria, nos quais se limitou a jornada em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. (Senado Federal, 2007)

Em 1934, adveio a nova Constituição Federal, que trouxe avanços significativos para a luta dos trabalhadores e dos sindicatos, dentre eles, o limite constitucional de jornada de oito horas diárias para os trabalhadores brasileiros. A partir disto, a busca pela proteção e garantia da limitação da jornada de trabalho foi fortificada e, no ano de 1943, fora criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, posteriormente alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, tratando-se de norma própria para regular as relações de trabalho e os direitos das partes. Tal legislação trouxe, ainda, o limite de jornada adicional de duas horas extras diárias e os períodos para alimentação e repouso do trabalhador - intervalos intrajornada e interjornada -, além do descanso semanal remunerado e as férias de trinta dias. (Senado Federal, 2007)

No ano de 1988, foi promulgada a Constituição Federal atualmente vigente. Essa Carta Magna conferiu grande amparo ao trabalhador e resguardo aos seus direitos, estabelecendo a limitação da jornada de trabalho como direito fundamental do trabalhador, bem como a sua redução, sendo fixado o limite de jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para os trabalhadores urbanos e rurais⁴.

Percebe-se, então, que os muitos anos de luta dos trabalhadores e das representações sindicais, em conjunto às transformações históricas, sociais e econômicas, resultaram em um consistente esteio legal para a limitação da jornada de trabalho no ordenamento jurídico. Trata-

⁴ 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;

se, portanto, de um direito fundamental para o trabalhador brasileiro, assegurado tanto pela Constituição Federal, quanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como pelo Direito Internacional, ao qual o Brasil está sujeito.

Outrossim, tendo em vista que o Direito do Trabalho pretende garantir a melhoria da condição socioeconômica do trabalhador, observa-se que é de fundamental importância para esse ramo, desde sua origem, a preocupação com o meio ambiente de trabalho, tema relacionado à qualidade de vida do trabalhador, e que pode ser afetado tanto por elementos de natureza material, como de ordem subjetiva.

Conforme leciona Ferreira (2019, p. 51), o meio ambiente de labor pode ser definido da seguinte forma: “É a junção das questões físicas e metafísicas, englobando os instrumentos de trabalho, as condições de trabalho, o ar, o cheiro, o som, o ruído, a comida, o descanso, a jornada de trabalho, o visual, as conversas e as mensagens recebidas”.

Diante da importância do tema, nas últimas décadas, as corporações passaram, então, a aplicar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a fim de permitir maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus empregados, e conseqüentemente, garantir uma melhora na produtividade. Segundo Ferreira, o conceito está atrelado à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no exercício de suas atividades laborais, levando em conta tanto os aspectos físicos e ambientais, quanto os aspectos psicológicos do trabalhador que possam ser atingidos pela conjuntura do meio ambiente de trabalho. (Ferreira, 2019, p. 51)

Nesse ínterim, convém destacar que a saúde do trabalhador é assegurada pela Convenção nº 155, da OIT, de 1981, que versa sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores no ambiente laboral, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro mediante o Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Tal norma estabelece regras voltadas para a manutenção de um meio ambiente saudável, prevenindo os riscos à saúde do trabalhador, em consonância com o disposto no art. 7º, XXII, da CF/88, ao assegurar como um direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança.

Portanto, é inequívoco que a jornada de trabalho apresenta impacto direto no meio ambiente de trabalho e nas condições de saúde e segurança do trabalhador. Destarte, a jornada laboral deve estar disposta de tal modo que resguarde a vida, a saúde, a segurança e a dignidade do empregado; é indispensável, portanto, que se respeite os limites físicos e psicológicos do trabalhador no que corresponde ao tempo de trabalho, por meio, justamente, da limitação dessa jornada e da concessão de períodos adequados de repouso, de modo a prevenir doenças decorrentes do excesso de trabalho, ou, até mesmo, óbitos.

Desse modo, o meio ambiente de trabalho deve ser constituído de modo que proporcione ao trabalhador o direito ao descanso, à vida pessoal, ao lazer e ao convívio familiar. O empregado necessita, para além do âmbito laboral, desfrutar destes momentos. Para isso, é imprescindível a observância do limite de jornada de trabalho e dos períodos de repouso, a fim de que o trabalhador possa dispor de tempo suficiente para gozar dos atos inerentes a sua própria vida, enquanto pessoa humana.

