

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia



Tese de Doutorado

Capitalismo cronofágico e a reconfiguração do tempo de trabalho:
flexibilização e desregulamentação normativa no Brasil

Adriana Bitencourt Bertollo

Pelotas, 2025

Adriana Bitencourt Bertollo

**Capitalismo cronofágico e a reconfiguração do tempo de trabalho:
flexibilização e desregulamentação normativa no Brasil**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientador: Rodrigo Cantu de Souza

Coorientador: Pedro Alcides Robertt Niz

Pelotas, 2025

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação da Publicação

B546c Bertollo, Adriana Bitencourt

Capitalismo cronofágico e a reconfiguração do tempo de trabalho [recurso eletrônico] : flexibilização e desregulamentação normativa no Brasil / Adriana Bitencourt Bertollo ; Rodrigo Cantu de Souza, orientador ; Pedro Alcides Robertt Niz, coorientador. — Pelotas, 2025.
184 f.

Tese (Doutorado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2025.

1. Tempo de trabalho. 2. Capitalismo. 3. Cronofagia. 4. Flexibilidade. 5. Desregulamentação. I. Souza, Rodrigo Cantu de, orient. II. Niz, Pedro Alcides Robertt, coorient. III. Título.

CDD 331

Adriana Bitencourt Bertollo

Capitalismo cronofágico e a reconfiguração do tempo de trabalho:
flexibilização e desregulamentação normativa no Brasil

Tese aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Doutora em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 29 de julho de 2025

Banca examinadora:

.....
Prof. Dr. Rodrigo Cantu de Souza (Orientador). Doutor em Sociologia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

.....
Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz (Coorientador). Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

.....
Profa. Dra. Elaine da Silveira Leite. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos.

.....
Profa. Dra. Laura Senna Ferreira. Doutora em Sociologia e Antropologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

.....
Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda. Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Agradecimentos

Tudo tem seu tempo. E este é o tempo da gratidão.

À minha família, meu alicerce. Ao Beto, pelo amor e cuidado diário, presença constante nas renúncias e nas conquistas. À Giovanna, minha filha, que me inspira a seguir com coragem e persistência. Aos meus pais (in memoriam), que me ensinaram o valor do esforço e da educação.

Ao Manoel Bexiga, meu companheiro de quatro patas, obrigada pela presença (nem sempre) silenciosa e pelo amor incondicional que tantas vezes acolheu a alma cansada.

Ao professor Pedro, meu coorientador, gratidão por perceber desde o início o brilho nos meus olhos ao unir Sociologia e Direito do Trabalho. Seu incentivo foi essencial para que o sonho ganhasse forma. Ao professor Rodrigo, meu orientador, minha admiração pela inteligência generosa. Aos professores da banca, agradeço pela oportunidade de crescimento intelectual.

Aos docentes do programa, na pessoa da professora Elaine Leite, obrigada pelo acolhimento desde o início até aqui.

Este doutorado é mais que um título. É expressão de uma inquietação sociológica diante das desigualdades do mundo do trabalho. Ao unir Direito e Sociologia, reafirmo meu compromisso com uma reflexão crítica sobre as formas de regulação social e as possibilidades de transformação — sustentada pela potência de quem não desiste.

Paciência

*Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma
A vida não para
Enquanto o tempo acelera e pede pressa
Eu me recuso, faço hora, vou na valsa
A vida é tão rara
Enquanto todo mundo espera a cura do mal
E a loucura finge que isso tudo é normal
Eu finjo ter paciência
O mundo vai girando cada vez mais veloz
A gente espera do mundo, e o mundo espera de nós
Um pouco mais de paciência
Será que é tempo que lhe falta pra perceber?
Será que temos esse tempo pra perder?
E quem quer saber?
A vida é tão rara, tão rara
Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma
Mesmo quando o corpo pede um pouco mais de alma
Eu sei, a vida não para
A vida não para, não
Será que é tempo que me falta pra perceber?
Será que temos esse tempo pra perder?
E quem quer saber?
A vida é tão rara. tão rara
Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma
Eu sei, a vida não para
A vida não para, não
A vida não para
A vida é tão rara*

(Lenine)

Resumo

BERTOLLO, Adriana Bitencourt. **Capitalismo cronofágico e a reconfiguração do tempo de trabalho: flexibilização e desregulamentação normativa no Brasil**. Pelotas/RS. Orientador: Rodrigo Cantu de Souza. 2025. 184 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2025.

O capitalismo, desde a primeira revolução industrial, consolida-se como um modo de acumulação baseado na organização da produção, desenvolvido por meio do trabalho assalariado e orientado a um mercado consumidor. A transição da sociedade moderna para uma economia de mercado e o assalariamento inauguram um processo histórico no qual a categoria tempo se tornou central para a dinâmica produtiva. Modelos de organização do trabalho, como os sistemas taylorista, fordista e toyotista, vinculam diretamente tempo e trabalho, possibilitando a aceleração da produção e, consequentemente, a ampliação do capital. Neste contexto, a regulação do trabalho assalariado no Brasil percorreu um trajeto que flui de uma escassa proteção, até a primeira metade do século XX, quando é publicada no país a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Em 1988, uma nova ordem constitucional democrática é consagrada, enfatizando os direitos sociais do trabalho. Entretanto, ainda que estes marcos normativos tenham reconhecido direitos trabalhistas fundamentais, a trajetória normativa revela-se cíclica: períodos de reconhecimento de direitos são seguidos por fases de flexibilização e esvaziamento de garantias laborais. Essa dinâmica normativa evidencia a vinculação das alterações legislativas ao contexto político-econômico de cada período, como cristalização de princípios e valores da modernidade capitalista. A análise das variáveis normativas relativas ao tempo de trabalho sustenta a pertinência do conceito de capitalismo cronofágico, categoria analítica que permite compreender o esvaziamento progressivo do tempo livre em benefício da intensificação do tempo de trabalho. A hipótese defendida é a de que o desenvolvimento capitalista promove uma reconfiguração das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho. Metodologicamente a pesquisa fundamenta-se no método histórico e na análise documental, examinando a transformação do direito do trabalho brasileiro sob a ótica das relações entre tempo e capitalismo.

Palavras-chave: tempo de trabalho; capitalismo; cronofagia; flexibilidade; desregulamentação.

Abstract

BERTOLLO, Adriana Bitencourt. **Labor deregulation in Brazil: a new reconfiguration of working time**. Pelotas/RS. Advisor: Rodrigo Cantu de Souza. 2025. 184 p. Thesis (PhD in Sociology) – Institute of Philosophy, Sociology and Politics, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2025.

Since the first industrial revolution, capitalism has consolidated itself as a mode of accumulation based on the organization of production, developed through wage labor and oriented toward a consumer market. The transition of modern society to a market economy and wage labor inaugurated a historical process in which the category of time became central to productive dynamics. Models of labor organization, such as the Taylorist, Fordist, and Toyotist systems, directly link time and labor, enabling the acceleration of production and, consequently, the expansion of capital. In this context, the regulation of wage labor in Brazil followed a path that flowed from scarce protection until the first half of the 20th century, when the Consolidation of Labor Laws (CLT) was published in the country in 1943. In 1988, a new democratic constitutional order was enshrined, emphasizing the social rights of labor. However, although these normative frameworks recognized fundamental labor rights, the normative trajectory is cyclical: periods of rights recognition are followed by phases of flexibilization and the weakening of labor guarantees. This normative dynamic highlights the connection between legislative changes and the political-economic context of each period, as a crystallization of the principles and values of capitalist modernity. The analysis of normative variables related to working time supports the relevance of the concept of chronophagic capitalism, an analytical category that allows us to understand the progressive depletion of free time in favor of the intensification of working time. The hypothesis defended is that capitalist development promotes a reconfiguration of the boundaries between working time and non-working time. Methodologically, the research is based on the historical method and documentary analysis, examining the transformation of Brazilian labor law from the perspective of the relationship between time and capitalism.

Keywords: working time; capitalism; chronophagy; flexibility; deregulation.

Lista de Quadros

Quadro 1 – Privatizações de empresas públicas 1985-2022	87
Quadro 2 – Transformações do Capitalismo Brasileiro e as Relações de Trabalho (1970-2024).....	90
Quadro 3 – Evolução normativa da jornada de trabalho	126
Quadro 4 – Períodos de descanso, férias e jornadas especiais.....	131
Quadro 5 – Contratos típicos e atípicos	138
Quadro 6 – Evolução legal e características sociológicas do teletrabalho	142
Quadro 7 – Evolução da idade para aposentadoria e implicações sociológicas	147
Quadro 8 – Características do Capitalismo Cronofágico.....	158

Sumário

Introdução	10
1 Fundamentação Teórica	24
1.1 O Tempo na Filosofia e Sociologia Clássica	24
1.2 Perspectivas sobre tempo e trabalho: ênfase na Sociologia Crítica.....	34
1.2.1 A teoria da aceleração social e a cronofagia.....	39
2 TEMPO E MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	46
2.1 Taylorismo.....	47
2.2 Fordismo	50
2.3 Toyotismo.....	54
3 METAMORFOSES DO CAPITALISMO MODERNO	62
3.2 Espíritos do capitalismo, sociedade de risco e sentido do trabalho	68
3.3 As crises cíclicas do capitalismo histórico	75
3.4 A crise mundial nos anos 1970 e o início das regras de flexibilização nos contratos de trabalho	78
3.5 As medidas econômicas neoliberais na América Latina e Brasil.....	85
4 RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL 92	
4.1 O início do reconhecimento dos direitos trabalhistas no Brasil nas duas primeiras décadas do século XX.....	94
4.2 Breve noção histórica dos direitos trabalhistas no Brasil	97
4.2.1 O fim da estabilidade decenal e o regime do FGTS	108
5 DA FLEXIBILIZAÇÃO À DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	113
5.1 A nova ordem constitucional: os direitos sociais do trabalho	115
5.2 O início da desregulamentação dos contratos de trabalho – a reforma trabalhista de 2017 e a reforma previdenciária de 2019.....	118
5.3. Jornada semanal, compensação e banco de horas: sobreposição do tempo de trabalho em relação ao tempo livre	122

5.4 Períodos de descanso intrajornada, entre jornadas, descanso semanal remunerado, férias e jornadas especiais.....	127
5.5 A categoria tempo de trabalho nos contratos típicos e atípicos	133
5.6 O teletrabalho.....	139
5.7 A categoria tempo em matéria previdenciária: idade mínima para aposentadoria	142
5.8 Considerações sobre a reconfiguração do tempo de trabalho	149
Considerações Finais	161
Referências	166

Introdução

“As utopias parecem muito mais passíveis de se realizar do que se acreditaria antigamente. E hoje em dia nos encontramos perante um tipo diferente de questão crucial: como evitar sua realização definitiva? Utopias são realizáveis. A vida nos leva na direção das utopias. Talvez um novo século se inicie, um século no qual os intelectuais e as classes cultas voltem a sonhar com maneiras de evitar utopias e retornar a uma sociedade não utópica, menos ‘perfeita’ e mais livre”.

(NIKOLAI BERDIAEV, *apud* HUXLEY, 2022)

A categoria tempo permite compreender o social em suas múltiplas dimensões. Desde uma perspectiva diacrônica, é possível comparar transformações sociais ao longo dos diferentes períodos históricos; já por uma abordagem sincrônica, compreende-se sua reconfiguração em diversas acepções, a exemplo do tempo de trabalho e de não-trabalho. A Sociologia contribui para que tal categoria seja analisada de forma, por assim dizer, tanto quantitativa, ou seja, associada às medições cronológicas do relógio e do calendário, quanto qualitativa, isto é, a partir de reflexões filosóficas sobre a experiência da duração (*durée*), como propôs Bergson (2022, p. 37).

O escopo da presente pesquisa é analisar a reconfiguração da categoria tempo de trabalho no sistema capitalista, tendo como indicadores o assalariamento, a organização do processo produtivo e a aceleração social. A hipótese condiz com a reconfiguração do tempo de trabalho conforme o período histórico do desenvolvimento capitalista. Desde a transição das sociedades pré-industriais para uma economia de mercado, a regulamentação do trabalho passou a se orientar de acordo com os períodos econômicos, tanto nos ciclos de ascensão, quanto nas crises inerentes aos mecanismos de mercado.

Nas diversas fases históricas a partir das quais o capitalismo foi se consolidando e modificando, verificou-se que a categoria tempo foi se readequando a este contexto. Inicialmente, a relação entre o capitalismo e o controle do tempo de trabalho passa a ser percebida a partir do assalariamento, em que determinado período de labor vem a ser remunerado. Por sua vez, a organização do trabalho no sistema capitalista, desde o final do século XIX e início do século XX, se orientou a partir da implementação de diferentes modelos de produção: taylorista, fordista e toyotista. Cada método de produção, à sua maneira, vai lidar com o tempo de trabalho

em face do intento de aceleração da produção visando o aumento do capital. Tais modelos se firmaram nos países desenvolvidos, especialmente atrelados à indústria automobilística, ainda que outras formas de relação de trabalho convivessem no contexto mundial.

O desenvolvimento histórico do capitalismo está profundamente ligado à reconfiguração do tempo de trabalho. Desde a Revolução Industrial, o tempo passou a ser medido, controlado e racionalizado como uma dimensão central para a produção capitalista. O assalariamento se tornou a forma predominante de remuneração, estabelecendo uma relação direta entre o tempo vendido pelo trabalhador e o valor pago pelo empregador. Marx (2013) chamou a atenção para essa relação ao conceituar a mais-valia como o tempo de trabalho não pago, apropriado pelo capitalista no processo produtivo. O termo “proletariado” surgiu em um contexto no qual os direitos trabalhistas eram praticamente inexistentes, com os salários limitados ao mínimo necessário para a sobrevivência da “prole”, ou seja, dos filhos. Com o passar do século XX, as relações de trabalho vão se transformando de modo a originar novas categorias de trabalhadores, como o precariado, que se caracteriza por vínculos mais flexíveis, precários e instáveis.

Em termos de tempo de trabalho, reconstruindo a noção histórica, do final do século XVIII até o século XIX, se verifica que a sociedade recém industrializada adotava extensas jornadas, sem distinção de sexo, gênero e idade. A realidade no Brasil, especificamente no que toca às categorias tempo e trabalho, certamente não identificava condições mais benéficas aos trabalhadores, até mesmo em razão de o país ter sido um dos últimos a abolir a escravidão. O Brasil do início do século XX ainda não possuía uma proteção normativa nas relações de trabalho, sendo que as primeiras leis neste sentido foram feitas apenas para determinadas classes, a exemplo do reconhecimento do direito de aposentadoria aos trabalhadores ferroviários (Lei Eloy Chaves).

No caso do Brasil, a partir deste início do século XX, a regulamentação do trabalho assalariado percorreu um trajeto que iniciou com um modelo de proteção até o período pós Primeira Guerra Mundial, quando foi promulgada a Constituição da República de 1934¹ e, posteriormente, foi publicada no país a Consolidação das Leis

¹ Este início de proteção normativa no Brasil converge com o modelo de bem-estar social, adotado nas primeiras constituições do período, a exemplo da Constituição alemã de Weimar em 1919.

do Trabalho (CLT), em 1943. Na Constituição Brasileira de 1934 se reconheceram direitos trabalhistas e sociais, ainda que não estendidos a todas as categorias de trabalhadores, garantias como salário-mínimo, férias e limitação de jornada de oito horas diárias. Tais normas conferiram um ganho ao processo de cidadania, embora esse “ganho” seja criticado por impor alguma contrapartida aos trabalhadores, a exemplo da repressão em termos de direito coletivo do trabalho, mercê do período ditatorial. Em uma leitura marxista do direito, poder-se-ia argumentar que as conquistas, trabalhistas em termos de limitação de jornada, direito a férias remuneradas e aposentadoria, seriam espécies de moeda de troca, se considerarmos todo o arcabouço intelectual crítico sobre as tensões entre capital e trabalho (Edelman, 2016, p. 8).

Quase no final deste período, em torno da década de 1970, o mundo enfrentou uma série de crises com consequências econômicas que se refletiram nas relações de trabalho, iniciando a flexibilização pontual dos direitos trabalhistas. Aqui cabe a ressalva de que, no Brasil, as conquistas trabalhistas flexibilizadas se trataram de conquistas pontuais, concedidas a algumas categorias de trabalhadores, sem importar na concretização do pleno acesso ao Estado Social.

Em uma linha histórica a respeito da efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil, tem-se que, a partir do período de redemocratização do país (1978-1985), com o fim da ditadura militar, começou a afirmar-se a categoria de direitos coletivos do trabalho, com a reconstrução do sindicalismo^{2,3}. Outro momento de consagração aos direitos dos trabalhadores, adveio pela Constituição Federal de 1988, período de redemocratização e estabelecimento de uma nova ordem jurídica no país.

Nesse período, em razão da crise mundial dos anos 1970, nos anos 1980 os países latino-americanos adotaram políticas econômicas direcionadas por

² Adrian Goldín, realizando uma abordagem sobre o movimento sindical durante o governo populista de Juan Domingo Perón na Argentina (entre 1946 e 1974), refere que foi um período marcado por um forte intervencionismo estatal. Segundo o autor, percebe-se a proteção do direito individual do trabalho, mas uma repressão do ponto de vista coletivo, mencionando o seguinte: “basado en el intercambio entre el paternalismo protector en lo individual y la imposición de restricciones a la acción colectiva no necesariamente compatibles con las garantías de la libertad sindical” (GOLDÍN, 2011, p. 2).

³ Um ponto de aproximação das raízes autoritárias que regulamentam o sindicalismo no Brasil e na Argentina, a partir da década de 1940, é no sentido de que a legislação sindical em ambos contraria o princípio da liberdade sindical, firmado na convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. O Brasil adota o princípio da unicidade sindical, sendo permitido apenas um sindicato por base territorial, enquanto, na Argentina, embora não exista o mesmo critério geográfico, a atuação depende de outorga estatal (Lei 23.551/1988). Entretanto, a Corte Suprema Corte de Justiça na Argentina já declarou que a “*personería gremial*” viola a liberdade sindical prevista na Constituição do país (Bertollo, 2021, p. 68-69).

organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e, a partir de 1990, se conduziram essencialmente pelo “Consenso de Washington” que reorganizou a substituição do Estado como regulador econômico, social e laboral, em prol de relegar tais decisões ao livre alvedrio do mercado.

Especialmente a partir deste último quartel do século XX, percebeu-se o esgotamento do modelo econômico das primeiras décadas deste século e das políticas de bem-estar social. Neste compasso, as políticas de cunho neoliberal ocasionaram um processo de recessão econômica que culminou por atingir sociedade e mercado.

A partir do século XXI, em especial em razão do advento de governos de esquerda no país, até 2015, houve maior inserção social mediante o aumento do valor do salário-mínimo, distribuição de renda e ampliação da política de seguro-desemprego. Em contrapartida, também vigorou uma pauta flexibilizadora em relação aos trabalhadores atuantes sob a forma de pessoa jurídica⁴ (D’Ávila e Robertt, 2018, p. 44).

No século XXI, esse modelo de flexibilização leve se encaminhou para a desregulamentação das normas trabalhistas e acirramento das regras previdenciárias a respeito do tempo de contribuição para alcance da aposentadoria. No Brasil do atual século XXI, a desregulamentação se percebeu com força na reforma trabalhista de 2017, na qual se esvaiu grande parte da proteção positivada em normas legais em prol da primazia do critério negocial. Nesse contexto, também se efetivou mais uma reforma na Previdência Social e outras leis do período, a exemplo da lei de terceirizações (2016) e normas de urgência editadas durante o período da pandemia do SARS-Cov-2. Tais normas evidenciaram que a categoria tempo de trabalho se reorienta de acordo com os princípios e valores fomentados pelas estruturas da modernidade capitalista. Assim, as normas de urgência editadas durante a pandemia flexibilizaram o resguardo constitucional da negociação coletiva trabalhista, abrindo espaço no campo jurídico para a negociação individual entre patrão e empregado.

A questão central do presente estudo é demonstrar que a categoria tempo de trabalho, como uma dimensão importante do capitalismo, sofre reconfigurações em

⁴ Barbosa e Orbem (2015, p. 18) referem que a contratação de trabalhador sob a modalidade de pessoa jurídica é vista pela jurisprudência trabalhista como o fenômeno da “pejotização”, ou seja, “uma relação de trabalho ilícita, que faz uso de um contrato de trabalho sob a aparência de um contrato civil para camuflar a relação de emprego”.

cada período histórico, a partir das dinâmicas de mercado, tendo como indicadores o assalariamento, a organização do processo produtivo e a aceleração social. Se o salário é pago ao trabalhador pela venda de sua força de trabalho ao empregador, o tempo despendido neste processo se torna um fator crucial na produção capitalista, medido e gerenciado por meio dos modelos de organização do trabalho. Tais sistemas de organização do trabalho, desde o final do século XIX, seguiram nos moldes da racionalização científica do tempo trabalhado, desenvolvido por Fredrick Taylor. No século XX, a este modelo científico foi agregada a automatização dos processos de trabalho, onde cada trabalhador cumpre uma função específica e repetitiva, apta a contribuir com a produção em massa. Este modelo foi revisado posteriormente para implementação de um sistema mais flexível e ajustado a uma produção sob demanda (*just in time*).

Em cada fase do capitalismo, moldado por modelos de organização produtiva e tensionado pela relação sociedade e mercado, o tempo de trabalho sempre foi um elemento crucial. A proteção jurídica dos trabalhadores foi se implementando no compasso e à mercê do sistema capitalista, na medida em que o reconhecimento desta categoria de direitos laborais só foi obtido como fruto de lutas históricas da classe trabalhadora. Desse modo, a presente tese se preocupa em demonstrar a reconfiguração da proteção legal ao tempo de trabalho no Brasil em consonância ao capitalismo moderno e suas oscilações.

Dessa forma, a questão que orienta a presente pesquisa é investigar as normas trabalhistas que tratam do tempo de trabalho, em cada período histórico, uma vez subordinadas ao universo de modificações implementadas por força do cenário capitalista. As regras institucionalizadas, por força de uma desigual distribuição do poder político, são capazes de cristalizar desigualdades a favor de um grupo dominante em detrimento de outro com menos poder (Knight, 1992, p. 201).

Neste sentido, o recorte formulado em termos da legislação laboral flexibilizada é capaz de reconfigurar ontológica e epistemologicamente o Direito do Trabalho. Portanto, é importante considerar que o Direito do Trabalho foi historicamente construído no escopo de proteção do trabalhador frente ao empregador, no sentido de tutelar a parte mais frágil da relação de trabalho. Portanto, a flexibilização das regras trabalhistas pode ser capaz de afetar o equilíbrio desta relação que, por sua natureza social, é desigual.

O recorte investigativo efetuado no presente estudo, trata da reconfiguração da

categoria tempo a partir da flexibilização/desregulamentação das normas trabalhistas, impulsionada na esteira das mudanças estruturais do capitalismo histórico. Assim, a análise deste contexto histórico permitiu observar a pauta do reconhecimento e afrouxamento de direitos trabalhistas, notadamente ao impactar em contratos de trabalho mais flexíveis, variações de jornada, fragmentação do direito às férias, borrando as fronteiras entre o tempo de trabalho, não-trabalho e gerando, portanto, uma crise autofágica no capitalismo.

Esta tese investigou as normas trabalhistas brasileiras, que dizem respeito ao tempo de trabalho, desde o final do século XIX até as duas primeiras décadas do século XXI. A evolução deste contexto percorreu o período de escassa proteção normativa no país, o início do reconhecimento de direitos trabalhistas na Era Vargas, culminando com a paulatina flexibilização e desregulamentação destes direitos ao longo do século XX até as duas primeiras décadas do século XXI. O fio condutor do reconhecimento e afrouxamento dos direitos trabalhistas é influenciado pela modificação nas estruturas temporais da modernidade, que permitem, em razão do avanço tecnológico, diversas mudanças no social, com impacto nos modos de vida e, de maneira significativa, nas relações de trabalho. O sistema capitalista, organizado de acordo com métodos de produção no regime industrial, engloba a categoria tempo de trabalho como intrínseca ao seu funcionamento, impactando nos regramentos em termos de sociedade e mercado, o que inclui a legislação do trabalho.

Portanto, este percurso das regras que regulamentam as relações de trabalho, no Brasil, vem marchando no caminho de um sistema que inaugurou alguma proteção social, nas primeiras décadas do século XX, até o desatar desses laços protetivos no final deste século. No advento do século XXI, até 2015, durante os governos de Lula e Dilma houve o aumento do salário-mínimo, ampliação do alcance do seguro-desemprego, extensão de direitos aos trabalhadores domésticos e melhor distribuição de renda. Em contrapartida, se consolidaram formas de contratação laboral mais flexível, a exemplo da “pejotização”, ou seja, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, a fim de evitar a configuração de vínculo empregatício. A partir de 2017, adotou-se uma reforma trabalhista inspirada no modelo neoliberal.

Neste contexto global de relações de trabalho, também é preciso considerar, em países periféricos como o Brasil e demais países da América Latina, a diferença em termos de número de empregos e condições sociais em relação aos países do

norte global. A realidade brasileira e de outros países de América Latina⁵, apresenta o fenômeno da informalidade laboral como regra, em relação aos empregados celetistas, com carteira assinada e que possuem vínculo formal de emprego. Entretanto, historicamente, é preciso considerar que a regulamentação do trabalho formal no Brasil condiz com políticas de inclusão social dos trabalhadores desde a Era Vargas. As políticas trabalhistas do período compunham um cenário que visava promover a estabilidade no emprego, participação sindical, integração à sociedade de consumo em razão do assalariamento e possibilidade de garantir-se bem-estar material na velhice e na doença, diante da configuração da previdência social (Cardoso, 2019, p. 193). Portanto, é preciso frisar que o objeto da presente tese não investiga as relações subjetivas dos trabalhadores celetistas ou que atuam na informalidade. A hipótese trata do processo de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, moldadas de acordo com o contexto histórico, político, econômico e ideológico e, no recorte aqui traçado, capazes de reconfigurar o tempo de trabalho de acordo com cada período do objeto da análise.

Com efeito, a problematização acerca da flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas brasileiras e a relação com a categoria tempo, pressupõe considerar a ausência de uma reflexão mais acurada quando da produção destas normas que, em última análise, irão reger essa parcela da população assalariada no Brasil. É fato noticiado na imprensa⁶ que a reforma trabalhista tramitou no Congresso Nacional por cerca de 04 (quatro) meses, enquanto outras legislações, a exemplo do Código Civil, que regulamenta questões de estado das pessoas, bens, contratos, obrigações, sucessão, posse e propriedade tramitou e (foi debatido) por cerca de 20 (vinte) anos.

Esse compasso acelerado na produção da reforma trabalhista brasileira, além

⁵ Laís Abramo (2022, p. 5), ex-Diretora da Divisão de Desenvolvimento Social da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), comenta que a informalidade laboral na América Latina e Caribe tem raízes na estruturação produtiva e na heterogeneidade estrutural que as caracteriza, ou seja, marcada pela coexistência de setores de baixa produtividade, bem como setores mais modernos, exportadores, porém, caracterizados pela atividade fundada na exportação de matéria-prima e pouca diversificação.

⁶ No *site* Wikipédia, consta a informação de que a reforma trabalhista de 2017 trouxe “uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” e que o projeto de lei iniciou sua tramitação “na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016”. Após sucessivas discussões e emendas, especialmente o fim da obrigação de pagamento da contribuição sindical, foi aprovado na “Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017” e no Senado Federal “11 de julho”, tendo sido sancionado pelo Presidente da República no dia 13 do mesmo mês sem vetos.” Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017.

do advento da extensão de idade e tempo de contribuição para aposentadoria pela Reforma da Previdência e, ainda, a Lei das Terceirizações, são fatos sociais que merecem atenção, já que a produção de qualquer legislação tem o escopo de servir à regulamentação da vida em sociedade. Ainda que breve, essa comparação significa que não houve um período de amadurecimento social do projeto de lei que resultou na reforma das regras trabalhistas mais recentes (desde 2017), fatos estes que demonstram um projeto político que retira direitos dos trabalhadores. Ademais, lançar luzes sobre a produção de normas que irão regulamentar a vida em sociedade, como as relações de trabalho, também significa aprofundar o debate democrático.

Acerca do processo de desregulamentação das normas trabalhistas brasileiras, também cabe lembrar as diferenças que conformam o capitalismo entre os países do norte e do sul global. Isso para conjecturar que a reforma trabalhista brasileira foi inspirada na reforma laboral espanhola, sem uma adequação aos fatores que moldam as diferentes realidades dos dois países. Apesar de a reforma trabalhista brasileira ter sido inspirada no modelo espanhol, este mesmo modelo já foi revisado na Espanha (IPEA, 2023), quando da revogação de alguns dispositivos, como o “contrato por obra certa”⁷, a fim de limitar a flexibilidade e devolver o poder de negociação sindical.

Desse modo, as normas trabalhistas brasileiras da segunda década do século XXI, foram formatadas em um contexto de baixa participação da sociedade. Isso implica em normas que reconfiguraram o tempo de trabalho e recrudesceram as regras a partir da reforma da previdência, em especial aquelas que elevam idade e tempo de contribuição. Todo esse contexto evidencia o processo de desregulamentação das normas atinentes ao trabalho no seio do sistema capitalista global, reconfigurando a categoria tempo.

Essa breve noção sobre a reforma na legislação trabalhista brasileira tem o escopo de contribuir com a reflexão sobre como a legislação laboral é construída (e desconstruída) no contexto capitalista. Desde o final do século XIX e ao longo do século XX os processos de trabalho contribuem com a modificação das formas contratuais, indicando assim a reconfiguração do tempo de trabalho a cada compasso histórico. Assim, o pensamento sociológico aqui delineado servirá de base reflexiva à compreensão das alterações normativas em um sistema social que envolve poder,

⁷ Entrevista com o sociólogo Clemente Ganz sobre a reforma na Espanha disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/geral/2022/09/sociologo-explica-reforma-trabalhista-na-espanha-reverteu-o-que-o-brasil-implementou/>.

dinheiro, desigualdade e injustiça, em detrimento de outros pilares sociais.

Com efeito, a problematização tem o escopo de demonstrar como a dimensão tempo de trabalho na organização capitalista de produção é reconfigurada de modo a estruturar e submeter os modos de pensar, se comportar e viver em sociedade. Na medida em que o terceiro espírito do capitalismo, como veremos mais adiante, contempla vínculos laborais mais inseguros e isomorfos, a reconfiguração do tempo de trabalho pode ser capaz de confundir e borrar as fronteiras em relação ao tempo livre, a ponto de estarmos cada vez mais longe de nos tornarmos “senhores do nosso próprio tempo”, em razão da reconfiguração imposta pelo tempo de trabalho.

Dessa forma, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar como se reconfigura a categoria tempo de trabalho, por meio das modificações na legislação trabalhista no Brasil, desde o início do século XX até a segunda década do século XXI, em consonância com os interesses do capital, propondo o conceito de capitalismo cronofágico a fim de compreender os impactos dessa lógica sobre a vida social.

O alcance deste objetivo geral se dá por meio dos seguintes objetivos específicos:

- 1) Examinar os fundamentos teóricos da categoria tempo na Filosofia e na Sociologia clássica e crítica, estabelecendo o tempo como dimensão estruturante das relações sociais e econômicas;
- 2) Compreender os modelos de organização do trabalho, desde o final do século XIX, e a relação com a categoria tempo de trabalho no sistema capitalista, a partir da conformação da economia de mercado;
- 3) Investigar as normas trabalhistas que tratam do tempo de trabalho, desde o século XX até a reforma trabalhista de 2017 e previdenciária de 2019, de acordo com cada período socioeconômico no país;
- 4) Propor o conceito de capitalismo cronofágico⁸ como categoria analítica capaz de expressar a lógica contemporânea da mercantilização do tempo de trabalho e a dissolução das fronteiras entre vida e trabalho.

Desse modo, a hipótese investigada condiz com a situação de que as normas trabalhistas acerca do tempo de trabalho podem ser testadas em diferentes

⁸ O termo cronofagia foi cunhado por Jean-Paul Galibert (2012), o que será desenvolvido no subcapítulo 1.2.1

momentos, na medida em que elas são capazes de alterar os modos de exploração e sujeição do trabalhador.

Portanto, a hipótese empregada apresenta a categoria tempo de trabalho como um elemento influenciado pelas mudanças na legislação trabalhista. Em particular, afinando a hipótese, argumentar-se-á e buscar-se-á comprovar que o processo de desregulamentação das normas trabalhistas, que trouxe consigo relações de trabalho mais flexíveis, marcadas pela insegurança, na medida em que esvai os contratos tradicionais e formais de trabalho e emprego, torna-se capaz de promover uma reconfiguração do tempo de trabalho e, inclusive, do tempo livre em relação ao primeiro⁹, promovendo maior intensificação do trabalho.

Dessa forma, a tese se estrutura inicialmente a partir do capítulo primeiro, com a contribuição da Filosofia e Sociologia clássica, com ênfase em Émile Durkheim, Max Weber e Karl Marx, visando compreender o trabalho como categoria social estruturante. Na sequência, a segunda parte deste capítulo traz uma abordagem da sociologia crítica, por meio de autores que contribuíram com seus estudos acerca do tempo enquanto categoria sociológica, em especial o fenômeno da aceleração em Hartmut Rosa e a mercantilização do tempo no capitalismo, como a noção de cronofagia, sustentada por Jean-Paul Galibert. Neste sentido, as relações sociais no sistema capitalista sofrem influência em razão da modificação das estruturas temporais da modernidade, a partir de conquistas tecnológicas capazes de acelerar mudanças técnicas, sociais e nos ritmos de vida.

No capítulo segundo são abordados os modos de organização do trabalho, desde o final do século XIX, em razão dos quais a sociedade industrializada passou a desenvolver modelos de produção e regulação da economia.

No capítulo terceiro, analisa-se a transição da sociedade pré-capitalista para uma economia de mercado, implicando na transformação das categorias sociais que passam a se reger pela lógica do capitalismo moderno e suas crises. Além disso, procurar-se-á analisar os três espíritos do capitalismo, segundo Boltanski e Chiapello, pautados desde a contribuição weberiana, com a influência da ética protestante, bem como os anos 1930 a 1960 nos quais ascendem as grandes corporações e o atual

⁹ Na obra *Sociedade do Cansaço*, Byung-Chul Han (2017, p. 116) menciona: “No regime neoliberal a exploração tem lugar não mais como alienação e autodesrealização, mas como liberdade e autorrealização. Aqui não entra o outro como explorador (...) eu próprio exploro a mim mesmo de boa vontade na fé de que possa me realizar”.

terceiro espírito do capitalismo marcado por relações de trabalho mais flexíveis. O capítulo encerra com duas seções, uma sobre a crise mundial nos anos 1970 e a outra a respeito das medidas econômicas de cunho neoliberal adotadas na América Latina desde então.

O capítulo quarto traz uma reconstrução histórica acerca da proteção normativa das relações de trabalho no Brasil. Desse modo, foram analisados os principais adventos das relações de trabalho no país: desde uma fase de insignificante proteção normativa, até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na era Getúlio Vargas, o início do processo de flexibilização das regras trabalhistas na década de 1970, a Constituição Federal de 1988 e a instituição dos direitos sociais, a reforma administrativa na década de 1990, o modelo de flexibilização leve a partir do século XXI, bem como a reforma trabalhista e previdenciária de 2017 e 2019.

O capítulo quinto investiga a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, abordando as variáveis normativas que tratam da categoria tempo de trabalho, a exemplo da jornada de trabalho, banco de horas, períodos de descanso, férias, fim da estabilidade decenal, formas atípicas de contratação à luz da reforma trabalhista de 2017 e modificações na idade mínima para aposentadoria. A partir disso, propõe-se o conceito de capitalismo cronofágico, como categoria analítica capaz de expressar a mercantilização do tempo e dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e não-trabalho.

Como conclusão, mas sem a pretensão de exaurir o sistema normativo no país, restou possível verificar a hipótese de que as normas trabalhistas se subordinam ao respectivo contexto histórico, político e econômico, reconfigurando a categoria tempo de trabalho. E mais do que isso, desde a modificação histórica da legislação trabalhista, a atual desregulamentação contemporânea do Direito do Trabalho, permitiu a primazia do tempo trabalhado em detrimento do tempo livre. E isso se verificou tanto pelas regras trabalhistas capazes de elastecer legalmente o tempo de trabalho, quanto pela tecnologia, que permite borrar as fronteiras entre o tempo de trabalho e não-trabalho, o que se denomina de intensificação.

Para tanto, empregou-se o método histórico e a análise documental acerca da reconfiguração da categoria tempo de trabalho nas normas trabalhistas brasileiras, desde o início do século XX, em uma fase que antecede a criação da CLT (1943) até o advento da reforma trabalhista de 2017 e a reforma da previdência, em 2019. Marconi e Lakatos (2003, p. 107) definem que a finalidade do método histórico se

presta a

investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar a sua influência na sociedade de hoje, pois as instituições alcançaram sua forma atual através de alterações de suas partes componentes, ao longo do tempo, influenciadas pelo contexto cultural particular de cada época. Seu estudo, para uma melhor compreensão do papel que atualmente desempenham na sociedade, deve remontar aos períodos de sua formação e de suas modificações.

Dessa forma, a base empírica voltou-se às mudanças na respectiva legislação, desde um período que passa a produzir um sistema normativo, ainda que introdutório, de proteção ao trabalhador, até a flexibilização e desregulamentação, sempre no enfoque da categoria tempo. Este período marca aproximadamente um século, se considerarmos a Lei Eloy Chaves (Decreto-Legislativo 4.682, de 24 de janeiro de 1923), que instituiu o primeiro sistema de caixa de aposentadoria e pensões.

Para tanto, adotou-se, à título de material empírico, os seguintes marcos normativos que dizem respeito às relações sociais e do trabalho no Brasil: o Decreto nº 4.682/1923 (Lei Eloy Chaves), a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), Lei 605/1949 (descanso semanal remunerado), Lei 4.214//1963 (Estatuto do Trabalhador Rural), Lei 6.019/1974 (trabalho temporário), Constituição Federal de 1988, Lei 13.429/2017 (lei de terceirizações), Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), emenda constitucional nº 103/2019 (reforma da previdência) e a mais recente proposta de emenda constitucional de 2024 relacionada à jornada de trabalho “6 x 1” (seis dias de trabalho semanais e um dia de descanso).

Por sua vez, foram analisadas as seguintes variáveis elencadas a partir de uma primeira aproximação às normas antes citadas: jornada de trabalho, compensação de jornada (banco de horas), turnos de revezamento, períodos de descanso, repouso semanal remunerado, férias, espécies de contrato de trabalho¹⁰, jornada no regime de teletrabalho¹¹, alterações na idade mínima para aposentadoria e tempo de

¹⁰ Além dos contratos por prazo determinado (a termo) ou indeterminado, pode-se citar, por exemplo, os contratos temporários de trabalho, regulamentados pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Outra espécie de contrato de trabalho é o contrato a tempo parcial definido no artigo 58-A da CLT como aquelas contratações que não excedem ao regime de 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de realização de horas extraordinárias, ou até 26 (vinte e seis) horas semanais com possibilidade de até seis horas suplementares. A CLT, em seu artigo 443, parágrafo 3º, também prevê o contrato intermitente, cuja prestação de serviço não é contínua, podendo ser contratado o empregado por hora, dias ou meses (exceto aeronautas).

¹¹ A Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022, previu a possibilidade de controle de jornada no teletrabalho, com exceção aos empregados que prestam serviço por produção ou tarefa (artigo 75-B, parágrafo 3º da CLT).

contribuição¹²; fundo de garantia por tempo de serviço¹³ e estabilidade decenal¹⁴. A partir destas variáveis se apresentam outras suplementares, a exemplo de jornadas especiais de trabalho e períodos de descanso, que compreendem o descanso intrajornada e entre uma jornada e outra de trabalho.

A verificação documental, portanto, foi feita com a análise das normas junto ao sítio eletrônico do Planalto na internet, de responsabilidade da Presidência da República, no qual se compila toda a legislação federal do país (www.planalto.gov.br), bem como os *sites* oficiais do Senado Federal, Câmara dos Deputados e Tribunal Superior do Trabalho que também trazem dados históricos a respeito da legislação. Além disso, conforme o caso, foi necessária a avaliação da validade das fontes, desde o ponto de vista jurídico, isto é, se estão em vigor ou foram declaradas inconstitucionais pelo Poder Judiciário, cujo suporte pode ser fornecido nos *sites* do Poder Judiciário.

A análise das principais variáveis que permitiram abordar a reconfiguração normativa da categoria tempo foi realizada em diálogo com os períodos históricos nos quais elas se desenvolveram, na conformidade das dinâmicas próprias do capitalismo em cada momento. Em síntese, tomando o tempo como categoria analítica central, o objetivo foi examinar como essa categoria foi reconfigurada nas normas sociais e trabalhistas no Brasil, a fim de compreender as transformações normativas ocorridas no capitalismo moderno. Além disso, buscou-se atribuir um novo significado a essas mudanças, denominando esse processo de “capitalismo cronofágico”^{15,16}.

¹² A título comparativo, pode-se citar que o art. 12 do Decreto nº 4.682, de 1923 (Lei Eloy Chaves) previa a idade de 50 anos como idade mínima para aposentadoria (aos operários/empregados) e 30 anos de serviço. A Constituição Federal de 1988, em casos de aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e proventos integrais, previu a idade mínima de 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para mulheres, e 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para homens (redação da emenda constitucional nº 41, de 2003). Em 2019, por meio da emenda constitucional nº 103 (reforma da previdência) este limite de idade para aposentadoria subiu para 62 anos de idade para mulheres e 65 anos de idade para homens. Importante ressaltar que estas são regras gerais, pois a Constituição Federal ressalva limites mais reduzidos no caso de professores, militares, trabalhadores rurais e aposentadorias especiais.

¹³ O fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) foi criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966 com a finalidade de conferir uma garantia financeira ao trabalhador eventualmente demitido sem justa causa.

¹⁴ A estabilidade decenal estava prevista no art. 492 da CLT, que previa a impossibilidade de demissão do empregado com mais de 10 (dez) anos de empresa, salvo por falta grave devidamente comprovada. O empregado poderia optar pelo regime da estabilidade ou pelo FGTS. Com a Constituição Federal de 1988 foi mantido o regime de FGTS e revogada a estabilidade decenal.

¹⁵ Literalmente, a expressão “cronofágico” significa “devorar o tempo”, cuja origem etimológica vem do grego “Khrónos” (tempo) e “phagein” (comer, devorar). (Houaiss, 2009)

¹⁶ Jonathan Crary (2016, p. 24) comenta que: “O tempo para descanso e regeneração dos seres humanos é caro demais, não é estruturalmente possível no capitalismo contemporâneo”.

Dessa forma, adota-se o método histórico e a análise documental de normas trabalhistas brasileiras entre os séculos XX e XXI, visando compreender como o tempo de trabalho foi normativamente reconfigurado em detrimento do tempo destinado ao descanso ou a outras dimensões da vida. Por fim, as conclusões indicam que as normas trabalhistas a respeito do tempo de trabalho estão subordinadas às dinâmicas do capital, contribuindo com a lógica de um capitalismo cronofágico.

1 Fundamentação Teórica

1.1 O Tempo na Filosofia e Sociologia Clássica

A categoria tempo pode ser pensada sob diferentes análises, como um fenômeno físico ou da natureza ou enquanto construção social. A configuração da dimensão social está atrelada ao aspecto da experiência e dos ensinamentos que fluem entre o individual e o comunitário, em uma necessária relação de interdependência.