No mesmo sentido:

De fato, é hoje entendimento geral que o trabalhador deve ter a duração de seu trabalho limitada, sendo os fundamentos que sustentam essa posição, como ensinam *Délio Maranhão* e *Luiz Inácio B. Carvalho*, de uma tríplice natureza: biológica, social e econômica, pois é preciso respeitar os limites físicos do trabalhador, prevenindo a fadiga e outros males decorrentes do excesso de horas de trabalho; é necessário permitir a vida do trabalhador em comunidade, fora do local de trabalho, entre outras razões que justificam a limitação da jornada e a fixação dos períodos de repouso, durante a jornada e entre as jornadas; bem como ao longo da semana e do ano; e, ainda, é imprescindível manter o rendimento normal do trabalhador, além de não se inviabilizar a criação de novos postos de trabalho. (Brito Filho, 2023, p. 60)

É observado, ainda, que a duração do trabalho impacta, diretamente, na qualidade do labor que é disposto ao trabalhador; e, para além dos efeitos relativos ao meio ambiente de trabalho, o tempo de trabalho apresenta, conseqüentemente, reflexos sobre o âmbito pessoal e familiar da vida do trabalhador. A respeito do tema, Ribeiro e Berg (2010, p. 179) entendem de modo semelhante: “A jornada de trabalho é uma dimensão importante da qualidade de emprego, com repercussões em outros elementos do trabalho decente, como o ambiente de trabalho seguro e a combinação entre a vida pessoal e familiar”.

Compreende-se, então, que o meio ambiente de trabalho deve estar disposto de modo a proporcionar justas condições de labor ao trabalhador, que sejam aptas a resguardar sua vida, saúde, segurança e lazer, bem como preservem o princípio vital da dignidade da pessoa humana. Contudo, é evidente que, para que se certifique estas premissas, assim como um meio ambiente de trabalho sadio e qualidade de vida do trabalhador, é primordial que se proteja e garanta, justamente, o direito ao limite de jornada.

A limitação da jornada de trabalho, então, não é um direito de efeitos limitados. Trata-se de um pressuposto que, além de ser tido em si mesmo como um direito fundamental do trabalhador, consolidado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como tal, é também um instrumento para se assegurar diversos outros direitos imprescindíveis ao empregado, como o meio ambiente de trabalho sadio, com amparo da vida, da saúde, da segurança, do lazer, da vida íntima, do convívio familiar e em comunidade e da

qualidade de vida, com a preservação dos aspectos físicos e psicológicos do assalariado e da sua dignidade como pessoa humana.

3 O TRABALHO DECENTE

Primeiramente, cabe ponderar a respeito do trabalho decente, seu conceito e premissas básicas. É manifesto o direito de todos os indivíduos ao trabalho, consolidando-se este como um direito fundamental e humano. Tal preceito, no entanto, deve ser apresentado de modo livre, justo e remunerado, conforme o art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos⁵.

No Brasil, o art. 6º da Constituição Federal consagrou o direito ao trabalho como um direito social fundamental, elencando um rol de garantias mínimas que devem ser asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais. Nesse viés, faz-se imprescindível compreender o direito ao trabalho a partir do conceito do trabalho decente.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente foi adotado no art. 2º da Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho. Esta convenção definiu que o mínimo necessário para que um trabalho seja considerado decente é: a liberdade no trabalho, a igualdade no trabalho, a proibição do trabalho infantil e a liberdade sindical. Já em 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT adotou uma resolução para adicionar o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, a ser respeitado e promovido por seus Estados-membros.

Nesse viés, o trabalho decente pode ser conceituado como um conjunto de direitos fundamentais e humanos, que são mínimos ao trabalhador, e que é indispensável para assegurar a dignidade da pessoa humana, sendo essencial protegê-lo e garanti-lo em prol do empregado. Conforme leciona Brito Filho:

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

⁵ Art. 23 Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (Organização das Nações Unidas, 1948)

Ou seja, o rol de direitos que compõem o trabalho decente, então, obedece à lógica de oferecer proteção aos direitos indispensáveis dos trabalhadores, a partir de uma base normativa que se compõe, em nível internacional, pela Declaração da OIT⁶ e suas respectivas Convenções⁷, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIII e XXIV) e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 7º)⁸, bem como, em âmbito nacional, pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ainda, no âmbito da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), a proteção aos direitos humanos se torna, obrigatoriamente, mais ampla, aplicável a várias situações novas ainda não previstas ou positivadas, atualizada a cada demanda e exigência decorrente da crescente complexidade das situações na sociedade, evitando o retrocesso de garantias já asseguradas.

Convém abordar a ideia de trabalho decente adotada por tal sistema. A CADH não menciona o termo “trabalho decente”, mas sim alguns artigos sobre direitos humanos, que, analisados em conjunto com outras normas incorporadas por esse sistema, permitem deduzir um rol amplo de garantias para a sustentação da proteção ao trabalho decente. (Brito Filho e Brígida, 2021, p. 208)

Ademais, à CADH foi acrescido o Protocolo Adicional de 1988, o "Protocolo de São Salvador", em matéria de direitos sociais, tendo em vista a indivisibilidade dos direitos para a proteção da pessoa e a garantia da dignidade. Dessa forma, a redação do seu art. 6º versa sobre o direito ao trabalho e seus respectivos moldes:

Art. 6º, 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita; 2. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho (BRASIL, 1999) (grifos nossos)

⁶ O PIDESC possui um rol de direitos dos trabalhadores, nos planos individual e coletivo, mais amplo que o da OIT por considerar a justa remuneração pelo trabalho, as justas condições de trabalho, o meio ambiente de trabalho equilibrado e a proteção contra os riscos sociais, entre outros.

⁷ Convenções 29 e 105 (liberdade no trabalho / proibição do trabalho forçado), 100 e 111 (igualdade no trabalho / proibição da discriminação), 87 e 98 (liberdade sindical), 138 e 182 (proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) e 187 (quadro promocional para a saúde e segurança do trabalho)

⁸ No art. 7º há o reconhecimento do direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem: (...) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Vale destacar, ainda, que o Protocolo prevê a imprescindibilidade de se proporcionar o direito ao trabalho em conjunto às justas, equitativas e satisfatórias condições de labor, devendo o Estado, inclusive, para esta finalidade, garantir o limite de jornada e o repouso do trabalhador, conforme se vê:

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o **direito ao trabalho**, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em **condições justas, equitativas e satisfatórias**, para que esses **Estados garantirão** em suas legislações internas, de maneira particular:

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais (BRASIL, 1999, grifos nossos).

Além desses, o Protocolo garante, no art. 8º, os direitos sindicais e enfatiza, no art. 11, o direito ao meio ambiente sadio, que possui uma aplicação extensiva ao meio ambiente do trabalho (Protocolo de São Salvador, 1988). Faz-se relevante ressaltar que a própria Convenção Americana de Direitos Humanos (1978), no art. 29, considera que quando direitos forem reconhecidos de forma mais ampla por algum outro tratado internacional de direitos humanos (multilateral), esses direitos não podem ser diminuídos.

Conforme observado por Brito Filho e Ferreira, deve ser garantido o trabalho para todos, em condições de igualdade e dignidade, isto é, não basta garantir uma ocupação produtiva às pessoas, é necessário que o trabalhador tenha, além do acesso ao emprego, condições dignas de trabalho, que respeitem os direitos básicos do trabalhador. (Brito Filho, Ferreira, 2019, p. 166)

Com base no resguardo concedido pelo esteio legal apresentado, é possível verificar que um direito primordial se sobressai entre o rol de direitos mínimos inerentes ao trabalho decente: o de limitação da jornada de trabalho, inclusive com períodos de repouso. O limite de jornada é, como já visto, um direito fundamental do trabalhador brasileiro; trata-se, simplesmente, de um pressuposto imprescindível à saúde, à segurança, ao lazer e à dignidade do empregado enquanto pessoa humana.

Compreende-se, então, que a limitação da jornada de trabalho é elemento mínimo do trabalho decente. A jornada de trabalho, em seu formato regular, qual seja o de tempo limitado e que detenha intervalos de repouso adequados, é um dos principais requisitos para que se concretize, de fato, o trabalho decente. Trata-se, portanto, de direito fundamental e humano do

trabalhador, que necessita dispor de plena proteção e garantia em sede do vínculo contratual entre empregador e empregado.