Este critério de análise da categoria tempo enquanto instrumento que permite comparar a sucessão de eventos e aprendizados no corpo social, interage com a capacidade humana de perceber tais acontecimentos e suas consequências, não só a partir de sua experiência própria, como a partir da interação com outros semelhantes. Neste sentido, os ensinamentos de Descartes e Kant definiam o tempo como uma categoria *a priori*, isto é, uma predisposição do ser humano para estabelecer ligações específicas entre eventos naturais e situações atinentes ao tempo e espaço, de modo que tal síntese seria uma espécie de aptidão intrínseca (Elias, 1998, p. 34). A visão kantiana sugere, então, que tempo e espaço não resultam da experiência, mas se identificam como leis do espírito inerentes à mente racional (Pinheiro Filho, 2004, p. 148).

A respeito da natureza, Kant teorizava fluindo entre uma visão objetiva e outra de natureza supracensível, a primeira mais alinhada a um sistema orgânico e causal e, a segunda, mais afetada à liberdade e à ética. Considerando essas diferentes facetas, Kant identificou que a concepção a respeito da natureza é incompatível com uma totalidade orgânica, de modo que em uma não subsume-se a outra (Schütz, 2009, p. 239).

Em face desta dualidade, Kant buscou compreender como seria possível afirmar a validade científica de alguma proposição e, portanto, ponderou que existem juízos que só podemos realizar a partir da experiência empírica (*a posteriori*), enquanto outros não dependem dela (*a priori*). Desse modo, no entendimento kantiano, o juízo *a priori* parte de regras contidas na razão. Portanto, a percepção a respeito de espaço e tempo, segundo a visão kantiana, além de outras categorias como qualidade, quantidade, relação e modalidade, são condições *a priori* (Schütz, 2009, p. 241). É neste sentido que Kant viabiliza a noção de “juízo sintético *a priori*” para nominar situações que apresentam um entendimento novo, mas que, ainda assim, partem de um pressuposto do entendimento.

Neste aspecto, a contribuição de Kant reside na compreensão da natureza segundo as impressões afinadas com as categorias do nosso próprio entendimento, não dissociadas de sua organicidade e teleologia, o que não pode ser apreendido unicamente sob o viés da razão, muito menos pelo viés mecânico-matemático. Posteriormente, Bergson (2022, p. 31) vai analisar que “o tempo de que fala Kant é o tempo através do espaço; então, como ele não pode negar a liberdade, essa liberdade que está fora do tempo espacial é colocada por ele fora de toda duração, fora da consciência”.

Durkheim, ao fundar a Sociologia e suas bases científicas, empregou um método próprio para construção de uma teoria. Na sistematização da ciência sociológica, Durkheim considerou o fato social como respectivo objeto de estudo, identificando-o com três características básicas, quais sejam: generalidade, exterioridade e coercitividade. Tais características conformaram o entendimento de que a sociedade preexiste e, de alguma forma, impõe sobre os indivíduos regras, modos de agir, além de padronizar comportamentos (Sell, 2015, p. 83).

A sociabilidade em Durkheim era subscrita de modo a superar o entendimento filosófico kantiano a respeito do empirismo em contraposição ao apriorismo, vislumbrando as categorias do conhecimento como representações coletivas, originadas a partir da religião. Para Durkheim, o empirismo tendo como ponto de partida a experiência sensível é incapaz de refletir a universalidade do social, assim como o apriorismo que, por admitir a não refutação, tornar-se-ia “petição de princípio” (Pinheiro Filho, 2004, p. 146). Desse modo, Durkheim preserva a possibilidade universalista do empirismo, sem que este se configure como um requisito individual generalizável e, dessa forma, funda uma nova ordem do real baseada na existência coletiva. É assim que espaço e tempo se conformam de acordo com o substrato social, sendo este último um reflexo dos ritmos da vida coletiva (Pinheiro Filho, 2004, p. 150).

Neste contexto, Durkheim considerou que a sociedade moderna estava se alicerçando a partir do movimento industrial desde o final do século XVIII e, portanto, assentava suas bases na divisão do trabalho social, de modo a lhe conferir um fundamento moral, responsável por gerar laços de solidariedade entre os indivíduos. Para Durkheim, a divisão do trabalho correspondia a uma verdadeira “fonte da civilização”, na medida em que seu papel consiste em proporcionar um “aumento da força produtiva”, além de aprimorar a “habilidade do trabalhador” (Durkheim, 2016, p. 58).

O efeito moral que Durkheim compreendeu existir a partir da divisão do trabalho é a solidariedade entre duas ou mais pessoas (Durkheim, 2016, p. 63). Entretanto, a solidariedade social é um fenômeno que somente é capaz de ser percebido por meio de fatores externos que possam expressar a forma de organização de uma sociedade. Durkheim (2016, p. 71) considera que o direito é o instrumento capaz de reproduzir as formas de solidariedade social, ainda que ele corresponda a uma parte das vivências sociais.

Durkheim (2016, p. 74) buscou referendar a hipótese de que a divisão do trabalho é um mecanismo de promoção de solidariedade social e, para tanto, embasa que o direito é capaz de identificar diferentes espécies desta solidariedade. Tal forma de interação entre os indivíduos é representada por uma solidariedade mecânica e outra orgânica. Na visão mecânica, inserem-se as sociedades mais primitivas, com semelhantes valores e crenças, enquanto na solidariedade orgânica, característica de sociedades mais complexas, se estabeleceu a divisão do trabalho, calcada na especialização e na diferenciação individual; ambas, porém, com o intuito de promover a coesão social.

Durkheim afirmou que características das sociedades primitivas das quais resulta a força de uma “consciência coletiva” sobre os indivíduos, desenvolvem uma espécie de solidariedade mecânica, de forma a garantir a coesão social. Neste sentido, concluiu que “não é o indivíduo que funda a sociedade, pois, enquanto categoria sociológica, sua emergência é mais recente do que os utilitaristas podiam antever” (Vares, 2013, p. 151), assim, o contrário era o afirmado pelo sociólogo, ou seja, que a sociedade funda o indivíduo.

Por sua vez, nas sociedades mais complexas, se intensificam os processos de especialização das funções sociais de modo que os indivíduos passam a desenvolver uma espécie de “dependência mútua” denominada por Durkheim de solidariedade orgânica” (Vares, 2013, p. 153). É nestas sociedades mais complexas e funcionalmente organizadas que a divisão do trabalho assume papel essencial ao convívio coletivo. Acerca das normas jurídicas de uma sociedade, Durkheim (2016, p. 85) reflexiona no sentido de que “não se deve dizer que um ato ofende a consciência coletiva porque é criminoso, mas sim que é criminoso porque ofende a consciência coletiva. Não o reprovamos porque ele é um crime, mas ele é um crime porque o reprovamos”.

Assim, Durkheim (2016, p. 90) afirma que a consciência individual ou social não

irá alterar a natureza da realidade a que se refere. Prova disso é que a sociedade é quem detém o direito de punir, uma vez que os crimes atingem a reprovação coletiva, não restando ao indivíduo a tutela privada do crime, como já existiu em sociedades mais antigas, como a romana, em que alguns delitos eram punidos com pena de multa devida à vítima (Durkheim, 2016, p. 93). Esta última espécie de punição constituiria natureza intermediária entre o direito de cunho punitivo e o repositivo (Durkheim, 2016, p. 95).

Além disso, o autor visualizava uma crise de instituições sociais como a família e a religião e, na medida em que considerava o Estado como insuficiente para gerir tais dificuldades, defendeu o estabelecimento de corporações profissionais que passassem a regular as atividades econômicas e unir empregados e empregadores de uma mesma atividade (Sell, 2015, p. 102). Portanto, além da moral profissional, Durkheim igualmente defendeu uma moral cívica, que delineasse regras aptas a gerir a relação entre indivíduos e o corpo político (Sell, 2015, p. 103).

No prefácio à segunda edição da obra “Divisão do Trabalho Social”, Durkheim comenta que as relações que decorrem das atividades econômicas, dentre elas a relação empregado e empregador, eram marcadas pela anomia, ou seja, pela ausência de regras, o que era capaz de implicar no cometimento de atos condenáveis, cujos limites morais eram arbitrariamente deslocados pelos indivíduos. Essa anomia, segundo Durkheim, não se dava apenas em relação às questões de trabalho, mas, inclusive, na concorrência empresarial, no mercado de consumo, dentre outros. Portanto, o que era visto com normalidade pelos economistas, para Durkheim constituía um fator gerador de crises e incertezas sociais (Queiroz, 2011, p. 145).

Essa anomia era decorrente, segundo o pensamento durkheimiano, da ausência de regras morais, que são decorrentes das características culturais, crenças, religião e dos costumes, considerando que o sistema econômico a partir da revolução industrial vai assumindo um caráter que o torna independente das esferas locais, afastando-se de suas respectivas regras morais (Queiroz, 2011, p. 145-146). A causa da anomia se dava em razão de que as empresas existiam “de modo atomizado”, sem uma organização que buscasse “o bem comum de todas”, além da inexistência de intervenção estatal na economia naquele período (Queiroz, 2011, p. 147-148).

Durkheim refutava o pensamento dos economistas na época, que pressupunham que os estudos sobre a sociedade deveriam partir essencialmente do indivíduo e dos valores da hegemonia liberal (Queiroz, 2011, p. 149). O pensamento

durkheimiano foi essencialmente importante ao problematizar as questões capazes de surgir a partir das incertezas e crises promovidas pela desregulamentação da atividade econômica, bem como pela ausência mínima de um fio moral condutor em comum.

Durkheim também distinguiu as formas sancionadoras tanto nas sociedades com traços de solidariedade mecânica (primitivas), quanto orgânica (complexas), afirmando que um direito mais repressivo se verificava na primeira forma social e um direito de cunho mais repressivo, nas sociedades mais modernas, a exemplo da reparação por danos ao invés da punição (Durkheim, 2016, p. 109).

No que se refere à categoria tempo, destaca-se a análise funcional do pensamento social, apresentada na obra “As Formas Elementares de Vida Religiosa”. Ao apresentar formas religiosas mais primitivas, Durkheim verificou, neste modelo de organização social, uma forma de observar a realidade empírica, identificando uma estrutura cognitiva coletiva, por meio da qual se organizam categorias fundamentais do pensamento, como tempo, espaço e causalidade. Assim, “algumas das categorias são coisas sociais”, o que o possibilitou refutar a ideia de que as categorias seriam universais e as definiu como derivadas da sociedade, fundadas na experiência. Com efeito, a vida social seria impraticável se as categoriais como tempo, espaço e substância fossem definidas individualmente, sem a noção de pertencimento social que isso congrega. Acerca da categoria tempo, Durkheim compreendeu o seguinte: “é o ritmo da vida social que está em sua base”, assim como “foi o espaço ocupado pela sociedade que forneceu a matéria da categoria de espaço” (Durkheim, 1990, p. 518-519).

A partir deste entendimento, tem-se que, em contextos designados pela anomia, a exemplo da ausência de regulação do mercado, também ocorre uma reconfiguração da experiência temporal. A ausência de referências coletivas fragiliza a noção de ritmo e continuidade, fragmentando o tempo estruturado socialmente. Tal inferência é possível. Embora não expressa em Durkheim, sua obra aponta para essa direção: a de compreender que a desintegração dos vínculos sociais é capaz de comprometer o simbolismo de categorias como o tempo.

Na sequência, igualmente importa a contribuição de Karl Marx e sua visão acerca da teoria da exploração, a qual traz substratos explicativos acerca da sociedade capitalista. Na visão de Marx, o modo de produção capitalista contribui com formas de exploração e alienação daqueles que detêm os meios de produção sobre a

classe trabalhadora. Para Marx, a exploração parte desse sistema econômico que permite, então, à burguesia sobrepujar o proletariado; enquanto a alienação reside no poder impessoal que o capital (dinheiro) exerce sobre a sociedade, o que Marx denomina “fetichismo da mercadoria” (Sell, 2015, p. 58).

Assim, Marx definiu a mercadoria como o eixo central do sistema capitalista, e que possui valor de uso, este considerado apto à realização de uma necessidade humana, além do valor de troca, ou seja, aquele no qual se valoram elementos socialmente envolvidos na produção, como a quantidade ou tempo de trabalho (Sell, 2015, p. 60). Segundo Karl Marx (1849, 2), o valor de uma mercadoria é definido em razão da quantidade e tempo de trabalho empregado, sendo necessário, portanto, quantificar esse trabalho.

O lucro como fator essencial do capitalismo advém do que Marx definia como “mais-valia”, ou seja, o tempo de trabalho não pago ao trabalhador, traduzido como a diferença entre o valor gerado no tempo de trabalho necessário à produção da mercadoria e pagamento do salário do trabalhador e o tempo excedente, em que se produz o lucro. Portanto, Marx visualizava o lucro como fruto da exploração do trabalhador pelo capitalista, seja por meio do aumento do tempo de trabalho (mais-valia absoluta), quanto pelo incremento da produtividade (mais-valia relativa) (Sell, 2015, p. 62-63).

Desse modo, no contexto da categoria tempo, especialmente aquele voltado ao trabalho, verifica-se a importância dos estudos de Marx acerca do modo de produção capitalista, contribuição do proletariado mediante a venda de sua força de trabalho e o monopólio dos meios de produção nas mãos dos capitalistas. Marx (1849) explica que o operário recebe do capitalista um salário como o resultado da venda de sua força de trabalho durante um determinado número de horas, cujo valor deve ser suficiente apenas para garantir a reprodução desta força de trabalho e manter a subsistência diária deste “trabalho vivo”. A força de trabalho é considerada uma mercadoria, que pode ser medida pelo relógio, da mesma forma que outras mercadorias podem ser medidas por uma balança, a exemplo do açúcar (Marx, 1849).

A respeito da jornada de sobretrabalho na Inglaterra em período recente à Revolução Industrial, Karl Marx (2013, p. 404), na obra *O Capital*, relata o seguinte comentário proferido por um magistrado inglês da época, a respeito do trabalho infantil:

O sr. Broughton, *county magistrate* [magistrado municipal], declarou, como presidente de uma assembleia ocorrida na Câmara Municipal de Nottingham, em 14 de janeiro de 1860, que entre a população ocupada com a fabricação de rendas reina um grau de sofrimento e privação inéditos no restante do mundo civilizado [...]. Crianças entre 9 e 10 anos de idade são arrancadas de suas camas imundas às 2, 3, 4 horas da manhã e forçadas a trabalhar, para sua mera subsistência, até as 10, 11, 12 horas da noite, enquanto seus membros se atrofiam, seus corpos definham, suas faces desbotam e sua essência humana se enrijece inteiramente num torpor pético, cuja mera visão já é algo terrível. Não nos surpreende que o sr. Mallett e outros fabricantes se manifestem em protesto contra qualquer discussão sobre esse assunto [...]. O sistema, tal como o reverendo Montagu Valpy o descreveu, é de ilimitada escravidão, e escravidão em sentido social, físico, moral e intelectual [...]. O que se deve pensar de uma cidade que realiza uma assembleia pública para peticionar que a jornada de trabalho para os homens deve ser limitada a 18 horas?

Neste compasso, Marx (1849) aborda que o valor do salário pode ser compreendido a partir das necessidades diárias do operário para se manter vivo, embora esse trabalho vá gerar, ao capitalista, o excedente denominado “mais-valia”. Como o operário possui unicamente sua força de trabalho, esta é essencial para sua sobrevivência, sendo considerado o trabalho como um “sacrifício” para manter-se vivo (trabalho alienado).

O tempo dedicado ao trabalho no capitalismo, para Karl Marx, representava uma atividade alienada, desprovida de sentido humano, que não faz parte do ser social do operário, posto que o salário é destinado à reprodução da força de trabalho. Com efeito, a contribuição em Karl Marx tem o escopo de instrumentalizar a reflexão acerca destes elementos que são definidores, dentre diversos outros pontos, da tese da exploração capitalista por meio do tempo de trabalho, da mercantilização da vida, do sentido atribuído ao trabalho (alienação e estranhamento). Assim pois, o trabalhador vende sua força de trabalho em razão de um salário capaz de cobrir tão-somente o necessário para sua reprodução biológica e social mínima, o que denomina de valor da força de trabalho (Durand, 2016, p. 33).

Karl Marx sustentava que o capital usurpava da força de trabalho do empregado com uma “fome de lobisomem por mais-trabalho”, de modo que o conceito de jornada compreendia as 24 horas do dia. Dessa forma, o tempo de descanso era visto pelo capital como um período indispensável apenas à “reanimação de um organismo completamente exaurido” (Marx, 2022, p. 151-152).

Assim, a exploração de mais-trabalho pelo capital com o prolongamento da jornada, culminava no esgotamento prematuro e na morte da própria força de trabalho. Desse modo, no século XIX surgiram as primeiras leis de limitação da jornada de

trabalho infantil. Acerca desse processo histórico de regulação da jornada de trabalho, Karl Marx (2022, p. 157) fundamenta que “o trabalhador isolado (...) sujeitava-se sem resistência a partir do momento em que a produção capitalista atingiu um certo nível”. Com efeito, a redução da jornada de trabalho só foi possível historicamente a partir de “uma guerra civil prolongada, mais ou menos encoberta, entre as classes dos capitalistas e as classes trabalhadoras” (Marx, 2022, p. 157).

O advento da operação mecânica torna importante o conceito de mais-valia relativa que se trata, segundo Karl Marx (Durand, 2016, p. 34) de:

(...) mais-valia que resulta da abreviação do tempo de trabalho necessário e da mudança correspondente da dimensão relativa das duas partes que compõem a jornada. (...) Quando um capitalista, ao aumentar a força produtiva de trabalho, faz baixar o preço das camisas, sua intenção não é, necessariamente, fazer diminuir o valor da força de trabalho e abreviar a parte da jornada em que o operário trabalha pra si mesmo; mas, no final das contas, é contribuindo para esse resultado que ele contribui para a elevação da taxa geral da mais-valia.

Neste sentido, Karl Marx (2022, p. 200) retrata o fenômeno da intensificação do trabalho a partir da operação mecânica e fundamenta que a “extensão da jornada de trabalho e a intensidade do trabalho se tornam mutuamente excludentes”. Nesse contexto, houve o aumento da indignação da classe trabalhadora, forçando o Estado a regulamentar as jornadas.

Desse modo, o “aumento de produção de mais-valia pela extensão da jornada de trabalho foi interrompido (...), o capital se dedicou à produção de mais-valia relativa por meio do desenvolvimento acelerado do sistema de máquinas” (Marx, 2022, p. 201). Por meio do maquinário, tornou-se possível intensificar a produção em um tempo menor. Mais uma vez, isso resultou em prejuízo à saúde do trabalhador, especialmente em razão de acidentes de trabalho, gerando, segundo Marx, “naquele momento (1867), a agitação em favor das 8 horas”. (Marx, 2022, p. 203).

Na sequência da Sociologia clássica, Max Weber aborda o espírito do capitalismo com base em sua pesquisa vinculada às religiões de natureza protestante, à questão do trabalho racional e da vocação. Weber percebeu que, dentre os homens de negócio, aqueles mais bem sucedidos pertenciam às religiões de viés protestante, em detrimento dos católicos (Weber, 2020, p. 49). Isso orientou suas pesquisas, de modo a constatar a existência de uma ética religiosa protestante vinculada ao trabalho como vocação, como modelo de vida e como uma expressão da vontade de Deus. Weber salienta alguns dogmas que se popularizaram na coletividade, a exemplo de

expressões utilitárias cunhadas por Benjamin Franklin como: “honestidade é útil porque traz crédito” (Weber, 2020, p. 49).

Weber estudou o espírito do capitalismo moderno, consistente em um sistema de acumulação e relacionou com a ética das religiões de cunho protestante, em que “a aquisição se torna o objetivo de vida do homem e deixa de ser o meio para satisfazer às suas necessidades materiais” (Weber, 2020, p. 50). Neste sentido, a ética protestante abordada por Weber identificava o trabalho como a verdadeira vocação do ser humano, a ponto de compreender o tempo desperdiçado, até mesmo o excesso de sono, como uma afronta ao próprio Deus.

Desse modo, importa considerar a distinção feita por Weber (2020, p. 56) sobre os diferentes agentes do sistema capitalista, seja o empresário moderno, o operário, as operárias mulheres e, também, aqueles trabalhadores sobre os quais se requer o desenvolvimento de tarefas de maior complexidade. Nestes diferentes casos, Weber (2020, p. 56) abordou situações que demonstraram uma percepção diferente em relação ao ganho, ou seja, enquanto o empresário detentor do capital busca o lucro cada vez maior, o operário era capaz de contentar-se com o suficiente para “cobrir as necessidades básicas”, o que ele denominou de “tradicionalismo” (Weber, 2020, p. 56).

Nesse contexto histórico da modernidade, os autores clássicos abordavam as modificações sociais impulsionadas a partir do século XVIII, especialmente a partir do advento da industrialização. Desse modo, um ponto de observação é a velocidade com que as mudanças ocorreram (e ocorrem) se comparadas às sociedades tradicionais, em especial impulsionadas pela tecnologia. Para Anthony Giddens, a comparação entre a modernidade e as sociedades tradicionais não sustenta um raciocínio mais linear, evolucionista ou, então, descontínuo. Dessa forma, a modernidade inaugurou instituições como o “estado-nação”, a “produção de fontes de energia inanimadas” e, ainda, a “transformação de mercadorias pelo trabalho assalariado” (Giddens, 1991, p. 16).

Giddens refere que as discontinuidades e alterações na modernidade, especialmente a partir do final do século XX, geraram um “fenômeno de dois gumes”, em razão de que o desenvolvimento social moderno foi capaz de gerar instituições criadoras de oportunidades, mas, em contrapartida, também ocasionou um “lado sombrio”. Um exemplo destes riscos da modernidade são as preocupações ecológicas com a natureza, além do “uso arbitrário do poder político” e as guerras ocorridas

durante o século XX, que, além de dizimarem milhares de pessoas, também criaram o fenômeno da “industrialização da guerra” (Giddens, 1991, p. 17-18).

Estas consequências sombrias da modernidade, segundo Giddens, não foram alcançadas pelos cânones da sociologia clássica, apesar destes terem abordado que a era moderna seria uma “era turbulenta”, concluindo, entretanto, que os benefícios superariam os riscos (Giddens, 1991, p. 16-17). A análise feita por Giddens faz a seguinte comparação:

Marx via a luta de classes como fonte de dissidências fundamentais na ordem capitalista, mas vislumbrava ao mesmo tempo a emergência de um sistema social mais humano. Durkheim acreditava que a expansão ulterior do industrialismo estabelecia uma vida social harmoniosa e gratificante, integrada através de uma combinação da divisão do trabalho e do individualismo moral. Max Weber era o mais pessimista entre os três patriarcas fundadores, vendo o mundo moderno como um mundo paradoxal onde o progresso material era obtido apenas à custa de uma expansão da burocracia que esmagava a criatividade e a autonomia individuais. Ainda assim, nem ele mesmo antecipou plenamente o quão extensivo viria a ser o lado mais sombrio da modernidade (Giddens, 1991, p. 17).

Por isso, Giddens (1991, p. 27) considerou a separação da lógica espaço-tempo mencionando que este último, nas sociedades pré-modernas, era estreitamente relacionado ao primeiro. Assim, a noção de tempo era vinculada a um critério geográfico, no sentido de presença, enquanto esta relação se alarga na modernidade, na medida do que se pode chamar de encurtamento das distâncias no globo terrestre ou o mapeamento geográfico e a possibilidade de conectar o global e local (Giddens, 1991, p. 28).

Esse mecanismo moderno de separação entre tempo e espaço, é chamado por Giddens (1991, p. 30) de “desencaixe” e se expressa, basicamente, de dois modos: “fichas simbólicas” e “sistemas peritos”. As fichas simbólicas dizem respeito aos mecanismos capazes de exercer influência sob o tecido social, como o dinheiro ou o poder político, enquanto os sistemas peritos versam a respeito da especialização técnica e profissional que a sociedade moderna adquire em diversos níveis. Ambos estão relacionados a um nível abstrato de confiança, que permite o distanciamento tempo-espaço (Giddens, 1991, p. 37).

Então, é interessante pontuar que algumas concepções da teoria clássica não alcançam uma análise mais complexa acerca das instituições modernas. Neste sentido, para Marx, a principal força transformadora da sociedade era o capitalismo. E isto se iniciou com declínio do sistema feudal e a produção agrária que foi sendo

substituída pela produção destinada ao mercado, tanto nacional, quanto internacional. Segundo Marx, essa equação assimila não apenas os bens materiais, mas a força de trabalho é igualmente vista como mercadoria. Portanto, a ordem social que emerge é fruto do capitalismo, como resultado de um sistema que vislumbra investimento e lucro de uma forma que se retroalimenta e expande.

De forma diferente de Karl Marx, Durkheim visualizava que as instituições modernas sofriam mais impacto do industrialismo do que do capitalismo, na medida em que a transformação social moderna estava atrelada, segundo ele, a uma complexa divisão social do trabalho, conferindo uma exploração industrial da natureza. Weber, por sua vez, considerava que a ordem social estava fincada em um “capitalismo racional”, de modo que a modernidade era entendida por meio da organização das atividades humanas em um sistema de burocracia (Giddens, 1991, p. 20-21).

Giddens destaca que essa análise acerca da modernidade não pode ser feita como se tais considerações fossem exclusivas, na medida em que a modernidade “é multidimensional no âmbito das instituições” (Giddens, 1991, p. 21). Esse dinamismo do sistema moderno deve ser percebido por meio da separação entre tempo e espaço, bem como pela recombinação destas categorias tempo-espaciais de acordo com as ações de indivíduos e grupos, afetadas pelo conhecimento de cada época (Giddens, 1991, p. 25). A separação tempo e espaço permite despadronizar as relações sociais de acordo com cada contexto da globalização, de modo a permitir o “desencaixe” (Giddens, 1991, p. 28).

Nas sociedades pré-modernas, tempo e espaço eram relacionados, de modo que os acontecimentos sociais eram interligados pelo quando e onde, ou seja, vinculados ao tempo e lugar geográfico concernente àqueles modos de vida. Na sociedade moderna, tempo e espaço estão separados, na medida em que a medição do tempo assume um caráter universal. Assim, as relações sociais não se materializam apenas no mesmo contexto local e geográfico, mas, sim, por meio da interação entre atores fisicamente distantes, sujeitos a uma interação sistêmica (Giddens, 1991, p. 25).

1.2 Perspectivas sobre tempo e trabalho: ênfase na Sociologia Crítica

O conhecimento acerca do desenvolvimento da sociedade, em termos de uma abordagem que consolide ação e estrutura, depende da comparação dos diferentes

contextos históricos. É neste sentido a contribuição deste subcapítulo ao trabalhar diferentes concepções de tempo, uma vez que, sem tais noções, se torna mais árido compreender a influência que o contexto do capitalismo histórico exerce nas normas trabalhistas que regulamentam o tempo de trabalho.

Inicia-se por Henri Bergson e sua oposição ao tempo unicamente como um fenômeno físico e determinista, vislumbrando-o como um tempo que exige consciência, espécie de “evolução criadora” (Bergson, 2010, p. 37). Desse modo, sua contribuição acerca do tempo se dá enquanto um processo existencial, de transformação contínua. Assim pois, contribui com uma visão crítica em relação às filosofias tradicionais que pregam o sentimento de eternidade e, a *contrario sensu*, a noção de que o tempo é um movimento fluido, consistente em um processo de nascimento, vida e morte (Bergson, 2022, p. 12).

Bergson desafia o conhecimento científico de sua época ao questionar a ideia de eternidade como uma verdade inescapável, compreendendo que o tempo da vida e a passagem temporal são perceptíveis por meio de processos, mudanças e sucessões de estado, exemplificados na própria finitude dos ciclos vitais. Bergson (2022, p. 25) afirma que “a mente deve criar conceitos diferentes desses conceitos que são aparentemente claros, mas estéreis; é preciso tentar recriar conceitos”.

Bergson enfrentou um dos físicos mais reconhecidos na primeira metade do século XX, Albert Einstein, que havia desenvolvido a teoria da relatividade. Para Einstein, o tempo era relativo, já que era influenciado por fatores físicos como a gravidade. Einstein associava a intuição com a apreensão de um sistema lógico de conceitos, acreditando que este entendimento da relatividade estaria acessível por meio da inteligência. Enquanto isso, Bergson entendia que a intuição pressupõe contração de durações, ou seja, a noção de que o todo pode ser visto a partir da duração de um dado elemento. A contribuição bergsoniana se deu no sentido de uma aproximação entre inteligência e intuição para a compreensão da realidade, demonstrando uma dimensão subjetiva do tempo (Barreto, 2016, p. 86).

Bergson concebeu o tempo como um produto da consciência, que permite um olhar subjetivo, capaz de contemplar diversas significações. Desse modo, considerou que o senso comum e a ciência se prendem à concepção de tempo atrelado ao espaço e isso, em sua visão, é um equívoco. Assim pois, a natureza dos objetos não depende e não se altera de acordo com a grandeza do espaço, exemplificando: afastar-se de um objeto não irá modificar suas reais dimensões. Enquanto isso, a duração do tempo

vai influenciar nas experiências vividas, acaso mais aceleradas, menos fenômenos poderão ocorrer ou menor atenção se dará aos detalhes, de modo que sua representação depende da realidade, na medida em que “não se abrevia o tempo” (Bergson, 2022, p. 32-34).

Para essa dinâmica da duração utilizou a expressão “desenrolamento”, com o significado de “efetividade do tempo real”, de modo que viver compreende este ato de desenrolar e de suceder, a exemplo dos processos que a larva enfrenta até tornar-se borboleta (2022, p. 36-38). Segundo Bergson (2022, p. 65) a duração é contrária a ideia de um “presente perpétuo”, posto que ela pressupõe a continuidade percebida por meio da consciência. Aliás, sobre consciência e duração, esclarece:

Por que o tempo passa mais rápido quando envelhecemos [?]”. Um ano é uma fração da nossa vida já decorrida. Para uma criança de 10 anos, é 1/10 de vida; para um homem de 60 anos, é 1/60. Um ano de velhice é seis vezes mais curto que o da infância. Explicação engenhosa, mas talvez demasiado matemática, pois não temos a ideia da duração de nossa vida. Pode-se apreciar o valor de um ano em relação a todo o tempo decorrido. Além disso, supõe-se que o ano do idoso é tão longo quanto o da criança, o que é o contrário aos dados. A verdadeira explicação é que, para a criança, o ano é enorme por causa do número de pulsações. Os acontecimentos ocupam um imenso lugar. Sessenta anos mais tarde, eles diminuem de importância. (Bergson, 2022, p. 66).

Por sua vez, a abordagem de Norbert Elias permite a compreensão de tempo social, de acordo com as diferentes influências que esse regramento vai ter na vida cotidiana e no mundo do trabalho, especificamente quando o tempo de trabalho passa a ser remunerado por meio do assalariamento. Assim, a problematização de Norbert Elias acerca do tempo enquanto categoria social, alcança os rituais que marcaram cada sociedade, moldando comportamentos, por meio da categorização do tempo.

Desse modo, Elias (1984, p. 17) problematiza o tempo como um elemento físico, nesse caso, apto a demarcar os rituais em sociedades mais primitivas, as quais dispunham apenas de elementos orgânicos para delimitar um espaço de tempo, a exemplo dos fenômenos como o sol e a lua. Além disso, aborda o tempo social forjado por força do “processo civilizador”, no qual os indivíduos adquirem mais “consciência do tempo”, mercê de regras e convenções que impõem uma verdadeira autodisciplina e uma regulação social (Elias, 1984, p. 23; 31).

O presente estudo leva em consideração a análise de Elias (1984, p. 39) acerca do tempo enquanto elemento físico, da natureza, mas também social, mencionando que ambos não podem ser estudados de forma distinta, sob pena de limitarem-se a

uma perspectiva de curto prazo. Assim, segundo Elias, a Sociologia do tempo depende de uma “perspectiva no longo prazo” a fim de que se possa compreender “o desenvolvimento das sociedades humanas como um processo que se desenrola no interior do vasto universo alheio ao homem” (Elias, 1984, p. 39).

Por sua vez, importa a contribuição de Edward Palmer Thompson especialmente quando trata da formação da classe operária inglesa, com sua visão peculiar e menos estruturante na medida em que possui uma matriz mais ontológica, afeta a “existência real” e se preocupa com questões relativas à luta de classes e à industrialização (Thompson, 2021, p. 10). Desse modo, conforme Thompson, “classe é definida pelos homens enquanto vivem sua própria história” (Thompson, 2021, p. 12). Thompson contribuiu com uma metodologia de revisão bibliográfica de cunho marxista, colaborando com diversos estudos sociais, a respeito da formação social, especialmente de uma “história vista de baixo”, criticando a exploração, a falta de instrução aos trabalhadores, jornadas de trabalho extensas, inclusive para crianças, além da exploração do trabalho (Aguiar, 2018, p. 2).

De outro lado, o autor também aborda uma outra percepção do tempo no período pós-Revolução Industrial. O tempo passa a ser regido pelo relógio, a partir da mudança no trabalho, que passa da manufatura ao sistema fabril. Com a organização do processo produtivo na era moderna capitalista, se processa um sistema de busca pelo lucro, o tempo do empregado passa a ser explorado pelo empregador, de modo que este deveria evitar seu desperdício (Thompson, 1998, p. 272). Por força disso, o relógio passa a ser visto como um mecanismo de disciplina e controle do trabalho, na medida em que “na sociedade capitalista madura, todo tempo deve ser consumido, negociado, utilizado; é uma ofensa que a força de trabalho meramente ‘passe o tempo’” (Thompson, 1998, p. 298).

Este ponto da pesquisa também se relaciona com o método histórico e a arqueologia do saber em Michel Foucault, como um dos principais desenvolvedores deste método na área das ciências humanas, no intuito de libertá-las do olhar positivista. Foucault criticava a forma de fazer ciência atrelada ao escopo de controle do poder, buscando novas formas de promover uma “ontologia do presente”, a partir de pesquisas acerca da modernidade e as diversas possibilidades que poderiam ocorrer ao tempo presente (Lamas e Silva, 2010, p. 111). É assim que o método histórico possibilita a análise normativa ora pretendida abandonando-se uma concepção linear e atrelada, entretanto, à sistematicidade do conhecimento e dos

elementos históricos que o definem, especialmente a modernidade.

Para Foucault, as novas relações da modernidade decorrentes do processo de produção se desenvolvem no sentido de que o sistema contemporâneo é demarcado pela vigilância. A ideia do controle vem a partir do sistema panóptico, cuja origem do termo advém da arquitetura projetada em hospícios e prisões, em razão da qual os prisioneiros são vigiados sem, entretanto, saberem por quem e quando estão sendo controlados, pois a estrutura física panóptica, na forma de uma torre opaca, impede tal compreensão. Por meio da teoria panóptica, Foucault transfere a ideia central desse sistema de vigilância para a sociedade contemporânea, a fim de demonstrar o controle exercido sobre os indivíduos, não apenas por meio do poder coercitivo estatal, mas pelas instituições modernas, como escolas, fábricas, quartéis, bem como pelo próprio autogerenciamento (Danner, 2010, p. 145). Estes mecanismos de poder influenciam corpos e comportamentos, de modo que passa a existir uma aceitação voluntária aos modos sociais de vigilância.

Acerca da duração do tempo, analisada enquanto processos capazes de repetirem-se constantemente, é importante acrescentar a contribuição de Gilles Deleuze, por meio de sua tese de doutorado, escrita em 1968, e que estabeleceu as bases de uma filosofia da diferença. A proposta de Deleuze trouxe uma nova perspectiva à pesquisa científica, especialmente ao questionar o estabelecimento de generalidades e, bem assim, propor a ideia de que a repetição parte de uma generalidade convencionada, sendo que sua essência, entretanto, é de natureza singular.

O tempo, para Gilles Deleuze (1968, p. 75), divide-se entre um presente vivo, um passado puro e um eterno retorno. O primeiro é “o presente vivido, o presente vivo; e é neste presente que o tempo se desenrola”; enquanto o passado puro não é um elemento antecedente, mas sim é como se o presente atual se portasse como “uma dimensão a mais pela qual ele re-presenta o antigo e na qual ele também representa a si próprio”. O eterno retorno, por sua vez, é uma repetição recriadora (Deleuze, 1968, p. 84).

Se pensarmos que o tempo de trabalho é definido por meio de uma jornada diária normatizada em lei, isso é possível de ser generalizado de modo a classificarem-se todas as jornadas de trabalho de forma igual, de acordo a representação numérica, ou seja, jornada em período integral, tempo parcial ou intermitente. Segundo Gilles Deleuze, a repetição pensada como se os eventos

fossem exatamente iguais, não os representa como de fato são, ou seja, permeados que são por sua singularidade. Neste sentido, Delleuze argumenta que: “a repetição não supõe o mesmo ou o semelhante, não os têm como prévios, mas antes pelo contrário, é a repetição que produz o único mesmo daquilo que difere a única semelhança do diferente” (Delleuze, 2006, p. 25).

1.2.1 A teoria da aceleração social e a cronofagia

A sociedade contemporânea se encontra na era da informação, o que é fruto de transformações históricas responsáveis por modificar as formas de existir no mundo. O advento da tecnologia proporcionou transformações nos processos de trabalho, produção industrial, meios de comunicação, meios de transportes e isso resultou em modificações no social, suas vivências e formas de se comunicar. Desse modo, as descobertas científicas agregaram modificações na vida doméstica, no trabalho e nos modos de vida. A exemplo disso, tem-se a criação da máquina a vapor, ferrovias, telégrafo, eletricidade, eletrodomésticos, computadores, semicondutores, inteligência artificial e outras criações que impactaram e continuam impulsionando a sociedade.

Hartmut Rosa (2019, p. IX) questiona o porquê de as pessoas, na sociedade moderna, sentirem-se como se estivessem vivendo em verdadeiras rodas de hamsters, lutando com uma cada vez mais crescente lista de afazeres e com a sensação de que o tempo se torna cada vez mais escasso. É imbuído por este questionamento que o autor desenvolve seus estudos acerca da teoria da aceleração social.

A estabilidade da sociedade moderna, para Hartmut Rosa, depende de uma dinâmica avessa à lógica estacionária de outrora, em que predominavam instituições tradicionais como a Igreja ou a realeza, cujos papéis sociais eram predeterminados e pouco flexíveis. A sociedade na modernidade tardia é movida pelo fenômeno da competitividade e da concorrência. Aliás, o termo modernidade pode ser contextualizado em razão do processo político e social efervescente desde o século XVIII, com a Revolução Francesa de 1789 e a Revolução Industrial a partir de 1760. Este foi um período de grandes descobertas científicas, o início da era industrial, melhoria dos meios de produção com a automatização das fábricas, criação de ferrovias, máquinas a vapor, trabalho assalariado, crescimento urbano e advento dos sistemas de comunicação de massa (Berman, 2007, p. 25).

Klaus Schwab (2016, p. 15) refere que a busca por alimentos deu início à revolução agrícola, por meio da combinação do trabalho do ser humano com a força dos animais. Este evento histórico antecedeu a Revolução Industrial e, a partir do século XVIII, é possível apontar diversas “revoluções industriais”. Entre 1760 a 1840 se destaca a primeira revolução, com a invenção da máquina a vapor, as ferrovias e o início da produção mecânica. A descoberta da eletricidade, no final do século XIX, dá ensejo à segunda revolução industrial, assim como a década de 1960 inaugura uma verdadeira revolução digital, com o desenvolvimento dos semicondutores (Schwab, 2016, p. 16).

Manuel Castells (2016, p. 87) pondera que os diferentes ciclos da vida são marcados por um período de estabilidade e intercalados por períodos de mudanças que ocorrem com grande rapidez, de forma a dar ensejo a uma nova era estável. As duas últimas décadas do século XX, conforme Castells, representam um destes intervalos históricos, responsáveis por inaugurar um novo paradigma tecnológico.

No atual século XXI se fala em uma quarta revolução industrial, na qual existe uma “fusão dos mundos digitais, físicos e biológicos” (Schwab, 2016, p. 66). Acrescenta Manuel Castells (2016, p. 88) que “o cerne da transformação que estamos vivendo na revolução atual refere-se às tecnologias de processamento da informação e da comunicação”. Entretanto, Castells (2016, p. 94) alerta que a característica central da atual revolução tecnológica não é especificamente a informação, mas sim, a aplicação desta, o que também ocorreu nas revoluções anteriores, desde o século XVIII na Revolução Industrial. É a geração de conhecimentos e a aplicação destes que retroalimenta a inovação e potencializa novas tecnologias.

Desse modo, as grandes invenções que caracterizaram as diferentes revoluções na área agrícola, industrial, tecnológica e informacional dependeram das descobertas em cada período histórico, a exemplo do telégrafo elétrico que, criado em torno de 1790 e difundido em 1837, somente foi capaz de transformar-se em rede de comunicação com a difusão da eletricidade (Castells, 2016, p. 94).

Rosa (2019, p. 9) trata dos processos de modernização sob uma perspectiva macro e microssociológica, na medida em que se preocupa com a estruturação sistêmica e com a afetação desta nos indivíduos, seus modos de ação e relação individual. Dessa forma, identifica que as estruturas sociais respondem a uma aceleração técnica, o que afeta a mudança social e a velocidade da vida (2019, p. 48). Cada momento histórico de evolução tecnológica foi acompanhado por alguma forma

de resistência cultural. Como exemplo disso, chegou-se a pensar que os ciclistas poderiam sofrer alguma deformidade facial em razão do impacto forte do vento, ou que o cérebro humano não aguentaria a pressão da velocidade em uma viagem de trem (posteriormente de automóvel) e, ainda, que a criação da televisão geraria isolamento social e as trocas culturais seriam extirpadas (Rosa, 2018, p. 82).

A sociedade da aceleração, portanto, é assim reconhecida por Hartmut Rosa em razão dos mecanismos de aceleração técnica e de intensificação dos ritmos de vida, por meio da redução dos recursos temporais, a exemplo dos meios de transporte, comunicação e produção de bens e serviços. Paradoxalmente, pesquisas apontam que tais instrumentos de avanço tecnológico são capazes de otimizar o tempo, a exemplo dos eletrodomésticos. Entretanto, apesar de facilitar o uso do tempo, não implicam necessariamente na redução deste, ou seja, o período gasto com a organização ou limpeza de uma casa, assim como a compra de um automóvel não reduz o tempo gasto no trânsito (Rosa, 2019, p. 135-136). Ao contrário, a aceleração técnica produz novos desejos como efetuar cada vez mais viagens, uma vez que os meios de transporte são capazes de reduzir o tempo gasto com locomoção e, desta forma, gerar mais oportunidades (Rosa, 2019, p. 137).

A aceleração social na perspectiva microssociológica implica intensificação dos ritmos de vida, mercê da multiplicação de opções dadas pela evolução tecnológica. Esse tipo de aceleração pode ser percebido segundo uma dimensão objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva implica observar que as pessoas dormem menos, mastigam o alimento mais rápido, realizam várias tarefas ao mesmo tempo, assim como também reduzem o tempo de algumas atividades sociais, a exemplo de visitas à família ou outros compromissos sociais. Na dimensão subjetiva, percebe-se a sensação de cada vez menos tempo, além de um ritmo acelerado de vida e compromissos (Rosa, 2019, p. 156-157).