Como pôde ser visto acima, os princípios, as normas brasileiras e os ajustes internacionais em vigor garantem a jornada de trabalho limitada e os períodos de repouso do trabalhador, notando-se uma proteção indiscutível à limitação da jornada de trabalho como elemento mínimo inerente ao trabalho decente.

Conforme exposto, a limitação da jornada de trabalho não é um direito de alcance restrito. Ela é, inclusive, um preceito instrumental para se garantir outros direitos igualmente essenciais, como os acima mencionados. Em face disso, é conclusivo que o trabalho decente, enquanto rol de direitos mínimos do trabalhador, exige, para sua efetivação, o respeito ao limite de jornada de trabalho, não apenas porque corresponde a um direito fundamental constitucional, mas também porque ele é imperioso para resguardar inúmeros outros direitos constituintes do trabalho decente.

Sob essa perspectiva, Brito Filho explica que:

[...] pode-se, em síntese, listar como direitos mínimos do homem-trabalhador os seguintes, fazendo desde logo uma pequena divisão: (...) Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso. A história revela que, sem uma mínima proteção, a tendência dos tomadores de serviços é exaurir os trabalhadores com jornadas excessivas e negação do direito ao descanso, além de oferecerem sempre as piores condições para a prestação do serviço. É preciso, então, garantir um mínimo de condições aos trabalhadores, com ênfase para as que tratam da duração da jornada do trabalho e dos períodos de repouso. (...) As condições relativas ao tempo de trabalho, então, são de importância tal que justificam sua inclusão entre os direitos mínimos que configuram o trabalho decente. (Brito Filho, 2023, p. 59 - 60).

Cabe destacar, ainda, que a saúde e a segurança do trabalhador, pressupostos relativos ao meio ambiente do trabalho, são considerados direitos mínimos a serem resguardados para a configuração de trabalho decente. Portanto, a preservação destes direitos está intrinsecamente ligada à limitação da jornada de trabalho e aos períodos de repouso, que possibilitem tempo para descanso, lazer, convívio familiar e cuidados com a saúde física e mental, como já visto.

Nesse viés, ainda sob a perspectiva dos direitos mínimos do homem-trabalhador, Brito Filho pontua a questão da saúde e da segurança como preceitos fundamentais do trabalho decente:

Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador. Preocupação que, desafortunadamente, não data de muito tempo, a preservação da saúde do trabalhador e, mais ainda, de sua vida, deve ser a principal, dentro de uma saudável relação capital-trabalho. De nada adianta ao trabalhador um emprego,

mesmo que com remuneração razoável, se sua saúde é comprometida. A primeira meta em matéria de condições de trabalho, então, deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade. (Brito Filho, 2023, p. 58)

Percebe-se, ainda, que o trabalho deve ser garantido de tal modo que preserve o princípio basilar da dignidade da pessoa humana. Em suma, o formato e as características de emprego concedidas ao homem-trabalhador devem, essencialmente, respeitar a dignidade humana, que consiste em:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (Sarlet, 2002, p. 62)

Conforme já demonstrado, a limitação da jornada de trabalho, assim como os períodos de repouso, além de ser um direito fundamental em si mesma, é um instrumento garantidor de inúmeros outros direitos, tais como o direito à saúde e à segurança no meio ambiente de trabalho, à vida e ao lazer. Restou concreto, ainda, que o limite de jornada de trabalho é um direito presente no rol mínimo para a configuração do trabalho decente, e é a ferramenta essencial para se garantir os demais direitos constantes deste quadro.