O fenômeno da aceleração social se junta à metáfora de uma sociedade mais fluida, no sentido de que a velocidade impregnada ao tempo, por meio das transformações da modernidade, se torna capaz de flexibilizar a noção do espaço como obstáculo ao exercício do poder e da dominação (Bauman, 2001, p. 17). Dessa mesma forma, a aceleração promove uma “erosão dos compromissos” em termos de ação e vivências, sendo que “ficamos cada vez mais desligados ou desconectados dos tempos e dos espaços de nossa vida, de nossas ações e de nossas experiências, bem como das coisas com as quais vivemos e trabalhamos” (Rosa, 2022, p. 142).

Hartmut Rosa também alerta para a “alienação de si”, existente em razão dessa mesma desconexão espaço-temporal, pois a percepção da nossa subjetividade perpassa vivências, interações, experiências e os contextos pelos quais nos movemos. Portanto, quando desimportam tais fenômenos, ou seja, a “alienação do mundo e a alienação de si” verificam-se dois lados da mesma moeda (Rosa, 2022, p. 144).

Entretanto, apesar destas críticas às implicações sociais da aceleração técnica, isso não significa que se pregue a lentidão. A modernidade se alçou a um tal nível de evolução e inserção tecnológica que não seria desejável o retorno aos meios de transportes lentos, a perda da possibilidade de comunicação em tempo real ou, ainda, a desconstrução da ciência. O caminho para uma vida boa, segundo Rosa (2022, p. 149), exige superar a alienação por meio de experiências multidimensionais de “ressonância”, que possibilitem uma interação com o mundo de modo transformador.

Para Rosa, a ideia de ressonância diz respeito a um modo de ser-no-mundo, o modo pelo qual os sujeitos e o mundo entram em relação uns com os outros, como a noção de duas entidades que se relacionam, como as qualidades da física, em um meio vibratório ou espaço ressonante. A ideia de ressonância constitui uma relação aberta em termos de conteúdo, uma vez que não existe um modo certo de viver, admitindo que diferentes formas de subjetividade e culturas possam coexistir (Rosa, 2019a, p. 237). A ressonância entende que ambos os lados de uma relação podem ser mutáveis e, mesmo assim, coexistirem em ressonância, em uma espécie de “assimilação transformadora” (Rosa, 2019a, p. 238).

Por se tratar a ressonância de um modo de relação, não deve ser confundida com um estado emocional ou subjetivo. A ressonância pode se dar em diferentes eixos: horizontal, vertical e diagonal. O eixo horizontal diz respeito às relações familiares, amigos, ambientes coletivos e políticos; enquanto o eixo diagonal traz experiências com objetos produtos e esportes, sendo que o eixo vertical trata de ambientes ligados a arte, religião, natureza e história (Guedes e Storch, 2024, p. 90).

Em relação ao mundo do trabalho, Rosa (2019a, p. 305) refere que “la reificación del trabajo seca una de las fuentes centrales de resonancia de la vida humana”, lembrando que o trabalho possui múltiplas esferas de ressonância, não apenas pela remuneração, pelo “ter que trabalhar”, mas, inclusive, pelo valor social e busca de sentido. Portanto, o trabalho pode ser capaz de constituir um espaço de ressonância, entretanto, “mucho más difícil de defender frente a los imperativos

reificantes de ese mundo en la medida en que se encuentra inmediatamente expuesto al constreñimiento mudo del verdadero sujeto de la dinámica: la acumulación del capital” (Rosa, 2019a, p. 309).

Nesta linha, Castells aborda a questão da dominação tecnológica e suas consequências sociais, neste mesmo contexto da aceleração social impulsionada pelo advento das revoluções antes comentadas, em especial as revoluções industriais (no plural) e a revolução tecnológica. Segundo o sociólogo, as descobertas tecnológicas envolvem uma série de fatores como a disponibilidade de uma rede de talentos para pensar a tecnologia, o capital disposto a fabricá-la e a efetiva utilização pelos usuários. Desse modo, é possível compreender que a utilização (e aplicação) da tecnologia pelas elites vai se dar de modo diferente em relação a maior parte das pessoas que, no mais das vezes, “permanecem dentro dos limites do pacote da tecnologia”, fatores tais que impactam “na geografia do desenvolvimento tecnológico” (Castells, 2016, p. 92-93).

As inovações tecnológicas estão ligadas à divisão do trabalho, gerando novos desafios, em razão de cada nova estrutura implementada. Com o advento da Revolução Industrial, a mecanização implementou novas rotinas de trabalho, desde a capacidade de manuseio e operação das máquinas, até a inserção de novas tecnologias, exigindo diferentes habilidades comportamentais e de aprendizado laboral mais flexível. Desse modo, a aceleração tecnológica capaz de implicar no aumento do ritmo da vida, também influencia no mundo do trabalho. Assim pois, é por meio do trabalho que se adquirem as condições materiais de existência, sendo que “el dinero y el derecho se convierten así en los medios básicos que aseguran la autonomía moderna” (Rosa, 2019a, p. 36).

Neste contexto, cabe abordar a noção de “cronofagia”, expressão que foi cunhada pela primeira vez por Jean-Paul Galibert (2012), no manifesto “Cronòfagi”, como crítica à condição imposta pelo hipercapitalismo contemporâneo. O termo denuncia a apropriação do tempo disponível do indivíduo como recurso explorável economicamente pelo capital (Scaffidi, 2020). Assim, ao designar o “devoramento do tempo”, a cronofagia revela uma característica central do capitalismo contemporâneo: a mercantilização do tempo livre, que é consumido em múltiplas esferas da vida – do lazer às relações interpessoais - em função de uma lógica acumulativa (Dell’Atti, 2023, p. 52).

Galibert (2012, p. 121-122) argumenta que as telas digitais capturam um

tempo essencial de nossas vidas, operando como dispositivos de encantamento que canalizam a atenção e imaginação. As mensagens publicitárias, ao ativarem a imaginação do espectador, engendram um trabalho imaginário, que duplica o valor simbólico da mercadoria. Os objetos tecnológicos como smartphones, tablets, computadores e câmeras funcionam como cronófagos: capturam a atenção e, com isso, absorvem o tempo de vida.

Esses dispositivos, associados a empresas que ofertam uma variedade imensa de produtos e serviços consolidam-se como marcas cronófagas que moldam os fluxos temporais do cotidiano e se impõe como condição de existência. Segundo o autor, a cronofagia transforma-se em uma lógica estrutural do hipercapitalismo, uma que o indivíduo permanece conectado, tanto em seus períodos de trabalho, quanto nos momentos destinados ao lazer ou descanso.

Assim, a cronofagia expõe uma fratura entre a vida real e a imaginária, propondo-se uma nova utopia, que sujeita o tempo livre ao consumo e à conexão contínua. A função dos cronófagos é provocar o trabalho da imaginação e a produção da existência que eles nos prometem. Galibert (2012, p. 124) também sustenta a ocorrência de uma inversão ontológica da realidade: aquilo que é amplamente compartilhado e imaginado em coletivo torna-se mais real, socialmente, do que a experiência individual. Por fim, o autor sustenta que o encantamento produzido por estes dispositivos e estruturas é tão eficaz que o sacrifício total do tempo, ou seja, a sua mercantilização passa a ser vista como necessária, justa e até mesmo desejável.

Partindo deste conceito de cronofagia, de Jean-Paul Galibert, Davide Mazzoco (2019) sustenta que o capitalismo se alimenta do tempo das massas, mediante estratégias de marketing refinadas e à ilusão da gratuidade, colonizando o tempo livre das pessoas. O autor aduz que o sistema socioeconômico corrói as horas de sono, aumenta os tempos de consumo e, mediante uma arte sedutora, promove uma verdadeira servidão voluntária (Mazzoco 2019, p. 14).

O devoramento do tempo pelo capitalismo se percebe em diversos aspectos da vida, da amizade ao amor, dos hobbies à comida, estando sujeitos a processos de reificação e mercantilização que encontram terreno fértil ideal nas plataformas digitais. Segundo o autor, as plataformas digitais promovem o desaparecimento progressivo do tédio, o que é diretamente proporcional ao desenvolvimento de vícios e patologias ligados ao uso excessivo de ferramentas digitais (Mazzocco 2019, p. 15).

Em relação à redução das jornadas de trabalho, o autor refere que, para o

capitalismo, o tempo livre é uma oportunidade de expandir a base de consumidores (Mazzocco, 2019, p. 41). Fundamenta o autor que “o valor do tempo deve ser colocado no centro da política, das decisões de bem-estar, do planejamento urbano e da organização do trabalho”.

No contexto de aceleração e cronofagia, é importante reafirmar que a hipótese desenvolvida na presente tese tem o escopo de verificar a reconfiguração do tempo de trabalho por meio da legislação trabalhista em cada período histórico do desenvolvimento capitalista. Afinando a hipótese, tem-se a intenção de analisar a sobrepujança do tempo de trabalho em detrimento do tempo livre, permitida e incentivada pela legislação trabalhista.

Neste sentido, dois fenômenos se tornam visíveis (e quiçá inconciliáveis): a sensação de falta de tempo em razão do aumento do ritmo de vida em face do fenômeno da aceleração social; bem como o tempo de trabalho fixado em uma jornada diária e/ou semanal, sujeita a períodos cíclicos de descanso, mas inundada pela modernidade tecnológica e por instrumentos legais aptos a institucionalizar a imersão no trabalho em detrimento do tempo livre.

Este estudo analisa as modificações legais na categoria tempo de trabalho desde o início do século XX até a segunda década do século XXI, compreendendo-a como um instrumento subordinado à lógica do capitalismo e impactado pelos fenômenos da modernidade acelerada. Nesse processo, observam-se recorrências cíclicas que aproximam a condição do trabalhador contemporâneo daquela vivida pelo proletariado na era industrial, especialmente no que diz respeito à perda de uma separação qualitativa entre o tempo de trabalho e tempo de não-trabalho.

2 TEMPO E MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho pode ser visto como uns dos elementos centrais na vida humana. É por meio dele que se permite a sobrevivência e se realizam as mais diversas aspirações, tanto pessoais, quanto estruturais à vida no planeta. Com efeito, é por meio da divisão do trabalho que as sociedades se organizam, se estruturam em classes sociais, governos, sistema político, comércio, regimes de governo e o sistema capitalista. O trabalho é tão fundamental que constitui elemento fundante da identidade e da própria subjetividade, sendo um fator de integração social e, nas palavras de Lancman (2004, p. 29): “tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados”.

Este capítulo aborda o sistema taylorista e o sistema fordista do início do século XX, bem como a reformulação toyotista no cenário pós Segunda Guerra Mundial. O escopo é de situar o desenvolvimento das relações de trabalho, no contexto do capitalismo, a fim de que se possa construir uma visão do trabalho e do tempo enquanto categorias sociais, de acordo com o período histórico em que se produzem as diferentes formas de organização do trabalho.

Desde o final do século XIX, instauram-se novos processos de organização do trabalho, especialmente em sede da indústria automobilística norte-americana. O primeiro desses modelos é baseado em uma organização científica é o modelo taylorista, depois no final do século XIX. No início do século XX, Henri Ford se apropria das ideias do modelo taylorista e acrescenta o modelo pautado em uma linha de produção – fordismo – o modelo da esteira mecânica, em que os trabalhadores desempenham atividades extremamente repetitivas de forma a dar mais rapidez ao processo produtivo.

Dessa forma, ao longo do século XX, a concorrência mundial entre as empresas vai se amoldando aos mecanismos de mercado, às diversas crises mundiais, especialmente no período entreguerras, de modo que outros modelos produtivos vão se consolidando. A concorrência gera novos sistemas, como o toyotismo, que surge em face da necessidade japonesa de competir com a indústria automobilística norte-americana e, em razão das características geográficas do país, recessão mundial, criam um sistema de produção baseado no modelo *just-in-time* (sem estoque) e com equipes de trabalhadores com mais de uma tarefa, método “kanban” etc. Esta seção demonstra que os processos de trabalho vão se transformando desde o século XIX, do modelo de empresa familiar até o advento das

grandes corporações transnacionais do nosso tempo.

Geraldo Augusto Pinto (2007, p. 12), analisando as principais formas de organização do trabalho, quais sejam: taylorismo, fordismo e toyotismo, relativas ao intervalo compreendido entre a segunda metade do século XIX e a primeira metade do século XX, sintetiza que, no período precedente, houve a ascensão do liberalismo político, dos Estados nacionais, da organização social em classes, do modo de produção capitalista e, nos últimos cem anos, uma grande transformação científica e tecnológica. Esse processo de organização do trabalho, segundo o que destaca Pinto (2007, p. 14), serviu para moldar a luta política e econômica entre os proprietários dos meios de produção e a classe trabalhadora, constituindo “meio de controle social, econômico e político” desta última classe, visando manter o propósito de acúmulo de capital.

Estes sistemas de organização do trabalho vão ter início na produção industrial, quando novas exigências produtivas se apresentam, a exemplo do cumprimento de prazos, qualidade nos produtos, pressão da concorrência e busca de novos mercados, formatando o advento do capitalismo moderno, que passa a se fortalecer a partir das últimas décadas do século XIX (Pinto, 2007, p. 15-16).

A organização do trabalho de modo a emprestar maior eficiência ao sistema capitalista de produção, no intuito de atender aos mais diversos mercados, de modo cada vez mais lucrativo, não caminhou na mesma marcha da proteção aos empregados, tanto que, neste período inicial, o trabalho era prestado indistintamente por homens, mulheres e crianças em extensas jornadas, em total desproteção social (Pinto, 2007, p. 17).

2.1 Taylorismo

A partir da metade do século XIX, o primeiro sistema de organização do trabalho foi desenvolvido por Frederick Winslow Taylor, que viveu entre os anos 1856-1915. Taylor buscou um trabalho de aprendiz em uma fábrica metalúrgica e, por meio desta experiência, propôs que os empregados poderiam ter uma produtividade maior do que a real, caso não houvesse tantos deslocamentos e trocas de operações. Taylor considerou essa “queima” de tempo com relação ao fato de que os empregados buscavam manter seus empregos diante da crescente utilização de máquinas no sistema fabril, de modo que pudessem controlar o tempo de trabalho. (Pinto, 2007, p. 21).

Taylor, então, desenvolveu uma metodologia de caráter “científico”, a fim de otimizar o tempo de produção e reduzir a proteção de que os empregados dispunham, chegando a “medir a duração de cada movimento com um cronômetro” (Pinto, 2007, p. 22), no escopo de sistematizar um lapso ideal, de acordo com rígidos critérios de controle. Segundo as palavras do próprio Taylor, o método era assim definido:

Sob o sistema antigo de administração, o bom êxito depende quase inteiramente de obter a *iniciativa* do operário e raramente essa iniciativa é alcançada. Na administração científica, a iniciativa do trabalhador (que é seu esforço, sua boa vontade, seu engenho) obtém-se com *absoluta uniformidade* e em grau muito maior do que é possível sob o antigo sistema; e em acréscimo a essa vantagem referente ao homem, os gerentes assumem novos encargos e responsabilidades, jamais imaginados no passado. À gerência é atribuída, por exemplo, a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução de seu trabalho diário. Além de desenvolver desse modo uma *ciência*, a direção exerce três tipos de atribuições que envolvem novos e pesados encargos para ela. (Taylor, 1970, p. 49-50).

O método de administração por tarefas desenvolvido por Taylor, além de uma forte especialização e padronização das funções, traz o tempo como um elemento essencial. A administração do tempo, assim como o conhecimento e técnicas, ficam a cargo de trabalhadores especializados no intuito de serem repassadas em forma de ordens padronizadas, sem margem de escolha ao empregado executante, de modo a impor um controle sobre o ritmo laboral e sua intensidade (Pinto, 2007, p. 26).

A respeito das novas normas de trabalho cronometrado no método científico, Benjamin Coriat (1979, p. 39) menciona que se inaugurou um novo modelo normativo laboral que impregnou modificações na vida social:

Ma l'espressione 'nueve norme di lavoro' intende anche indicare aspetti quantitativi di rendimento del lavoro. Ponendosi dunque questa volta dal punto di vista del lavoro astratto, risulta designato il fatto che ne viene assicurato un formidabile aumento della produttività, ma soprattutto dell'intensità del lavoro. Attaccato nella sua padronanza dei modi operativi, l'operaio lo è anche nella sua padronanza dei tempi. Di fatto – benchè in maniera mascherata come riduzione dei “tempi morti” – questi cambiamenti vanno analizzati in quanto consentono di realizzare un allungamento della durata del lavoro. Così via via che le nuove norme di lavoro si estendono per settori e industrie, si verifica uno sconvolgimento nelle condizioni (sociali) di estrazione di pluslavoro.¹⁷

¹⁷ Em tradução livre: Mas a expressão “novos padrões de trabalho” também pretende indicar aspectos quantitativos do desempenho no trabalho. Posicionando-nos desta vez do ponto de vista do trabalho abstrato, o destino que está assegurado é um aumento formidável da produtividade, mas sobretudo da intensidade do trabalho. Atacado no seu domínio dos métodos de operação, o trabalhador também é

Com efeito, o sistema capitalista industrial, em torno do início do século XX, comportava esse modelo de organização do trabalho conhecido como “taylorismo”, no qual o trabalhador deveria executar suas atividades de modo extremamente repetitivo, mecanizado e parcelizado (Bihr, 1998, p. 39).

Tratando acerca das características do nascimento da sociedade salarial, Robert Castel (1998, p. 415) refere que, com o advento da industrialização, o assalariamento passou a conferir uma espécie de identidade social ao indivíduo. Nesta linha, Castel diferencia a condição do proletário e do operário, no sentido de que o primeiro era praticamente um excluído social, condenado a “trabalhar para se reproduzir”, enquanto a condição operária vai ser capaz de assegurar direitos sociais e participação no consumo, por meio do assalariamento (Castel, 1998, p. 415-416). Portanto, na fase pré-industrial anterior, a configuração de assalariado era marcada pela característica da condição proletária, ou seja, remuneração destinada apenas ao intuito de reprodução do trabalhador e familiares, sem possibilidade de investimento no consumo, lazer e, ainda, pautada em um rígido controle e disciplina (Castel, 1998, p. 419).

A organização taylorista se configurava pela “racionalização do processo de trabalho no quadro de uma gestão do tempo exata, recortada, regulamentada” (Castel, 1998, p. 425). Em relação ao tempo destinado ao trabalho, Castel (1998, p. 425), citando o barão Charles Dupin, fundamenta que, em 1847, este sonhava com o “trabalho perpétuo e infatigável”, diante do impulsionamento pelo “motor mecânico”, motivo pelo qual poder-se-ia reduzir os tempos de descanso. Desse modo, o trabalho era realizado tanto por homens, quanto por mulheres, sem qualquer proteção à idade, visando “se aproximar do trabalho eterno” (Castel, 1998, p. 425).

O sistema taylorista era marcado por uma “organização científica” sem qualquer iniciativa que permitisse escolha ou liberdade ao trabalhador, traduzindo-se em um trabalho repetitivo, cuja rigidez, pautada na “racionalização científica”, auxiliou na formação de uma consciência de classe operária (Castel, 1998, p. 426-427). Com efeito, a especialização das funções, baseadas na repetição e na padronização, mediante o rígido cumprimento de ordens, proporcionava a possibilidade de

atacado no seu domínio dos tempos. Na verdade – embora disfarçadas de redução dos “tempos mortos” – estas alterações devem ser analisadas porque permitem um prolongamento da duração dos trabalhos. Assim, à medida que as novas normas laborais se espalham pelos setores e indústrias, há uma mudança nas condições (sociais) de extração de trabalho excedentário.

treinamento rápido do empregado, assim como a sua pronta substituição em caso de necessidade de dispensa. Tal sistema endossou a implementação posterior do sistema fordista de organização do trabalho (Pinto, 2007, p. 27).

2.2 Fordismo

O modelo fordista de organização do trabalho foi desenvolvido por Henry Ford, de mesma nacionalidade de Taylor, ambos estadunidenses, tendo Ford vivido entre 1862 e 1947. Ele adquiriu experiência de trabalho em oficinas e fábrica de veículos automotores, tendo o ideal de desenvolver um motor que fosse revolucionário (Pinto, 2007, p. 29). Ao passo em que estudava para desenvolver motores, criou uma fábrica de automóveis e passou a gerenciar a forma de trabalho de seus funcionários, o que, segundo uma visão mais atual, consistiria em uma espécie de Engenharia de Produto e Engenharia de Processo (Pinto, 2007, p. 30).

Desse modo, em torno de 1905 se instaurava a fábrica da Ford, responsável pela implementação de um novo modelo de organização da produção e do trabalho, por meio de novos adventos tecnológicos como as esteiras rolantes, que interligavam linhas de montagem para produção em massa (Harvey, 2016, p. 121). Robert Castel (1998, p. 431) esclarece que a expressão “fordismo” advém da articulação promovida por Henry Ford no intuito de criar um modelo de produção de massa, mas também de consumo de massa. Conforme esclarece Pinto (2000, p. 30): “sua principal genialidade, consistiu, sobretudo, em ter imaginado a possibilidade de incutir nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa de produtos padronizados”.

Aos seus empregados, Ford fixou uma jornada de oito horas para um salário de cinco dólares, posteriormente elevando para seis dólares, visando um incremento da produção e também do consumo, na medida em que o trabalhador assimilaria uma nova identidade, não apenas na seara da produção, mas, igualmente, do consumo (Castel, 1998, p. 431-432). Tal condição atinente à temporalidade e ao incremento salarial proporcionaria aos trabalhadores um outro patamar existencial, uma vez que que passariam a desejar o bem-estar por meio da aquisição de bens duráveis, a exemplo de carro, moradia e eletrodomésticos (Castel, 1998, p. 432).

Conforme Alan Bihr (1998, p. 36), o capitalismo no Ocidente foi forjado em razão de um compromisso firmado entre burguesia e proletariado a partir da crise pós Primeira Guerra Mundial. Este compromisso, que em nada se assemelhou a uma relação contratual, segundo Alan Bihr (1998, p. 37), foi conjecturado em razão em

uma “espécie de barganha” entre o movimento operário, o patronato e o próprio Estado, visando o interesse geral do capital e, pelo lado do proletariado, a “seguridade social”, maior estabilidade no emprego e melhoria nas condições de vida, a exemplo da redução da jornada de trabalho.

A ideia de Ford era produzir modelos padronizados em uma produção massiva, reduzindo custos de produção, como forma de aumentar as vendas e consequentemente incrementar lucros e salários (Pinto, 2007, p. 30). Referida produção de massa se pautou na linha taylorista de produção, inserindo, entretanto, como novidade, o modelo de produção em série por meio de um “mecanismo automático que percorresse todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima até o estágio final”. Em termos práticos, o aparato de montagem era constituído por uma “esteira ou trilhos, com um conjunto de ganchos ligados a um mecanismo de tração integrado a um comando único (...) que lhe transmite um movimento regular ao longo do tempo” (Pinto, 2007, p. 31).

Nesta linha de produção, o intuito era reduzir ao máximo os vazios de tempo durante a jornada de trabalho, na mesma cadência repetitiva e sem qualquer intervenção criativa, assim como no taylorismo. Enquanto no sistema taylorista isso era feito por meio da cronometragem dos tempos das funções, no fordismo estava atrelado à velocidade da máquina, valendo ressaltar a máxima que Karl Marx já denunciava, desde meados do século XIX, no sentido de que o homem havia se tornado “um apêndice da máquina” (Pinto, 2007, p. 33).

Também é importante considerar, durante a implementação do taylorismo/fordismo, a questão da subjetividade dos empregados, especialmente em razão da sujeição a modelos tão rígidos, sem qualquer possibilidade de exercício da criatividade. Isso gerou, à época, o absenteísmo nas empresas, grande rotatividade e baixo interesse em qualificação profissional e educacional (Pinto, 2007, p. 34). Diante de tal rotina estafante, o modelo fordista foi responsável pela instauração de um setor de “recursos humanos”, cuja preocupação era com a capacidade física e psicológica dos empregados, a fim de mantê-los produtivos (Pinto, 2007, p. 35).

Neste contexto, Ford enfrentou um grande levante em sua fábrica capitaneado por operários qualificados, que se recusaram a trabalhar sob a pressão de normas tão rígidas, ocasião na qual o movimento foi resolvido com a demissão de todos os envolvidos e contratação de novos empregados com salários melhores (Pinto, 2007, p. 35). Tal sistema evidenciava um tratamento desumano, tanto física, quanto

mentalmente aos empregados.

O modelo fordista implementou este aumento salarial aos empregados, além de políticas de negociação coletiva, bem como a instituição de um “salário indireto” para suporte em situações de invalidez, velhice, doença, desemprego (Bihr, 1998, p. 43). Esse incremento em razão do qual os salários passaram ao patamar de cinco dólares por dia, correspondeu a um novo modelo de gestão, como medida de enfrentamento às reações dos trabalhadores em razão das más condições de trabalho, absenteísmos e rotatividade (Cattani e Holzman, 2011, p. 200). No entanto, este novo modelo de trabalho era destinado àqueles “operários que apresentassem boa conduta extra-fábrica”, o que era avaliado e controlado por um “Departamento de Sociologia, cujos integrantes visitavam as casas dos operários, a fim de verificar como viviam” (Cattani e Holzman, 2011, p. 201).

Nesse contexto surge o chamado “compromisso fordista”, calcado na necessidade de manutenção do regime de acumulação e satisfação dos interesses básicos da classe operária, características de um modelo social-democrata (Bihr, 1998, p. 41; 46). Dessa forma, o fordismo contribuiu com um modelo de regulação da economia, face ao alinhamento ao pensamento keynesianista¹⁸, em razão do qual o Estado passou a adotar políticas fiscais e monetárias no pós-guerra, direcionando investimentos públicos para setores essenciais ao incremento deste consumo em massa e crescimento da produção (Harvey, 2016, p. 125). Acerca desse sistema que se articula ao estado de “bem-estar-social”, Pinto (2007, p. 37) comenta o seguinte:

Basicamente, trata-se de um modelo de governo em que a iniciativa pública, por meio dos aparelhos estatais, é concebida como pilar fundamental não apenas nas áreas de saúde, educação e segurança, mas também quanto às políticas previdenciárias, de emprego e de renda da classe trabalhadora; no âmbito do mercado, o Estado assume ainda o papel de um agente essencial na condução do desenvolvimento econômico, seja através de intervenções reguladoras, nas políticas comerciais, financeiras e industriais, seja constituindo empresas em pontos estratégicos nas cadeias produtivas. No Brasil, embora com diversas particularidades com relação às experiências dos países capitalistas centrais, denominou-se esse estilo de política estatal como sendo “desenvolvimentista”, tendo vigorado, grosso modo, no período entre a década de 1930 e a de 1980.

¹⁸ O Keynesianismo se pautou em políticas que consistiam na intervenção estatal no âmbito econômico e social, visando o bem-estar (*welfare state*) e a busca pelo pleno emprego. Nesta fase, compreendida entre o período que sucedeu a crise gerada a partir da quebra da bolsa de Nova York (1929) até a década de 1970, abandonou-se a postura liberal do estado, passando este a ser um promotor de pautas positivas, no sentido prestacional, visando a redução de desigualdades e melhoria da qualidade de vida aos mais pobres (Santos e Martins, 2020, p. 3).

Desse modo, o fordismo representou uma mudança social em diversas esferas, a exemplo do consumo e consequentemente alteração no estilo de vida americano, cujo termo cunhado foi o do “American way of life” (Gramsci, 2008, p. 14). Aliás, o consumo de bens duráveis pelos trabalhadores norte-americanos levou a uma reorganização da “hegemonia burguesa após a crise orgânica da década de 1930” (2008, p. 18). Assim, também foi o fordismo responsável pela percepção dos operários enquanto classe trabalhadora destinatária de direitos.

O sistema fordista além da alta produtividade, também tinha o escopo de “dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores” (Harvey, 2016, p. 122).

Castel (1998, p. 434) acrescenta a influência do fordismo na instauração de um direito de cunho coletivo aos trabalhadores bem como o estabelecimento da noção de “direito subjetivo”, condição pela qual o trabalhador vai ser capaz de exigir do empregador o cumprimento dos direitos estabelecidos. Tais conquistas, que datam do início da segunda década do século XX, vão influenciar no reconhecimento de outros direitos de cunho trabalhista e social, o que será abordado no capítulo quarto.

Com efeito, a partir da Segunda Guerra Mundial, o poder econômico dos Estados Unidos se dissemina mundialmente, assim como o modelo fordista gerando, entretanto, desigualdade nas relações de trabalho de acordo com diferentes setores da economia, bem como tensões sociais por parte dos excluídos (Harvey, 2016, p. 132). Segundo Harvey (2016, p. 136), no período compreendido entre os anos 1965 e 1973, se evidenciam fortemente as contradições impostas pelo capitalismo, indicando diversos problemas oriundos da rigidez do modelo keynesiano-fordista, em especial diante dos investimentos de longo prazo em contrapartida aos mercados de consumo flutuantes. Neste período, o mundo capitalista é palco de uma crise e forte inflação (Harvey, 2016, p. 140).

Neste início da década de 1970, a economia dos países foi impactada pela alta nos preços do petróleo pela organização dos países exportadores de petróleo (OPEP), além da variação sucessiva do dólar, o que gerou alteração nas taxas de câmbio nas economias nacionais, afetando investimentos, capital financeiro e gerando retratação no setor industrial (Pinto, 2007, p. 38). Em termos de organização do trabalho, portanto, quando se pensa na verticalidade do modelo taylorista/fordista, na grande quantidade de trabalhadores e volume massivo de produção, verifica-se a

instabilidade deste formato naquela situação de crise, o que gerou a necessidade de novas alternativas por meio de modelos mais flexíveis.

2.3 Toyotismo

Diante da insegurança oriunda do período de crise pós anos 1970, surgem novas experiências na organização industrial, social e política (Harvey, 2016, p. 140). Thomas Gounet (1999, p. 25) aborda a implantação progressiva, entre os anos 1950 e 1970, de um novo modelo de organização do trabalho, proposto por Kiichiro Toyoda, após a derrota de seu país de origem, o Japão, na Segunda Guerra Mundial, em 1945. O intento de Toyoda, presidente da montadora automobilística Toyota, teve o escopo de reerguer economicamente a empresa e, assim, poder competir com as montadoras norte-americanas inspiradas no modelo fordista.

Desse modo, Gounet (1999, p. 25) explica que a aposta da Toyota teve embasamento inicial no modelo fordista, sem perder de vista, entretanto, a necessidade de adaptação daquele modelo às condições de seu país-sede, o Japão, especialmente aquelas limitadas às pequenas extensões territoriais do arquipélago e ao curto investimento diante do cenário de crise no pós-guerra.

É assim que nasce um novo modelo de acumulação flexível, marcado pela necessidade de adequação ao porte *just-in-time*, que significa um tempo justo de produção, sem grande acumulação de estoque, com redução do tempo e enxugamento de custos, aliado a um sistema de qualidade impecável (Gounet, 1999, p. 25-26). A montadora Toyota desenvolveu um novo modelo de produção e organização do trabalho, introduzindo a redução do tempo e do espaço de deslocamento para transporte do estoque; terceirização da fabricação de peças; trabalho organizado em equipes (e não mais individualizado como era no fordismo)¹⁹, além da abolição da ideia de utilização de máquinas altamente sofisticadas (Gounet, 1999, p. 26-27). Assim, foram adotadas máquinas mais simples, em um sistema que permitisse um ajuste mais rápido destas quando da necessidade de produzir um modelo de veículo diferente²⁰.

¹⁹ Gounet (1999, p. 29) menciona que houve intensificação do trabalho no modelo toyotista, na medida em que se supera a relação “um homem/uma máquina” e se adota o regime de “uma equipe/um sistema (onde cada homem opera em média cinco máquinas)”.

²⁰ Este ajuste na aceleração do tempo de adaptação da máquina foi denominado *single minute exchange die* (SMED), a exemplo de uma prensa em que se reduziu o tempo da operação de mudança de quatro horas para três minutos (Gounet, 1999, p. 28).

Um outro ponto do modelo toyotista que denota a intensificação do trabalho foi a adoção do que se denominou “gerenciamento *by stress*”, ou seja, a instalação na fábrica de um painel luminoso indicativo da oscilação entre os níveis normais de produção (sinal verde) e um aceleração desta (sinal laranja), bem como a ocorrência de algum problema a ensejar a interrupção da produção para sua resolução, indicado por um sinal vermelho (Gounet, p. 29-30). Naturalmente, este sistema conduziu a uma constante aceleração do fluxo de produção, sem quedas na produtividade.

No que tange às relações de trabalho, Gounet (1999, p. 30) aponta que houve uma necessidade de maior polivalência por parte dos trabalhadores, do que em relação ao modelo fordista, já que o trabalho em equipe demanda a manipulação de máquinas e competências diferenciadas, a exigir a característica de um trabalhador polivalente. Este sistema exigia dos empregados o foco no produto principal, de modo que cada trabalhador agregava habilidades de execução, controle de qualidade, limpeza, manutenção e operação simultânea de diferentes equipamentos (Pinto, 2007, p. 40).

O modelo toyotista culminou em uma transformação tanto micro, quanto macroeconômica diante de um sistema pautado em um número mais reduzido de contratações, além de subcontratação de outras empresas, em um formato mais flexível e enxuto (Pinto, 2007, p. 40). Este cenário de produtividade mais acelerada em um modelo de custos mais enxuto ensejou, segundo Gounet (1999, p. 30), uma redução do número de empregados, conseqüentemente exigindo-se um aumento na quantidade de horas extras, bem como uma desproporção entre a necessidade de constante qualificação, sem o correspondente acréscimo salarial.

Diante da crise cambial e comercial que se instaurou nos países, na década de 1970 e, com o advento deste novo modelo flexível de produção, as grandes empresas transnacionais introduziram a necessidade de maior amparo jurídico e institucional por parte dos estados nacionais, visando emprestar maior segurança às relações entre empresários e trabalhadores, bem como às operações entre as próprias empresas (Pinto, 2007, p. 40-41). Dessa forma, houve uma adequação dos países ao sistema de livre-mercado, mediante a persecução de políticas estatais de investimentos nos setores produtivos, financeiros, com a eliminação paulatina de direitos trabalhistas, aos quais se atribuía (e ainda se atribui) a responsabilização pelo “engessamento dos mercados de trabalho” (Pinto, 2007, p. 41).

Em relação aos trabalhadores, este sistema de reestruturação produtiva resultou em uma divisão da classe trabalhadora, sinteticamente em dois ramos: aqueles relativos aos empregados de nível gerencial, com maior grau de escolaridade, oriundos de escolas de boa qualidade, com maior flexibilidade laboral e sujeitos a menor rotatividade e, em contrapartida, os trabalhadores informais, contratados temporariamente, sujeitos a maior precarização do trabalho e, ainda, submetidos à “desregulamentação (negociada ou não) das condições de seu trabalho em relação às normas legais”. Como consequência, este último grupo também tem afetado em maior grau sua proteção social, participação sindical e direitos trabalhistas (Pinto, 2007, p. 42).

Todo esse processo, além de atingir os direitos dos empregados, diante do cenário de informalidade do trabalho, contratações precárias, direitos mitigados e crescente desemprego, também foi responsável por atingir a proteção coletiva dos trabalhadores, reduzindo a filiação aos sindicatos²¹. Neste compasso, aqui cabe mencionar que a organização das classes trabalhadoras se torna potencialmente mais frágil no sistema toyotista do que em relação ao taylorismo/fordismo, haja vista que, no primeiro modelo, se verifica uma “fragmentação na composição da classe trabalhadora”, diante do desemprego, subcontratações e também realocação em diferentes setores (Pinto, 2007, p. 43-44).

Nesta linha, Gounet (1999, p. 30) sustenta que, desde o início dos anos 1950, a oposição sindical constituiu um grande ponto de resistência ao Toyotismo. Gounet (1999, p. 31) refere que a empresa Nissan, em 1953, implementou um locaute (greve do empregador) como forma de oposição às reivindicações salariais dos trabalhadores. Esse mecanismo de repressão se tornou possível em razão de que a empresa possuía suficiente auxílio financeiro, provindo de dois bancos pertencentes ao mesmo grupo empresarial, para conseguir sustentar os negócios durante um determinado período. Gounet refere, inclusive, que houve a prisão dos líderes sindicais e a criação de um novo sindicato, mais colaborativo aos interesses da

²¹ Rodrigues (2002, p. 22) apresenta os seguintes dados sobre a redução da filiação aos sindicatos: “(...) a sindicalização diminuiu de 35% para 28% no total dos países, entre 1970 até 1988. Nos casos da França, Japão Holanda, Reino Unido e Suíça, esse processo, além de ter começado mais cedo (meados dos anos 1970), também foi mais intenso. No caso dos Estados Unidos, o processo iniciou mais tarde, em torno de 1978, mas também foi expressivo. Entretanto, Canadá, Austrália, Dinamarca, Itália, Alemanha, Suécia, Finlândia, Bélgica, Islândia e Áustria, não houve perdas absolutas nos componentes sindicais na década de 1980.”

empresa e denominado “sindicato-casa” (Gounet, 1999, p. 31).

Em relação à concorrência de mercado, Gounet (1999, p. 37) aponta um modelo criado pela empresa General Motors (GM), no ano de 1975 e, implementado na fábrica de Detroit, nos Estados Unidos, com vistas a incorporar o método toyotista visando a produção de um carro pequeno. Neste processo de adoção do modelo *just-in-time*, a empresa GM inovou em termos de relação empresa e sindicato, permitindo a participação deste em questões administrativas a exemplo dos horários de trabalho e escolha de fornecedores.

Esta foi uma das medidas empresariais adotadas na seara concorrencial, em contraposição ao fato de que a Toyota aportou importante fatia de mercado a partir dos anos 1970, desde a crise mundial do petróleo. Gounet (1999, p. 34) salienta o insucesso de medidas concorrenciais, em especial propostas pelos EUA, Itália, França e Grã-Bretanha em face ao crescimento toyotista, a exemplo da imposição de barreiras alfandegárias, permitindo a contrarresposta no sentido de a empresa japonesa se espalhar por meio da criação de mais filiais nestes territórios estrangeiros.

O insucesso da reação pela empresa GM, ainda que com modificações permitindo a participação sindical na empresa, bem como implementando maior tecnologia em comparação ao método toyotista, gerou uma necessidade de reavaliação (Gounet, 1999, p. 39). Como corolário deste processo de apropriação das lições da líder de mercado Toyota, a GM concluiu, conforme aponta Gounet (1999, p. 3), no sentido de que “as transformações organizacionais devem preceder as mudanças tecnológicas para serem realmente eficazes”. A reação da GM em face à expansão do toyotismo vem bem definida no seguinte trecho:

(...) confundida pelos aspectos mais visíveis da concorrência japonesa, pensa poder enfrentá-la com métodos tradicionais. Opta pela solução tecnológica, que consiste em substituir, dentro de um quadro fordista de produção, os homens por máquinas ou robôs. É um fracasso. Em 1986, ela constata o insucesso. É a terceira etapa. A GM percebe que a luta pela competitividade se desenvolve em outro nível: o da organização da produção. A relação tecnológica só pode ser rentável depois de subverter os métodos fordistas de produção. (Gounet, 1999, p. 42).

Com efeito, Gounet (1999, p. 43), a partir de uma análise marxista acerca dos modelos de produção, sustenta que apenas a mais-valia não é suficiente para manter próspero o ciclo de lucratividade, entendida esta como “o valor da parte da jornada de trabalho que não foi pago ao operário pelo patrão (Gounet, 1999, p. 41). Assim, o incremento do lucro pode se dar por meio de fusões entre empresas; redução do preço

pago aos subcontratados; sendo que todas estas alternativas trazem em si o seu próprio esgotamento, malgrado a possibilidade de falência do subcontratado ou a crise no clima social da empresa, diante da insatisfação dos operários (Gounet, 1999, p. 43).

Portanto, percebe-se a importância de humanizar o trato das organizações produtivas, para além do viés econômico. Em torno do início do século XX, Ford inovou ao conceder aos empregados o aumento de cinco dólares diários àqueles que aceitassem as modificações no trabalho, ainda que “terrivelmente estafante” (Gounet, 1999, p. 47). De outro lado, outras práticas são listadas por Gounet (1999, p. 47) como uma forma estratégica de “humanizar as relações de trabalho”, a exemplo da GM quando permitiu a participação sindical nas práticas da empresa. Aliás, Pinto (2007, p. 49) pondera que Ford explorou ainda mais a força de trabalho dos empregados, diante da elevação gradual da velocidade das máquinas.

Por outro lado, conclui Gounet (1999, p. 49) que o toyotismo impôs uma exploração capitalista ainda mais feroz, na medida em que as empresas impuseram aos subcontratados uma redução crescente de custos, além dos salários significativamente mais baixos dos empregados. Portanto, Gounet (1999, p. 49) argumenta no sentido de que todos estes métodos de produção, na verdade, oferecem “iscas” aos trabalhadores, a exemplo do incremento de cinco dólares pela Ford, da “democratização” na GM por força da permissão à participação sindical ou a estabilidade aos trabalhadores remanescentes na Toyota. Gounet (1999, p. 53) também refere que a desigualdade aumenta na medida em que os métodos de organização vão se implementando, a exemplo dos salários reduzidíssimos dos subcontratados, do número de desempregados e da manobra que torna sindicatos como aliados das estratégias empresariais.

No intuito de analisar os modelos anteriormente citados (taylorismo e fordismo), entretanto, sempre com a perspectiva da produtividade e do lucro, pode-se citar que diversos estudos foram formulados no escopo de analisar a falta de motivação e iniciativa dos empregados subordinados ao rígido critério racional e científico. Visando compreender a questão da iniciativa e da motivação dos trabalhadores, estudos foram formulados a fim de avaliar aspectos psicológicos dos trabalhadores, dentre os quais se salientam a “hierarquia das necessidades de Maslow”; a “organização e personalidade” de Argyris, dentre outros (Pinto, 2007, p. 50).

Um sistema organizacional alternativo àqueles tratados no presente capítulo foi

o modelo de grupos semi-autônomos (GSA), desenvolvido em minas de carvão inglesas, em torno de 1948. O referido modelo, posteriormente adotado nas fábricas da Volvo e da Saab-Scania, tem o escopo de permitir que os trabalhadores decidam o modo de executar a tarefa concedida, em um sistema de maior autonomia e, conseqüentemente, maior envolvimento social e psicológico (Pinto, 2007, p. 51).

Por fim, um ponto a destacar acerca do tempo de trabalho no toyotismo, é que ele é regido de acordo com o “ciclo das atividades”, ou seja, conforme a demanda fruto do sistema *just-in-time* (tempo certo), no qual não se utiliza o estoque e armazenamento da produção. O sistema toyotista adotou alguns princípios básicos de trabalho, tais como: a autonomia, a polivalência dos empregados e a celularização. Autonomia significa a junção da ideia de autonomia e automação, de modo que as máquinas possuem um mecanismo automático de parada em caso de detecção de algum defeito, visando evitá-los. A polivalência confere ao trabalhador a habilidade de operar mais de uma máquina ao mesmo tempo, aumentando suas competências técnicas, ao contrário dos sistemas anteriores que tolhiam a capacidade criativa e visionária do empregado. A celularização aboliu a linha retilínea de produção, como era nos sistemas anteriores e permitiu maior integração do fluxo produtivo (Pinto, 2007, p. 56-58).