Então, se a dignidade da pessoa humana consiste no respeito ao indivíduo e aos seus direitos fundamentais, bem como na proteção em face de ações ou omissões aviltantes ao sujeito, é conclusivo que a garantia da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho se traduz, justamente, no resguardo dos direitos mínimos caracterizantes do trabalho decente. E a limitação da jornada de trabalho, por ser direito primordial neste complexo, logicamente também é imprescindível a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Brito Filho estabelece, ainda, que não conceder o trabalho nos moldes do trabalho decente é ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme se vê: “Negar o trabalho nessas condições, dessa feita, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana”. (Brito Filho, 2023, p. 63)

Assim, a partir do prisma de trabalho decente, abstrai-se que existem requisitos mínimos que garantem a preservação da vida, da saúde e da segurança do trabalhador, bem como o seu direito ao lazer, à vida íntima e ao convívio em família e em comunidade. Estes pressupostos

básicos precisam, impreterivelmente, de observação no exercício do labor, especialmente no que tange à limitação da jornada de trabalho e os períodos de repouso, a fim de que o trabalho esteja posto em condições justas, de modo a resguardar todos os preceitos previstos em acordos internacionais e na legislação nacional, assim como o princípio basilar da dignidade da pessoa humana.

4 A VIOLAÇÃO DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO OFENSA AO TRABALHO DECENTE

Como já exposto anteriormente, o limite de jornada de trabalho, inclusive com os períodos de intervalo, é premissa fundamental do trabalho decente. Configura, então, um polo vital no que diz respeito às justas condições de trabalho, sem o qual não se poderia efetivar diversos outros direitos essenciais do trabalhador, como a vida, a saúde, a segurança, a vida pessoal, o lazer e a sua dignidade enquanto pessoa humana.

Desse modo, resta evidente que, se a limitação da jornada de trabalho é preceito primordial para a plena configuração do trabalho decente, a violação a este limite possui como consequência direta a ofensa ao próprio trabalho decente. Ainda assim, o cenário atual apresenta inúmeros casos de infringência ao trabalho decente, em especial no que diz respeito ao formato de jornada de trabalho regular, sem observância dos limites de jornada e dos intervalos de descanso.

A título de exemplificação, o juiz do trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Barueri homologou acordo judicial entre o Ministério Público do Trabalho de Osasco e a Lojas Americanas S/A, holding brasileira, ré em ação civil pública em razão de prorrogação ilícita de jornada de trabalho. Em sede da investigação, restou comprovado que, no mínimo, 344 trabalhadores trabalhavam mais de 10 horas diárias e sem descanso semanal, inclusive trabalhando, em alguns casos, por até 12 dias sem folga.⁹

Já a empresa Arcos Dourados, operadora do McDonald's no Brasil, foi multada em 7 milhões de reais por imposição de jornadas de trabalho incertas, sem concessão devida dos intervalos, entre outras irregularidades. Conforme o processo, o sistema de jornada adotado pela

⁹ No Brasil, grandes empresas foram alvo de processos judiciais trabalhistas em decorrência de violação ao limite de jornada, como Arcos Dourados, Cinemark e Lojas Americanas, uma das maiores holdings do país. SOUZA, Marcelle. Empresas tentam burlar lei trabalhista com jornada irregular. **UOL**, 2013. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/04/23/empresas-tentam-burlar-lei-trabalhista-com-jornada-irregular.htm>. Acesso em: 12 de abril de 2024.

empresa em face dos trabalhadores acarretava a imprevisibilidade da jornada de trabalho, a ilegalidade na concessão dos intervalos e a concessão inadequada de folgas, além do lançamento desproporcional de horas extras em contracheques e do cálculo incorreto do adicional noturno, além de outras faltas.¹⁰

Além disso, a Rede Cinemark do Brasil, cadeia de cinemas americana, foi processada em ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, em decorrência da implantação de formato de jornada de trabalho irregular. O órgão comprovou que os trabalhadores da rede cumpriam carga de trabalho mínima de 18 horas semanais e máxima de 44 horas, ficando à disposição da empresa durante as 24 horas do dia, de modo que se encontravam impossibilitados de se dedicar a quaisquer outros tipos de atividades, uma vez que tão somente a empresa poderia estabelecer quantas e quais as horas do dia o trabalhador estaria disponível.¹¹

Verifica-se, dessa forma, que são diversos os casos de grandes e pequenas empresas, assim como de empregadores pessoas físicas, que desrespeitam a limitação da jornada de trabalho e os períodos de repouso. Isso significa não somente ofensa ao direito de limite de jornada, mas também aos diversos outros direitos do trabalhador que são impossíveis de se garantir plenamente sem que haja o respeito à jornada laboral, bem como à dignidade do empregado como pessoa humana. Em vista disso, pode-se afirmar que, igualmente, estar-se-ia violando o trabalho decente, pois suas premissas básicas, sem as quais não é possível assegurá-lo, estariam sendo transgredidas.

Por todo o exposto, vê-se que é impossível tratar de trabalho decente sem que haja o respeito aos direitos mínimos englobados pelo seu rol. É completamente inatingível, portanto, a plenitude do trabalho decente sem que seja resguardado o limite de jornada laboral e períodos de intervalo; aqui, não há como separar a existência de um direito da existência do outro. É justamente neste ponto que se responde ao problema desta pesquisa: de que forma a limitação da jornada de trabalho assegura o direito ao trabalho decente?

¹⁰ A Arcos Dourados, operadora responsável pela rede McDonald's no Brasil, chegou a sofrer multa de R\$7,5 milhões, tendo em vista o descumprimento do limite de jornada, dentre outros direitos trabalhistas. SALOMÃO, Karin. Arcos Dourados é multada em R\$7 milhões por descumprir leis trabalhistas. **Exame**, 2018. Disponível em: <https://exame.com/negocios/arcos-dourados-e-multada-em-r-7-milhoes-por-descumprir-leis-trabalhistas/>. Acesso em: 13 abr 2024.

¹¹ A Rede Cinemark do Brasil, complexo de cinemas americano, foi processada pelo Ministério Público em virtude de infringência à limitação da jornada laboral. ÚLTIMA Instância: justiça exige que Cinemark regularize horário de trabalho. **ABRAT**, 2023. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/5344-ultima-instancia--justica-exige-que-cinemark-regularize-horario-de-trabalho>. Acesso em 13 abr 2024.

De acordo com o anteriormente analisado neste estudo, o trabalho decente configura um complexo de preceitos básicos inerentes ao trabalhador, e que, para ser efetivamente disposto, deve ter seu rol de diretrizes respeitado. Viu-se, ainda, que a limitação da jornada de trabalho, com inclusão dos momentos de repouso, é um direito tido em si mesmo como fundamental ao trabalhador, além de ser uma ferramenta para se concretizar os direitos essenciais de vida, saúde, segurança, vida pessoal, lazer e dignidade enquanto pessoa humana do trabalhador, entre outros.

Resta evidente que o trabalho decente, enquanto complexo de direitos mínimos, apresenta em seu quadro básico, justamente, o limite de jornada laboral, inclusive com intervalos, e direitos como a vida, a saúde, a segurança, a vida pessoal, o lazer, o convívio familiar e em comunidade e a dignidade da pessoa humana. Logo, haja vista que a limitação da jornada de trabalho - e os períodos de descanso -, além de ser um direito propriamente presente no rol de pressupostos do trabalho decente, é o instrumento pelo qual se garante os demais direitos incluídos nesse sistema, é totalmente compreensível que, justamente por isso, ela assegura o direito ao trabalho decente.

Convém lembrar o que preconiza Brito Filho:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho. (Brito Filho, 2018, p.57)

Nota-se, portanto, que não há como desvincular o direito ao trabalho do trabalho decente, tampouco o trabalho decente da limitação da jornada de trabalho, na qual haja períodos disponíveis para descanso do trabalhador, para que se cumpra, efetiva e plenamente, as premissas basilares da atividade laboral em condições justas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, o presente estudo concluiu que a limitação da jornada de trabalho - incluindo-se os intervalos para descanso - é direito fundamental do trabalhador, fortemente protegido pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pelos acordos internacionais dos quais o Brasil faz parte. É apenas com a observância do limite de labor,

inclusive, que se poderá efetivar os direitos de vida, saúde, segurança, vida pessoal, lazer, convívio familiar e em comunidade e dignidade da pessoa humana.

Além disso, restou caracterizado que o direito ao trabalho necessita ser exercido nos moldes do trabalho decente, que configura um complexo de direitos mínimos inerentes ao trabalhador. Não basta apenas, então, se garantir o direito ao labor, devendo-se assegurar o seu pleno exercício em justas condições de trabalho, que resguardem a vida, a saúde e a segurança do empregado.

Entre os pressupostos básicos do trabalho decente, destaca-se um direito em especial: a limitação da jornada de trabalho. O limite de jornada de trabalho se mostrou um dos grandes pilares para se efetivar o trabalho decente. Apesar disso, foi visto que ainda ocorrem violações a esse direito no cenário brasileiro. Ocorre que, ao se ferir a limitação de labor, ofende-se também, diretamente, o trabalho decente, assim como todos os demais direitos que dependem, essencialmente, da garantia do limite de jornada.