Todas estas alterações proporcionaram a inclusão do método “kanban”, que consistia em um sistema de retroalimentação de informações no qual caixas circulavam no sentido inverso da produção (do posterior ao anterior) visando indicar a quantidade de insumos necessários aos postos subsequentes. Da mesma forma, caixas circulavam no sentido normal para retornar com as peças encomendadas. O “kanban” permitiu descentralizar a produção e controlar a qualidade dos produtos (Pinto, 2007, p. 59).

Em relação ao tempo de trabalho, o sistema “just-in-time” permitiu que as atividades se desenvolvessem de acordo com a demanda, com menor quantidade de trabalhadores, mas com maior envolvimento técnico e um ritmo de trabalho supostamente mais flexível. Assim, de acordo com a variabilidade do ciclo da demanda e, em caso de aumento do fluxo produtivo, os trabalhadores ficam sujeitos a novas metas e conseqüente incremento de horas extras (Pinto, 2007, p. 63). Neste sentido, a pregada “flexibilidade” é criticada por Pinto (2007, p. 72) no contexto real de trabalho, em que o desemprego é capaz de pressionar a aceitação de regras, a exemplo do aumento excessivo de carga horária, o que muitas vezes ocorre diante da

redução de postos de trabalho e redistribuição do serviço sem a devida contraprestação.

Além disso, o modelo flexível instaurou uma forma de “gerenciamento pelo estresse”, consistente no fato de que cada célula produtiva deve cumprir suas metas, distribuindo internamente as tarefas de modo que todos os trabalhadores entendam do funcionamento de sua célula de trabalho, bem como de outras. Entretanto, esse formato é capaz de gerar nos trabalhadores um modo de “autoaceleração”, já que exige um nível alto de concentração, denominado de “pan-optismo”, que constrói uma relação “vigiado-vigilante” (Shiroma, 1993, p. 67-68 *apud* Pinto, 2007, p. 67). Também cabe acrescentar, o que é próprio da cultura japonesa, a noção de “emprego vitalício”, que leva em conta o “papel que a honra desempenha na vida social do trabalhador”, de modo que ele assimile internamente os objetivos da empresa e, assim, se voluntarie em sistemas de avaliação de qualidade e redução de custos. (Pinto, 2007, p. 69-70).

Postas as definições, por assim dizer, sociotécnicas e caracterizadoras dos principais modelos de organização do trabalho no sistema capitalista, seria equivocado considerar que um modelo se sobreporia ao outro ou que algum deles constituiria o modelo ideal. Diversos fatores vão influenciar nas relações de trabalho e na extração da mais-valia em prol da acumulação capitalista. A presente revisão bibliográfica mostrou a preponderância do fator econômico²² na organização laboral, ainda que sob o manto de revisitar o bem-estar físico e psicológico do trabalhador improdutivo, ou, ainda, acenar a bandeira da flexibilidade.

Com efeito, os modelos de organização do trabalho desde o sistema taylorista são marcados pela otimização do tempo laboral, primeiramente, desenvolvida segundo um critério científico mediante o tempo cronometrado, sem levar em consideração as limitações físicas humanas. O fordismo continua neste mesmo (e rápido) compasso, com o incremento da mecanização, visando reduzir os poros de não-trabalho, além de impedir qualquer espécie de intervenção criativa pelo

²² Acerca do trabalho na atualidade, um exemplo que denuncia a precarização laboral no Brasil, por meio da intensificação do tempo de trabalho, são as notícias publicadas acerca de investigações realizadas pelos Conselhos Profissionais de Odontologia, a respeito de denúncias formuladas por dentistas contratados por clínicas populares. As denúncias tratam de carga excessiva de trabalho e necessidade de muitos atendimentos por dia (CAMILLO, 2023). Recentemente, o Conselho Regional de Odontologia de Minas Gerais se manifestou acerca da morte fulminante de uma profissional em serviço, em 28 de janeiro de 2023, denunciando condições precárias de trabalho (JATI, 2023).

trabalhador. O toyotismo, que prega o modelo do “tempo justo”, enxuga a linha de produção, reduzindo postos de trabalho e intensificando a carga em termos de horas extraordinárias e exigência de maior qualificação (polivalência) aos remanescentes.

Portanto, ao abordar a reconfiguração do tempo de trabalho em distintos períodos do desenvolvimento capitalista, é importante considerar a relação entre assalariamento e a forma como o tempo de trabalho é estruturado. Tal análise exige, também, a consideração dos modelos de organização do trabalho fabril, notadamente o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. A partir da segunda metade do século XX, esses modelos passaram por transformações significativas com o advento das tecnologias da informação e da comunicação. Essas mudanças nos processos produtivos se inserem em diferentes ciclos históricos do capitalismo, identificadas por Boltanski e Chiapello como distintos “espíritos do capitalismo”. Assim, o capítulo seguinte tem como objetivo situar a reconfiguração da categoria tempo de trabalho à luz das transformações sociais promovidas pelo capitalismo nas formas contemporâneas de trabalho.

3 METAMORFOSES DO CAPITALISMO MODERNO

Além dos processos de trabalho vistos no capítulo anterior, é necessário abordar as estruturas do capitalismo, que compreendem as dinâmicas entre a sociedade, o mercado e a regulação estatal. Desse modo, o capitalismo como um sistema de acumulação, contém em seu interior algumas contradições ou dicotomias, como a luta de classes, as disputas de poder e os mecanismos autorregulatórios de mercado.

Para além das transformações nos processos de trabalho, compreender as metamorfoses do capitalismo moderno exige considerar as diferentes formas pelas quais esse sistema se organiza institucionalmente. A literatura das Variedades do Capitalismo propõe uma tipologia que diferencia modelos como as economias de mercado liberais, centradas na competição e na desregulamentação; bem como as economias coordenadas, calcadas em redes institucionais de cooperação, além do capitalismo latino ou hierárquico, marcado por alta segmentação, coordenação frágil e presença instável do Estado (Delgado *et al.*, 2011, p. 972-975). Essa diversidade estrutural influencia diretamente as formas de regulação do trabalho e do tempo social, especialmente nos países periféricos como o Brasil, onde prevalecem dinâmicas de flexibilização e desproteção institucional.

Desta forma, o presente capítulo se divide em cinco partes. Na primeira seção aborda-se a contribuição de Karl Polanyi, com elementos introdutórios de Nancy Fraser, a respeito da transição da sociedade pré-industrial para uma economia de mercado, além das consequências sociais e da mercantilização e implicações à natureza. Na segunda seção, analisar-se-ão os “três espíritos” que perpassam as diferentes fases do capitalismo. Na terceira seção, abordar-se-ão os ciclos de ascensão e queda do capitalismo. As últimas seções abordam, respectivamente, a crise mundial dos anos 1970 e as medidas econômicas de cunho neoliberal adotadas na América Latina a partir de então.

O intuito é compreender o rumo e os desafios das relações contemporâneas de trabalho dentro da perspectiva global capitalista, que envolve a lógica do lucro e da acumulação, além da necessidade de realização de maior justiça social, especialmente nos países periféricos, como é o caso do Brasil.

3.1 A transição da sociedade moderna para uma economia de mercado

Nancy Fraser especifica que existem três formas históricas de separar as

instituições que congregam as sociedades capitalistas e tal forma varia de acordo com o regime de acumulação em cada época, respectivamente século XIX, XX e o período mais atual: o “capitalismo competitivo do laissez-faire, o capitalismo de monopólio gerido pelo estado e o capitalismo neoliberal globalizante” (Fraser, 2015, p. 722).

Nancy Fraser expõe que Marx considerava as lutas entre capital e trabalho como o principal elemento causador das crises, enquanto Polanyi identificou que tais conflitos também resultavam de outras lutas de natureza extraeconômica, responsáveis por desestabilizar tanto a sociedade, quanto a democracia e a natureza (Fraser, 2015, p. 728). Entretanto, ao invés de propor um divórcio inconciliável entre a ideia da luta de classe em Marx e a mercadorização de Polanyi, Fraser introduziu um argumento eclético de “lutas de fronteiras” a fim de encontrar um ponto em comum entre os problemas sociais na sociedade capitalista, não restrito às lutas de classe, mas incluindo outros aspectos sociais e naturais. Entretanto, é preciso ressaltar que as lutas de classe dizem respeito a contradições econômicas do capitalismo, enquanto as lutas de fronteiras tratam de outros “reinos” ou condições de possibilidade (Filho, 2021, p. 82). O desafio teórico é conciliar a pergunta no sentido de que: se a luta de classe é de natureza econômica e a luta de fronteiras versa sobre “outros reinos”, elas poderiam se articular politicamente? (Filho, 2021, p. 83).

Aliás, a respeito das soluções políticas adotadas no seio do capitalismo, é pertinente a noção de Jack Knight no sentido de que a disputa em torno das regras de distribuição se resolve por meio de critérios de barganha e assimetrias do poder:

A ênfase na distribuição leva às seguintes explicações: o desenvolvimento e a mudança são função do conflito distributivo em torno de resultados sociais reais; a manutenção e a estabilidade são função da contínua capacidade das regras de fornecer vantagens distributivas. Tais explicações, que se aplicam tanto para instituições informais quanto para as formais, conceituam as interações sociais como problemas de negociação e evocam as assimetrias de poder em uma sociedade como a principal fonte de explicação.²³ (Knight, 1992, p. 210).

Neste compasso, para Karl Polanyi o capitalismo de livre mercado, por meio da subordinação a uma racionalidade individualista, com valores predominantemente

²³ The emphasis on distribution leads to the following explanations: Development and change are functions of the distributional conflict over substantive social outcomes; maintenance and stability are functions of the continuing ability of institutional rules to provide distributional advantages. Such explanations, which apply to both informal and formal institutions, conceptualize social interactions as bargaining problems and invoke the asymmetries of power in a society as a primary source of explanation.

consumistas e mercantis é capaz de gerar a “reificação das relações humanas e da própria desumanização da sociedade” (Schneider e Escher, 2011, p. 184).

Karl Polanyi escreveu a obra “A Grande Transformação” em 1944, na qual explica as mudanças institucionais e sociais a partir do século XIX que desvincularam a esfera política e econômica, engendrando a formação e respectivas crises atinentes à sociedade de mercado. Inicialmente, perfaz uma análise acerca do modo de vida das sociedades pré-capitalistas até o nascimento da indústria a partir do século XVIII.

Desse modo, a atividade econômica detinha um duplo significado, segundo Polanyi. O primeiro de cunho formal voltado à escolha racional acerca dos recursos produtivos e a busca pela otimização destes recursos, segundo o axioma: escassez, racionalidade e escolha. O segundo significado de expressão substantiva advinha da dependência que o homem possui em relação à natureza para obtenção de seu próprio sustento, necessitando do intercâmbio relacional e natural. Neste sentido, tem-se Polanyi como o principal defensor do conceito substantivo de economia, em contraposição ao conceito formal adotado pela economia neoclássica ou “mainstream”. Segundo Polanyi (2012, p. 47-48), “reduzir o âmbito econômico especificamente aos fenômenos de mercado é eliminar a maior parte da história humana”.

Polanyi se opôs às considerações formuladas pelos ideólogos da economia clássica, do porte de Adam Smith, especificamente quando este considerava o homem primitivo como possuidor de uma propensão natural ao estado de barganha e permuta pelas mercadorias, desconsiderando, dessa forma, o interesse cultural naquele estágio civilizatório (Polanyi, 2021, p. 101). Em uma análise da história dos sistemas econômicos, Polanyi contesta os economistas clássicos do século XVIII no sentido de que o homem primitivo se envolvesse em “transacionar, comerciar e negociar” (Polanyi, 2021, p. 100).

Aliás, Polanyi deixou bem claro que a instituição do mercado sempre existiu, “desde o final da Idade da Pedra”, mas seu papel nunca foi central na vida econômica. A história e a etnografia permitem identificar diversos tipos de economia, que incluem a instituição do mercado, entretanto, as sociedades pré-industriais não eram reguladas pelo mercado (Polanyi, 2021, p. 99-100). Portanto, ao analisar o desenvolvimento da sociedade, desde o período histórico no qual a economia se pautava na agricultura rudimentar até a era industrial, Polanyi demarcou a característica da “imutabilidade do homem como ser social”, bem como a economia

pautada nas relações sociais, de forma que os bens materiais eram instrumentos no sentido de viabilizar o “patrimônio social” (Polanyi, 2021, p. 102).

Polanyi exemplificava com as relações próprias de uma sociedade tribal cuja sobrevivência se embasasse na caça de animais. Naquele período histórico e tipo de sociedade, as relações comunitárias dependiam de que se eliminasse da “consciência o interesse egoísta”, a fim de que cada um pudesse contribuir e ser beneficiado pela partilha comum dos resultados obtidos com a caça, de forma que a generosidade passasse a ser objeto de apreciação social. Exsurgiam desse contexto dois princípios comportamentais: a reciprocidade e a redistribuição (Polanyi, 2021, p. 104).

O princípio da reciprocidade tem a ver com a divisão sexual da sociedade, família e parentesco, de modo a proporcionar o sustento neste âmbito familiar. O princípio da redistribuição tem o propósito de servir à divisão do trabalho, ao comércio externo, à tributação e provisões de defesa, porém, sem motivação econômica naquelas sociedades pré-industriais (Polanyi, 2021, p. 105). Entretanto, Polanyi descartou que estes princípios servissem apenas a pequenas comunidades, destacando “civilizações que experimentaram grande desenvolvimento econômico”, pautado em um sistema de redistribuição que instaurou uma complexa divisão do trabalho, como foi na construção das “pirâmides” do Egito, “na antiga China, no Império Inca, nos reinos da Índia e também na Babilônia” (Polanyi, 2021, p. 107; 109).

Um outro princípio histórico que é salientado por Polanyi, é o princípio da domesticidade, cuja tradução do grego “*oekonomia*” constitui a origem etimológica da palavra economia. Polanyi argumenta que resultou daí a diferença entre a produção para uso próprio e a “atividade de ganhar dinheiro”, conceito que já havia sido desenvolvido desde Aristóteles. Polanyi destaca que Aristóteles não chegou a conhecer o desenvolvimento da lógica do lucro a partir da divisão do trabalho, mas que renunciou o seu advento na medida em que denunciou não ser natural ao homem “o princípio da produção que visa ao lucro irrestrito e ilimitado” (Polanyi, 2021, 110; 112).

O surgimento do sistema fabril no século XVIII alterou de tal forma a vida da sociedade que, Polanyi, “a sociedade humana tornou-se um acessório do sistema econômico (Polanyi, 2021, p. 138). Desse modo, o progresso econômico engendrado pela industrialização e o mercado se deram à custa da desarticulação social, tanto em termos de terra, trabalho e dinheiro. Assim pois, este progresso se deu à custa de violência, retirada de terras, moradias, despovoamento, modificação do solo para

assentamento de cidades, ou seja, com uma velocidade capaz de gerar a desestruturação social (Polanyi, 2021, p. 138).

Neste período, cresceu o fenômeno do mercado que foi impondo suas regras e articulando a produção nacional com o comércio exterior. Polanyi descreve que o mercado no âmbito nacional nas sociedades pré-capitalistas não estava voltado ao imperativo do lucro e que a produção se pautava em princípios redistributivos e de bem-estar coletivo (Polanyi, 2000, p. 68). Entretanto, quando a industrialização se apresentou, as regras de mercado foram se contornando aos fins comerciais e questões como terra, trabalho e dinheiro passaram a ter valor mercantil, consideradas por Polanyi como mercadorias fictícias (2021, p. 134).

Desse modo, Polanyi afirmou que o ritmo pelo qual o mercado autorregulado foi crescendo impactou na desarticulação social, propondo o seguinte questionamento:

Aquilo que é ineficaz para parar uma linha de desenvolvimento não é, por isto mesmo, totalmente ineficaz. O ritmo da mudança muitas vezes não é menos importante do que a direção da própria mudança; mas enquanto essa última freqüentemente não depende da nossa vontade, é justamente o ritmo no qual permitimos que a mudança ocorra que pode depender de nós. A crença no progresso espontâneo pode cegar-nos quanto ao papel do governo na vida econômica. Este papel consiste, muitas vezes, em alterar o ritmo da mudança, apressando-o ou diminuindo-o, conforme o caso. (Polanyi, 2000, p. 55).

Segundo Polanyi, o mercado autorregulável, tal como configurado no século XIX, emerge como uma instituição autônoma, que tende a se expandir e colonizar outras esferas da vida social, subordinando-as à lógica da concorrência. Isso não apenas dispensa, mas também ameaça e destrói os fundamentos da sociedade e do Estado. Diante de tais dinâmicas destrutivas, desenvolve-se uma reação da sociedade como forma de se proteger, criando leis trabalhistas, regulação dos preços e leis de proteção ao uso da terra. Aliás, Polanyi descreveu que os próprios economistas liberais clássicos, como Malthus e Ricardo, “não eram de forma alguma indiferentes ao destino dos pobres”, tanto que “Ricardo desejava que as classes trabalhadoras em todos os países tivessem o prazer do conforto e da alegria” (Polanyi, 2000, p. 153). Entretanto, apesar do intento liberal clássico em retirar os pobres da inanição, as próprias dinâmicas concorrenciais tornavam inatingível tal propósito (Polanyi, 2000, p. 154). Segundo o economista David Ricardo, a própria lei dos pobres, de cunho assistencial, deveria ser abolida como forma de imperativo moral para enfrentar a miséria e a pobreza universal (Polanyi, 2000, p. 154).

As considerações de Polanyi sobre o “duplo movimento”, ou seja, a mercantilização e a resistência em prol da natureza e da sociedade, difere da ideia de luta de classes marxista e se presta a esclarecer outras dinâmicas que compõem as lutas dos excluídos no capitalismo moderno, inclusive as questões que atravessam o capitalismo periférico, a exemplo da participação da mulher no mercado de trabalho, questões raciais e geográficas, o que Fraser denomina de “lutas por emancipação” (Filho, 2021, p. 85).

Nesta esteira, a contribuição de Polanyi, sem excluir o papel essencial da luta de classes marxista, constitui um terreno fértil à compreensão de “contradições sistêmicas” das sociedades capitalistas, especialmente temas que digam respeito ao mundo do trabalho contemporâneo (Filho, 2021, p. 88).

Polanyi (2021, p. 134) considerou elementos que faziam parte da organização social, mas que não podiam ser considerados como mercadorias em um sistema de mercado, quais sejam: trabalho, terra e dinheiro. Assim, o trabalho é “apenas outro nome para uma atividade que acompanha a própria vida”; terra “é apenas outro nome para natureza, que não é produzida pelo ser humano” e dinheiro “é apenas um símbolo de poder de compra”. Desse modo, os mercados formados com estes elementos deveriam se organizar por meio de uma ficção ou como “mercadorias fictícias”, a fim de que estivessem protegidos. Segundo Polanyi (2021, p. 134-135):

Esse postulado é insustentável em relação ao trabalho, à terra e ao dinheiro. Permitir que o mecanismo de mercado dirija sozinho o destino dos seres humanos e de seu ambiente natural, e determine o volume e o uso do poder de compra, resulta na demolição da sociedade. A suposta mercadoria denominada “força de trabalho” não pode ser jogada de um lado para outro, usada indiscriminadamente ou mesmo largada sem uso, sem que isso afete também o indivíduo humano, que é o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, aliás, o sistema disporia da entidade física, psicológica e moral chamada “homem”, associada a esta força. Despojados da camada protetora das instituições culturais, os seres humanos pereceriam, em decorrência dos efeitos da sua exposição à sociedade; poderiam morrer vítimas da aguda desestruturação social, pelo vício, a perversão, o crime e a fome. A natureza ficaria reduzida a seus elementos, seriam degradadas as vizinhanças e as paisagens, poluídos os rios, arriscada a segurança, destruída a capacidade de produzir alimentos e matérias-primas. Por fim, a administração do poder aquisitivo pelo mercado liquidaria periodicamente as empresas, pois a alternância de escassez e de excesso de dinheiro se revelaria tão desastrosa para os negócios quanto eram as inundações e as secas nas sociedades primitivas. Sem dúvida, o trabalho, a terra e o dinheiro são essenciais para a economia de mercado, Mas nenhuma sociedade conseguiria suportar os efeitos desse sistema de ficções toscas, nem mesmo pelo mais breve período, se sua substância humana e natural, bem como sua organização empresarial, não fossem protegidas dos flagelos desse moinho satânico.

É neste sentido o conceito de duplo movimento polanyiano ao dispor que a sociedade de mercado também contempla em sua essência o “contramovimento” como mecanismo de proteção social, à natureza e ao próprio mercado, uma vez que a autorregulamentação do mercado é capaz de desorganizar o tecido social.

3.2 Espíritos do capitalismo, sociedade de risco e sentido do trabalho

A categoria tempo nas relações de trabalho e sua vinculação aos trabalhadores subordina-se aos interesses dos proprietários do capital, ou seja, aqueles que detêm os meios de produção. Isso se orienta de acordo com as diferentes formas de organização do trabalho no sistema capitalista e com o contexto dos processos econômicos, políticos e culturais que influenciam essas relações.

Boltanski e Chiapello (2020, p. 42) destacam que o sistema capitalista necessita de “justificativas” que o validem, esclarecendo-as, inicialmente, por meio da contribuição weberiana. Max Weber captou a afinidade entre a ética protestante e o capitalismo, a partir da reforma religiosa, em detrimento do modo tradicional da vida religiosa. Assim, Weber demonstrou em suas pesquisas que os católicos possuíam menor progresso material se comparados aos indivíduos afetos à ética protestante (Weber, 2020, p. 21). Com efeito, o primeiro espírito do capitalismo é evidenciado por Boltanski e Chiapello (2020, p. 42) de acordo com a tradição weberiana, que impunha uma visão utilitarista a respeito do trabalho e acumulação material como elemento de racionalização de uma vida pautada em valores burgueses, por meio da acumulação de riquezas e consideração do trabalho enquanto vocação.

O primeiro espírito do capitalismo tem uma visão mais centrada no indivíduo e na organização familiar das empresas. Tal espírito estrutura-se a partir de três elementos centrais: justificativa geral ancorada no bem-estar coletivo por meio da acumulação e na produção de riquezas. Esse primeiro elemento de cunho utilitarista tem o escopo de respaldar o discurso de produção do bem comum, por meio da elaboração (e não necessariamente distribuição equânime) de riquezas. No plano individual, esse espírito confere garantias vinculadas à estabilidade do emprego e proteção social, estimulando-se o esforço, disciplina e lealdade, especialmente na organização familiar das empresas (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 45).

Esse primeiro espírito parte de uma linha weberiana acerca do capitalismo, pautada na visão utilitária do lucro, enquanto gerador de benefício coletivo. Boltanski e Chiapello (2020, p. 44-45) fazem referência aos três pilares fundamentais do

capitalismo: “progresso material, eficácia e eficiência na satisfação das necessidades”, mencionando que o capitalismo, no intuito de legitimar-se, necessita de engajamento. Em relação aos trabalhadores, esse engajamento ou estímulo não adviria apenas da questão salarial, mas também de um espaço de “autorrealização e liberdade de ação” e “expectativa de garantias” (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 48).

O “engajamento” pessoal ao sistema capitalista faz pensar nas diferentes categorias de trabalhadores, conforme elucidam Boltanski e Chiapello (2020, p. 46), quais sejam: trabalhadores pertencentes a patamares hierárquicos diferenciados, como operários e executivos. Os operários, em grau inferior de hierarquia, estão mais sujeitos à submissão patronal, enquanto os executivos gozam de benesses relativas à detenção de maior capital cognitivo. Segundo Boltanski e Chiapello (2020, p. 46), os empregados em condição mais operacional estão menos sujeitos à resistência, enquanto os executivos constituem a própria face do capitalismo, na medida em que estão menos sujeitos à coerção punitiva.

Desse modo, embora tal diferenciação entre categorias de trabalhadores não constitua o cerne da presente pesquisa, para se ter uma visão mais representativa no sentido de como as diferentes classes de trabalhadores estão inseridas no sistema capitalista, retirando daí seu modo de vida e sustento, é importante considerar a existência destas diferenças, especialmente porque traduzem possibilidades diversas, seja em termos profissionais ou pessoais.

Boltanski e Chiapello (2020, p. 48) lidam com diversos fatores que justificariam esse “engajamento” individual acerca do trabalho em um mundo capitalista, a exemplo da possibilidade de livre-escolha, empreendedorismo e desafios para se manter em um sistema de constante evolução e exigências das mais diversas. Entretanto, essa justificação do capitalismo se amolda àqueles trabalhadores em posição hierárquica superior ou gerencial, na medida em que os próprios autores corroboram, não sem uma certa ironia realista, que um trabalhador assalariado não se orgulharia do fato de que seu trabalho colaborou com o aumento do produto interno bruto (PIB) do país, sem que isso represente uma verdadeira melhoria em suas condições de vida. Eis, nessa última razão, a motivação do trabalhador assalariado, ou seja, a subsistência.

O segundo espírito do capitalismo, cujo período remonta anos 1930 a 1960, é marcado pela assunção das grandes empresas com um incremento da economia de escala, padronização dos produtos, incentivo ao consumo, inserção do marketing, propostas de crescimento aos diretores empresariais, em um modelo que privilegia a

organização e fragiliza a consciência de classe (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 50). Desse modo, o segundo espírito privilegia mais a “organização” em detrimento do empresário individual. Nesta fase, a dimensão do bem comum e a necessidade de garantias estão pautadas nos grandes empreendimentos, dos quais advém o progresso, a ciência e a tecnologia; enquanto as garantias estão ancoradas na esperança de ascensão na carreira a longo prazo, especialmente para aqueles que possuem funções no topo desta engrenagem (diretores, executivos). No plano individual, as garantias estão relacionadas à ascensão social nas grandes corporações, emprego de longo prazo e previsibilidade na carreira. Nesta fase, ocorre uma fragilização das lutas de classe, a partir da desmobilização que o capitalismo engendra neste segundo espírito (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 50-51).

A organização empresarial desse período se molda por meio do gigantismo das empresas, administradas por executivos que ocupam cargos de gestão, alijados da condição de proprietários destas organizações. Boltanski e Chiapello (2020, p. 92) relatam que a literatura sobre gestão à época se desvincula do primeiro espírito capitalista, marcado pelo capitalismo familiar. Aqui se pretende uma gestão mais técnica, hierarquizada, afastada de “julgamentos pessoais” como no modelo anterior, embasada em resultados, sem deixar de constituir um molde burocrático, que culmina por cercear a autonomia dos executivos. Com efeito, se passa a adotar o modelo da “administração por objetivos” no intuito de conferir alguma autonomia aos executivos, visando maior motivação, por meio da redução de arbitrariedades fruto da gestão mais verticalizada (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 94).

O terceiro (e mais atual) espírito do capitalismo se pauta na difusão da tecnologia, em um capitalismo globalizado no qual se tensionam concorrência e majoração dos lucros, mesmo que em detrimento da justiça social, buscando-se uma “zona pacificada”, com maior segurança aos componentes do “centro” do capitalismo global, em detrimento dos países da periferia (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 52). Acerca desse terceiro espírito, ainda em construção, Boltanski e Chiapello (2020, p. 58) narram os desafios justificadores da atual fase do capitalismo, os quais se concentram em dados reais do mundo do trabalho: necessidade de flexibilização às empresas, sistema de aposentadorias financeiramente insustentável, nível de desemprego em relação aos não-qualificados profissionalmente. No plano individual, as garantias são enfraquecidas, os contratos se tornam flexíveis, aumentam os empregos temporários e se reduz a estabilidade. Em contrapartida, almeja-se o

dinamismo, a proatividade, a polivalência e a disposição para assumir a mobilidade e o risco.

Cabe abordar que o terceiro espírito do capitalismo se afasta da outrora visão mecanicista do ser humano (taylorismo), promovendo maior integração no trabalho, para além das capacidades meramente físicas e repetitivas, envolvendo-o em um processo mais criativo (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 130). Desse modo, o terceiro espírito do capitalismo, ainda em ebulição, se caracteriza pela flexibilização no mundo do trabalho, geradora de incertezas e precarização laboral. Como espelho desta fase que se populariza a partir dos anos 1970, estão os contratos de trabalho elaborados em modelos mais flexíveis e empresas organizadas em redes, mais enxutas e sujeitas a uma organização que contempla subcontractações, *outsourcing*, dentre outros modelos de natureza flexível (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 240).

O modelo de gestão deixa de valorizar a burocracia das empresas da década de 1960, se postando contra a hierarquia em um sistema que despreza a relação de dominação, em face de um maior nível educacional da sociedade se comparado aos sistemas anteriores, em um modelo que ambiciona o respeito às liberdades individuais e a igualdade formal (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 99; 103). É uma terceira via do capitalismo que se ancora na flexibilidade, cujos “velhos países capitalistas” passam a conviver em um mundo globalizado e sem fronteiras, especialmente com a assunção de novos atores concorrenciais asiáticos, em torno dos anos 1990, tais como: Japão, Taiwan, Coreia do Sul, Cingapura e Hong Kong.

Em relação às empresas, Boltanski e Chiapello (2020, p. 241-242) congregam diferentes exemplos acerca do ramo empresarial e as novas formatações na organização do trabalho, a partir dos anos 1980. O rígido modelo taylorista, pautado na organização científica e mecanizada do trabalho, vai se rompendo nas indústrias de base, a exemplo dos fabricantes de cimento, siderúrgicas e petroquímica e, por outro lado, se mantendo em outros setores, tais como vestuário, construção e, em contrapartida, se fortalecendo no setor de serviços.

Acerca de outros aspectos da organização do trabalho, neste terceiro espírito do capitalismo, Boltanski e Chiapello (2020, p. 241-242) fazem referência à concessão de maior autonomia aos assalariados por meio de horários mais flexíveis, especialmente para aquelas categorias de trabalhadores de hierarquia mais elevada. Nos anos 1990, o terceiro espírito do capitalismo vem moldado por algumas inovações

do porte dos modelos *just-in-time*²⁴: redução de estoques, custos, diminuição de pessoal, eliminação de níveis hierárquicos e contratações de empregados em empresas-filiais com salários mais baixos, com a finalidade de se obter vantagem sobre a concorrência (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 242).

É nesta fase que os contratos de trabalho sofrem uma flexibilização, com o advento dos contratos a tempo parcial e os contratos temporários, responsáveis pela fragilização de direitos, na medida em que a dispensa do empregado se torna mais fácil e de menor custo. Assim pois, a dispensa de um empregado com um vínculo de trabalho mais robusto (leia-se: contrato a prazo indeterminado), segundo a legislação (CLT), vai ensejar a necessidade de concessão de aviso-prévio (pago ou indenizado) e pagamento de encargos integrais ou proporcionais, a exemplo de férias e gratificação natalina. Enquanto isso, a rescisão contratual pelo mero escoamento do prazo previamente fixado não enseja tais ônus, na medida em que não resta configurado o elemento surpresa na dispensa.

Exatamente por estes motivos, que introduzem relações de trabalho mais flexíveis, elementos estes forjados durante o terceiro espírito do capitalismo, é que Boltanski e Chiapello (2020, p. 240) alertam no sentido de que a “flexibilidade possibilitou transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado”. Aliás, a facilidade das dispensas e contratações neste terceiro espírito do capitalismo auxiliam os empregadores a criarem uma “reserva de mão de obra móvel” (2020, p. 248). Com efeito, não é difícil concluir que a redução de jornada nos contratos a tempo parcial, configura um elemento de insegurança, precarização e mitigação de direitos.

Neste sentido, Boltanski e Chiapello (2020, p. 251) sustentam que experiências de trabalho a tempo parcial, apenas em algumas épocas do ano, fazem com que os empregados fiquem na expectativa da efetivação, dando mostras de empenho, sem êxito, diante de tamanha precarização dos vínculos. Aliás, a “crítica liberal” ao Direito do Trabalho o enxerga como “o principal obstáculo ao respeito pelo direito ao trabalho” (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 253). Isso significa que tal visão de corte neoliberal se ampara na fragilização da proteção aos trabalhadores, cunhada pelo próprio legislador ao construir as regras legais, neste caso, geradoras de “exclusão e precarização”

²⁴ Modelo pautado na redução de estoques e aumento da produção (Boltanski e Chiapello, 2020, p. 591).

consoante visto por Boltanski e Chiapello (2020, p. 253).

Entretanto, apesar de o terceiro espírito do capitalismo se constituir em um sistema que proporciona a insegurança laboral, Boltanski e Chiapello (2020, p. 131) referem que este novo modelo se orienta por valores pautados em qualidades relacionais, criativas, intuitivas, sensíveis e que abominam a “alienação no trabalho e a mecanização das relações humanas” como visto nos sistemas pretéritos, o que os autores denominam de “taylorização do trabalho”.

Apesar de a fase atual ter reduzido a normalização do tratamento impiedoso do homem como máquina (taylorização), Boltanski e Chiapello (2020, p. 131/132) alertam no sentido de que novos riscos advêm dessa crítica que o terceiro espírito impõe. Justamente porque este novo modelo “penetra com mais profundidade no íntimo das pessoas”, implicando maior necessidade de doação pessoal ao trabalho.

A título ilustrativo, em março de 2025, o Ministério da Previdência Social no Brasil noticiou que nunca houve tantos afastamentos de trabalho em razão de saúde mental, quantos nos últimos dez anos (2014-2024). Tais acontecimentos, que retratam uma crise na saúde mental dos trabalhadores, têm relação com diversos fatores que implicam significativas mudanças na sociedade global, de cunho social, tecnológico e econômico. Segundo o profissional de Psicologia, citado na matéria governamental sobre as estatísticas previdenciárias em torno de afastamentos laborais por transtornos na saúde mental, ocorre a seguinte situação:

Os indicadores de adoecimento e de sofrimento psíquico extrapolam o mundo do trabalho. A crise de covid-19 nos trouxe essa pós-pandemia. Vivemos numa sociedade adoecida. Houve uma ruptura muito profunda da forma como vivíamos e vivemos, em certa medida sequelas dessa experiência traumática. (Bastos *apud* Laboissière, 2025).

Assim, merece consideração o fato de que o capitalismo é um sistema que vem dando amostras acerca do esgotamento do modelo produtivo e isso se percebe, tanto no meio-ambiente de trabalho, quanto no meio-ambiente natural, em face da poluição no planeta, esgotamento dos recursos naturais e em diversas formas de vida. Tudo isso é retratado pelo sociólogo alemão Ulrich Beck, acerca da teoria da sociedade de risco. Em sua obra, o autor pondera acerca dos riscos inerentes ao processo de industrialização, do “crescimento econômico incontrolado” (Beck, 2012, p. 264). Portanto, fatores como desmatamento, poluição, riscos financeiros, militares, terroristas, bioquímicos e mesmo informacionais são vistos como resultado desse crescimento não sustentável oriundo da industrialização (Beck, 2010, p. 361).

Segundo Beck, o crescimento fruto da industrialização acarretou novas intempéries a exemplo das mudanças climáticas em consequência da modernização. O sociólogo (2010, p. 44) aborda essa outra via da modernização com o exemplo da agricultura, na medida em que o uso de fertilizantes sintéticos e pesticidas importaram em um crescimento da produção e aumento da produtividade, com a contrapartida do declínio na população da fauna e flora silvestre às margens desses setores. O autor refere “efeitos colaterais imprevistos” (2010, p. 45) ao que associa a noção de “efeito bumerangue”. Tal efeito seriam consequências negativas da própria modernidade, a exemplo da “concentração de chumbo no leite materno e nas crianças”, gerando um perigo social em decorrência da busca pelo lucro (Beck, 2010, p. 44).

Beck pondera que a sociedade de risco não necessariamente é uma sociedade de classes, na medida em que determinados riscos são capazes de atingir a todos (2010, p. 43). Entretanto, reconhece que os efeitos mais nefastos ocorrem quando as desigualdades convivem com questões de classe e situações de risco. Ademais, relaciona que “o proletariado da sociedade do risco mundial instala-se ao pé das chaminés, ao lado das refinarias e indústrias químicas nos centros industriais do Terceiro Mundo” (Beck, 2010, p. 49).

Além disso, segundo Beck (2010, p. 109) o “capitalismo sem classes” possui “todas as estruturas e problemas da desigualdade social a ele ligadas”, configurados a partir do desemprego, subcontratações e aumento na informalidade. Com efeito, o capitalismo moderno traz uma série de nuances a respeito do contexto do trabalho, no cerne das teorias antes nominadas e que explicam a divisão e organização do trabalho como um componente do capitalismo global.

E esse contexto de evolução social, especialmente nas três últimas décadas do século XX, é marcado pela assunção das tecnologias da informação. Na esteira de Gorz (1983, p. 73), é possível associar a ressignificação da categoria tempo de trabalho, em razão das modificações sociais derivadas da sociedade informacional e tecnológica, especialmente com a perda de postos de trabalho e modificação das competências profissionais exigidas a partir de tal desenvolvimento. A partir desta fase do capitalismo, se repensa o significado do (e no) trabalho. Isso é capaz de gerar uma sociedade dual, na qual existe uma racionalidade econômica e outra não econômica, gerando distintas concepções de tempo: o tempo destinado à essa racionalidade econômica e o tempo livre, mais criativo e emancipador (Gorz, 1988, p. 170-171).

O contexto histórico a partir das três últimas décadas do século XX, evidencia

o aprofundamento de uma “crise estrutural do capital”, caracterizada pela expansão da precarização das relações laborais. Um elemento decisivo nesse cenário foi a entrada da China na dinâmica da concorrência capitalista global, acompanhada pela industrialização de outros países asiáticos. Esse processo produziu um novo contingente de trabalhadores, distinto do perfil dos operários industriais tradicionais. Tal crise estrutural não apenas intensificou a “superexploração da força de trabalho”, como também aumentou o desemprego, “a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho” (Antunes, 2020, p. 58-60).

Dessa forma, ao iniciar pelos três espíritos do capitalismo, a finalidade do presente subcapítulo foi a de ressaltar seus elementos justificadores, inerentes a cada ciclo no sentido de compreender, por necessário, as diferentes motivações que levam ao engajamento ou à resistência ao sistema. Além disso, a teoria do risco contribui para sinalizar as crises enfrentadas pelo sistema capitalista e, por fim, a reflexão acerca da perda do sentido emancipador do trabalho. Tal compreensão será importante à análise do processo de desregulamentação das relações de trabalho e a parcela de trabalhadores mais afetada.

3.3 As crises cíclicas do capitalismo histórico

O transcurso da história apresentou crises cíclicas, inicialmente impactadas por razões naturais a exemplo de estiagens, inundações, epidemias, além de guerras entre os povos. Com o desenvolvimento capitalista, as crises surgiram como componente do sistema econômico, paradoxalmente, não como fruto da escassez, mas da superabundância. Dessa forma, o sistema capitalista, movido que é pela concorrência e pela racionalidade mercadológica, é capaz de gerar a derrocada de mercados e a queda dos preços. Com efeito, em períodos de superprodução o enfrentamento pode se dar pela recessão econômica, causadora de desemprego, reduções salariais e aumento da pobreza (Huberman, 2010, p. 266).

As diversas crises pelas quais passou o capitalismo histórico mundial foram classificadas por Giovanni Arrighi (2013, p. 6) como ciclos sujeitos a períodos de grande expansão material, acumulação de capital, expansão financeira e tempos de caos sistêmicos. Assim definiu o autor:

Portanto, a fórmula geral do capital apresentada por Marx (DMD') pode ser interpretada como retratando não apenas a lógica dos investimentos capitalistas individuais, mas também um padrão reiterado do capitalismo histórico como sistema mundial. O aspecto central desse padrão é a

alternância de épocas de expansão material (fases DM de acumulação de capital) com fases de renascimento e expansão financeiros (fases MD'). Nas fases de expansão material, o capital monetário "coloca em movimento" uma massa crescente de produtos (que inclui a força de trabalho e dívidas da natureza, tudo transformado em mercadoria); nas fases de expansão financeira, uma massa crescente de capital monetário "liberta-se" de sua forma mercadoria, e a acumulação prossegue através de acordos financeiros (como na fórmula abreviada de Marx, DD'). Juntas, essas duas épocas, ou fases, constituem um completo ciclo sistêmico de acumulação (DMD'). (Arrighi, 2013, p. 6).

Em cada ciclo de acumulação, financeirização e crise, Arrighi considerou a existência do papel fundamental do Estado, aliado aos interesses de uma classe dominante na disputa pelo poder na economia mundial. Ao longo do capitalismo histórico, Arrighi identificou quatro grandes ciclos de expansão e crise (Silver e Arrighi, 2012, p. 79):

- a) Ciclo genovês-ibérico (século V até início do XVII);
- b) Ciclo holandês (final do século XVI até final do século XVIII);
- c) Ciclo britânico (metade do século XVIII até início do século XX);
- d) Ciclo norte-americano (final do século XIX até o presente).

O ciclo ibero-genovês foi um período de transição do feudalismo ao capitalismo, em que houve a falência das relações feudais e o início da ascensão do capitalismo comercial, constituindo-se em uma fase embrionária do capitalismo. Este período foi responsável por uma fase de expansão material e uma crise militar em 1557, pois houve o aumento do gasto militar na Espanha e especulação financeira.

O período de expansão financeira do ciclo ibero-genovês ocorreu entre 1557 e 1648, em razão de que os genoveses enviavam prata americana de Sevilha para o norte da Itália e desde lá trocavam por ouro e letras de câmbio, entregando-as à Espanha que lhes proporcionava o controle da prata. Depois, em 1648, houve uma derrota militar da Espanha (Guerra dos 30 Anos) e uma crise de inadimplência (Arrighi, 1994, p. 187).

Em relação ao ciclo holandês, tem-se que, em torno de 1581, houve um arrocho fiscal à Espanha por meio da pirataria e pilhagem, o que fez concentrar as redes de comércio em Amsterdã. Diferente do anterior, eles internalizaram os custos de proteção e desenvolveram uma marinha mercante poderosa, com uma rede eficiente de comércio e frete internacional. Neste período, houve o Tratado de Westfália, em 1648, que substituiu a ideia de uma autoridade imperial/papal supraestatal pela ideia de que os Estados europeus formavam um único sistema político, baseado no direito internacional e na balança de poder. Esta hegemonia da Holanda foi se deteriorando

quando começou a haver uma rivalidade entre a marinha de outros países, sobretudo a britânica (Arrighi, 1994, p. 208).

Houve uma escalada militar europeia durante a Guerra da Sucessão Austríaca (1740 – 1748), bem como instabilidade financeira nas casas de câmbio de Amsterdã e uma retração comercial pelas empresas acionárias holandesas. Este cenário contribuiu para que a classe capitalista holandesa não conseguisse repor o capital circulante de maneira produtiva e endereçou-o ao capital portador de juro, iniciando a expansão financeira (Arrighi, 1994, p. 210).

Da mesma forma que o ciclo anterior, o capital financiou a expansão material de um novo ciclo de acumulação ascendente, qual seja, o ciclo britânico, que se iniciou em 1740. A fase terminal do ciclo holandês ocorreu em 1784 com uma derrota militar e uma crise de inadimplência.

O ciclo britânico iniciou com uma rodada final de guerras entre Grã-Bretanha e França por disputa de poder. Este período coincidiu com a fase madura do capitalismo, no qual se encerrou o período de acumulação primitiva de capital. O capital ganhou vida própria e passou a interferir nos momentos de crise econômica de cada ciclo. A expansão material terminou em 1873, gerando uma longa depressão nos anos 1873-1896 (Arrighi, 1994, p. 167).

Neste período, também se iniciou a expansão financeira. Começaram as rivalidades entre grandes potências, complexos militares poderosos, cujo auge foi a eclosão da Primeira Guerra Mundial. Em 1929 ocorreu o que o autor classificou como crise terminal. Houve aumento do protecionismo internacional e da competição intercapitalista, gerada pelo conflito de poder pós-1918. Ocorreu instabilidade da financeirização e retorno ao padrão-ouro. Em 1929, a produção foi derrubada de uma só vez e ocorreu uma espiral de desemprego, queda na renda e congelamento do sistema de crédito (Arrighi, 1994, p. 279).

A nova ordem mundial, segundo Arrighi, começou a ascender com o ciclo norte-americano, que teve início após a fase terminal britânica. Os Estados Unidos (EUA) eram a maior economia do mundo, mesmo após as duas guerras mundiais, uma vez que houve uma centralização da liquidez mundial em mãos dos EUA. A Segunda Guerra Mundial selou a hegemonia dos EUA em razão da capacidade militar (demonstrada pelas bombas em Hiroshima e Nagasaki), bem como pelo acordo de Bretton Woods. Este acordo inaugurou um novo sistema financeiro internacional ordenado e regulado no pós-guerra. Bretton Woods possuía uma tríade de iniciativas

marcadas pelo seguinte: restrição de mobilidade ao capital internacional; câmbio fixo e autonomia de política monetária (Arrighi, 1994, p. 283).

Houve uma era dourada do capitalismo entre 1950 e 1960 e uma sucessiva crise nos anos 1970, a partir da derrota militar dos EUA, no Vietnã, colapsando o sistema monetário (Bretton Woods). Desse modo, em 1973, houve compressão do lucro assemelhando-se à longa depressão dos anos 1873-1896 (Arrighi, 1994, p. 307).

Um traço comum entre todos os ciclos estudados por Arrighi são o componente militar de disputa interestatal, a instabilidade financeira, bem como a transferência de recursos às potências emergentes. As crises no capitalismo maduro possuíram mais de uma causa, a exemplo compressão de lucros e também do subconsumo, quando cai a produção e o emprego.

Ao expor a noção teórico-conceitual acerca das crises sistêmicas do capitalismo, a seção tem o escopo de indicar que, por força de tais períodos, sempre existirão impactos no mundo do trabalho. Dessa forma, a próxima seção aborda o início do período de flexibilização das relações de trabalho no contexto global e a seção subsequente traz a afetação desta mesma crise no cenário latino-americano e brasileiro.

3.4 A crise mundial nos anos 1970 e o início das regras de flexibilização nos contratos de trabalho

O presente estudo adota a hipótese de que as características econômico-sociais de cada período são capazes de influenciar na elaboração das normas que regem as relações de trabalho e, afinando a hipótese, nas normas que reconfiguram o tempo de trabalho em detrimento do tempo livre. A partir da década de 1970, se desenvolvem novas tecnologias e mecanismos de acumulação flexível, que transformam e fragmentam as relações de trabalho, por meio do advento dos contratos a tempo parcial e das subcontratações. Ao contrário do que se poderia esperar destes “novos tempos”, a sociedade experiencia novas formas de “precarização” e (des)sociabilidade, ou seja, a fragmentação, inclusive, na área dos direitos sociais (Praun e Antunes, 2019, p. 179).

Assim, apesar das conquistas trabalhistas que se iniciam mundialmente no final do século XIX, desse significado de “progresso” não é permitido extrair a “crença de que o amanhã será melhor do que hoje e de que se pode confiar no futuro para melhorar sua condição” (Castel, 1998, p. 498). Dessa forma, até metade do século

XX, países europeus como a França, adotaram um regime de democracia-social, melhorando o sistema de proteção ao emprego, implicando em um “quase-pleno-emprego” (Castel, 1998, p. 502).

Conforme sustenta Robert Castel o regime de “quase-pleno-emprego”, ao criar direitos como o reconhecimento do contrato de trabalho, não estava estabelecendo uma garantia de emprego, mas tão-somente o reflexo de um período histórico em que estavam ocorrendo um número maior de contratações do que de demissões (Castel, 1998, p. 503).

David Harvey (2016, p. 303) traçou um quadro comparativo entre a modernidade fordista e a pós-modernidade flexível frisando que a primeira dizia respeito ao “capital fixo na produção em massa, mercados estáveis, padronizados e homogêneos (...) um sólido alicerce na materialidade e na racionalidade técnico-científica”, enquanto a espécie de acumulação flexível “é dominada pela ficção, (...) pelo capital fictício, pelas imagens, pela efemeridade, pelo acaso e pela flexibilidade em técnicas de produção, mercados de trabalho e nichos de consumo”.

Harvey prossegue (2016, p. 304) fundamentando que o modelo fordista era baseado na economia de escala, regulamentação estatal em termos de bem-estar social, negociações coletivas, sistema de reprodução mecânica do trabalho, além da estabilização das instituições no tempo. Enquanto isso, aborda o sistema de acumulação flexível como uma economia de escopo, individualista, contratos de trabalho flexíveis e temporários e efemeridade das instituições.

Evidencia-se, então, que as normas sobre relações de trabalho vão se reformulando ao sabor das conjunturas econômicas, impactando no social, a exemplo do que Castel relata: “depois da mudança de conjuntura o endividamento vai representar uma espécie de herança perversa dos anos de crescimento, suscetível de fazer numerosos assalariados caírem na precariedade” (Castel, 1998, p. 503).

Na fase posterior, o advento da política econômica neoliberal, com ênfase especialmente a partir da década de 1970, foi palco de privatizações, desregulamentação, bem como a retirada do Estado em muitas áreas de atuação (Harvey, 2005, p. 12). Para Harvey o neoliberalismo se orienta por valores como “propriedade privada, livres mercados e livre comércio”, deixando ao alvedrio estatal a condução de estruturas básicas como: a função militar, a policial e a justiça, no escopo de garantir propriedade e o funcionamento dos mercados (Harvey, 2005, p. 12).

No contexto neoliberal se desenvolve a superexploração de bens comuns como a terra e a água e, inclusive, setores nos quais era comum o monopólio estatal, acabam por ser relegados à iniciativa privada (Harvey, 2005, p. 76). Dessa forma, o papel do Estado na política de cunho neoliberal é garantir a força dos contratos, das liberdades individuais, dos negócios e do mercado, sendo que a iniciativa dos empreendedores é entretida como “a chave da inovação e da riqueza” (Harvey, 2005, p. 75).

É a partir da década de 1970 se inicia a primeira fase de flexibilização dos direitos trabalhistas, imperando o fundamento de que a desregulação e a privatização de setores são capazes de garantir o aumento da produtividade e a redução de custos ao consumidor, em razão da estatal (Harvey, 2005, p. 76).

Nesta linha, as crises mundiais a partir da década de 1970, bem como a crise de 2008, compõem um quadro permanente de “reestruturação produtiva”, que afeta a divisão do trabalho. Esses períodos consolidaram diversas formas de subcontratação e fragmentação dos vínculos, destinando milhares de trabalhadores a atividades de cunho intermitente, o que contribuiu com o déficit de sociabilidade, em razão dos altos índices de rotatividade no trabalho, pouca qualificação, salários baixos, especialmente no setor de serviços (Praun e Antunes, 2019, p. 180-181). Em termos financeiros, a crise que despontou a partir dos anos 1970 levou o traço da instabilidade financeira e cambial em razão do retorno da livre mobilidade do capital internacional (Pereira e Sardo, 2022, p. 23).

Neste contexto, a flexibilização das relações de trabalho, fenômeno vislumbrado a partir do terceiro espírito do capitalismo, impactou na criação de vínculos laborais de natureza mais precária, se comparados ao conceito de trabalho em tempo integral ou, ainda entre contratos de natureza indeterminada e os contratos mais curtos, com previsão de término.

Mais modernamente, com o advento do trabalho em plataformas digitais, verificam-se outras formas de precarização, impulsionadas pela tecnologia, a exemplo do fenômeno da “uberização”, em que o trabalhador/motorista efetua suas atividades sob comando de uma plataforma organizada por uma grande corporação global, no formato de trabalho ocasional e intermitente. Os autores sustentam que, nesta espécie de trabalho, o risco da atividade, a manutenção do veículo, despesas com seguro,

alimentação ficam todas a cargo do trabalhador (Praun e Antunes, 2019, p. 180)²⁵.

Nesse contexto, os processos de reorganização do trabalho, segundo David Harvey (2016, p. 119), acontecem em estreita articulação com a disseminação de valores e práticas sociais. Para Harvey, “a socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais”, evidenciando que a adaptação ao sistema produtivo exige mais do que habilidades técnicas, ou seja, requer uma conformação subjetiva às exigências do capital (Harvey, 2016, p. 119).

Esse alinhamento subjetivo, característico de uma era marcada por regras laborais cada vez mais flexíveis, leva os indivíduos a internalizarem valores e crenças associados à ideologia do “empreendedor de si”. Segundo Laura Senna Ferreira (2025), “trata-se de um termo antropofágico, que tem se apropriado de léxicos avançados, inovadores e progressistas para favorecer os agentes econômicos privilegiados”. O período que marca o início da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil evidencia um cenário de intensificação da precarização e da informalidade, no qual se observa, nas palavras da autora, “um tempo de trabalho excessivo para alguns e insuficiente para outros. Enquanto uma parte da população trabalha à exaustão, outra perambula (...) para escapar da condição de desemprego” (Ferreira, 2025).

O advento da tecnologia nas relações de trabalho acarretou mudanças em outros aspectos da vida a exemplo das pressões dos grandes conglomerados econômicos sobre os estados nacionais, visando, dessa forma, a flexibilização das regras trabalhistas, de modo a afastar o que seriam barreiras ao mercado. Desse modo, ocorreu uma “nova morfologia do trabalho”, formatada por vínculos mais informais, intermitentes, gerando um “novo proletariado de serviços da era digital”, ainda que visto sob a denominação contemporânea de “colaborador” (Praun e Antunes 2019, p. 187).

Via de consequência, este cenário também importou no enfraquecimento da proteção coletiva e isso se deve tanto aos dispositivos legais que flexibilizaram a participação sindical nas negociações, quanto à intermitência do trabalho e à

²⁵ Em data de 11 de março de 2025, os Ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negaram o pedido de reconhecimento de vínculo de trabalho de dois motoristas da empresa Uber e dois motoristas do iFood, ações judiciais nº 10214-52.2022.5.03.0137; 227-53.2024.5.13.0004; 508-46.2021.5.19.0004; 47-09.2023.5.19.0003.

terceirização, que dificultaram a possibilidade de resistência dos trabalhadores (Praun e Antunes, 2019, p. 187).

Com efeito, esse contexto de fragmentação das relações laborais gerou o debate acerca do “fim do emprego”, diante de uma nova configuração do trabalho, que se afasta cada vez mais dos moldes tradicionais, próprios do nascente sistema industrial, até as relações contemporâneas, por assim dizer, mais fluidas, a exemplo dos contratos a tempo parcial, das subcontratações, da redução dos postos de trabalho ou, ainda, do subemprego.

Este período de flexibilização laboral também instaurou o debate acerca de outras questões, como a perda da centralidade do trabalho, cuja origem se remonta à crise do movimento operário a partir de Karl Marx. Isso redundava na teoria de que, tanto o movimento operário, quanto o próprio marxismo estariam em crise. Segundo Marx, a classe operária, o proletariado, seria capaz de gerar uma revolução socialista e, conseqüentemente, uma transformação social, na qual os próprios trabalhadores, mediante a consciência da sua força produtiva, seriam capazes de gerar essa transformação (Gorz, 1982, p. 31).

Entretanto, o movimento dos trabalhadores como base para uma revolução socialista não poderia se apoiar nas “forças capitalistas de produção, já que estas últimas funcionam apenas de acordo com a lógica da racionalidade capitalista”, além de a classe operária não ter condições de administrar os meios de produção (Gorz, 1982, p. 40). Com efeito, a crise do marxismo estaria baseada no desenvolvimento das forças produtivas e aumento das contradições de classe (Silva, 1999, p. 162-163).

Até a década de 1970, o trabalho era visto como um paradigma social, na medida em que “a sociedade poderia ser vista através do modelo da fábrica”, além de que a transformação social estaria a cargo da classe operária, (Silva, 1999, p. 164). Entretanto, isso se modifica a partir dos anos 1970, diante de toda a transformação nas relações de trabalho, uma vez que a crise econômica mundial ensejou a necessidade de uma reorganização produtiva em modelos contratuais mais flexíveis, a exemplo das subcontratações e contratos a tempo parcial e subempregos.

No contexto deste período, se desenvolve a teoria de que o trabalho não teria mais o *status* social hegemônico. As razões para essa mudança de paradigma são assim descritas por Silva:

A primeira é o que ele chama de *divisão macro-social (sic) do trabalho* que impede o proletariado, individual ou coletivamente, de se apropriar de um

aparato social produtivo caracterizado por instituições complexas e sem nenhuma transparência (Gorz, 1980). (...)

A segunda é chamada *revolução microeletrônica*, que, para ele, tende a eliminar todo trabalho que envolve um contato direto com a matéria, assim como a própria classe operária: “A revolução microeletrônica inaugura a era da abolição do trabalho.” (Silva, 1999, p. 164-165).

A partir da industrialização, considerando que o número de postos laborais foram se reduzindo, a riqueza passou a depender cada vez menos de trabalho humano para ser produzida, deixando este de ser um fator de integração social (Silva, 1999, p. 171). A industrialização gerou a redução dos postos de trabalho, com a diminuição da classe operária na indústria tradicional, o deslocamento das matrizes produtivas das empresas e todo o processo de reorganização do trabalho provocado pelo toyotismo e o advento da automação. Isso levou ao fenômeno da subproletarização, na medida em que os empregos formais diminuíram, em contrapartida, a partir da década de 1970, aumentaram as contratações a tempo parcial, a terceirização e um aumento do assalariamento no setor de serviços (Antunes, 1996, p. 282).

Todo esse contexto, embora de substituição do “trabalho vivo, pelo trabalho morto” (Antunes, 1996, p. 284), proporciona um outro entendimento da complexidade que envolve a produção capitalista, resultante da combinação de tipos diversos de trabalho, de forma organizada a servir aos interesses do capital. Antunes (1996, p. 286) destaca o pensamento marxista sobre o “trabalho socialmente combinado” e que resultaria no seguinte:

(...) com o desenvolvimento da subsunção real do trabalho ao capital ou do modo de produção especificamente capitalista, não é o operário industrial, mas uma crescente capacidade de trabalho socialmente combinada que se converte no agente real do processo de trabalho total, e como as diversas capacidades de trabalho que cooperam e formam a máquina produtiva total participam de maneira muito diferente no processo imediato de formação de mercadorias, ou melhor, de produtos – este trabalha com as mãos, aquele trabalha mais com a cabeça (...). (*Apud* Antunes 1996, p. 285)

Dessa forma, ocorre uma verdadeira “metamorfose no universo do trabalho”, a depender tanto do ramo de atividade, quanto do setor e do lugar geográfico, não significando, com isso, a perda do caráter central do trabalho. Antunes refere que essa discussão, em muito devido a assunção do “trabalho morto” em detrimento do “trabalho vivo”, deve ser observada diante de duas hipóteses: o trabalho abstrato ou o trabalho concreto, enquanto elemento capaz de estruturar as trocas sociais entre homens e natureza (Antunes, 1996, p. 287).

Desse modo, a perda de centralidade à categoria trabalho, segundo Antunes (1996, p. 287), estaria relacionada ao reconhecimento de nossa sociedade enquanto um sistema capitalista, que se fundamenta na produção de mercadorias e no trabalho enquanto motor deste sistema. Neste contexto, carecem razões para acreditar em uma crise do trabalho. No entanto, quando se aborda o trabalho de modo abstrato “estranhado e fetichizado”, é necessário entender, segundo Antunes (1996, p. 288), um outro significado ao trabalho, capaz de ser formulado de modo livre e, possivelmente, mais significativo.

Segundo Ricardo Antunes (1996, p. 289-290), os mais críticos do sistema capitalista são os trabalhadores menos intelectualizados, precarizados e menos qualificados, em relação àqueles trabalhadores do topo da escala produtiva. De acordo com essa crítica, os trabalhadores mais intelectualizados possuiriam maior envolvimento subjetivo e, portanto, maior capacidade de subordinação ao sistema. Enquanto isso, o subproletariado, em razão da exclusão social, é mais capaz de atos rebeldes ao sistema, uma vez que se “fez emergir crescentemente o fenômeno social do estranhamento”, motivado por uma espécie de sacrifício individual ou de classe, segundo Lukács (*apud* Antunes, 1996, p. 290). Isso se deve, por exemplo, à desigualdade, aos bolsões de pobreza, ao intenso desemprego que impede o acesso a “uma vida cheia de sentido e emancipada, para o ser social que trabalha” (Antunes, 1996, 291).

O período histórico tratado expressou mudanças significativas nas relações de trabalho, a partir das últimas três décadas do século XX. Tal período é definido por Daniela Alves de Alves (2014, p. 49) da seguinte forma:

As transformações no paradigma fordista incluem aspectos econômicos, sociais e os que interferem nas relações de poder. O enfraquecimento do paradigma fordista de produção e de trabalho, dominante desde princípios do século XX, começou na década de 70 e foi resultado, entre outros fatores, da crise energética, da diminuição da produtividade do trabalho, da desaceleração no crescimento econômico e dos constantes conflitos entre capital e trabalho, fomentados pela organização sindical.

A presente seção buscou coordenar, a partir das anteriores, de que forma o sistema de mercado, atinente ao capitalismo moderno e suas crises cíclicas, impacta nas normas trabalhistas introduzindo o primeiro período de flexibilização laboral. Prossegue a seção posterior com o período de inserção de regras neoliberais na América Latina nas duas últimas décadas do século XX.

3.5 As medidas econômicas neoliberais na América Latina e Brasil

Quando a Segunda Guerra Mundial estava se aproximando do fim, as grandes potências, lideradas pelos Estados Unidos e o Presidente Franklin Roosevelt, se reuniram com a finalidade de encontrar mecanismos para revitalizar a economia mundial e a harmonia entre as nações. Neste sentido, a economia dos Estados Unidos vinha se destacando pela alta produtividade de bens manufaturados, bem como o sistema de produção fordista.

Com efeito, ocorreu em New Hampshire, nos Estados Unidos, a Conferência de Bretton Woods, ao final da Segunda Guerra Mundial. A partir desse encontro histórico se firmaram as bases para uma nova regulação das relações econômicas internacionais. Houve a participação de mais de quarenta países. Vários economistas importantes participaram dessa conferência, que durou três semanas, dentre eles o britânico John Maynard Keynes. Os ideais liberais e a política do monetarismo prevaleceram, pois, na visão dos responsáveis pelo evento, o imperialismo teria sido o grande causador dos conflitos internacionais (Thorstensen *et al.*, 2013, p. 5).

Dessa forma, prevaleceu o entendimento de que apenas o livre comércio e o livre mercado eram capazes de harmonizar as relações internacionais. Embora o liberalismo representado por Adam Smith tenha defendido um papel limitado do Estado essencialmente como garantidor da propriedade privada e da ordem, existiam outras correntes de pensamento. Para Karl Marx, o Estado deveria ser forte e predominante, controlando os meios de produção e toda a economia de um país, vigorando o socialismo em uma primeira etapa, com a extinção do Estado no comunismo.

Dessa forma, o keynesianismo surgiu como uma alternativa, pois não pregava o liberalismo puro, mas, sim, alguma intervenção do Estado sempre que necessário. Keynes defendia a intervenção do Estado em áreas em que a iniciativa privada não podia ou não desejava atuar.

A reorganização econômica mundial no período pós Segunda Guerra, capitaneada pelos Estados Unidos, demonstrou algumas particularidades que se assemelharam ao ciclo da hegemonia inglesa no final do século XIX até início do século XX. José Luis Fiori (2005, p. 70) refere que:

No caso da hegemonia inglesa não existiram regimes nem instituições multilaterais ou supranacionais, e a cooperação resultou das próprias características da Inglaterra, que tinha uma economia extremamente aberta e dependente de seu comércio externo. E a própria estabilidade da libra

sempre dependeu dos superávits obtidos pela economia colonial da Índia e da cooperação dos bancos centrais da França e Alemanha. O sistema monetário internacional baseado na moeda inglesa não foi objeto de nenhum tipo de acordo ou regime monetário pactuado entre as grandes potências. Ao contrário, foi um sistema que nasceu da adesão progressiva dos demais Estados/economias europeus, obrigados a utilizar a libra nas suas novas investidas comerciais e imperiais sobre um mundo que já era “território econômico” inglês. Foi um período em que a coordenação mundial da Inglaterra foi feita sem regimes ou instituições multilaterais, apenas com o uso dos “poderes estruturais”

Tais crises que ocorrem de modo sistêmico, segundo Susan Strange (1987, p. 552), se devem muito mais aos fatores internos à sociedade e economia da potência hegemônica do ao comportamento dos países periféricos desse mesmo sistema.

A década de 1980, tanto no Brasil, quanto em outros países latino-americanos, traz o período de redemocratização com o fim das ditaduras militares e isso proporciona a inauguração de um novo sistema normativo no país, com a Constituição Federal de 1988. Historicamente, a década de 1980 é conhecida como a “década perdida” em razão da crise financeira que afeta os países latino-americanos e, por assim dizer, o Brasil acompanha tal realidade, fruto de endividamento externo²⁶.

A história econômica deste período se caracteriza pela adoção da “terapia de choque” imposta pelo Consenso de Washington aos países da América Latina. A terapia de choque foi um conjunto de regras centrais propagadas aos “países de desenvolvimento, Europa oriental e central e Rússia pelas instituições ligadas aos acordos de Bretton Woods” (Weber, 2023, p. 23).

A crise do endividamento latino-americano era prejudicial aos interesses econômicos dos Estados Unidos, conforme relata Moniz Bandeira (2010, p. 470):

Essa crise, ao reduzir a capacidade da América Latina para importar e atender ao serviço da dívida externa, prejudicava seriamente os interesses dos EUA, cujo déficit comercial, já em 1986 fora da ordem de US\$ 170 bilhões, aumentando sua dívida externa para US\$ 263 bilhões, mais que o dobro da brasileira, enquanto o Japão obtivera um saldo positivo calculado em US\$ 86 bilhões e a República Federal da Alemanha, US\$ 56 bilhões no mesmo ano.

Visando promover a liberalização do comércio exterior na América Latina, a fim de que os EUA lograssem êxito em aumentar o volume de suas exportações e reduzir

²⁶ Os países latino-americanos possuíam alta dívida externa ao longo dos anos 1980, existindo uma crescente fuga do capital estrangeiro e nacional gerando estagnação econômica, conforme relata Moniz Bandeira: “A Argentina, onde a hiperinflação alcançara a taxa de 200% ao mês, estava próxima do caos. E o Brasil, com uma taxa de 87% ao mês, caminhava na mesma direção.” (Moniz Bandeira, 2010, p. 470).

o déficit da balança comercial, no ano de 1990, foi realizada, naquele país, uma conferência para possibilitar um diagnóstico ao enfrentamento da crise na América Latina (Moniz Bandeira, 2010, p. 471).

Dentre os principais compromissos com as medidas estavam a disciplina fiscal, alteração de prioridades no gasto público, reforma tributária, taxa de juros positiva, taxa de câmbio de acordo com as leis de mercado, liberalização do comércio, fim das restrições ao investimento estrangeiro direto (IED), privatização de empresas estatais, desregulação da atividade econômica e garantia dos direitos de propriedade (Moniz Bandeira, 2010, p. 471).

Algumas medidas como a desregulamentação da economia e a liberalização unilateral do comércio exterior foram condições impostas para renegociação da dívida externa e recebimento de recursos das agências financeiras internacionais. A recomendação do Consenso de Washington, em resumo, se referia ao Estado se retirar da economia, por exemplo, privatizar as estatais e também como regulador das transações internas e internacionais. Foram medidas para toda a América Latina para que se submetessem às forças de mercado, medidas de caráter neoliberal. Tais medidas já haviam ocorrido no Chile nos anos 1960 e 1970, com grave custo social e desconsideração dos direitos humanos (Moniz Bandeira, 2010, p. 472).

Inspirado por este modelo, o Brasil dos anos 1990 inicia um período de flexibilização leve, especialmente nos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, nos quais se vigoram processos de privatização de estatais como medidas adotadas a partir da doutrina econômica contida no Consenso de Washington.

A doutrina contida no Consenso de Washington tinha a finalidade de emprestar medidas para superar a crise na América Latina, estabilização monetária e restabelecimento das leis de mercado. Tais medidas foram elaboradas em 1989 pelo FMI, pelo Banco Mundial e pelo Tesouro dos Estados Unidos direcionado a países emergentes.

A seguir, no Quadro 1, são apresentadas as principais privatizações de empresas públicas no Brasil, a partir de 1985.

Quadro 1 – Privatizações de empresas públicas 1985-2022

Governo	Ano	Empresas Privatizadas/Concessões
José Sarney	1985-1990	Riocel; Aracruz Celulose
Fernando Collor	1990-1992	PND – Programa Nacional de Desestatização (Lei 8031/1990) 18 empresas privatizadas: VASP; Holding Siderúrgica Brasileira; USIMINAS (siderúrgica lucrativa); Grupo Gerdau como grande beneficiário.
Itamar Franco	1992-1995	CSN - Companhia Siderúrgica Nacional
Fernando Henrique Cardoso	1995-2002	Conselho Nacional de Desestatização (Lei 9491/97) Companhia Vale do Rio Doce; Telebrás; Light; Gerasul
Lula e Dilma	2007	Concessão de 2,6 mil kms de rodovias federais para OHL (grupo espanhol); Hidrelétricas Santo Antônio e Jirau; Linha de transmissão Porto Velho (RO) – Araraquara (SP); Banco do Estado do Ceará e Maranhão
Dilma Rousseff	2010-2016	Concessão de aeroportos: Natal, Brasília, Campinas, Guarulhos, Galeão, Confins (BH); Leilão do Campo de Libra
Michel Temer	2016-2018	Concessões no setor de energia (linhas de transmissão); 4 aeroportos e 1 rodovia
Jair Bolsonaro	2019-2022	Eletrobrás; TAG (Transportadora Associada de Gás); BR Distribuidora; Liquigás; Refinaria Landulpho Alves; subsidiárias da Petrobras; Companhia Docas do Espírito Santo

Fonte: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Privatiza%C3%A7%C3%A3o_no_Brasil

As privatizações de estatais ocorridas na década de 1990, por força da denominada terapia de choque, doutrina econômica que tem a finalidade de reduzir o tamanho do Estado e, via de consequência, o gasto público, também tiveram impacto nas relações de trabalho. Em relação às empresas estatais privatizadas na década de 1990, houve a redução de cerca de 40% no quadro de funcionários. Já em relação às privatizações mais recentes, durante o governo Bolsonaro, a estimativa foi de uma redução menor no quadro de empregados, em relação à última década do século XX (Andretta, 2019).

Isso porque, desde a reforma administrativa de 1988, não havia diferença no regime jurídico de contratação dos servidores públicos, uma vez que vigorava o denominado regime jurídico único (RJU) para todos os entes da federação, tanto da administração direta, quanto indireta, autarquias e fundações. A partir da emenda constitucional nº 19 de 1998, denominada reforma administrativa, essa regra foi reformulada para alterar as regras de contratação dos empregados de empresas

estatais, especialmente as empresas públicas e sociedades de economia mista, cujo quadro de pessoal passou a ser o mesmo das empresas privadas, na forma da CLT.

Portanto, a regra constitucional que era a de servidores públicos estatutários, organizados em quadros de carreira e com estabilidade, foi alterada por força da citada emenda constitucional (nº 19/1998), para permitir maior flexibilidade na contratação de empregados públicos celetistas.

No ano 2007, um grupo de partidos políticos ingressou com uma ação perante o Supremo Tribunal Federal (ADI nº 2.135), visando declarar a inconstitucionalidade da citada reforma administrativa, por força de questões formais no processo legislativo de tramitação da emenda. Neste mesmo ano, houve a concessão de medida cautelar pelo Supremo Tribunal Federal para declarar o retorno do RJU, até decisão final na ação (STF, 2024).

Apesar da decisão liminar, ou seja, de caráter provisório, ter restaurado a antiga regra fixada do RJU, as contratações públicas nos moldes celetistas não foram afetadas, permitindo-se a continuidade das leis que haviam sido publicadas. No dia 06 de novembro de 2024, a ADI nº 2.135 foi efetivamente julgada pelo STF, declarando a constitucionalidade da reforma administrativa para efetivamente permitir o regime jurídico híbrido na contratação de servidores públicos (STF, 2024). Portanto, o STF validou o intuito da reforma administrativa, que foi o de permitir a flexibilização das contratações de servidores públicos, de modo a se oportunizar a concorrência com a iniciativa privada.

Este contexto que trata das relações de trabalho no âmbito do serviço público no país, também foi objeto da flexibilização das regras contratuais, na medida em que permitia a contratação pela CLT. Entretanto, é preciso enfatizar que os tribunais do trabalho entendem que os empregados públicos celetistas somente podem ser demitidos se houver uma justa causa, o que demanda a obediência às regras constitucionais que tratam do devido processo legal e ampla defesa. Ao contrário disso, os empregados de empresas privadas não gozam da mesma proteção e podem ser dispensados mesmo que não exista uma justa causa, desde que recebam as verbas contratuais rescisórias como saldo de salário, décimo-terceiro proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço (1/3), aviso prévio cumprido ou indenizado e FGTS.

O Quadro 2 estabelece um resumo geral das principais características sociais e econômicas presentes no capitalismo brasileiro desde a década de 1970. Estes

traços socioeconômicos influenciaram na flexibilização das regras trabalhistas no país.

Quadro 2 – Transformações do Capitalismo Brasileiro e as Relações de Trabalho (1970-2024)

Período	Características Econômicas	Características Sociais	Normas Legais
Anos 1970	Crise do fordismo; início da acumulação flexível; globalização financeira; neoliberalismo emergente.	Precarização do trabalho; fragmentação da sociabilidade; enfraquecimento da proteção social.	Início da flexibilização contratual; contratos a tempo parcial e subcontratações.
Década de 1980	Crise da dívida externa; década perdida; inflação e retração econômica; adoção do Consenso de Washington.	Desemprego; retração dos investimentos sociais; surgimento de subempregos.	Constituição Federal de 1988; promulgação de direitos sociais e trabalhistas; RJU.
Década de 1990	Privatizações em massa; liberalização econômica; Estado mínimo; neoliberalismo consolidado.	Desestruturação sindical; aumento do desemprego estrutural; transição do emprego público.	Lei 8031/1990 (PND); Lei 9491/1997 (privatizações); EC 19/1998 (reforma administrativa).
Anos 2000-2010	Estabilidade macroeconômica; políticas sociais; crescimento do setor de serviços; concessões e parcerias.	Expansão de empregos no setor informal e serviços; inclusão social parcial.	Concessões públicas; parcerias público-privadas; expansão da CLT no setor público.
Pós-2010 até 2024	Crise econômica e política; avanço das tecnologias digitais; uberização do trabalho; informalidade.	Novo proletariado digital; fragilização das relações trabalhistas; informalidade tecnológica.	Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 (terceirização e reforma trabalhista); ADI 2135 julgada em 2024 pelo STF.

Fonte: elaboração própria

Portanto, este capítulo teve a finalidade de demonstrar os diferentes ciclos

pelos quais se desenvolveu o capitalismo moderno e as consequências que gerou a flexibilização das relações de trabalho no país a partir das últimas décadas do século XX. Tais fatores demonstram a relação entre as mudanças econômicas e a flexibilização das relações de trabalho, o que será objeto do próximo capítulo.

4 RECONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Em um mundo globalizado, a inserção internacional do país na economia mundial vai afetar as relações de trabalho e respectivas normas, repercutindo de forma local o contexto internacional.

A partir da Revolução Industrial, as formas de subsistência deixam para trás o antigo regime feudal e as relações de mercado passam a gerir-se a partir de um sistema de preços, exigindo a interferência de um mecanismo regulatório. Exemplo disso é a lei inglesa que limitou a jornada de trabalho infantil em 12 horas, no ano de 1802, evidenciando as características daquela sociedade, que passava por mudanças profundas a partir do início da industrialização. Neste sentido, Polanyi refere que:

Mas nenhuma sociedade conseguiria suportar os efeitos desse sistema de ficções toscas, nem mesmo pelo mais breve período, se sua substância humana e natural, bem como sua organização empresarial, não fossem protegidas dos flagelos desse moinho satânico” (Polanyi, 2021, p. 135).

O Brasil, bem como toda a América Latina, no final do século XIX e início do século XX, apresentava características essencialmente rurais, diferente dos países europeus e da América do Norte, que vinham se desenvolvendo no compasso da Revolução Industrial. Assim pois, a maioria dos países latino-americanos se integrava à economia internacional por meio da atividade de exportação de produtos básicos e importando manufaturas. O papel secundário da indústria, tanto no Brasil quanto na região, repercutia no fato de que o setor industrial dependia das flutuações do mercado internacional. Assim, quando ocorria alguma greve por trabalhadores, por exemplo, da indústria têxtil ou do setor ferroviário, isso influenciava fortemente no setor exportador (Bethell, 2022, p. 414).

É importante compreender as relações de trabalho neste contexto da recente revolução industrial pela qual passava o continente europeu, analisando o contraponto da mão-de-obra escrava no Brasil. Assim pois, conforme ressalta Maurício Godinho Delgado (2008, p. 105), é apenas a contar da abolição da escravatura no Brasil que se pode analisar as decorrências jurídicas da categoria relação de emprego.

Além disso, se deve considerar os ideais liberais clássicos que inspiravam tanto a política, quanto a economia mundial durante o século XIX. Quando se reporta às raízes do Brasil colonial, vislumbra-se que, em algumas regiões brasileiras, o trabalho escravo era a única forma existente de mão-de-obra, “primeiro nos canaviais, mais tarde nas minas de ouro, nas cidades ou nas fazendas, era ele o grande instrumento

de trabalho” (Costa, 2010, p. 14). Em relação aos instrumentos de produção do trabalho, a sociedade colonial considerava que o número de escravos que os senhores possuíam eram sinônimo do capital investido, denotando uma certa distinção social diante da posse de escravos negros que significavam exclusivamente mão-de-obra e capacidade produtiva (Costa, 2010, p. 14).

De qualquer sorte, Delgado (2008, p. 106) sustenta que o regime da escravidão não significava a inexistência de relações de emprego no país, o que não existia era sensibilidade social e estatal para instituição de regras regulatórias em termos de trabalho humano, o que só veio a ocorrer a partir a abolição da escravatura.

Em termos do contexto econômico, o Ocidente vivenciava os ideais do liberalismo clássico. Dardot e Laval (2016, p. 37) mencionam que o liberalismo do século XIX se dividia em duas linhas, especialmente entre meados do século XIX até a Primeira Guerra Mundial. A primeira linha pregava ideias reformistas sociais daqueles que defendiam um ideal de bem comum, enquanto a segunda se amoldava aos partidários da liberdade individual como fim absoluto. Em termos de política brasileira no período, Delgado menciona que o país foi influenciado por estes ideais liberais, existindo uma “concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho” (2008, p. 107).

Desse modo, com o advento da industrialização e do capitalismo, inicialmente de cunho mercantil (trocas) para posteriormente transformar-se em um capitalismo industrial, se percebe que o modelo liberal da “concorrência perfeita” não se prestou mais a explicar os anseios dessa nova realidade da produção de grande escala. Com efeito, o aparecimento de novas formas do capitalismo, a partir da Revolução Industrial, que nasce na Inglaterra e se expande pela Europa, gera consequências nos mecanismos laborais que o sistema colonial impunha, essencialmente baseado no regime escravocrata. É neste período do século XIX que surgem as ideias de cunho liberal gerando uma crise político-econômica com reflexo na independência das colônias (Costa, 2010, p. 17).

Com o advento da Revolução Industrial na Inglaterra, aconteceu uma reconfiguração do mercado mundial, com alteração dos preços de produtos industrializados e os produtos agrícolas, bem como a inserção de novos produtos no mercado a exemplo do algodão, café e açúcar em torno do século XVIII e início do século XIX. Também houve uma alteração no mercado de trabalho industrial e o declínio da escravidão na Inglaterra. No caso da América Latina, por outro lado, houve

o incremento da escravidão como forma de atender a esta nova demanda do mercado mundial em razão destes novos produtos (Salles, 2011, p. 250).

Uma espécie de segunda escravidão se integrou ao desenvolvimento do capitalismo no século XIX, sendo que ambas, neste período histórico, seriam categorias capazes de relacionarem-se entre si. Aliás, “noções como liberdade, trabalho livre, liberalismo, capitalismo e, é claro, escravidão” compuseram o quadro “global da economia-mundo capitalista” nesta fase (Salles, 2013, p. 253), em especial no caso brasileiro de abolição tardia da escravatura.

4.1 O início do reconhecimento dos direitos trabalhistas no Brasil nas duas primeiras décadas do século XX

No plano internacional do final do século XIX, as ideias liberais clássicas, pautadas em princípios que pensavam uma sociedade universal e pacífica, não traduziam a realidade marcada pelo imperialismo, crises monetárias mundiais, proteção alfandegária e crescimento dos nacionalismos. Essa crise do liberalismo desde o final do século XIX correspondeu ao fato de que sua base nasceu a partir de uma sociedade que era marcada pelo despotismo e por um modelo autoritário vivenciado a partir de uma sociedade feudal, cuja vontade do rei imperava. Então, o Liberalismo surgiu no escopo de assegurar a proteção individual, a propriedade, evitar o autoritarismo do Estado e a defesa do território. Entretanto, a sociedade foi se modificando e essa linha de pensamento já não era mais eficaz para resolver os diversos problemas sociais, especialmente em relação às questões de trabalho.

No plano brasileiro, segundo Florestan Fernandes (1976, p. 32), o processo de independência no país não constituiu um método revolucionário de transição do poder, em que poderia existir a mobilização das massas, com ímpetos de luta política. Antes disso, a independência do país se constituiu em uma transição política pacífica, a fim de salvaguardar os interesses econômicos e políticos das elites nativas, internalizando o centro de poder e os círculos sociais controladores desse poder, que antes era exercido externamente (Fernandes, 1976, p. 32).

Furtado (2005, p. 110) refere ainda que, na primeira metade do século XIX, o atraso na economia brasileira se dava em razão do estancamento das exportações. Esclarece o economista acerca das dificuldades na balança comercial no período, além dos produtos primários básicos da economia, que sofriam a influência da baixa dos preços dos mesmos produtos importados, a exemplo do algodão. Neste contexto,

a força de trabalho fruto da mão-de-obra escrava africana vinha escasseando, igualmente em razão das más condições de vida e alimentação dos escravos, o que contribuía com o número de óbitos (taxa de mortalidade) ser superior às taxas de natalidade (2005, p. 120).

Um outro problema que espelhava a inelasticidade²⁷ da mão-de-obra no Brasil do século XIX era fruto da economia agrária, cuja política das sesmarias resultou na concentração da propriedade das terras, que anteriormente eram de monopólio real, em mãos de poucos proprietários. Tal estrutura incorporava pequenas “roças” em regime de subsistência familiar, dentro das terras do proprietário, sujeitando o roceiro e sua família ao poder e subordinação do grupo econômico atinente aos proprietários daquelas terras (Furtado, 2005, p. 122).

Esse tipo de mão-de-obra não era eficaz para resolver o problema das grandes lavouras, de modo que, a partir da segunda metade do século XIX, por meio da influência de grandes empresários cafeicultores, deu-se início ao processo de imigração de europeus para trabalho agrícola. Tal procedimento foi fonte de denúncias de exploração e escravidão disfarçada dos imigrantes europeus, pois estavam vinculados ao pagamento das despesas de transporte próprio e de sua família, bem como sujeitos ao risco da atividade. Desse modo, o imigrante, mediante um regime de servidão, comprometia o fruto de seu trabalho futuro, sendo que eventuais problemas na colheita poder-lhe-iam agravar imensamente as condições econômicas. A partir de 1860, esse sistema foi se modificando de modo que o colono pudesse ter assegurada uma parte da renda como garantia de pagamento (Furtado, 2005, p. 129).

Tal situação que se verifica a partir da escravização não apenas da população negra, mas de índios e imigrantes europeus durante o século XIX, demonstra que as relações de trabalho trazem o contorno histórico da espoliação e da opressão. Para Emília Viotti Costa:

O trabalho que dignifica à medida que se resume no esforço do homem para dominar a natureza na luta pela sobrevivência, corrompe-se com o regime da escravidão, quando de torna resultado de opressão, de exploração. Nesse caso, ele se degrada aos olhos dos homens. O trabalho que deveria ser o

²⁷ Elasticidade é um conceito da teoria econômica que tem a finalidade de “mostrar como as participações relativas de mão de obra e capital na renda total variavam resultantes de mudanças nas quantidades relativas dos fatores. Mais tarde, o conceito foi revisado e passou a ser usado para avaliar o grau de ‘facilidade’ ou de ‘dificuldade’ com que os fatores de produção podem ser substituídos uns pelos outros no processo produtivo” (Almeida *et al.*, 2011, p. 44). No citado artigo, Almeida *et al.* analisam a substituição do consumo de carne bovina pela carne de frango, em razão de fatores como o preço inferior deste último, além de questões relativas à saúde.

elemento de distinção e diferenciação na sociedade, embora unindo os homens na colaboração, na ação comum, torna-se, no sistema escravista, dissociador e aviltante. A sociedade não se organiza em termos de cooperação, mas de espoliação. Por isso, para o branco, o trabalho, principalmente o trabalho manual, era visto como obrigação de negro, de escravo. (Costa, 2010, p. 15).

Neste contexto, impulsionado pela Revolução Industrial inglesa e as modificações do mundo do trabalho, a emancipação das colônias europeias e americanas a partir do surgimento dos ideais liberais no mundo, a perda paulatina da condescendência social e econômica em relação ao trabalho escravo, constituem matéria-prima essencial ao surgimento de uma legislação que venha a refletir as mudanças enfrentadas a partir deste momento histórico. Assim, a legislação de cada período é reflexo da cristalização de valores sociais, o que é apreendido na abordagem de Emília Viotti da Costa:

Transformações na economia implicam transformações sociais que eventualmente se traduzem em posições ideológicas e gestos políticos; por outro lado, as lutas pelo poder que resultam do confronto de diferentes grupos ou classes sociais podem dar origem a uma legislação que afeta o funcionamento da economia e interfere, em última instância, nas relações sociais, etc. (Costa, 2010, p. 31).

Com efeito, os ideais de cunho liberal que se espalhavam pelo mundo ocidental a partir do final do século XIX, no que tange ao Brasil, encontram-no como um país de economia agrária, recém se adequando à legalização do trabalho livre, desde a publicação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888.

Acerca do contexto econômico do período, apesar de o capitalismo ter impulsionado o aumento do crescimento econômico dos países, o que é medido pelo produto interno bruto (PIB), houve um aumento da desigualdade. Isso porque a riqueza produzida não vai ser distribuída de forma igual ou até mesmo justa. Essa desigualdade também se encontra no reconhecimento dos direitos trabalhistas, os quais foram implementados, ao longo da história, por força da resistência de empregados ligados a setores cruciais da economia e, apenas após o transcurso de vários anos é que foram estendidos a outras categorias.