É impossível, portanto, desvincular o direito ao trabalho do trabalho decente, assim como o trabalho decente da limitação da jornada de trabalho; dizem respeito a direitos interdependentes, que, para que se possa garantir plenamente um deles, deve-se resguardar igualmente os demais.

Logo, entende-se que a limitação da jornada de trabalho assegura o direito ao trabalho decente justamente porque, em que pese ser um direito fundamental, previsto como tal, que faz parte do complexo básico do trabalho decente, é uma das principais bases para que se mantenha o trabalho em justas condições, tendo em vista que configura mecanismo pelo qual se resguarda a vida, a saúde, a segurança, a vida pessoal, o lazer, o convívio familiar e em comunidade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, direitos estes igualmente constantes do rol mínimo do trabalho decente.

Em face disso, compreende-se como cediço o absoluto respeito à limitação da jornada de trabalho, inclusive com períodos de intervalo para descanso e repouso, para que o direito ao trabalho seja efetivamente exercido nos conformes do trabalho decente, possibilitando o pleno resguardo dos direitos essenciais ao trabalhador e da sua dignidade enquanto pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 set 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 set 2023.

BRÍGIDA, Yasmim Salgado Santa; BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Os direitos sociais dos trabalhadores no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e o trabalho decente. In: Luiz Eduardo Gunther; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. (Org.). **A proteção internacional ao trabalhador no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos.** 1 ed. São Paulo: Editora Dialética, 2021, v. 1, p. 200-.

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

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direitos Humanos e Trabalho:** trabalho decente e a realidade brasileira. Direitos Humanos em Crise. 1 ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2019, v. 1, p. 156-169.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. **Direto ao Trabalho:** reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

SOUZA, Marcelle. Empresas tentam burlar lei trabalhista com jornada irregular. **UOL**, 2013. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/04/23/empresas-tentam-burlar-lei-trabalhista-com-jornada-irregular.htm>. Acessado 12 abr. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. **A Exploração Do Trabalho na Região Amazônica: Desafios à Proteção da Dignidade Humana.** In: Brito Filho, José Claudio; FERREIRA, Vanessa Rocha. (Org.). **Trabalho decente: teoria e prática.** 1ed. Belo Horizonte: Editora B, 2023, v. 1, p. 35-62.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Jannotti. **A Convenção nº 190 da OIT e a Busca do Trabalho Decente:** a Sustentabilidade do Ser Humano. Revista Brasileira de Direitos Humanos, v. 31, p. 47-62, 2019.

JORNADA de trabalho de 8 horas na indústria completa 75 anos. **Senado Federal**, 2007. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2007/05/03/jornada-de-trabalho-de-8-horas-na-industria-completa-75-anos>. Acesso em: 13 abr. 2024.

LINHA do tempo: o Brasil, o trabalho e a legislação. **Centro de Memória Virtual do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.** Disponível em: https://memo.trt7.siabi.cloud/linha_do_tempo. Acesso em: 10 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os**

princípios e direitos fundamentais no trabalho. 1998. Disponível em:
https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.
Acesso: 10 fev. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 17 fev. 2024.

RIBEIRO, José; BERG, Janine. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. In: **Bahia Análise & Dados. Salvador, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia**, v. 20, n. 2/3, p. 173-194, jul./set. 2010.

SAHADI, Jeanne. “Por que trabalhamos oito horas por dia”. *CNN Brasil*”. CNN, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/por-que-trabalhamos-oito-horas-por-dia/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SALOMÃO, Karin. Arcos Dourados é multada em R\$ 7 milhões por descumprir leis trabalhistas. **Exame**, 2018. Disponível em: <https://exame.com/negocios/arcos-dourados-e-multada-em-r-7-milhoes-por-descumprir-leis-trabalhistas/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

ÚLTIMA Instância: justiça exige que Cinemark regularize horário de trabalho. **ABRAT**, 2023. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/5344-ultima-instancia--justica-exige-que-cinemark-regularize-horario-de-trabalho>. Acesso em: 13 abr. 2024.