Com efeito, o liberalismo clássico entra em crise a partir da Grande Depressão de 1929, quando muitos países sofreram com o aprofundamento da crise econômica. O ponto exato da crise do liberalismo, conforme comentam Dardot e Laval (2016, p. 58), foi a questão da necessidade de intervenção estatal para regular e definir as diferentes mutações organizacionais do capitalismo. O que antes era repudiado pelo

liberalismo clássico, ou seja, a não-intervenção na atividade econômica, agora surge a necessidade dessa intervenção governamental, justamente para proteger os interesses da classe considerada ameaçada, a exemplo da ameaça à propriedade privada.

Robert Castel pondera que é essencial que exista um ator capaz de conduzir o desenvolvimento social e os “mecanismos para controlar o futuro de uma sociedade desenvolvida, dominar suas turbulências e conduzi-la a formas de equilíbrio”. Ao Estado de cunho social-democrata caberia o papel de minimizar as “disfunções gritantes, assegurar um mínimo de coesão entre os grupos sociais” (Castel, 1998, p. 498). No cenário liberal, desde o final do século XIX, em torno dos anos 1880, com a transformação pela qual passa o capitalismo, o advento das grandes empresas, também surge, na outra ponta, a questão da proletarianização (para usar um termo marxista), os trabalhadores das fábricas.

Assim, este primórdio do século XX é marcado pelo aumento do número de associações e movimentos grevistas, especialmente a partir da criação da lei de greve em 1907, o que incentivou, em contrapartida, o aumento da repressão aos movimentos paredistas influenciados pela experiência sindical europeia (Santos, 1976, p. 72). O movimento operário e sindical no Brasil cresce a partir do recebimento de imigrantes como força de trabalho e isso rivaliza com o pensamento fechado da elite na época, que se preocupava com a diversificação da estrutura econômica, por um lado e, por outro, a proteção ao setor cafeeiro. Este setor vai sofrer as consequências da grande depressão econômica mundial dos anos 1930 (Santos, 1976, p. 74).

4.2 Breve noção histórica dos direitos trabalhistas no Brasil

As primeiras formas de normatização dos contratos de trabalho no Brasil se deram com o Decreto nº 2.820, de 22 de março de 1879, por meio do qual foram regulamentados os contratos de trabalho agrícola para trabalhadores libertos nacionais e estrangeiros. Neste contexto, os trabalhadores conviviam com os escravos africanos, os indígenas e os imigrantes europeus recém-chegados, cuja contratação se dava sob o manto de contratos de parceria (sem que tais relações estivessem livres das denúncias de abusos, juros extorsivos e exploração).

Nesta fase que iniciou com a abolição da escravatura até em torno da década de 1930, em que as relações de trabalho se pautaram especialmente em torno da

produção cafeeira e da industrialização que iniciava em São Paulo e Rio de Janeiro, surgiu um movimento operário coletivo dos trabalhadores (Delgado, 2008, p. 107). Aliás, Delgado (2008, p. 107) refere que, em 1907, ocorreu em São Paulo um forte movimento operário em prol da limitação da jornada em oito horas de trabalho.

A partir deste início do século XX, o assalariamento estreita relação com a categoria tempo de trabalho passando este a ter uma conotação social importante, justamente por importar em ganho de dinheiro, fator de disciplina e constituir um viés da exploração capitalista. Com efeito, trabalho e tempo se reconfiguram, desde o advento do sistema capitalista, inicialmente marcados por uma escassa proteção social e laboral, até o surgimento destas primeiras legislações em termos de trabalho.

Este período foi marcado pela parca proteção jurídica e social às relações de trabalho. Em termos de reconhecimento mundial acerca de direitos dos operários, desde o final do século XIX, início do século XX, iniciaram-se os primeiros movimentos grevistas e enfrentamentos entre operários e os patrões, o que resultou na criação de determinadas leis pontuais, como se verifica no caso da França: lei de maio de 1874 sobre duração do trabalho, lei de julho de 1906 sobre o repouso semanal remunerado, lei de junho de 1930 sobre férias remuneradas e, dentre outras, uma lei de junho de 1936 que reconheceu a limitação da jornada semanal de 40 (quarenta) horas (Edelman, 2016, p. 17).

Entretanto, uma reflexão acerca da verdadeira criação de um “direito operário” é posta por Edelman (2016, p. 18), desenvolvendo uma linha de pensamento marxista, no sentido de que as “vitórias” da classe operária, antes de se confirmarem como um verdadeiro direito do operariado, nada mais seriam do que um “processo de integração ao capital”. E tal constatação fica ainda mais clara ao filósofo francês quando relata que a greve, considerada um fato relacionado ao trabalho, no momento em que passa a ser legalizada como categoria jurídica, torna-se um “direito sob a única condição de submeter-se ao poder jurídico do capital, tanto na ‘sociedade civil’ como no Estado” (Edelman, 2016, p. 22).

Wanderlei Guilherme dos Santos refere que, na década de 1920, as primeiras legislações em termos de proteção social nasciam na medida em que se percebia a insuficiência social das ideias utilitaristas que se amoldavam ao ideário de estender a felicidade a um maior número de pessoas (Santos, 1976, p. 72). No que tange à categoria tempo de trabalho, este período histórico foi marcado pela quase inexistência de proteção aos trabalhadores. Apenas a partir da Constituição Federal

de 1934, é que se criam normas que tratam da duração do trabalho, já que a realidade demonstrava a existência de longas jornadas de trabalho para homens, mulheres e crianças. Desse modo, a Constituição de 1934 limitou a duração das jornadas diárias de trabalho, que chegavam de 14 até mesmo 18 horas diárias, para, no máximo, 8 horas diárias, resguardado o trabalho extraordinário (Tribunal Superior do Trabalho, s.d.).

Em relação à categoria tempo de trabalho, uma das primeiras normas que se sobressaíram neste período histórico foi a que ficou conhecida como Lei Eloy Chaves, responsável por criar a caixa de aposentadoria e pensões (CAP) dos trabalhadores ferroviários, no setor privado. Essa lei foi a precursora do atual sistema previdenciário no país e levou o nome do deputado federal Eloy Chaves, que apresentou o projeto aprovado nas duas casas legislativas do Congresso Nacional e, posteriormente, assinado pelo Presidente Arthur Bernardes, em janeiro de 1923 (Westin, 2019).

A descrição histórica da lei de 1923, contida na página oficial do Senado Federal na internet, menciona que tal categoria de trabalhadores foi a pioneira em obter “direito a um pagamento mensal durante a velhice” (Westin, 2019). O artigo 12 do Decreto nº 4.682, de 1923 (Lei Eloy Chaves) previa a idade de 50 anos como idade mínima para aposentadoria (aos operários/empregados) e 30 anos de serviço no setor ferroviário. Entretanto, houve resistência dos empresários ao cumprimento da lei, logo que entrou em vigor. A narrativa histórica efetuada na página do Senado Federal comenta que a empresa “Leopoldina Railway Company decidiu que a contagem dos 30 anos de serviços prestados – outro requisito para a concessão da aposentadoria – começaria apenas no dia em que a norma entrou em vigor” (Westin, 2019).

Essa resistência ao cumprimento do direito de aposentadoria e pensão dos ferroviários foi confrontada pelo Poder Executivo, uma vez que o serviço ferroviário, prestado no Brasil por empresas estrangeiras, dependia da concessão pública governamental. Além do embate político e econômico, as greves e paralisações desta categoria de trabalhadores resultavam em prejuízo econômico, uma vez que o país dependia sobremaneira das estradas de ferro, especialmente em razão da produção do café ser a base da economia nacional (Westin, 2019).

Em contraponto aos movimentos antiliberais, na década de 1930, a realidade brasileira fez sentir a necessidade de o Estado intervir e regulamentar a ordem econômica e social. Em 1930, o Brasil enfrentou uma revolução com a assunção de Getúlio Vargas ao poder, em oposição ao monopólio político que vigorava no país

desde a denominada “República Velha”, na qual se dava a alternância no poder entre políticos mineiros e paulistas (Faoro, 2012, p. 764). É a partir de 1930 que se ouve falar em “institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho”, na medida em que se firmou uma estrutura jurídica institucionalizada acerca dos direitos trabalhistas (Delgado, 2008, p. 110).

No governo brasileiro de 1930, se desenvolveu o conceito de cidadania ligada à ocupação, ou seja, “os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como definido em lei”, de modo que o Estado intervinha na economia sem se afastar dos propósitos de um sistema capitalista, baseado nos princípios da ordem liberal (Santos, 1976, p. 75).

Em termos mundiais, o declínio do liberalismo econômico desde o início do século XX trouxe consigo um aumento dos ideais de cunho social, a exemplo da social democracia em países nórdicos como a Suécia, a Revolução Russa de 1917 e o programa do *New Deal* nos Estados Unidos em torno da década de 1930. Este cenário pregou a necessidade de maior intervenção do Estado na economia e, diante do aumento dos conflitos sociais e movimentos grevistas, diversas medidas de cunho trabalhista foram se organizando no mundo, especialmente a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, por meio do Tratado de Versalhes (Ritzel e Coelho, 2023, p. 25-26).

Nesta perspectiva histórica, o governo brasileiro da década de 1930 implementou diversas medidas para estruturação dos direitos trabalhistas no Brasil, a exemplo da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, por meio do Decreto nº 22.132, de 1932 (Ritzel e Coelho, 2023, p. 27). Nos anos 1930 se instaurou no país uma agenda que visava atender às demandas do trabalho industrial e que iriam estabelecer o direito às férias, regulamentação do trabalho do menor e das mulheres. Coincidiu com este período de crescimento da indústria automobilística, a criação do Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932, que estabeleceu a limitação da jornada de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais aos trabalhadores da indústria automobilística, como reconhecimento ao compromisso fordista.

Também advém da década de 1930, uma nova lei a respeito do funcionamento sindical, responsável por criar a sindicalização por profissões. Os destinatários dos direitos trabalhistas instituídos em lei, de acordo com o conceito de “cidadania regulada”, antes mencionado, eram os detentores da carteira de trabalho, criada em

1932, a qual significava “a evidência jurídica fundamental para o gozo de todos os direitos trabalhistas” (Santos, 1976, p. 76).

As políticas governamentais do período passaram a inserir proteção social aos cidadãos, a exemplo de “saúde pública, educação, saneamento, nutrição, habitação”, sendo que o conceito de cidadania era vinculado à profissão, ou seja, os destinatários daquele sistema protetivo. Wanderlei Guilherme dos Santos assinala que “a regulação da cidadania implicou, na prática, em uma discriminação na distribuição dos benefícios previdenciários na mesma medida em que quem mais podia contribuir, maiores e melhores benefícios podia demandar” (Santos, 1976, p. 77).

O sistema da cidadania regulada se modificou com a entrada em vigor da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) em 1960, que desvinculou tanto a prestação de serviços de assistência médica, quanto o pagamento de benefícios das categoriais profissionais (Santos, 1976, p. 79).

Com efeito, uma das principais políticas em termos de relações de trabalho, pelo então Presidente Getúlio Vargas, foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. No que tange à categoria tempo de trabalho, foi apenas com o advento da CLT, em 1943, que houve a extensão da limitação da jornada de trabalho em oito horas e diárias e quarenta e oito horas semanais aos trabalhadores urbanos, o que já era normatizado aos empregados da indústria automobilística desde 1932. Isso reforça que os direitos trabalhistas foram reconhecidos muito mais em razão de evitar prejuízo à atividade econômica, do que por reconhecimento do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Neste início do século XX vigorava a ideologia política de cunho liberal, cujas premissas não compactuavam com a intromissão estatal nas questões trabalhistas, deixando-as ao alvedrio do mercado (Steinmetz, 2008, p. 249). As primeiras décadas do citado século foram marcadas por diversas greves de trabalhadores fortificadas pelas más condições de vida e miséria, resultando em rebeliões e revoluções. Um exemplo destas rebeliões foi a Revolução de 1930 no país, segundo a qual Steinmetz (2008, p. 249) refere o seguinte: “no plano ideológico, é a vitória da concepção corporativista e positivista, que propugna pela inclusão das classes trabalhadoras à sociedade por meio da ação e coordenação do Estado (...)”.

O reconhecimento dos direitos trabalhistas no Brasil, a partir da década de 1930 por Getúlio Vargas, fez parte de uma estratégia que, jurídica e politicamente, reconheceu os direitos dos trabalhadores no âmbito individual, mas reprimia-os do

ponto de vista coletivo. Apesar de a Constituição Federal de 1934 prever a autonomia sindical, apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado tinham o direito de atuar em prol de seus assistidos²⁸. Segundo José Eduardo Faria (1995, p. 30), tal forma de controle e regulação do movimento sindical fez parte de uma estratégia “concebida para viabilizar a industrialização acelerada mediante o controle simultâneo das demandas salariais, políticas e mesmo jurídicas do operariado industrial então emergente (...)”.

Portanto, as instituições de cunho trabalhista e previdenciário criadas na Era Vargas conduzem à noção de “cidadania regulada”. Wanderlei Guilherme dos Santos (1976, p. 83) refere que “os direitos sociais estão sempre associados a certa forma política de se entender a cidadania”. Acerca da contribuição getulista para a implementação do Direito do Trabalho, Steinmetz (2008, p. 253) afirma que foi uma forma de “(...) regulamentar o mercado de trabalho – o que na verdade favoreceu muito mais o capital – a legislação acolheu uma série de direitos reivindicados pelos trabalhadores desde o início do século XX”.

Como ponto central da efetivação de direitos trabalhistas no plano individual, malgrado o controle e a repressão dos movimentos coletivos, Steinmetz (2008, p. 253) destaca o seguinte:

O ápice desse processo de reconhecimento legal de direitos foi a CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943). Segundo Carrion, “as acusações dirigidas à CLT são, no fundamental, injustas, enquanto ela foi uma alavanca que introduziu direitos e mecanismos de aplicabilidade em diversos recantos do País e em categorias profissionais sem qualquer espírito ou experiência de aglutinação e capacidade de resistência. A afirmação de que é um instituto legislativo de origem fascista é inverídica quanto aos capítulos referentes ao direito individual, e somente pode ser aceita no que concerne à organização sindical e ao Poder Normativo da Justiça do trabalho que contraria a livre negociação”. Vale dizer: no plano do direito individual do trabalho o projeto getulista representou um avanço.

Portanto, a adoção da cidadania regulada implementou uma nova concepção política em relação ao liberalismo econômico. Os conflitos sociais que, sob o pulso do liberalismo clássico, representavam intolerável desvio e rebeliões, passaram a ser objeto de regulamentação estatal na esteira da política de Getúlio Vargas. Com efeito,

²⁸ Conforme o artigo 138 da Constituição de 1937, “A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas do poder público”.

além do forte controle estatal sobre os sindicatos, uma outra crítica à política trabalhista de Getúlio Vargas é no sentido de que cedeu à pressão da oligarquia rural de modo a não reconhecer os direitos dos trabalhadores rurais, da mesma forma do que os urbanos.

Uma das objeções ao governo Getúlio Vargas é a de não ter reconhecido direitos aos trabalhadores rurais a exemplo do que fez com os urbanos. Ocorre que a oligarquia rural deu forte apoio à Revolução, principalmente em estados do Nordeste, do Sul e em Minas Gerais. A hipótese é que Getúlio Vargas temeu desagradar seus aliados. No entanto, isso não é suficiente para refutar a tese de que o governo Vargas representou um progresso em matéria de legislação social e trabalhista em relação ao período que o precedeu. (Steinmetz, 2008, p. 254).

Durante o surgimento da legislação trabalhista no Brasil, em especial iniciado na Era Vargas, entre 1930 e 1954, uma característica do período foi a de intervenção do governo nas questões sindicais, em última análise, comprometendo a liberdade de representação dos interesses dos trabalhadores. A estrutura do sindicalismo era definida, característica que se prende até a atualidade, pelo princípio da unicidade sindical, ou seja, apenas um sindicato por base territorial. Além disso, os sindicatos são estruturados com base em um sistema confederativo e, no período varguista, desempenhavam uma prática assistencialista que confortava os interesses políticos da classe governante, na medida em que se fomentava o mito político de Getúlio Vargas como o “pai dos pobres” (Antunes, 2020, p. 184).

Inobstante a repressão dos movimentos coletivos dos trabalhadores, por força dos interesses políticos e econômicos, o período foi marcado por diversas lutas sindicais, quando militâncias partidárias mais alinhadas aos partidos políticos de esquerda defenderam a necessidade de “reformas de base durante o governo Goulart” (Antunes, 2020, p. 185), iniciado em 1961.

De outro lado, apesar da repressão aos movimentos sindicais no plano coletivo, as normas instauradas por força da CLT representaram um avanço em relação aos direitos individuais do trabalho. Em relação às normas que tratam do tempo de trabalho, além da limitação da jornada diária e semanal, foi agregado o direito às pausas para recuperação física e mental. Estas pausas se referem ao direito de férias, bem como ao direito de intervalo para descanso e alimentação dentro da jornada de trabalho, bem como intervalo mínimo entre uma jornada e outra de trabalho (um dia e outro), além do descanso semanal remunerado (DSR) de 24 horas consecutivas. Este último foi introduzido no país por força da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, prevendo

o direito ao repouso semanal, preferencialmente aos domingos (Brasil, 1949).

Importante destacar que a redação original da lei que instituiu o direito ao DSR excepciona algumas categorias de trabalhadores como os empregados domésticos, funcionários públicos e autárquicos que possuíssse regime jurídico diferenciado do celetista. Em relação aos empregados domésticos, referida situação discriminatória somente veio a ser corrigida em décadas posteriores, ainda que parcialmente, com o advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

O direito às férias foi institucionalizado legalmente no Brasil por força da CLT em 1943, a qual incorporou ao seu conteúdo leis esparsas que já tratavam desta espécie de pausa temporal, historicamente reconhecida apenas para algumas categorias (Motta, 2019, p. 108). As categorias de trabalhadores pioneiras no recebimento do direito ao descanso de 15 (quinze) dias por ano foram os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, em 1889, e os operários diaristas e ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, no ano subsequente (Natusch, 2023).

Posterior a isso, houve sanção ao decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, pelo Presidente Arthur Bernardes. Este decreto presidencial estabeleceu o direito de 15 (quinze) dias de férias anuais a “empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficentes”. Em relação aos empregados domésticos, o direito às férias remuneradas foi reconhecido apenas em 1972, por força da Lei nº 5.859.

O aumento do período para 30 (trinta) dias de férias anuais, que vigora na atualidade, somente foi concedido a partir de 1977, por força de decreto-lei do Presidente Ernesto Geisel. Por sua vez, o acréscimo remuneratório ao período de férias a razão de um terço sobre o salário, foi instituído a partir da Constituição Federal de 1988 (Natusch, 2023).

A pausa temporal para descanso intrajornada, como um direito legalmente normatizado no país, foi inserido a partir da criação da CLT, sendo reconhecido o direito ao descanso de 15 (quinze) minutos para uma jornada de até 6 (seis) horas diárias e de, no mínimo, 1 (uma) e, no máximo, 2 (duas) horas para jornada superior a este limite. Nesta linha, o artigo 66 da CLT também contemplou o direito ao descanso entre um dia e outro de trabalho, mencionando, como regra, a necessidade de uma pausa de ao menos 11 (onze) horas entre uma jornada diária e outra, o denominado descanso interjornada.

Os intervalos de descanso, seja como uma pausa efetuada dentro da jornada diária ou entre um dia e outro de trabalho, não constituem normas jurídicas que tenham finalidade econômica, mas, sim, estão voltadas a questões relativas à saúde e segurança do trabalho. As pausas durante a jornada de trabalho constituem “medidas profiláticas” existentes não apenas por conta de uma norma contida em lei, mas em razão da moderna medicina do trabalho (Godinho, 2008, p. 921). Estas normas de saúde pública relacionadas ao ambiente de trabalho têm o escopo de minorar eventuais riscos, especialmente em razão da exposição a certos ambientes que podem ser considerados prejudiciais, a exemplo de riscos físicos, químicos, biológicos e, mais recentemente, riscos de natureza psicossocial.

Além dos intervalos durante a jornada ou entre um dia e outro de trabalho, a anteriormente citada Lei nº 605, de 1949, instituiu o descanso semanal remunerado (DSR) e em feriados, aprimorando o texto original da CLT, de 1943 (Brasil, Lei 605/1949). Esta última espécie de descanso semanal é mais alargada, tendo a finalidade não apenas de recuperação da energia física e mental do trabalhador, mas possuindo uma conotação de inserção social e interrelacional. Maurício Delgado Godinho (2008, p. 934) menciona o seguinte:

Entretanto, concomitantemente a este primeiro objetivo de suma relevância, visam ainda os intervalos *interjornada* e *intersemanais* assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários e semanais mínimos para sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário. Esses intervalos – significativamente mais amplos do que os anteriores – é que, na verdade, permitem assumir o obreiro outros fundamentais papéis cotidianos, além do concernente ao *ser econômico* que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Tais intervalos é que permitem, portanto, que se fale em um trabalhador com *ser familiar* (integrado a seu núcleo básico de laços de sangue e afetividade), *ser social* (partícipe de problemas e anseios comunitários), *ser político* (sujeito das decisões políticas na sociedade e no Estado). Este tipo de intervalo mais largo é que cria condições mínimas para que se possa, em suma, iniciar referências ao trabalhador como ser humano completo e como cidadão.

Por sua vez, o tempo à disposição foi instituído como um direito trabalhista a partir da aplicação, pelos tribunais do país, do conteúdo do artigo 4º da CLT. A referida norma prevê o seguinte: “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” (Brasil, 1943). O conteúdo inscrito nesta norma levou os tribunais do trabalho a entenderem que configurava tempo à disposição do empregador o período de locomoção de casa até o trabalho, quando se tratasse de local distante, não servido por transporte público e que

ensejasse a necessidade de o empregador fornecer meio de transporte. Este período de locomoção veio a ser considerado pela jurisprudência como tempo à disposição, sujeição a pagamento. No ano 2001, a Lei nº 10.243 alterou a CLT para incluir a seguinte referência:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Brasil, 2001).

Este direito à remuneração do tempo utilizado para locomoção de casa ao trabalho e o inverso, em casos de difícil acesso, era conhecido como horas *in itinere*. Posteriormente, a reforma trabalhista de 2017 excluiu este direito dos trabalhadores.

O encerramento deste ciclo histórico, em 1964, se deu por força de um golpe de Estado, no qual foi implementado um regime ditatorial que refreou os movimentos sindicais de liberdade trabalhista, fortalecendo a repressão e o controle estatal desta espécie de movimento social. No cenário econômico, este período consolidou transformações no país e, via de consequência, nos trabalhadores operários. Ricardo Antunes (2020, p. 186) refere o seguinte:

Despontavam, então, a expansão do padrão de acumulação e a expansão industrial em gestação desde os anos 1950, ampliando de modo significativo, a partir do golpe de 1964, o novo proletariado industrial no Brasil, concentrado particularmente no cinturão industrial automotivo e metalúrgico do ABC paulista, onde estavam instaladas as grandes montadoras.

Portanto, a crise que afetou as relações econômicas e trabalhistas em torno dos anos 1970 moldou uma nova era de regulações de trabalho mais flexíveis, instaurando esse novo paradigma adaptável às flutuações de mercado no sistema capitalista. Neste período histórico, marcado pela acumulação flexível, houve a eliminação de uma garantia dada aos trabalhadores desde a criação do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), por força da Lei nº 5.107, em 13 de setembro de 1966. Até a instituição do sistema do FGTS, o trabalhador que completasse 10 (dez) anos de serviço em uma empresa adquiria estabilidade, somente podendo ser demitido por justa causa, o que era conhecido como estabilidade decenal. A apuração da falta grave era regida pela CLT como instrumento de garantia ao trabalhador, no intuito de apurar a procedência da acusação de cometimento de falta grave (CLT, 1943).

O sistema da estabilidade decenal conferia direito indenizatório em caso de

dispensa do empregado, no valor de um salário por ano trabalhado e indenização em dobro ao trabalhador que atingisse a estabilidade decenal. O referido sistema estabilitário foi substituído parcialmente, em 1966, pelo regime do FGTS, conferindo aos trabalhadores o direito de opção por um dos regimes (Brasil, Lei nº 5,107, de 1966).

Em relação aos trabalhadores rurais, comenta Maurício Godinho Delgado (2008, p. 361) que “tudo contribuía para manter a zona rural como verdadeiro limbo justrabalhista no contexto do mercado de trabalho do país”. Isso porque, a relação de trabalho no campo não havia sido incluída nos mesmos moldes dos direitos reconhecidos pela CLT aos trabalhadores urbanos, uma vez que existia um verdadeiro poder oligárquico do setor agrário brasileiro (Delgado, 2008, p. 381). Foi apenas nos anos 1960 que houve extensão dos direitos trabalhistas aos rurícolas, por força da Lei 4.212, que entrou em vigor 02 de junho de 1963. A aproximação aos mesmos direitos dos trabalhadores urbanos veio por ocasião da publicação da Lei 5.889, em 1973 (Delgado, 2008, p. 382). Esta última lei foi a responsável por delimitar a jornada de trabalho e intervalos para descanso do trabalhador rural.

Neste período, é publicada a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que rege os contratos temporários de trabalho. Diferente da figura clássica do contrato de trabalho por tempo indeterminado, esta modalidade se afina ao modelo de acumulação flexível, revelando que as formas jurídicas e legais jamais podem ser compreendidas de modo isolado do contexto social, político e econômico. Assim, é apropriada a reflexão no sentido de que: “a flexibilização é um fenômeno que não pode ser entendido por dentro do ordenamento jurídico, mas fora dele” (Ramos, 1997, p. 88).

Da mesma forma, a lei que trata do trabalho rural, Lei nº 5.889, de 1973, também instituiu o contrato de safra que é aquele “cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária” (Delgado, 2008, p. 550). Todos estes constituem exemplos da transformação social pelas quais passam as relações de trabalho a partir da crise dos anos 1970, no período de acumulação flexível, com reflexos na legislação que passou a gerar contratos mais flexíveis em relação ao tempo de contratação, gerando relações mais instáveis, o que se percebe, inclusive, pela extinção da estabilidade decenal do trabalhador.

4.2.1 O fim da estabilidade decenal e o regime do FGTS

Originalmente, a estabilidade decenal no Brasil foi estabelecida como um direito, por força da Lei Eloy Chaves, sob nº 4.682, publicada em 24 de janeiro de 1923, a qual reconhecia direitos aos trabalhadores das estradas de ferro (Brasil, 1923). Posteriormente, em 1926, houve a extensão do direito à estabilidade decenal para a categoria dos trabalhadores vinculados às empresas de navegação marítima, fluvial e exploração de portos, por força do decreto nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926 (Brasil, 1926). Em 1935, por força da lei nº 62, a referida hipótese legal de estabilidade estendeu-se aos empregados da indústria e do comércio (Brasil, 1935).

Em 1943, foi inserida na CLT a previsão do direito à estabilidade decenal aos trabalhadores urbanos que completassem 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, bem como a previsão de indenização de um mês de salário por ano trabalhado, em caso de dispensa imotivada. Tal direito só foi estendido aos trabalhadores rurais pela Constituição de 1946 e regulamentado cerca de duas décadas após, por força do estatuto do trabalhador rural (Brasil, 1963).

Em 1966, o governo militar da época concebeu a política do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), com uma finalidade dupla: abolir a estabilidade de forma a facilitar a demissão do empregado, bem como criar um fundo monetário no intuito de financiar a construção de imóveis (Fontenelle, 2017).

Em matéria contida no sítio eletrônico do Senado Federal, consta a informação de que o projeto de lei do governo ditatorial na época, foi objeto de intensas discussões, na medida em que o fim da estabilidade decenal foi um item polêmico. Segundo a matéria jornalística, a oposição ao governo acusava-o no sentido de que o fim da estabilidade seria uma exigência dos investidores internacionais no Brasil e que a opção dada ao trabalhador entre estabilidade ou recebimento dos depósitos do FGTS, seria uma proposta inconstitucional frente à garantia de estabilidade até então existente (Fontenelle, 2017). Desse modo, não tendo ocorrido quórum na votação, o Presidente da República, Marechal Castello Branco, promulgou automaticamente a lei, por meio do ato institucional 2 (AI-2), instrumento que previa a possibilidade de promulgação automática de projetos do Poder Executivo não votados no prazo de 30 (trinta) dias (Fontenelle, 2017).

A lei nº 5.107 que criou o FGTS, portanto, foi promulgada em 13 de setembro de 1966, passando a dispor que as empresas deveriam depositar 8% do salário do empregado em uma conta individual, com a possibilidade de resgate em caso de

despedida sem motivo de cometimento de falta pelo empregado, ou seja, despedida imotivada. Uma outra possibilidade de saque do valor depositado no fundo era para aquisição da casa própria, por meio do então Banco Nacional de Habitação (BNH), órgão gestor do saldo financeiro acumulado (Fontenelle, 2017).

O FGTS foi reconhecido como um regime alternativo à estabilidade no emprego, pois, embora prevista como um direito ao trabalhador que completasse 10 (dez) anos na mesma empresa, por força do artigo 157, inciso XII da Constituição de 1946, era criticada por falta de eficácia social, na medida em que os trabalhadores eram demitidos antes de completarem tal período estabilizatório (Brasil, PGFN, 2015). Desse modo, a antiga discussão no sentido da validade jurídica da opção de regime pelo trabalhador foi constitucionalizada pela Constituição de 1967, cujo artigo 158, inciso XIII, dispunha acerca do direito à estabilidade com indenização ao trabalhador demitido ou a opção pelo fundo de garantia equivalente (Brasil, PGFN, 2015).

Com efeito, a partir da Constituição de 1988 foi garantido o FGTS como um direito do trabalhador, e extinto o regime da estabilidade²⁹, mantendo-se apenas em relação àqueles trabalhadores que já haviam adquirido o direito até então. Atualmente, a lei que regulamenta o regime ao FGTS é a lei 8.036, de 1990, cujo fundo financeiro é administrado pelo Conselho Curador do FGTS, sendo que os recursos aplicados, não sacados pelo trabalhador nas hipóteses legais, são destinados ao financiamento de moradia e obras de infraestrutura e saneamento básico (Brasil, PGFN, 2015).

A preservação do direito à estabilidade decenal, desde 1923 até 1988, ocorreu especialmente em razão de que, neste período inicial, o regramento estava ligado ao sistema previdenciário estatal, por meio das caixas de pensão e aposentadoria dos ferroviários. Entretanto, isso para a ser enfrentado na medida em que o direito foi estendido aos trabalhadores de outras categorias econômicas vinculadas à iniciativa privada, a exemplo do comércio e bancos (Valeriano, 2008, p. 59). Uma outra razão que manteve o regime da estabilidade no citado período foi a de que: “a política trabalhista conflui, no geral, com o objetivo de consolidação da etapa industrial do

²⁹ Existe uma corrente minoritária no direito que prega que o regime da estabilidade decenal não foi extinto a partir da Constituição de 1988. Neste sentido, Valdete Severo afirma que “O fato de a estabilidade decenal não estar referida textualmente na Constituição não torna esse instituto necessária ou automaticamente incompatível com a nova ordem”. Em síntese, o argumento é no sentido de que o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso I, mesmo não tratando expressamente da estabilidade decenal, traz vedação à despedida arbitrária ou sem justa causa, além do “princípio da vedação ao retrocesso social” (Severo, 2021, p. 8).

capitalismo. Por isso a estabilidade é funcional naquele momento histórico específico” (Valeriano, 2008, p. 66). Nesta etapa do capitalismo industrial, a organização do sistema exigia “um número muito alto de trabalhadores, sendo muitos destes especializados”, tornando-se desnecessária a preservação do emprego quando “a maquinaria e a direção possam a deter cada vez maior parte do saber do processo de produção” (Valeriano, 2008, p. 66).

No que tange ao aspecto econômico, a efetivação da proposta de afastar o direito à estabilidade decenal dos trabalhadores, criando o regime da opção pelo FGTS, coincidiu com o período da ditadura militar no Brasil, em que ocorreu o denominado período de “milagre econômico”. Valeriano (2008, p. 100) relaciona que o fim da estabilidade “traz consigo a conotação processual da retirada dos direitos trabalhistas, que reside enquanto necessidade para o prosseguimento da acumulação desenfreada do modo de produção capitalista”.

Desse modo, o aspecto processual da flexibilização dos direitos trabalhistas associada aos interesses do capitalismo, na época aqui retratada, decorre da reestruturação produtiva do capital de modo global, o que impôs uma retração no sistema de produção taylorista/fordista, conforme exemplifica Ricardo Antunes (2007, p. 18)

Na principal área do operariado metalúrgico do Brasil, no ABC paulista, região onde se encontravam as principais empresas automobilísticas, houve uma redução de aproximadamente 240 mil operários nos anos 1980 para menos de cem mil em 2007. Na cidade de Campinas, outra importante região industrial metalúrgica no mesmo período o proletariado reduziu-se de cerca de setenta mil para pouco mais de quarenta mil. Este proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais, herança da fase taylorista/fordista.

Ao passo que a legislação do início do século XX garantia a estabilidade ao empregado que completasse dez anos de serviço na mesma empresa, podendo ser demitido apenas por eventual falta grave, é possível afirmar que tal instituto não gozava de plena eficácia social. Assim pois, a estabilidade só era garantida após completados dez anos no serviço, portanto, antes disso, o trabalhador poderia ser dispensado. Neste sentido, Carmen Camino (2004, p. 543) assevera o seguinte:

O seu período de aquisição (10 anos) era demasiadamente longo e já se faziam sentir, naquela década, alguns sintomas da crise social dos nossos dias, entre os quais a rotatividade de mão-de-obra, evidenciada nos contratos de trabalho de duração cada vez menor. Apregoava-se constituir, a

estabilidade decenal, uma das causas de contrato de trabalho menores porque, inapelavelmente, os empregados eram despedidos quando se avizinhava o momento de adquiri-la.

A referida norma jurídica se justificou durante o período do capitalismo em que o sistema produtivo industrial esteve pujante, necessitando de um número expressivo de empregados. Com efeito, além das características de cunho econômico, o fim do regime de estabilidade no emprego pode ser socialmente explicado pelo fenômeno moderno da aceleração social. Segundo Rosa (2013, p. 20), a aceleração tecnológica impacta na velocidade dos meios de transporte, comunicação e no modo de produção capitalista, além de acelerar o ritmo social e de vida. Portanto, a tecnologia que transforma e acelera as estruturas da modernidade, também impacta em diversas outras nuances do social como a família e o trabalho. As modificações nestas estruturas se tornam perceptíveis não apenas de uma geração para outra, como ocorria na modernidade clássica, mas, sim, de forma “intrageneracional”, conforme explica Hartmut Rosa (2013, p. 25-26):

Similarmente, no mundo do trabalho das sociedades pré-modernas e do início da Modernidade, a ocupação do pai era herdada pelo filho – uma vez mais, possivelmente ao longo de muitas gerações. Na modernidade clássica, as estruturas de emprego tendiam a mudar de uma geração para outra: os filhos (e mais tarde as filhas também) eram livres para escolher sua própria profissão, mas eles geralmente escolhiam apenas uma vez na vida, ou seja, tratava-se de uma escolha para a vida toda. Em contraste, na Modernidade tardia, os empregos não duram mais uma vida profissional inteira, eles mudam numa frequência maior do que as gerações. Assim, segundo Richard Sennett, os trabalhadores com maior índice de educação nos Estados Unidos trocam de emprego cerca de onze vezes ao longo da vida (SENNETT, 1998, p. 25). Consequentemente, diz Daniel Cohen, uma pessoa que começa uma carreira na Microsoft não tem a menor ideia de onde ela vai terminar. Uma pessoa que começava antes na Ford ou na Renault podia estar quase certa de que ela terminaria no mesmo lugar.

Desse modo, a aceleração tecnológica tem o viés de influenciar nas transformações sociais, na medida em que novas oportunidades e vieses da vida moderna se apresentam, como a possibilidade que os meios de transporte cada vez mais rápidos e tecnológicos possuem de “encurtar distâncias” no sentido de reduzir tempo de viagem de um lugar distante a outro. Além disso, a aceleração é capaz de impactar no ritmo da vida, na medida em que a modernidade fornece um aumento “de episódios de ação ou de experiência por unidade de tempo”, gerando a “necessidade de fazer mais coisas em menos tempo” (Rosa, 2013, p. 27).

Neste contexto social da aceleração, motivada pela tecnologia que modifica as estruturas temporais da sociedade, é compreensível que a categoria da estabilidade

no emprego não se sustentasse, especialmente quando os fatos históricos também demonstram a quebra do ciclo econômico que a justificava. Neste ponto, é preciso ressaltar, mesmo que não constitua um dos objetivos da presente tese, que os trabalhadores em situação mais precarizada e de menor escolaridade foram os mais atingidos pelo fim da estabilidade.

5 DA FLEXIBILIZAÇÃO À DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os capítulos anteriores abordaram o pensamento da sociologia clássica e crítica a respeito da categoria tempo, além dos modelos de organização do trabalho, a origem da economia de mercado, “os espíritos” e crises sistêmicas do capitalismo. A partir de uma revisão histórica, o capítulo imediatamente anterior classificou o objeto de estudo ora proposto de acordo com o sistema político e econômico nos principais períodos que marcaram o desenvolvimento do capitalismo, com enfoque no Brasil.

Em uma linha de continuidade, o capítulo anterior trouxe a visão do contexto político e econômico global, a política e economia brasileira na Era Vargas, de modo a analisar o surgimento das normas trabalhistas no país de acordo com esses diferentes períodos. A partir deste quinto capítulo, a finalidade é demonstrar que aquele primeiro conjunto de conquistas laborais, historicamente adquiridas, foi se fragmentando.

Consoante abordado nos capítulos anteriores, nas primeiras décadas do século XX eclodiram diversos movimentos grevistas, manifestações de trabalhadores e negociações entre patrões e empregados, que resultaram na paulatina construção de direitos, na esteira do estado de bem-estar social. Todo esse contexto foi responsável por criar uma tradição em termos de direitos trabalhistas, regulamentados pelo Estado. Essa tradição tem a ver com o assalariamento e sua regulação por meio dos contratos de trabalho por prazo indeterminado, fixação de jornadas de trabalho, estabilidade alongada no emprego, com a cobertura de riscos laborais (Cattani e Holzmann, 2011, p. 196).

Acerca disso, o estudo de Rodrigo Cantu (2015, p. 71) demonstra que a América Latina e, por certo, o Brasil, está longe de assegurar um “estado de bem-estar pleno”, no qual as condições de trabalho e acesso ao emprego apresentam-se como variáveis importantes. Ainda que o estudo comparativo acerca do regime de proteção social (década de 2000), na América Latina, apresente Argentina e Brasil como países classificáveis em um modelo “estatal, estratificado e liberal moderado”, justamente por apresentar maior “participação estruturada do Estado na proteção social” e menor participação do mercado em áreas como educação e saúde (Cantu, 2015, p. 67), se comparados a outros países da América Latina, ainda assim, o

continente se porta bem aquém de países com maior cobertura social³⁰ (Cantu, 2015, p. 69).

Na medida em que o sistema global passa a conviver com novas formas de trabalho, a partir dos descobrimentos de cunho científico e tecnológico, as respectivas normas que regem as relações de trabalho vão igualmente se adaptando às características sociais, políticas e econômicas. Portanto, duas facetas vão se apresentando no contexto laboral, que são a flexibilização e a desregulamentação.

A flexibilização, portanto, atua de forma diferente em relação aos instrumentos tradicionais de trabalho, em são que fixados um contrato, uma jornada e um local físico de prestação do serviço. Na flexibilização surgem novos modelos de contratação, especialmente os modelos com prazo determinado, temporários ou a tempo parcial, que permitem maior flexibilidade de contratação e, conseqüentemente, de extinção de vínculo.

A flexibilidade contratual pode ocorrer no âmbito interno de uma empresa (microsociológico), no sentido das práticas empregadas, ajustamento do número de trabalhadores em razão do aumento ou diminuição da produção e, também pode se dar, em um sentido funcional (adaptação para diversas tarefas na linha de produção), ao contrário do que pressupunha o regime fordista. Entretanto, em um sentido externo às empresas (macrossociológico), a flexibilidade enseja a desregulamentação das relações de trabalho, resultante na perda de direitos laborais, com maior liberdade de ajuste contratual, em razão das flutuações de mercado (Cattani e Holzmann, 2011, p. 197).

Os capítulos anteriores primaram por demonstrar a aquisição de direitos trabalhistas desde a primeira metade do século XX, ainda que se saiba, não reconhecidos de imediato a todas as categorias de trabalhadores, mas no compasso dos interesses do capital. As seções que compõem este capítulo refazem o caminho da flexibilização/desregulamentação destes direitos trabalhistas, com o recorte das normas que tratam a respeito do tempo de trabalho. Além disso, em uma segunda

³⁰ Rodrigo Cantu (2015, p. 69-70) esclarece que: “A primeira coisa a ser destacada é a distância dos países da América Latina de um Estado de Bem-Estar pleno. Em primeiro lugar, a comparação com a cobertura universal da Alemanha e da Suécia evidencia o déficit que ainda precisa ser vencido. Cabe destacar a cobertura dos países do Leste Europeu que, com rendas *per capita* bem menores que Suécia e Alemanha, apresentam uma cobertura quase universal. Segundo, os gastos sociais da América Latina também ficam bem atrás daqueles dos países do Oeste Europeu. Terceiro, se adotarmos a proporção de contribuintes para a previdência como uma *proxy* para a formalização do trabalho, a América Latina permanece bastante aquém dos países desenvolvidos.”

parte é realizada uma análise das dimensões que tratam da categoria tempo, a exemplo da jornada de trabalho, banco de horas, períodos de descanso, férias, fim da estabilidade decenal, formas atípicas de contratação à luz da reforma trabalhista de 2017, bem como uma análise histórica das modificações previdenciárias na idade para aposentadoria.

5.1 A nova ordem constitucional: os direitos sociais do trabalho

A partir do período de redemocratização no país, com o fim dos governos militares no início da década de 1980, é promulgada uma nova ordem constitucional, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988. O modelo jurídico brasileiro na seara trabalhista não adotou com primazia a negociação coletiva, característica encontrada, por exemplo, em economias de mercado coordenadas, como Alemanha e Suécia³¹. A história justralhista no Brasil primou pela “heteroadministração dos conflitos sociais, fundada no Estado” (Delgado, 2016, p. 128).

Desse modo, a Constituição de 1988 foi um instrumento jurídico para reforçar o viés democrático da sociedade civil, na medida em que, a partir de suas normas, foi inserida a previsão de atores institucionais a exemplo do Ministério Público do Trabalho e a permissão de ajuizamento de ações coletivas por meio dos sindicatos (Delgado, 2016, p. 128). Da mesma forma, diferente das constituições anteriores, nesta de 1988 foram registrados valores de cunho eminentemente democrático, a exemplo dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, estabelecimento de uma sociedade livre, justa e solidária e a solução pacífica dos conflitos.

Apesar de as constituições brasileiras anteriores conterem direitos de cunho social, a Constituição da República de 1988 é reconhecida por ter, explicitamente, elevado o direito dos trabalhadores ao patamar de direitos fundamentais. Neste período histórico se percebeu uma proliferação dos conflitos denominados de massa, especialmente aqueles que decorrem do desacertamento entre os interesses das relações capital e trabalho. Uma vez que ultrapassam o âmbito individual, estes direitos são denominados de “direitos de terceira dimensão ou geração”, pois se classificam como “direitos ou interesses metaindividuais, direitos transindividuais ou

³¹ Na obra *Uma Introdução às Variedades do Capitalismo*, Peter Hall e David Soskice (2001) sustentam a existência de dois tipos de economia de mercado: liberais e coordenadas. Nas economias de mercado coordenadas existe uma interação maior das empresas com outras esferas, a exemplo dos sindicatos.

supraindividuais”, que passam a exigir do Estado a institucionalização de órgãos com capacidade representativa desta coletividade (Leite, 2008, p. 23).

A constitucionalização de direitos desse porte da terceira dimensão tem assento nos seguintes valores:

Dotados de altíssima dose de humanismo e universalidade, os direitos de terceira geração não se destinam especificamente à proteção de um indivíduo, de um grupo de pessoas ou de um determinado Estado, pois os seus titulares são, via de regra, indeterminados. A rigor, seu destinatário, por excelência, é o próprio gênero humano, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos existenciais (Leite, 2008, p. 35).

Portanto, o reconhecimento de direitos que resultam de grupos sociais advém da transição dos ideais de cunho individualista próprios do liberalismo clássico, para o estado de bem-estar social ou *welfare state*. A partir desta mudança de paradigma, constata-se que o alcance da igualdade formal para fruição das liberdades individuais depende da superação da “desigualdade substancial entre os homens, as classes e os grupos sociais (Leite, 2008, p. 47).

Desse modo, em termos de relações trabalhistas, por meio da Constituição de 1988 foi pluralizado o exercício do poder, não apenas por meio do mecanismo político de criação das leis, mas notadamente ao dispor sobre a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho³². Além disso, a partir da Constituição de 1988 restou fortalecido o poder sindical, na medida em que foi proibida a intervenção estatal nas organizações sindicais, bem como implementada a regra da estabilidade no emprego, ainda que provisória, aos dirigentes sindicais (Delgado, 2016, p. 129). Desse modo, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 10) também sustenta que a nova ordem constitucional inovou socialmente ao contrapor-se à noção individualista que pairava no Direito do Trabalho, uma vez institucionalizados mecanismos de natureza e com atribuições de viés coletivo, a exemplo das regras processuais que permitiram ações judiciais com efeitos coletivos.

Portanto, na Constituição de 1988, diversas categorias de trabalhadores encontraram um patamar formal de igualdade, na medida em que o artigo 7º determinou a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, bem como os trabalhadores domésticos.

³² Maurício Delgado Godinho (2015, p. 1522) refere que a obrigatoriedade de participação sindical nas negociações coletivas de trabalho, firmada no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, não se refere aos sindicatos de empregadores, mas sim “à entidade sindical obreira”.

Em relação à categoria tempo nas normas trabalhistas, cabe exemplificar com o direito de licença à empregada gestante. Na Constituição, foi ampliado o prazo da licença-maternidade para 120 (cento e vinte) dias, conferindo-se uma garantia provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o nascimento, enquanto restou ampliada para 5(cinco) dias a licença-paternidade. O prazo de aviso-prévio em caso de dispensa no emprego também foi ampliado para 30 (trinta) dias.

Um ponto a destacar é que, na Constituição de 1988, foi consagrada a liberdade da representação coletiva dos trabalhadores por meio dos sindicatos e associações sindicais, conforme artigo 8º, afastando a antiga regra de necessidade de autorização de funcionamento pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

As negociações coletivas de trabalho, enquanto instrumento de proteção aos direitos materiais dos trabalhadores, dependem da efetiva atuação das entidades sindicais, sobretudo os sindicatos operários. Contudo, os processos de flexibilização e desregulamentação das relações laborais, como será detalhado em capítulo posterior, têm promovido uma reconfiguração do Direito do Trabalho em duas frentes principais: por um lado, com a adoção do princípio do “negociado sobre o legislado”, consolidado na reforma trabalhista; por outro, com a autorização para negociações individuais entre empregado e empregador, a partir da reforma trabalhista.

Esse novo arranjo jurídico, ao permitir acordos individuais sem a intermediação sindical, coloca o trabalhador em condição de desvantagem, enfraquecendo sua capacidade de barganha e resultando na flexibilização de direitos anteriormente assegurados.

Nesse contexto, uma pesquisa empírica conduzida por Fernando Coutinho Cotanda com cerca de 50 entidades sindicais, representativas de diversas categorias profissionais, analisou os impactos da reestruturação produtiva e dos processos de inovação sobre a atuação sindical. O estudo revelou que os sindicatos têm se concentrado na defesa de pautas elementares – como salário, emprego e direitos sociais básicos – deixando em segundo plano temas mais complexos, como a tecnologia e a inserção produtiva.

Conforme destaca Cotanda (2021, p. 28):

As condições socioeconômicas do país também devem ser levadas em consideração. A concentração de renda, o rebaixamento salarial, a instabilidade de emprego, a formação escolar e profissional deficiente, dentre outras características, impelem os sindicatos a concentrar esforços para defender o salário, o emprego e os direitos sociais mais elementares.

Portanto, se não impedem, dificultam a promoção de ações voltadas para os temas da produção (Cotanda, 2021, p. 28).

Tais considerações demonstram que a crise de representação sindical compõe o quadro de desregulamentação das relações de trabalho no cenário neoliberal, o que será objeto da próxima seção.

5.2 O início da desregulamentação dos contratos de trabalho – a reforma trabalhista de 2017 e a reforma previdenciária de 2019

No limiar do século XXI, se inicia um giro à esquerda no Brasil, com os governos de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff marcando o incremento da proteção social. Esse período traz o acréscimo da categoria dos empregados domésticos ao rol dos empregados que já possuíam delimitação de jornada, desde o início do século XX. Entretanto, o período também acena a continuidade da flexibilização das normas trabalhistas, ao permitir o fenômeno da “pejotização”³³, ou seja, a contratação de empregado por meio da constituição formal de pessoa jurídica.

A reforma trabalhista data do ano 2017 e aprofunda a flexibilização laboral, na medida em que mais de cem dispositivos da CLT foram modificados. Assim, para fins da proposta contida no presente estudo, se trata de verdadeira desregulamentação das normas trabalhistas, na medida em que a lógica da relação de trabalho passa a vigorar com mais fortidão no princípio do “negociado sobre o legislado”, do que no sistema legalmente posto sob a forma de legislação formal.

O avanço da desregulamentação laboral, após a primeira década do século XXI, especialmente no ano 2017, impôs ao sistema de regras protetivas do trabalhador (CLT), por meio da reforma trabalhista, uma grande modificação em mais de 100 (cem) dispositivos legais. Assim, a positivação em lei do sistema da “prevalência do negociado sobre o legislado” acarretou verdadeira mudança de paradigma, em relação ao consagrado princípio da proteção ao trabalhador.

Nesse contexto mais recente, o período de pandemia também trouxe medidas

³³ Em 14 de abril de 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de decisão do Ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão de todos os processos judiciais no país, que sejam referentes ao tema da legalidade da “pejotização”, ou seja, a contratação de trabalhador por meio de pessoa jurídica. Neste caso, as ações judiciais discutem a validade dessa forma de contratação, a fim de avaliar se tal forma tem o escopo de fraudar o pagamento de direitos trabalhistas que seriam devidos ao trabalhador pessoa física. A suspensão das ações vigora até que o Supremo Tribunal Federal profira decisão com repercussão geral, ou seja, aplicação obrigatória às demais instâncias do Poder Judiciário brasileiro. (STF, 2025a).

provisórias que propiciaram a negociação direta entre empregado e empregador, a fim de reduzir o tempo de jornada e o correspondente salário, adentrando em uma esfera antes reservada à representação coletiva sindical. A referida mudança de paradigma foi introduzida por meio da medida provisória nº 936, de abril de 2020, que propiciou o acordo individual entre empregado e empregador, tendo sido convertida na Lei nº 14.020, em julho do mesmo ano (Brasil, 2020). Menciona-se mudança de paradigma, uma vez que o Direito do Trabalho, em razão da tensão entre empregadores capitalistas e trabalhadores, historicamente teve o escopo de proteger a parte hipossuficiente desta relação, que é, justamente, o empregado. Portanto, a inserção em lei do mecanismo do acordo individual, coloca frente a frente dois polos desiguais por natureza.

Acerca deste fenômeno da flexibilização de direitos, Oscar Ermida Uriarte (2020, p. 8) refere que, no campo do Direito do Trabalho, a flexibilização tem o escopo de eliminar, diminuir afrouxar ou ainda adaptar a proteção trabalhista clássica, no intuito de proporcionar o aumento de produtividade nas empresas, por meio diminuição/eliminação de direitos trabalhistas ou, ainda, pela modificação entre a relação das fontes do direito do trabalho.

A respeito dessa última modalidade, modificação da fonte da qual provém a garantia legal, o mencionado autor refere o seguinte:

Esta segunda modalidade flexibilizadora – a ‘prescindibilidade’ de norma heterônomas por normas autônomas ou de normas coletivas por acordos ou atos individuais – é, em última instância, um meio para chegar à primeira: a diminuição ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas. (Uriarte, 2002, p. 9).

Desse modo, na esteira da citada modificação das fontes da qual brota o direito, ou seja, a passagem da prevalência da lei ao critério negocial e, posteriormente, a flexibilização da negociação coletiva para a aceitação do acordo individual, também se constituem formas de flexibilização de direitos.

Nesta quadra de modificações no mundo do trabalho, é importante compreender a relação entre a fragilização do Estado, como garantidor de proteção social, mercê do processo de neoliberalização dos costumes e da economia, com transformações identitárias. Assim pois, o indivíduo se desgarrar do processo de construção coletiva e vê-se cada vez mais ensimesmado, por assim dizer, afastado dos benefícios que haveria de usufruir por força da inserção fruto do trabalho e respectivos direitos sociais (Barbosa, 2011, p. 125). A partir da lógica de flexibilização

de direitos, que levam à precarização dos vínculos de assalariamento e de proteção estatal, o trabalhador passa a compreender-se como responsável pela sua própria empregabilidade.

O desmantelamento do projeto estatal na esteira de um Estado de bem-estar social, com o protagonismo, via de consequência, do mercado, transforma esse processo de individuação, segundo o que narra Barbosa (2011, p. 125) no “deslocamento da subjetividade da esfera do trabalho para a esfera do consumo, ou seja, a passagem de uma sociedade de produtores para uma sociedade de consumidores”.

Essas modificações no mundo do trabalho, que influenciam na formação identitária, podem ser compreendidas a partir da mudança do cenário laboral fabril para outros modelos de produção mais enxuta, com um quadro menor de empregados e, em contrapartida, maior tecnologia. É nesse palco de um modelo de trabalho mais enxuto, no qual apenas um percentual mínimo de trabalhadores preserva seus empregos, que Barbosa (2011, p. 128) leciona acerca da modificação do conceito de “ocupação”, que passa a ser demarcado pela flexibilização, precarização e perda da estabilidade vinculada à proposta tradicional de emprego.

O cenário de redução de empregos formais e flexibilização das regras ao crivo do mercado, proporciona vulnerabilidade, não apenas nos vínculos de trabalho e suas condições objetivamente aferíveis, mas também “na percepção subjetiva que estes fazem de si mesmos a partir da esfera do trabalho” (Barbosa, 2011, p. 128).

Ademais disso, o processo de desregulamentação das leis trabalhistas, desde a reforma legislativa de 2017, vem implementando uma desmobilização das ações coletivas protetivas ao trabalhador, sendo que a medida dos acordos individuais socorre à lógica desse desmonte nesta percepção coletiva dos trabalhadores. Por sua vez, o desassalariamento promovido pelos contratos fragmentados, conduzem a um cenário de “insegurança social”, desatando laços coletivos e minando até mesma a confiança subjetiva por meio da ausência previsibilidade no futuro (Barbosa, 2011, p. 128). É um contexto que mistura as perdas na proteção salarial, social e coletiva ocasionando novos modos de individuação, que resultam na assunção de uma autorresponsabilidade do trabalhador com a sua própria empregabilidade. Esse modelo de trabalhador empreendedor de si mesmo é fruto da necessidade de sobrevivência em uma sociedade competitiva, que cultiva a performance individual (Barbosa, 2011, p. 131).

Sobre o indivíduo responsável por sua própria empregabilidade, Attila Magno e Silva Barbosa referem que o mercado de trabalho “flexível”, se deve tanto à implantação de novas tecnologias, quanto à colocação em xeque do contrato por tempo indeterminado de trabalho (Barbosa, 2014, p. 236).

Outras alterações legais do período mais recente também impuseram modificações em relação à categoria tempo, na medida em que houve mudanças nas regras para aposentadoria, no cerne da Reforma da Previdência de 2019, aumentando a respectiva idade e, conseqüentemente, o tempo de trabalho e contribuição.

Da mesma forma, acrescente-se as normas que permitiram o trabalho em tempo parcial, ou até mesmo contratações por demanda, a exemplo dos contratos no período de safra, que igualmente entrelaçam as categorias tempo e trabalho. O trabalho regido por plataformas, denominado de “uberização”, na medida em que remunera por tarefa, mas exige tempo à disposição pelo motorista, também permite uma leitura a respeito da relação entre tal espécie laboral e o tempo de trabalho³⁴.

Na sequência, uma outra variável normativa que demonstra a modificação que as normas trabalhistas geram no tempo de trabalho, é o denominado teletrabalho, mais conhecido no Brasil como *home office*. Especialmente durante a pandemia, a literatura nos apresentou diversos problemas enfrentados pelos teletrabalhadores, especialmente mulheres, as quais, além do trabalho formal, culturalmente também exercem a função do cuidado familiar³⁵.

Ana Paula Ferreira D’Ávila e Pedro Robertt (2018, p. 47) abordaram esse período de profundas modificações nas relações de trabalho comentando o seguinte:

Se nas últimas décadas do século XX, assistíamos a reivindicações de uma sociedade de “menos trabalho” (alguns autores falavam, inclusive, do fim do trabalho como categoria chave), no Brasil o que veio a se instalar hoje é o seu reverso: os trabalhadores tenderão a ter uma jornada de trabalho mais extensa junto com uma disponibilidade maior por parte do capital.

³⁴ A título ilustrativo, o cinema traz obras que permitem a reflexão sobre esta última forma mais contemporânea de trabalho. No filme *Você não Estava Aqui*, de Ken Loach, este cineasta aborda o que ora denominamos de uma verdadeira “uberização da vida” [a expressão não é referida pelo autor], na medida em que o trabalho absorve a quase totalidade do tempo do personagem central, causando diversas consequências pessoais e familiares, ou seja, para além do campo laboral.

³⁵ Neste sentido, Helena Hirata e Daniele Kergoat (1994, p. 94) abordam o conceito marxista de classe que não contemplava a categoria sexo enquanto objeto de análise. Esse conceito, segundo as autoras, veio a ser revistado nos estudos feministas a partir da década de 1970, posto que as atividades da mulher não eram compreendidas na definição unívoca de classe no sentido marxista, vislumbrando a mulher enquanto um “exército de reserva industrial”, na obra *O Capital*.

Nesse compasso, as horas de trajeto casa-trabalho, conhecidas como horas *in itinere*, antes da reforma trabalhista eram remuneradas, após tal alteração, deixaram de sê-lo. O próprio teletrabalho, até setembro de 2022, não possuía regulamentação de jornada diária, gerando problemas ao trabalhador acerca da ausência de delimitação de tempo de trabalho e não-trabalho.

Respectivas variáveis normativas permitem a formação de contratos de trabalho com visível influência nas temporalidades humanas. No trabalho à distância, especialmente aquele realizado em domicílio, são comuns narrativas de conflito entre tempo de trabalho, lazer e vida pessoal ou familiar. Como prova disso, na recente Lei 14.442, de 02 de setembro de 2022, foi inserida a necessidade de regulamentação da jornada de trabalho e descansos legais no regime de teletrabalho³⁶. Com efeito, a partir da próxima seção passaremos a expor com mais detalhe diferentes variáveis normativas a respeito da categoria tempo de trabalho, que sofreram alteração legislativa desde o início do século XX, implicando na reconfiguração desta categoria.

5.3. Jornada semanal, compensação e banco de horas: sobreposição do tempo de trabalho em relação ao tempo livre

Conforme ressaltado nos capítulos anteriores, a jornada de trabalho constitui um fator essencial na relação com o capital, na medida em que o trabalhador vende sua força de trabalho ao empregador. A jornada passou a ser regulamentada no Brasil no início do século XX, após um longo período histórico de total submissão aos interesses dos detentores dos meios de produção, especialmente quando se relembram as características de um país escravocrata. Paulatinamente, o estabelecimento de limites à jornada de trabalho, iniciou com as primeiras normas que impuseram limites à jornada de trabalho infantil. Aliás, tal espécie de trabalho é atualmente vedada no ordenamento jurídico nacional, em virtude de que o artigo 7º, inciso XXXIII proíbe “trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Com efeito, as longas jornadas de trabalho percebidas desde o advento da Revolução Industrial passaram a ser regulamentadas no Brasil a partir da Constituição de 1934, que instituiu o limite de 8 (oito) diárias e 48 (quarenta oito) horas semanais.

³⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm

Em termos mundiais, a OIT, desde 1919, já havia previsto a limitação da jornada diária em 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) horas semanais, passando a recomendar, a partir de 1935 o limite semanal de 40 (quarenta) horas.

Conforme visto no capítulo precedente, a CLT, em 1943, estendeu a limitação da jornada de trabalho em oito horas e diárias e quarenta e oito horas semanais a todos os trabalhadores urbanos, posto que tal direito havia sido reconhecido, inicialmente, por categorias de trabalhadores, a exemplo dos empregados da indústria automobilística, de forma pioneira, desde 1932. A vanguarda deste reconhecimento aos trabalhadores da indústria automobilística reforçou o peso do compromisso fordista e a essencialidade econômica do setor no início do século XX. Outras categorias de trabalhadores somente obtiveram o direito à limitação de jornada ao longo do século XX, a exemplo dos trabalhadores rurais, em 1963 (Lei nº 4.214) e, apenas no século XXI, aos trabalhadores domésticos, por força da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.

As três décadas que separam o reconhecimento da limitação de jornada, primeiramente aos trabalhadores urbanos e, somente após esse decurso de tempo aos trabalhadores rurais, denunciam o enraizamento econômico brasileiro. No início do século XX, o país estava voltado à economia agrária, especialmente no ramo da cafeicultura exportadora e engenhos de açúcar. Até o início do século XX, a regulação social no país não se pautava pelas regras do Estado, mas pelas regras de mercado e núcleos de poder formado pelos senhores donos das terras (Santos, 2024, p. 3).

Semelhante raciocínio se aplica ao reconhecimento tardio, em praticamente um século, acerca da limitação da jornada de trabalho dos empregados domésticos, baseado em razões econômicas que inferiorizam classes menos favorecidas. Aliás, durante o período de pandemia no Brasil, foram publicadas inúmeras notícias de abusos cometidos por empregadores domésticos em razão da vulnerabilidade dos respectivos empregados. O Ministério Público do Trabalho recebeu denúncias a respeito da ausência de proteção ao direito de isolamento domiciliar e exigência de que os empregados domésticos não deixassem a residência dos patrões durante a pandemia, violando direito ao convívio familiar (Bruno, s.d.).

Desde a Constituição Federal de 1988, a jornada semanal de trabalho foi reduzida para 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Tramita no Congresso Nacional brasileiro, o Projeto de Lei nº 67, de 2025 que prevê a redução da jornada semanal para 40 (quarenta) horas de modo a permitir a fruição de dois dias de descanso

semanal remunerado aos trabalhadores regidos pela CLT. Assim pois, se o limite diário é o de 8 (oito) horas, o cumprimento da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas torna necessário o trabalho em 6 (seis) dias da semana, salvo se não houver negociação coletiva em sentido contrário, permitindo compensação horária.

Em razão disso, surgiu no Brasil um movimento social denominado “fim da escala 6x1”, ou seja, 6 (seis) dias de trabalho e apenas 1 (um) dia de descanso semanal. Segundo o sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, o fim da escala 6x1 “é uma medida essencial para alinhar o Brasil e outros países em situação econômica similar, afirma a autora da proposta” (Doederlein, 2025).

Segundo Ana Cláudia Moreira Cardoso, a redução de jornada é uma tendência mundial que se verifica em razão do nível de desenvolvimento tecnológico. Assim exemplifica a autora:

Quando analisamos apenas os países da União Europeia, a partir dos resultados da Pesquisa Europeia sobre Condições de Trabalho, vê-se que a duração média da semana de trabalho está diminuindo. Em 1991, a duração média foi de 40,5 horas, em 2000 reduziu-se para 38 horas e, em 2010, foi de 36,4 horas semanais. De acordo com o relatório do Eurofound (2011), essa redução está vinculada à redução do percentual de trabalhadores com jornada superior a 48 horas por semana, aumento no número dos que trabalham menos de 20 horas, bem como mudanças no processo de negociação coletiva e na legislação. (Cardoso, 2013, p. 353).

No que tange à duração do trabalho, com o advento das novas tecnologias e, paradoxalmente, justamente em razão destas, percebe-se que tais tecnologias da informação são capazes ensejar um maior controle e apropriação do tempo do empregado, na medida em que os instrumentos de conexão digital permitem o exercício de tarefas ainda que distante do local físico da empresa. Desse modo, Cardoso (2013, p. 354) refere a existência de “tempos dedicados ao trabalho”, estando compreendidos nesta categoria o tempo de deslocamento, qualificação profissional e conexão digital. Assim, estes tempos dedicados ao trabalho são responsáveis por invadir aqueles períodos de “não trabalho”, e, de certa forma, “desorganizando o planejamento da vida dos trabalhadores e seus familiares” (Cardoso, 2013, p. 355).

Oportuno esclarecer que, no parágrafo acima, utilizou-se o termo “duração do trabalho” como referência ao capítulo II da CLT (Brasil, 1943), que trata da jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno e registros de horário. Portanto, se as tecnologias da informação permitem o acesso ao trabalhador fora daquele período legalmente delimitado pela jornada diária, resta evidente a intervenção, por assim dizer, do trabalho inclusive nos próprios períodos de descanso protegidos pela norma.

A modernidade e suas características no campo da aceleração técnica ocasionaram um aumento do ritmo da vida e, ao contrário do que se poderia esperar, é paradoxal que a tecnologia, mesmo sendo capaz de reduzir o tempo de realização das tarefas, não torne mais abundante o tempo livre (Rosa, 2013, p. 31).

Além da jornada de trabalho fixada em módulos semanais e/ou mensais, é preciso considerar que a flexibilização dos direitos trabalhistas, em relação à categoria tempo ora tratada, passou a permitir uma reformulação do montante trabalhado. Originalmente, a CLT previa que o número de horas extrapoladas em um dia podia ser compensado com a redução em outro dia. Esse regramento da compensação horária, com o advento da reforma trabalhista de 2017, foi flexibilizado para afrouxar as regras de outro mecanismo, o banco de horas.

Inicialmente, o banco de horas foi regulamentado em 1998, por força da Lei nº 9.601, mas Ricardo Antunes (2020, p. 271) lembra um precedente social deste mecanismo, qual seja, um “acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen já em 1996, dois anos antes, portanto, de sua instituição por lei”.

As regras do banco de horas, foram alargadas pela Lei 13.467/2017, a fim de permitir que tal medida seja adotada não apenas por convenção ou acordo coletivo, mas também por meio de acordo individual. O banco de horas, portanto, permite que o empregado trabalhe horas adicionais em relação à jornada normal de trabalho sem, no entanto, receber a contraprestação pecuniária (adicional de horas extras), desde que seja feita a compensação no período de até seis meses. Por meio do banco de horas, o trabalhador ou empregado flexibiliza a utilização do seu tempo de vida, na medida em que extrapola os limites da jornada diária ou mensal de trabalho, sob a condição futura de obter folga compensatória ou o pagamento das horas extraordinárias, no período de 6 (seis) meses.

Em relação a tal espécie de flexibilização, Cardoso (2013, p. 356) refere que: “todas as mudanças no tempo de trabalho têm impactos profundos na organização e vivências dos tempos de não trabalho, ainda mais se considerarmos as consequências da intensificação”. Entretanto, Cardoso (2013, p. 358) salienta que, “diferentemente da dimensão da duração e da flexibilização do tempo de trabalho, não existe nada na legislação que defina o nível de esforço que o trabalhador deve ou não realizar durante seu tempo de trabalho”.

Jonathan Crary afirma que a industrialização substituiu os valores que eram

inerentes ao período em que o trabalho era desenvolvido de modo braçal e artesanal. A modernidade congrega uma “permeabilidade, ou à indistinção, entre tempos de trabalho e de lazer, habilidades e gestos que seriam restritos ao local trabalho agora integram universalmente a tessitura 24/7 de nossa vida eletrônica” (Crary, 2023, p. 66).

Desse modo, o estudo aqui proposto trata da dimensão tempo de trabalho e suas reformulações ao longo dos diferentes períodos da história econômica no país, de modo a compreender o aspecto da duração e da flexibilização dos vínculos. Neste ponto, cabe a reflexão sobre a flexibilização das jornadas de trabalho, especialmente no sistema de banco de horas, pois, ainda que legalmente previsível o acúmulo de horas trabalhadas para uma posterior fruição de folgas (tempo livre), é certo que esta última opção se sujeita a uma condição futura. Assim pois, diversos fatores podem ocorrer como a possibilidade de desemprego, sujeitando o trabalhador ao acirramento do tempo laboral, com a perspectiva apenas futura de recebimento da hora extraordinária ou fruição de folga.

O Quadro 3 mostra a evolução da legislação brasileira em termos de jornada de trabalho:

Quadro 3 – Evolução normativa da jornada de trabalho

(continua)

Período/Eventos	Número da Norma	Jornada de Trabalho	Características Sociológicas
Revolução Industrial	Não aplicável	Longas jornadas	Condições de trabalho precárias e exploração do trabalhador.
Recomendações da OIT	1919 (fundação)	8 horas diárias / 48 horas semanais	Início da preocupação internacional com direitos trabalhistas.
Recomendação da OIT – 1935		40 horas semanais	Avanço na proteção do trabalhador e incentivo à qualidade de vida.

Quadro 3 – Evolução normativa da jornada de trabalho

(conclusão)

Período/Eventos	Número da Norma	Jornada de Trabalho	Características Sociológicas
Constituição Brasileira	Constituição de 1934	8 horas diárias / 48 horas semanais	Reconhecimento dos direitos trabalhistas sobre jornada de trabalho no Brasil.
Era Vargas	CLT (1943)	Extensão a todos os trabalhadores urbanos.	Compromisso fordista e essencialidade econômica do setor no início do século XX.
1963	Lei nº 4.214	Trabalhadores rurais	Reconhecimento da importância do trabalho rural.
Constituição Federal 1988	Artigo 7º, inciso XIII	Horas diárias / 44 horas semanais	Reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e busca por melhor qualidade de vida.
2013	Emenda Constitucional nº 72	Trabalhadores domésticos	Reconhecimento da dignidade e direitos dos trabalhadores domésticos.
Proposta 2025	Projeto de Lei nº 67/2025	40 horas semanais (proposta)	Movimento social em favor da redução da jornada para promover equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Fonte: elaboração própria.

5.4 Períodos de descanso intrajornada, entre jornadas, descanso semanal remunerado, férias e jornadas especiais

A CLT prevê períodos de descanso para recuperação física e mental do trabalhador. Estes descansos estão compreendidos durante o período trabalhado (intrajornada), a razão de quinze minutos de descanso para uma jornada de até seis horas diárias e de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas para jornada superior a seis horas. Entre um dia e outro de trabalho existe o direito ao descanso de, no mínimo, onze horas, o denominado descanso entre jornadas, ou interjornada (Brasil,

1943).

Além disso, desde 1949, por força da lei nº 605, foi instituído o direito ao descanso semanal remunerado (DSR) a razão de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (Brasil, CD, 1949). Desde a redação original desta última norma sempre esteve prevista a extensão do DSR aos trabalhadores rurais. Desse modo, o direito ao descanso de onze horas entre um dia e outro de trabalho, acrescido do direito ao DSR de vinte e quatro horas, gera o denominado descanso intersemanal de trinta e cinco horas.

Além destes períodos de descanso diário e semanal, a legislação do trabalho prevê a concessão de um intervalo maior, no módulo anual, o direito às férias (Brasil, 1943). Tal direito foi concedido primeiramente apenas para alguns grupos de trabalhadores, cujo antecedente histórico remonta a 1889, quando foi implementado o direito ao descanso anual de quinze dias aos trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, com extensão, no ano seguinte, aos operários diaristas e ferroviários que trabalhavam na Estrada de Ferro Central do Brasil (Natusch, 2023). Apenas com o decorrer de algumas décadas é que foram regulamentados aspectos como o estabelecimento do prazo de doze meses para aquisição, descontos de faltas e mecanismos de indenização, por força do Decreto nº 23.103, de 1933 e, solidificada pelo advento da CLT, em 1943 (Brasil, 1943).

Entretanto, a fruição de trinta dias de férias, como vigora na atualidade, somente foi reconhecida no ano de 1977, conforme decreto-lei emanado no governo militar de Ernesto Geisel (Natusch, 2023). O direito às férias foi igualmente mantido na Constituição da República de 1988, capitulado no artigo 7º, que trata dos direitos sociais do trabalho. Além disso, a Constituição de 1988 estabeleceu que as férias devem ser fruídas com o pagamento de um terço sobre a remuneração.

Apesar do direito aos trinta dias de férias, a reforma trabalhista de 2017, implementou um outro critério para a fruição deste período, permitindo o fracionamento “em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um” (Brasil, 2017).

Uma outra norma que limita o período de férias, em prol da retribuição pecuniária, é o denominado abono de férias, conforme artigo 143 da CLT que permite “ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias

correspondentes” (Brasil, 1943). Esta subcategoria do direito às férias, conhecida popularmente como “venda de férias”, efetivamente reduz o tempo de descanso, na medida em que o empregado dispõe de uma parcela de dias a que teria direito para sua recuperação física, mental, assim como ao lazer, trocando-os por dinheiro. Tal possibilidade legal, de conversão de tempo de férias em pecúnia é consequência do fenômeno da precarização do trabalho e da insuficiência dos salários, de um modo geral, frente ao mercado de consumo.

Com o advento da Constituição de 1988 foi efetivado o direito à jornada especial de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais, como exceção à jornada de oito horas diárias. Este direito foi reconhecido aos trabalhadores que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento. Por turnos ininterruptos de revezamento se compreendem os períodos em que um mesmo trabalhador alterna horários de trabalho, de modo que presta serviço ora em turno matutino, vespertino, noturno ou, ainda, na madrugada. Portanto, a limitação desta jornada tem o escopo de minimizar os efeitos de uma jornada prejudicial à saúde do trabalhador, em razão do ritmo biológico. Para Silva Neto (2018, p. 56), o escopo legal da jornada especial em turnos de revezamento se deve ao fato de que esta jornada “mexe com relógio biológico do trabalhador, interferindo na sua saúde física, mental e no convívio social e familiar”.

Desse modo, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, estipula tanto a limitação de jornada diária em oito horas, quanto a jornada especial de seis horas aos casos de turnos ininterruptos de revezamento. Assim, respectivamente, os incisos XIII e XIV do artigo 7º da Constituição de 1988 dispõem que a alteração destas jornadas depende de convenção coletiva de trabalho (Brasil, 1988). O instrumento da negociação coletiva atende ao escopo do Direito do Trabalho, calcado no princípio da proteção ao trabalhador, visando equilibrar a desigualdade existente entre patrões e empregados, uma vez que aqueles são detentores do capital.

Além da desigualdade material entre as duas partes, patrões e empregados, existem outros fatores de natureza social, histórica e econômica capazes de influenciar em um processo negocial por direitos salariais e benefícios sociais aos trabalhadores. Cardoso e Lima (2020, p. 2) referem que:

O papel do Estado é essencial na definição das políticas públicas e na elaboração das leis que orientam o conteúdo e a forma da negociação coletiva, bem como na fixação de diversos direitos dos trabalhadores. Por isso mesmo a redução do papel do Estado tem mostrado seus efeitos nefastos para toda a sociedade, quando não cumpre com sua função de

reduzir a desigualdade da relação entre trabalho e capital. Também o contexto econômico é definidor da negociação coletiva. Em momentos de crise, os trabalhadores e seus representantes têm muito mais dificuldade para ampliar os direitos, tendo de resistir para não perder o que já foi conquistado. As crises também geram um enorme contingente de trabalhadores em situação de desemprego, possibilitando que o capital se utilize do medo do desemprego para forçar os empregados a aceitarem a redução dos seus direitos. É nesse contexto que o papel do Estado é ainda mais necessário.

Dessa forma, a reforma trabalhista de 2017 flexibilizou a exigência constitucional da convenção coletiva de trabalho para negociação de cláusulas contratuais entre categoria de empregados e empregadores que digam respeito à compensação da jornada de trabalho, permitindo que tal proposta seja efetivada pela via do acordo individual escrito, conforme parágrafo 6º do artigo 59 da CLT (Brasil, 2017).

A jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso (12x36) já vigorava para determinadas categorias de trabalhadores desde antes da reforma trabalhista, por força do artigo 59-A da CLT (Brasil, 2017). A modificação introduzida pela reforma de 2017 foi no sentido de permitir-se a adoção desta escala por meio de acordo individual entre patrão e empregado. Embora o tema tenha sido polêmico, o Supremo Tribunal Federal, em 30 de junho de 2023, no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 5994 declarou a constitucionalidade e, por conseguinte, a validade de acordo individual escrito para ajuste da jornada “12x36”. (STF, 2023).

O tema é considerado polêmico, já que existem defensores e críticos severos às alterações formuladas aos mais de cem artigos da CLT. Os “defensores” da reforma trabalhista se pautam no fundamento de que a CLT, por ser muito antiga, acaba por engessar o mercado de trabalho, uma vez que impunha limites legais à livre negociação. De outro lado, os críticos da reforma trabalhista mencionam que este fundamento anterior desconsidera totalmente as assimetrias existentes na relação capital/trabalho, o que culmina por afetar o escopo do Direito do Trabalho, que é a proteção ao trabalhador, além de que uma negociação nestes moldes nunca será em pé de igualdade (Cardoso e Lima, 2020, p. 9).

Com base nas análises bibliográficas e históricas efetuadas nesta tese, compreende-se a negociação coletiva como um instrumento de proteção ao trabalhador, com o escopo de equilibrar a relação negocial. Assim pois, por meio da negociação coletiva, o trabalhador é representado pela entidade sindical, cujos dirigentes são detentores de estabilidade provisória no emprego. Desse modo, o

caminho trilhado pela reforma trabalhista, no sentido de permitir que a jornada de trabalho possa ser objeto de acordo individual escrito entre patrão e empregado, com a validação deste mecanismo pela corte jurídica máxima no país (STF), é realmente o caminho da precarização de direitos.

No que tange à categoria tempo, objeto do presente estudo, houve a flexibilização da proteção constitucional no sentido de permitir o alargamento de jornada sem o acompanhamento sindical. Se analisarmos a jornada de doze horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) e, ainda confrontando com o movimento mundial nos países centrais pela flexibilização das jornadas, é possível considerar que o tempo de trabalho, neste aspecto do direito brasileiro, está se sobrepondo em relação ao tempo livre e a possibilidade de desfrutar outros aspectos da vida para além do trabalho.

Portanto, as variáveis tratadas, a exemplo da conversão de parte das férias em pecúnia, bem como o instrumento da negociação individual, constituem um reforço à lógica de um capitalismo cronofágico, o que também pode ser traduzido como mercadorização do tempo de vida.

O Quadro 4 resume a evolução legislativa acerca dos períodos de descanso no trabalho:

Quadro 4 – Períodos de descanso, férias e jornadas especiais

(continua)

Período/Eventos	Número da Norma	Jornada de Trabalho	Características Sociológicas
Primeiras concessões de férias a servidores públicos e ferroviários	Regulamentos diversos (1889-1890)	15 dias anuais, inicialmente.	Descanso anual vinculado inicialmente a categorias específicas do setor público.
Regulamentação geral das férias	Decreto nº 23.103/1933	Aquisição em 12 meses.	Direito a férias para trabalhadores urbanos.
Instituição de descansos intrajornada e interjornada pela CLT	CLT (1943)	Até 6h: 15 min Descanso; Mais de 6h: 1 a 2h Descanso; Interjornada: 11h de descanso.	Reconhecimento da necessidade de recuperação física e mental do trabalhador.

Quadro 4 – Períodos de descanso, férias e jornadas especiais

(continua)

Período/Eventos	Número da Norma	Jornada de Trabalho	Características Sociológicas
Criação do Descanso Semanal Remunerado (DSR)	Lei nº 605/1949	24h consecutivas de descanso semanal	Garantia de descanso preferencialmente, aos domingos, incluindo trabalhadores rurais.
Formação do descanso intersemanal (11h + 24h = 35h)	Derivado das leis anteriores	35h (descanso intersemanal)	Combinação de descansos diário e semanal como proteção à saúde do trabalhador.
Consolidação do direito às férias na CLT	CLT (1943)	30 dias (posteriormente)	Ampliação da proteção anual com respaldo legal uniforme.
Direito a 30 dias de férias reconhecido	Decreto-lei (1977)	30 dias	Fortalecimento da proteção ao lazer e descanso, mesmo sob regime autoritário (governo militar).
Constituição de 1988 consolida direitos a férias e jornada	Constituição Federal (1988)	8h/dia padrão, 6h/dia para turnos ininterruptos	Ampliação dos direitos sociais, inclusão de pagamento de 1/3 adicional nas férias, proteção à saúde com limitação especial de jornada.
Reforma trabalhista: fracionamento das férias	Reforma trabalhista (2017)	Fracionamento em até 3 períodos (1 com 14 dias e 2 com mínimo de 5)	Flexibilização do gozo do período de férias, refletindo maior adaptação às necessidades da empresa e/ou trabalhador.
Abono de férias	Art. 143 da CLT	Conversão de 1/3 das férias em valor monetário	Permite ao trabalhador uma forma de compensação financeira, flexibilizando o descanso.

Quadro 4 – Períodos de descanso, férias e jornadas especiais

(conclusão)

Período/Eventos	Número da Norma	Jornada de Trabalho	Características Sociológicas
Reconhecimento constitucional da jornada de 6h para turnos ininterruptos de revezamento	Constituição Federal (1988)	6h/dia para turnos rotativos	Proteção ao relógio biológico, saúde e convívio social do trabalhador.
Reforma trabalhista permite acordo individual para jornada de 12x36	Art. 59-A da CLT (2017)	12h trabalho / 36h descanso	Fragilização da proteção sindical; ampliação da negociação individual; impacto nas condições de vida fora do trabalho.
Validação pelo STF da jornada 12x36 por acordo individual	ADI nº 5994 (2023)	12x36 por acordo individual	Abertura para precarização das garantias via flexibilização constitucional, refletindo mudanças no papel do Estado e aumento da desigualdade nas relações de trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

5.5 A categoria tempo de trabalho nos contratos típicos e atípicos

Os capítulos e seções precedentes demonstraram as conquistas trabalhistas desde o final do século XIX, paulatinamente moldando a estrutura jurídica brasileira, especialmente após a abolição da escravatura. Assim, impulsionado pelo advento do capitalismo industrial, as categorias de trabalhadores envolvidas nos setores econômicos mais importantes daquele início de século XX, a exemplo dos trabalhadores ferroviários, bancários e marítimos, foram conquistando alguns direitos básicos à existência humana, como o direito ao descanso, fruição de férias e a limitação de jornada.

Desse modo, as seções anteriores se pautaram nas características básicas dos contratos de trabalho formulados desde o início do século XX, quais sejam: contratações embasadas em critérios tradicionais, com uma jornada de trabalho

definida e um local físico de prestação de serviço. Entretanto, a partir do cenário da flexibilização dos direitos trabalhistas, a categoria tempo nas relações de trabalho vai sofrendo modificações e reveses. No início do século XX houve a limitação das jornadas de trabalho extenuantes, de cerca de quatorze a dezoito horas diárias. Contudo, a partir do advento das novas tecnologias e das transformações das estruturas temporais da modernidade, novas formas de contratualidade passaram a ser exploradas.

Nesse sentido, é importante considerar que a noção legal de emprego está definida no artigo 3º da CLT, segundo o qual: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Portanto, a relação tradicional de emprego envolve a prestação de serviço, de natureza não-eventual, por uma pessoa física, mediante subordinação e recebimento de salário. Enquanto isso, uma relação contratual atípica envolve a inexistência de uma dessas características.

O contexto da modernidade, ao envolver novas tecnologias e aceleração técnica, capaz de intensificar os ritmos de vida e impor mudança nos processos de trabalho, também trouxe consigo uma nova roupagem aos contratos tradicionais de trabalho, até então forjados pelo método de produção taylorista e fordista. Desde a segunda metade do século XX, diante das transformações econômico-sociais, ocasionadas pelo advento da acumulação flexível, novas tipologias contratuais foram surgindo, compatíveis com este sistema, por assim dizer, mais maleável.

Maria Regina Gomes Redinha (2019, p. 27) refere que os contratos tradicionais de trabalho vão se reformulando a partir da crise dos anos 1970, diante das transformações sociais e econômicas enfrentadas a partir do colapso do sistema taylorista-fordista e a confecção de novos métodos de produção:

Cuidando por ora apenas do dado social, verificamos que o desdobramento da relação atípica de emprego ou, mais precisamente, a sua visibilidade se acha associada às profundas e sucessivas transformações do trabalho e do Direito do Trabalho que têm como marco desencadeante a primeira grande crise petrolífera de 1973. Se até aí o trabalho e a sua organização já haviam conhecido vários arranjos e sistemas — basta pensarmos que, por esta altura, com a terceirização da economia, já havia ficado para trás o predomínio social do trabalho-fadiga, suado, sob a tirania do relógio e da cadência da linha de montagem taylor-fordista —, o certo é que a partir de finais da década de setenta do século XX as mudanças vão suceder-se vertiginosamente e, sobretudo, não mais vão ser nitidamente unidireccionais como até aí.

É justamente nesse período da década de 1970, que são criados, no Brasil, os

contratos de trabalho temporário, por meio da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, a fim de satisfazer eventual necessidade temporária de empresa, substituição de pessoal ou acréscimo extraordinário ao serviço, a exemplo do que ocorre em períodos natalinos e outras datas comerciais. Esta nova forma de contratação veio na esteira do novo método de produção toyotista, que inaugurou o modelo da terceirização de serviços.

Posteriormente, houve modificação na lei do trabalho temporário, por força da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Esta lei permitiu a contratação fora dos moldes típicos de uma relação de emprego, calcada na pessoalidade e na prestação do serviço por uma pessoa física. A lei que ficou conhecida como o novo regime de terceirização, permitiu a contratação do empregado “por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, (...)” (Brasil, 2017). Além disso, a alteração na Lei 6.019, de 1974, determinou que tal forma de contratação temporária serve para “complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal” (Brasil, 2017).

Outra forma de contratação que flexibilizou o tradicional contrato de trabalho por prazo indeterminado, foi o contrato sob regime de jornada parcial, inicialmente introduzido pela medida provisória nº 1.709, de 1998. A partir da reforma trabalhista de 2017, o contrato a tempo parcial foi alterado para permitir a contratação com salário proporcional, por um período de até 30 horas semanais sem possibilidade de realização de horas extraordinárias ou por 26 horas semanais com a possibilidade de realização de até seis horas extras semanais, conforme artigo 58-A da CLT (Brasil, 1943).

Por força da reforma trabalhista de 2017, também foi inserido o contrato de trabalho intermitente, baseado no labor que apresenta a característica da descontinuidade, conforme descrito no artigo 443, parágrafo 3º da CLT³⁷. O contrato de trabalho intermitente é classificado como uma modalidade de emprego celetista,

³⁷ CLT - Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Brasil, 1943).

porém de forma não eventual, dependendo da convocação do empregador para períodos de trabalho alternados com período sem atividade e, portanto, sem vínculo (Alves, 2018, p. 7). Além disso, Alves destaca o seguinte acerca do intuito da reforma trabalhista ao criar o contrato intermitente, qual seja, buscar reduzir o custo do trabalho a despeito da classe trabalhadora:

O problema do contrato de trabalho intermitente, ao contrário do seu conceito, é muito claro: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. É o contrato de salário zero ou contrato zero hora. O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se claramente de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros (Alves, 2018, p. 10).

A diferença entre a contratação por meio do trabalho temporário e o contrato de trabalho intermitente, segundo a doutrina trabalhista, deve compreender, além do respectivo critério da “relação trilateral x bilateral, mas sim, ter por referência o motivo ensejador da contratação” (Alves, 2018, p. 9). Ademais, em relação à categoria tempo de trabalho, o contrato intermitente é totalmente aleatório no sentido de uma previsão a respeito da quantidade de horas trabalhadas por dia, semana ou mês, em razão de sua natureza descontínua.

O advento do trabalho em plataformas digitais, também pode ser considerado um contrato atípico, que enseja novas formas de precarização, impulsionada pela tecnologia, como o fenômeno da uberização, em que o trabalhador/motorista efetua suas atividades sob comando de uma plataforma organizada por uma grande corporação global, no formato de trabalho ocasional e intermitente. Nesta espécie de trabalho, o risco da atividade, a manutenção do veículo, despesas com seguro, alimentação ficam todas a cargo do trabalhador (Praun e Antunes, 2019, p. 180).

Esse contexto, iniciado na década de 1970, se agrava com a crise mundial de 2008 e vem a compor um quadro permanente de “reestruturação produtiva”, marcado pelas diversas formas de subcontratação e fragmentação dos vínculos, destinando milhares de trabalhadores a atividades de cunho intermitente, o que contribui com o *déficit* de sociabilidade, em razão dos altos índices de rotatividade no trabalho, pouca qualificação, salários baixos, especialmente no setor de serviços (Praun e Antunes, 2019, p. 180/181).

Embora a atividade seja considerada autônoma, os motoristas podem ser “desligados” da plataforma, caso não preencham uma série de condições impostas, a

exemplo do número de corridas insuficientes, demonstração de insatisfação pelos usuários etc. Tudo isso reduz a liberdade do trabalhador em estabelecer suas próprias condições de trabalho e o mantém subordinado às regras algorítmicas, sem que receba a contrapartida pecuniária pelo tempo total dedicado à plataforma (Abílio, 2019, p. 3).

Todas estas condições relativas a uma nova espécie de gerenciamento do trabalho, denotam uma mudança social marcadamente importante, na medida em que o autogerenciamento, a presença constante dos riscos da atividade, transformam o modo como o indivíduo vê a si mesmo e o modo como passa a gerenciar o seu tempo. Abílio (2019, p. 5), citando Laval e Dardot (2016, p. 335-6), leciona que, em verdade, ocorre uma “integração da vida pessoal e profissional”, na medida em que o indivíduo se desloca de uma atividade profissional até então apartada da vida pessoal e assume a condição de indivíduo-empresa, passando a reger seu modo de vida de acordo com as finalidades da atividade tida por empresarial.

Praun e Antunes (2019, p. 185) também alertam acerca da tendência aos “dispositivos hiperflexibilizadores”, que permitem que o trabalhador esteja permanentemente à disposição, mesmo sem ser remunerado por isto e estando ou não no local físico da empresa. Tal espécie de organização laboral vem na linha das constantes alterações tecnológicas (segundo os autores, a “Indústria 4.0”), que desenha a possibilidade do trabalho firmado por um núcleo pequeno de trabalhadores em sede de contrato por tempo indeterminado e, em contrapartida, uma gama de outras contratações flexíveis (Praun e Antunes, 2019, p. 185)³⁸.

Ricardo Antunes (2020, p. 350), embasando-se em conceitos marxistas, leciona que, com o advento da tecnologia da informação, cada vez mais ocorre um aumento e sobrepujança do “trabalho morto” (maquinário digital), sobre o “trabalho vivo”, por meio da substituição do trabalho manual pelo automatizado e robotizado. Desse modo, o trabalho cada vez mais robotizado, por assim dizer, na visão de Ricardo Antunes (2020, p. 352) reduz a humanidade das condições de trabalho, gerando um novo “proletariado de serviços”. Além disso, para Antunes (2020, p. 354), estas novas formas de trabalho fragmentado, trabalho por demanda, uberizado, são

³⁸ Um exemplo dado por Praun e Antunes (2019, p. 185) acerca da redução postos de emprego vem da empresa Mercedes-Benz no Brasil, em que houve a implementação de maior conectividade, por meio de um sistema que permite substituir o deslocamento físico de trabalhadores na planta da fábrica, mediante a adoção de carrinhos autônomos. Isso importou na diminuição do tempo de fabricação dos caminhões, de 100 horas para 85 horas.

responsáveis por minar e fragmentar a consciência de classe dos trabalhadores, cujos direitos e garantias de um trabalho digno restam cada vez mais esfacelados.

O Quadro 5 faz uma síntese das características jurídicas e sociais dos contratos típicos e atípicos.

Quadro 5 – Contratos típicos e atípicos

(continua)

Tipo de Contrato	Período / Marco Legal	Características Jurídicas	Características Sociológicas
Contrato Tradicional (Fordista/Taylorista)	Início do século XX / Art. 3º da CLT (1943)	Relação empregatícia típica. Jornada fixa, local de trabalho definido.	Tarefas repetitivas, ritmo ditado pela linha de produção, controle do tempo controlado. Separação entre vida pessoal e profissional.
Contrato Temporário	Lei 6.019/1974	Necessidade transitória de empresa ou substituição temporária de pessoal. Relação trilateral entre trabalhador, empresa de trabalho temporário e tomadora.	Surge com o modelo de produção toyotista; visa maior flexibilidade e redução de custos. Atende demandas sazonais, sem vínculo contínuo com o trabalhador.
Terceirização (ampliada)	Lei 13.429/2017	Permite terceirização em atividades-fim. Vinculação indireta com o empregador principal.	Aumenta fragmentação das relações de trabalho, precarizando garantias. Reduz vínculo direto e estabilidade. Impacta identidade profissional e direitos coletivos.
Contrato a Tempo Parcial	MP 1.709/1998 (alterada em 2017)	Jornada de até 30h sem extras ou até 26h com até 6h extras semanais. Remuneração proporcional.	Inserção de pessoas com menor disponibilidade (ex.: estudantes, mães), mas com perda de direitos integrais. Racionalização do tempo de trabalho para reduzir custos.

Quadro 5 – Contratos típicos e atípicos

(conclusão)

Tipo de Contrato	Período / Marco Legal	Características Jurídicas	Características Sociológicas
Contrato Intermitente	Reforma Trabalhista / CLT art. 443, §3º (2017)	Registro formal na CTPS, pagamento apenas quando há convocação. Sem garantia de jornada ou salário fixo. Contrato com zero hora.	Alta imprevisibilidade e insegurança. Transferência dos riscos ao trabalhador. O trabalhador fica à disposição da empresa, mas sem remuneração constante.
Trabalho por Plataforma Digital (Uberização)	2010 em diante	Atividade considerada autônoma, mas com subordinação algorítmica. Sem garantias tradicionais de emprego. Riscos e custos sob responsabilidade do trabalhador.	Trabalho intermitente e individualizado. Perda da identidade coletiva. Confusão entre tempo pessoal e profissional. Geração do “trabalhador-empresa” e precarização extrema das condições laborais.

Fonte: Elaboração própria.

5.6 O teletrabalho

O teletrabalho surgiu a partir do advento das novas tecnologias da informação, que permitem o desempenho do trabalho à distância, não necessitando da presença física do trabalhador na empresa. Essa forma de trabalho se originou nos anos 1970, com a crise mundial do petróleo, em que se buscaram alternativas mais flexíveis em termos de custo com instalações e despesas com locomoção.

Novas tendências corroem a jornada tradicional e reintroduzem modelos que consistem na produção por tarefa, misturando as fronteiras entre tempo de trabalho e livre, especialmente na denominada “new economy, e para ocupações altamente qualificadas” (Rosa, 2019, p. 337). Na modernidade tardia, misturam-se as fronteiras entre trabalho produzido na empresa e em casa. Segundo Hartmut Rosa, os teletrabalhadores “não estabelecem uma divisão entre tempo de trabalho e tempo

livre, ou seja, eles alternam constantemente entre lazer e trabalho em ritmos curtos e irregulares em grande medida independentemente de sua localização” (Rosa, 2019, p. 337-338).

Em termo de legislação brasileira, o teletrabalho passou a ser legalizado a partir da proposta inserida pela Lei, de 15 de dezembro de 2011, que acrescentou ao artigo 6º da CLT a seguinte redação: “não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o trabalho realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Brasil, 1943).

Com o advento da pandemia de Covid-19, o teletrabalho se popularizou dentre as camadas de trabalhadores mais qualificados, cuja tarefas têm atribuições de porte tecnológico. As medidas de isolamento social encontraram nesta modalidade um suporte a fim de que o processo produtivo não parasse. Neste período pandêmico, houve acirramento do desemprego de forma “quatro vezes maior que durante a crise *subprime* de 2008-2009”, isso afetou não apenas o mundo do trabalho, mas também gerou o aumento de ansiedade, doenças psíquicas e os meios de subsistência (Cantu, 2021, p. 83). Com efeito, as consequências de mais esta crise “endógena ao desenvolvimento do capitalismo planetário”, adquiriu contornos diferenciados se consideradas as relações centro-periferia, cuja proteção mais precária na periferia é capaz de aumentar as desigualdades globais (Cantu, 2021, p. 98).

Anteriormente mais conhecido como trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em domicílio, durante a pandemia de Covid-19 a modalidade adquiriu o contorno de *home office*. Em relação a esta última denominação, apesar de ter se popularizado no Brasil durante o período de isolamento social na pandemia de Covid-19, não necessariamente o teletrabalho é desempenhado em domicílio ou em casa, mas em qualquer lugar fora das dependências da empresa.

A efetiva previsão do teletrabalho foi objeto da Lei 13.467, de 2017, a conhecida reforma trabalhista, que inseriu o capítulo II-A na CLT, relegando os limites desta contratação ao âmbito negocial entre empregado e empregador, na medida em que o artigo 75-C inseriu a previsão de que: “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (Brasil, 1943).

Neste ponto, critica-se que a reforma trabalhista tenha inserido na legislação brasileira a possibilidade do trabalho mediante uso das tecnologias digitais, ou seja, o

teletrabalho, desprovido de uma regulamentação legal que possibilite ao teletrabalhador uma tutela mínima de direitos, compatível com o escopo maior do Direito do Trabalho, que é a proteção ao trabalhador. Neste sentido, o artigo 75-D da CLT, no capítulo designado ao teletrabalho, contém a previsão de que o reembolso de despesas feitas pelo empregado, a título de aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos, fique a cargo de contrato escrito entre as partes. Tal dispositivo, ao menos em uma análise literal, é capaz de ferir o princípio trabalhista de que o ônus pelo risco da atividade fica a cargo do empregador, o que se extrai do artigo 2º da CLT³⁹.

Originalmente, na reforma trabalhista de 2017 não estava prevista a regulamentação da jornada nesta modalidade de trabalho à distância, o que foi objeto de lei posterior, editada no ano 2022, a Lei nº 14.442. Esta lei assegurou os descansos legais, mas relegou a fixação de horário por meio de acordo individual entre empregado e empregador, conforme parágrafo 9º do artigo 75-B, inserido por essa lei de 2022. Outro ponto que demonstra a precarização desta modalidade de trabalho é a exclusão dos direitos contidos no capítulo II da CLT, que trata justamente da duração do trabalho, quando o teletrabalhador for contratado por “produção ou por tarefa”.

A regulamentação do teletrabalho, conforme exposto, ao permitir exceções a direitos básicos como a jornada de trabalho prevista em lei e ao admitir a contratação “por produção ou por tarefa”, cria uma nova categoria de (tele)trabalhadores, que não conta com a mesma proteção jurídica historicamente garantida aos empregados da era industrial. É importante contextualizar que o teletrabalho, popularizado especialmente durante a pandemia, configura uma modalidade de trabalho que, por suas características, permite uma confusão entre o tempo de trabalho e outras dimensões da vida, como o tempo dedicado à família, ao descanso, ao lazer e à vida em sociedade.

O Quadro 6 apresenta uma síntese da conjuntura legal e características sociológicas do teletrabalho.

³⁹ Artigo 2º CLT – Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Quadro 6 – Evolução legal e características sociológicas do teletrabalho

Período / Legislação	Evolução Legal	Características Sociológicas
Década de 1970	Início do teletrabalho no mundo, sem regulamentação no Brasil	Surge com a crise do petróleo, busca reduzir custos. Realizado fora da empresa.
Lei nº 12.551/2011	Alteração do Art. 6º da CLT	Reconhece igualdade jurídica entre o contrato tradicional e o trabalho à distância.
Lei nº 13.467/2017 (Reforma)	Inclusão do Capítulo II-A na CLT sobre teletrabalho	Formaliza o teletrabalho como modalidade contratual. Obrigações contratuais passam a depender de acordo entre as partes.
CLT, Art. 75-C e 75-D (2017)	Contrato individual deve especificar atividades; despesas podem ser negociadas	Fragiliza direitos trabalhistas ao transferir riscos ao empregado. Ausência de proteção mínima e insegurança contratual.
Lei nº 14.442/2022	Regula jornada de trabalho no teletrabalho	Jornada definida por acordo individual. Exclui proteção de jornada aos contratados por produção ou tarefa.

Fonte: Elaboração própria.

5.7 A categoria tempo em matéria previdenciária: idade mínima para aposentadoria

Historicamente, a primeira categoria de trabalhadores a obter o direito à aposentadoria, foi por meio da lei firmada em 1923, conhecida como Lei Eloy Chaves (Westin, 2019). O artigo 12 do Decreto nº 4.682, de 1923 (Lei Eloy Chaves) previa a idade de 50 anos como idade mínima para aposentadoria (aos operários/empregados) e 30 anos de serviço no setor ferroviário. A novidade na legislação causou resistência pelos empresários ao cumprimento desta lei, logo de sua entrada em vigor. A narrativa histórica efetuada na página do Senado Federal comenta que a empresa “Leopoldina Railway Company decidiu que a contagem dos 30 anos de serviços prestados – outro requisito para a concessão da aposentadoria – começaria apenas no dia em que a norma entrou em vigor” (Westin, 2019).

Com a promulgação da Constituição de 1934, a previdência social foi reconhecida como um direito dos trabalhadores, abrangência que foi restringida pela Constituição de 1937 para apenas algumas categorias de trabalhadores. Em razão das transformações econômicas da década de 1930, especialmente pela crise internacional no setor de exportação cafeeira, as classes assalariadas urbanas passaram a reivindicar melhores condições sociais e de trabalho, interferência esta que foi assumida por meio de políticas públicas estatais (Matos *et al.* 2022, p. 5).

A proteção social por meio da aposentadoria foi reforçada como um direito reconhecido especialmente após a Segunda Guerra Mundial, momento histórico considerado como um marco em que o Estado passou a se responsabilizar por políticas públicas voltadas para áreas ligadas à pobreza, deficiência e senescência. Até este período, essas questões de natureza social eram atribuídas ao dever familiar ou da comunidade. Com efeito, os Estados modernos passaram a se preocupar com a perda da capacidade laboral, seja por meio da invalidez ou do envelhecimento (Camarano, Kanso e Fernandes, 2013, p. 8).

Kerstenetzky (2012, p. 178-179) reconhece três fases na difusão dos direitos sociais no Brasil:

(...) os anos de *bem-estar corporativo*, entre 1930 e 1964, nos quais se desenharam e implementaram as legislações trabalhistas e previdenciárias (...) o período de *universalismo básico*, compreendido entre os anos 1964 e 1984, quando se unificou e estendeu, de modo diferenciado, a cobertura previdenciária para estratos sociais tradicionalmente excluídos e se criou um segmento privado simultaneamente a um público na saúde, este último voltados para os não cobertos pelos segmentos contributivo e privado; e o período pós-1988, com a institucionalização da assistência social, a fixação de um mínimo social, a extensão da cobertura previdenciária não contributiva, a criação do Sistema Único de Saúde e, mais recentemente, a política de valorização do salário-mínimo, renunciando não sem percalços um *universalismo estendido*. (Kerstenetzky, 2012, p. 181).

Dessa forma, o direito à aposentadoria voltou a ser universalizado por força da Constituição de 1946 e mantido nas subseqüentes Constituições de 1967 e 1969 (Menezes, 2024). Em 1973, os empregados domésticos passaram a ser considerados segurados obrigatórios da Previdência Social e os idosos também foram incluídos nas políticas públicas de amparo social aos maiores de 70 anos ou inválidos (Lei nº 6.179, de 1974), além da previsão de vínculo à previdência e concessão de pecúlio aos maiores de 60 anos que retornassem ao mercado de trabalho, conforme Lei nº 6.243, de 1975) (Brasil, 1974a; 1975).

Dessa forma, a Constituição de 1988 ampliou o sistema previdenciário para o

modelo tripartite: previdência social, assistência social e saúde, de forma a universalizar o direito aos serviços. Entretanto, a universalidade não significa igualdade de proteção indistinta, dependendo do cumprimento de determinados requisitos. Segundo a Constituição de 1988, a saúde é um direito de todos, a assistência depende da condição de hipossuficiência e a previdência depende de contribuição anterior ao sistema (Brasil, 1988).

Esta nova reformulação dada pela Constituição de 1988 rompeu com o anterior sistema da cidadania regulada, vinculada a uma atividade laborativa comprovada via carteira de trabalho. Pelo atual sistema constitucional, não é necessária a apresentação de carteira de trabalho, posto que o trabalhador autônomo também pode contribuir e ser um segurado obrigatório do sistema previdenciário (Brasil, 1988).

O sistema de aposentadoria tem o escopo de preservar o trabalhador em razão de que, com o avançar da idade ou de invalidez, perde a sua integral capacidade laborativa, deixando de gerar renda. Esse sistema engloba uma diferenciação de gênero, já que as mulheres possuem um limite de idade menor para obterem tal direito em relação aos homens, em regra, cinco anos antes. Essa diferenciação de gênero, segundo a literatura, se pauta em um sistema de “compensação” à mulher em razão da maternidade, questões relacionadas ao mercado de trabalho e às atividades de cuidado no âmbito familiar (Camarano, 2017, p. 70; 72).

Até a década de 1960 não existia diferenciação de gênero na idade para alcance da aposentadoria, já que o sistema estava estruturado por meio das caixas de aposentadorias e pensões, além de que a participação da mulher no mercado de trabalho era inferior (Camarano, 2017, p. 73). Em 1966 foi criado o antigo INPS (Instituto Nacional da Previdência Social), em síntese, com a função de garantir o pagamento de benefícios previdenciários aos segurados.

A Constituição da República de 1988 avançou no sistema garantidor de renda à população mais idosa, escopo protegido pelo sistema de seguridade social, estendendo tais benefícios à população rural. Portanto, a Constituição de 1988 criou dois regimes de contribuição, um obrigatório e outro não-contributivo, na área da assistência social. O regime contributivo é definido pelo regime geral da previdência (RGPS) que engloba trabalhadores urbanos e rurais e, ainda, o regime próprio de previdência social (RPPS) para servidores públicos de carreiras estatais (Camarano, Kanso e Fernandes, 2013, p. 10).

A Constituição de 1988, em relação ao RGPS, estabeleceu 60 anos de idade e

30 anos de contribuição para as mulheres. Para os homens, a idade mínima para aposentadoria restou fixada em 65 anos e 35 anos de contribuição.

Com efeito, por força de emenda à Constituição de 1988, foi estabelecida para os servidores públicos, em casos de aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e proventos integrais, a idade mínima para 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para mulheres, e 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para homens (redação da emenda constitucional nº 20, de 1988). Antes de 1998, não existia idade mínima para aposentadoria no serviço público (Camarano, Kanso e Fernandes 2013, p. 10).

Dentre as principais reformas no sistema de previdência, ocorridas em 1998, o governo de Fernando Henrique Cardoso instituiu a lei que criou o fator previdenciário, como mecanismo de desestimular aposentadorias precoces. Posterior a isso, em 2003, no governo Lula, a emenda constitucional nº 41 estabeleceu regras de transição para aposentadoria e, por último, na reforma constitucional de 2019, no governo Bolsonaro, foi novamente elevada a idade mínima.

Desse modo, em 2019, por meio da emenda constitucional nº 103 (reforma da previdência), o limite de idade para aposentadoria subiu para 62 anos em relação às mulheres e 65 anos de idade para homens. Importante ressaltar que estas são regras gerais, pois a Constituição Federal ressalva limites diferenciados no caso de professores, militares, trabalhadores rurais e aposentadorias especiais⁴⁰.

A reforma da previdência de 2019, ao aumentar a idade mínima para aposentadoria, pautou-se na razão de que a longevidade aumentou, as pessoas estão vivendo mais, além de que, em outros países do mundo, já houve aumento de idade para alcance da inativação (Camarano, 2017, p. 1). Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 22 de agosto de 2024,

⁴⁰ Em data de 25 de abril de 2025, em sede da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 7727/DF, o STF reconheceu a inconstitucionalidade da expressão “para ambos os sexos” contida na EC 103/2019 (reforma da previdência) e determinou ao Congresso Nacional que corrija o ato por meio da edição de norma adequada. Até que sobrevenha a adequação legislativa, o STF determinou que se aplique a redução de três anos a todos os prazos e digam respeito à aposentadoria de mulheres policiais civis e federais. (STF, 2025b)

O fundamento do voto se embasou nas regras de proteção à mulher no mercado de trabalho: “(...) ao não assegurar às mulheres policiais o redutor de tempo em relação aos homens, a EC 103/2019 rompe um modelo vigente desde a redação original da Constituição Federal de 1988, que prevê requisitos diferenciados para aposentadoria no serviço público, voltados à concretização da igualdade de gênero”. A decisão ainda destacou que “o entendimento consolidado do STF é de que a Constituição Federal chancela a adoção de medidas voltadas à proteção das mulheres no mercado de trabalho”, sendo que a própria reforma da previdência respeitou a diferenciação de gênero para fins de aposentadoria dos servidores públicos em geral. (STF, 2024).

ocorreu um aumento da expectativa de vida, com a projeção de que as mulheres alcancem “81 anos em 2030, 82,6 anos em 2040, 84 anos em 2050, 85,2 anos em 2060 e 86,1 anos em 2070”. Em relação aos homens a estimativa é de que alcancem “74,6 anos em 2030, 76,7 anos em 2040, 78,6 anos em 2050, 80,2 anos em 2060 e 81,7 anos em 2070” (Abdala, 2024).

Em retrospectiva, a idade mínima para a aposentadoria, na década de 1920, foi fixada em 50 (cinquenta) anos. A partir da emenda constitucional nº 20, de 1998 houve elevação para 60 anos de idade e 30 anos de contribuição para mulheres, e 65 anos de idade e 35 anos de contribuição para homens. Posteriormente, em 2019, a idade mínima foi elevada para 62 anos no caso das mulheres e 65 anos para homens.

Comparativamente, em outros países do mundo, a idade mínima para aposentadoria também vem sofrendo elevação, em razão do envelhecimento populacional, especialmente em países europeus. Recentemente, foi posta em votação uma lei no parlamento da Dinamarca para que, em 2040, a idade mínima seja elevada para 70 anos, aplicando-se aos nascidos a partir de 1970. Em data de 22 de maio de 2025, o projeto de lei contava com 81 votos a favor e 21 votos contra (Gozzi, 2025).

Com efeito, o que se pretende nesta seção não é realizarmos um estudo completo acerca da evolução do sistema de seguridade social no país, mas, sim, enfatizar o contínuo aumento da idade mínima para que homens e mulheres alcancem o benefício da aposentadoria. Recentemente, um estudo do Banco Mundial apontou, segundo critérios atuariais, que a idade mínima para obtenção de aposentadoria pode chegar a 78 anos no Brasil, em torno do ano 2060 (Santos, 2024).

O estudo comparativo do Banco Mundial analisou o sistema de aposentadoria de 48 países, com mais de 50 indicadores. Os eixos comparativos principais foram os seguintes: adequação entre benefícios pagos e estruturação do sistema; sustentabilidade em relação à capacidade de manutenção dos pagamentos pelas próximas décadas e critério de integridade: governança e transparência.

O Brasil ficou classificado como um dos piores países. Em primeiro lugar ficou a Holanda e, em relação à América Latina, os países latino-americanos mais bem colocados são Chile (em 9º lugar), Uruguai (13º) e México (16º). Eles integram o grupo B, com sistemas bem estruturados, mas com áreas que precisam ser melhoradas. Colômbia (em 27º lugar), Brasil (33º) e Peru (37º) estão no grupo C, dos sistemas que têm riscos e/ou falhas importantes, que ameaçam a sustentabilidade de longo prazo.

Por fim, a Argentina (em 47º lugar) está no grupo D, dos países com sistemas que, sem grandes reformas, são insustentáveis. (Saccomandi, 2024).

Tal projeção envolveu uma série de fatores, como a gestão eficiente do sistema previdenciário, o número de benefícios concedidos e, certamente, o envelhecimento populacional. Apenas para citar um exemplo que concerne ao mundo do trabalho, o Ministério da Previdência Social divulgou que nunca houve tanto afastamento por saúde mental no trabalho quantos nos últimos dez anos, período de 2014 a 2024 (Laboissière, 2025). Tais afastamentos implicam em pagamento de benefícios previdenciários, como auxílio-doença, auxílio-acidentário ou até mesmo aposentadorias por invalidez. Desse modo, esta é apenas uma pequena parte que reflete o colapso do sistema previdenciário e que culmina por afetar direitos básicos dos cidadãos, gerando ainda mais precarização laboral e social.

O Quadro 7 resume a evolução das leis sobre aposentadoria no Brasil, destacando os principais marcos legais a respeito dos critérios de idade e tempo de contribuição, além do contexto sociológico que influenciou tais mudanças.

Quadro 7 – Evolução da idade para aposentadoria e implicações sociológicas

(continua)

Data/Período	Crítérios para aposentadoria	Características Sociológicas
1923 (Lei Eloy Chaves)	50 anos de idade e 30 anos de serviço para ferroviários	Início da proteção previdenciária; resistência patronal.
1934 (Constituição)	Previdência reconhecida como direito; regras variáveis	Aperfeiçoamento dos direitos trabalhistas; crise do café; demandas urbanas.
1946 (Constituição)	Universalização do direito à aposentadoria	Estado como garantidor de direitos sociais; pós-guerra.
1960s (INPS e mudanças)	Criação do INPS e cobertura para domésticas, idosos >70 anos ou inválidos	Ampliação da cobertura; início da proteção diferenciada (gênero, idosos).
1988 (Constituição)	60 anos de idade e 30 anos de contribuição (mulheres); 65 anos de idade e 35 anos de contribuição (homens)	Sistema tripartite (previdência, assistência, saúde); inclusão de trabalhadores rurais; regime contributivo e não-contributivo; diferenciação de gênero.

Quadro 7 – Evolução da idade para aposentadoria e implicações sociológicas

(conclusão)

Data/Período	Crítérios para aposentadoria	Características Sociológicas
1998 (Reforma FHC)	Criação do fator previdenciário para desestimular aposentadorias precoces	Regras para alongar o tempo de trabalho; preocupação com sustentabilidade do Sistema.
2003 (Reforma Lula)	Regras de transição para aposentadoria	Tentativa de ajuste fiscal; regras de transição; envelhecimento populacional.
2019 (Reforma Bolsonaro)	62 anos de idade (mulheres); 65 anos de idade (homens)	Envelhecimento populacional; necessidade de ajustes para sustentabilidade; diferencial por categoria profissional (professores, rurais etc.).
Projeção 2060 (Banco Mundial)	78 anos de idade mínima estimada para aposentadoria	Aumento da idade mínima como reflexo do envelhecimento populacional e da necessidade de sustentabilidade fiscal; potencial aprofundamento das desigualdades sociais e de gênero; impactos na saúde mental e bem-estar; precarização do tempo de trabalho; ampliação do trabalho informal e intermitente.

Fonte: Elaboração própria.

A projeção do Banco Mundial sobre a elevação da idade mínima para aposentadoria até o ano de 2060, com a finalidade de manter a sustentabilidade do regime previdenciário, leva em consideração um amplo espectro de fatores. Historicamente, no Brasil, os avanços em matéria previdenciária estiveram condicionados ao regime de trabalho formal, ou seja, com carteira assinada. Os demais trabalhadores informais, rurais, autônomos, bem como as mulheres, ficavam à margem do sistema. A partir de 1960, com a criação do INPS, outras categorias de trabalhadores foram incluídas.

Desde a Constituição de 1988, houve a universalização do serviço,

reconhecendo outras formas de inserção no mercado de trabalho, a exemplo dos trabalhadores autônomos, rurais e informais. A partir disso, o envelhecimento populacional e a precarização do trabalho contribuíram com o enrijecimento das regras previdenciárias para dificultar a saída do mercado de trabalho.

Com efeito, as projeções do Banco Mundial, antes apontadas, transformam a aposentadoria em uma conquista tardia, uma verdadeira aposta. Isso porque a permanência ativa no mercado de trabalho até em torno de 78 anos, depende de outros requisitos como acesso à saúde, educação, além das condições do trabalho.

Nesse compasso, o alargamento do tempo de trabalho até a inativação coloca em risco a expectativa de fruição do tempo livre, na medida em que as condições laborais, especialmente nos países periféricos, são bem mais perversas do que nos países centrais.

5.8 Considerações sobre a reconfiguração do tempo de trabalho

O presente estudo se ateve em abordar a categoria tempo de trabalho por meio das alterações legislativas implementadas no Brasil desde o final do século XIX até a segunda década do século XXI. Em cerca de um século, foi perceptível que poucas mudanças qualitativas se observaram em termos de proteção ao tempo livre do trabalhador. As variáveis normativas analisadas se referem essencialmente a jornada de trabalho, períodos de descanso, férias, fim do direito à estabilidade decenal, sistema de compensação horária, banco de horas, contratos atípicos, teletrabalho e limites de idade para aposentadoria. Assim pois, o convívio e o necessário equilíbrio entre tempo de trabalho e de não-trabalho, coexiste dentro destes limites, ou seja: o modo como se ganha o pão de cada dia, o compasso entre um dia e outro de labor, e, assim sucessivamente, até que se possa atingir a idade de fruir (um pouco de) tempo totalmente livre.

As variáveis normativas analisadas neste estudo evidenciam o capitalismo cronofágico como uma categoria analítica pertinente para compreender o esvaziamento progressivo do tempo livre em prol da ampliação do tempo de trabalho. Tal dinâmica atualiza, sob novas formas, o fenômeno observado no século XIX, quando o proletariado era submetido a extensas jornadas laborais.

Desse modo, o conceito de “cronofagia”, formulado por Jean-Paul Galibert (2015) como crítica ao hipercapitalismo contemporâneo, revela-se central para compreender a forma como o tempo livre é capturado e mercantilizado pelo capital.

Tal expressão denuncia a apropriação do tempo disponível do indivíduo como um recurso economicamente explorável (Scaffidi, 2020), evidenciando o avanço de uma lógica acumulativa que se estende para além da esfera produtiva, atingindo o lazer, as relações interpessoais e outros domínios da vida cotidiana (Dell’Atti, 2023, p. 52). Ao nomear o “devoramento do tempo”, a cronofagia explícita, portanto, uma característica estrutural do capitalismo atual: a colonização integral do tempo social pelo imperativo da acumulação.

A hipótese deste estudo, no sentido de que a legislação atinente à categoria tempo de trabalho se reconfigura a partir dos interesses do capitalismo, se confirma com a análise de cada uma das dimensões propostas. Como prova disso, verificou-se que as primeiras categorias de trabalhadores, no início do século XX, destinatárias da limitação de jornada e o direito à aposentadoria na velhice, estiveram atreladas às principais atividades econômicas daquele período, cuja interrupção da produção causaria prejuízo maior do que a concessão de alguns direitos, nesse caso, os trabalhadores ferroviários ligados ao setor essencialmente agrícola do país exportador, principalmente de café, no início do século XX.

Cumprе ressaltar que as normas aqui tratadas não se endereçaram de forma igualitária a todas as categorias de trabalhadores. A limitação de jornada em oito horas diárias por força do Decreto 21.364, de 1932, primeiramente aos trabalhadores da indústria automobilística, em face do compromisso fordista, apenas foi alcançada aos demais trabalhadores urbanos com o advento da CLT em 1943 e, aos trabalhadores rurais, tão-somente em 1963, por força da Lei nº 4.214, já que existia uma forte oligarquia rural na Era Vargas a combater tais modernidades. Infelizmente, quase um século depois é que tal limitação de jornada foi reconhecida aos trabalhadores domésticos, com a Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, e isso pode ser explicado pelas “Raízes do Brasil”, um país de origem escravocrata.

Um outro paradoxo acerca do tempo de trabalho, apesar da modernidade e da aceleração tecnológica que proporciona uma relação tempo-espaco diversa daquela existente na sociedade pré-industrial, é que o limite legal de horas trabalhadas pouco se modificou. O limite geral de oito horas diárias fixado em 1932 permanece vigente na Constituição Federal de 1988 e na CLT até os dias de hoje.

Isso é paradoxal quando o advento da tecnologia é capaz de acelerar os processos de trabalho e seus resultados, sem que a legislação responsável pela fixação do tempo laboral reflita alguma mutação em prol de mais tempo livre aos

empregados. Pelo contrário, existem exemplos na legislação reformista que demonstram o descompromisso com parte do tempo livre dos trabalhadores. Um indício nesse sentido é que a reforma trabalhista de 2017 deixou de remunerar como tempo à disposição do empregador aquele período de trajeto de casa ao trabalho e vice-versa (horas *in itinere*). Para trabalhadores que laboram em grandes centros urbanos ou até mesmo na zona rural, residindo em locais distantes do trabalho, o período de deslocamento é capaz de comprometer algumas horas do tempo que antes eram remuneradas como período à disposição.

Acerca da jornada de trabalho, também é preciso considerar que, na atualidade, existe um movimento social e político que está pregando, por meio de um projeto de emenda à Constituição (PEC nº 8/25), o fim da escala de seis dias de trabalho por apenas um dia de descanso (escala 6x1). Aqui é importante frisar que os empregados do comércio são os principais atingidos, nem se falando na questão de gênero e no fato de que a mulher, reconhecidamente, sempre se envolveu mais com as atividades de cuidado na família. Acerca desta questão de gênero, a CLT reconhece, no artigo 386, o direito de a mulher não trabalhar em dois domingos consecutivos, devendo existir uma escala de revezamento quinzenal (Brasil, 1943).

Desse modo, a PEC nº 8/25 prevê a redução da jornada semanal de 44 horas para 36 horas semanais, sendo quatro dias trabalhados e três dias de descanso (jornada 4x3). A deputada autora da proposta⁴¹ defende que é preciso que seja feita alteração legal a fim de buscar-se “um equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores, empregados e desempregados, que é a redução da jornada de trabalho sem redução de salário”. E prossegue mencionando que tal proposta se alinha aos princípios de “justiça social e desenvolvimento sustentável, buscando um equilíbrio entre as necessidades econômicas das empresas o direito dos trabalhadores a uma vida digna e a condições de trabalho que favoreçam sua saúde e bem-estar” (Xavier, 2025).

De certa forma, pode-se mencionar que a reconfiguração do tempo de trabalho,

⁴¹ A justificativa da PEC nº 8/25 partiu do movimento social promovido por trabalhadores, por meio de peticionamento digital em torno de 800 mil assinaturas, movimento denominado “Vida Além do Trabalho”. Na justificativa consta parecer econômico de Marilane Teixeira (UNICAMP) no sentido de que: “Com jornadas menores, quem trabalha vai ter mais tempo para lazer, para os estudos, para a vida pessoal, vão aproveitar melhor o tempo, inclusive consumindo mais. A atividade econômica também melhorará”. Além disso, a justificativa da PEC traz argumentos acerca dos benefícios da aceleração tecnológica, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde e bem-estar, com exemplos de países desenvolvidos (Brasil, Câmara dos Deputados, 2025).

durante este período de cerca de um século investigado, é cíclica, na medida em que a limitação das extensas jornadas de trabalho para oito horas diárias (e o limite de duas horas extraordinárias) atualmente foi flexibilizada pelo regime de banco de horas, bem como pela possibilidade de alteração da jornada por força de acordo individual entre empregado e empregador. Assim, embora existente o limite legal de seis meses para acerto, mediante fruição de folga ou pagamento das horas extraordinárias trabalhadas; caso o trabalhador seja demitido dentro deste período, terá o direito ao pagamento, mas não será resgatado o seu tempo de vida que foi suprimido pelo extrapolamento da jornada de trabalho.

Na reforma trabalhista de 2017, a jornada de trabalho, historicamente fixada em 8 horas diárias, também foi excepcionada para 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, admitida por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. Neste ponto, ocorreu a flexibilização por meio do acordo individual para o estabelecimento de uma jornada que compromete a regularidade de outros afazeres sociais. É exatamente por isso que a redação original da Constituição de 1988 previa (e prevê) a flexibilização de jornada apenas por força de convenção coletiva de trabalho, cujo resguardo ao trabalhador é maior do que ele ir “negociar” individualmente com o empregador. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal⁴² interpretou a Constituição Federal para declarar a constitucionalidade da instituição do acordo individual pela reforma trabalhista, com a finalidade de estabelecimento da jornada 12x36.

Uma reflexão especial acerca da categoria tempo de trabalho deve ser reservada em relação ao regime do teletrabalho. Regulamentado pela reforma trabalhista de 2017, o teletrabalho assumiu um caráter prevalente nas relações de trabalho durante o isolamento social na pandemia de Covid-19. No entanto, o caráter prevalente do teletrabalho durante a pandemia ocorreu primordialmente nas profissões sujeitas à utilização das tecnologias da informação. Assim, o teletrabalho desenvolvido na condição de *home office* durante a pandemia, gerou inúmeros problemas sociais e psicossociais no que atine a uma verdadeira confusão entre estar à disposição ao trabalho e estar em casa. A legislação acerca da regulamentação do teletrabalho, como se apresentou acima, até os dias atuais, relega suas definições ao

⁴² Na ação direta de Inconstitucionalidade nº 5994, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, o Supremo Tribunal Federal (STF) publicou acórdão que validou a jornada 12x36 por acordo individual escrito entre a pessoa empregada e empregadora (TRT2, 2024).

contrato de trabalho firmado entre as partes, não oferecendo uma proteção legal mais efetiva.

Por outro lado, a elevação histórica dos limites de idade mínima e tempo de contribuição para aposentadoria, deve ser pensada para além do contexto biológico do aumento da expectativa de vida, possivelmente fruto do avanço tecnológico da medicina e das questões sanitárias. A reflexão merece ser posta no sentido de que o horizonte da aposentadoria está se tornando cada vez mais longínquo, justamente em razão da intensificação e precarização do trabalho, além das condições do capitalismo periférico. Embora esta questão não tenha sido objeto central do presente estudo, permitimo-nos este direcionamento conclusivo, na medida em que se trata de uma confirmação empírica da hipótese central, especialmente o fato de que a precarização das relações de trabalho enseja um período maior de permanência no mercado de trabalho.

Assim, em relação à aposentadoria, estudos demonstram que a opção pela permanência na atividade laborativa, após a idade regular para aposentadoria, pode ser muito mais o reflexo do enrijecimento das regras para inativação e a necessidade de complementação da renda, fruto da precarização das relações de trabalho, do que uma livre opção.

Neste contexto, o método histórico permitiu analisar a reconfiguração da categoria tempo de trabalho em face dos diferentes ciclos socioeconômicos que ensejaram modificações na legislação celetista brasileira. A reconstrução histórica da legislação, desde o início da configuração de direitos no limiar do século XX, até o período de flexibilização desde a crise dos anos 1970 e a desregulamentação por conta da reforma trabalhista de 2017 e previdenciária de 2019, não se apresentou de modo linear.

Aquilo que se visava proteger a exemplo do tempo de descanso do trabalhador proletário exposto a longas jornadas, retorna ao debate, porém com uma nova configuração, novos atores, mas a mesma essência: o tempo livre. E, neste ponto específico, referimo-nos aos antecedentes legislativos da presente tese, as lutas sociais pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas.

A escassez protetiva de outrora também retorna ao debate com a legalização dos contratos intermitentes de trabalho, em razão dos quais o empregado não pode nutrir qualquer expectativa frente à aleatoriedade deste modelo contratual. O comparativo não se refere ao pressuposto da liberdade, inexistente, por exemplo, no

trabalho escravo, mas na ausência de liberdade contratual, já que o trabalhador signatário do contrato intermitente fica na inteira dependência da existência e convocação ao trabalho.

Uma das variáveis normativas analisadas, como o banco de horas, ainda que legalizado pela reforma trabalhista, na verdade nada mais é do que uma espécie de reprodução legal das jornadas extensas. Não fosse assim, não existiriam novas abordagens psicossociais que respaldam pedidos de indenizações, junto aos tribunais do trabalho, por dano existencial dos trabalhadores, motivados pelo excesso de jornada. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST): “horas a mais de trabalho, prestadas por longo período de tempo, com pouca ou quase nenhuma folga, com frustração quase absoluta do direito ao descanso, afetam de tal maneira o direito à dignidade”⁴³, motivo pelo qual a jurisprudência tem reconhecido nestes casos a existência de dano existencial.

O excesso de jornada de trabalho impede que o trabalhador usufrua com igual equilíbrio de sua vida social, familiar e em diversos outros âmbitos, de modo a dificultar que ele possa desenvolver e levar adiante eventual projeto de vida. Neste sentido, pode-se afirmar que a justificção moral no capitalismo produz reflexos no mundo contemporâneo do trabalho, desde uma linha weberiana baseada na ética puritana e na ascensão financeira como reveladores da salvação. Elaine da Silveira Leite (2019, p. 921) sustenta que “as técnicas de autoajuda introduzem a ética que sedimenta o ideal de trabalho associado ao prazer”.

Este contexto da competição valorizada pelo mercado de trabalho, aliado à cultura que prega o autoaperfeiçoamento, é capaz de transpor consequências à vida íntima (Leite, 2019, p. 921). Neste cenário, em casos de manifesta comprovação de abuso por parte do empregador acerca do direito de limitação de jornada e descansos legais, os tribunais do trabalho têm se apoiado em outras ciências como a psicologia, filosofia e a sociologia como forma de reprimir, mediante indenização, o denominado dano existencial. Segundo trecho de voto de julgamento pelo TST decidiu-se da seguinte forma:

Para a psicóloga Fernanda Leite Bião:

“O projeto de vida e/ou existencial é um arcabouço de planos e movimentos cuja finalidade é atribuir sentido à própria existência do indivíduo, ou seja,

⁴³ Trecho de voto proferido no julgamento do Agravo de instrumento em recurso de revista (RRAg) nº 225-24.2022.5.13.0014, publicado em 30 abr. 2025, pela 7ª Turma do TST.

representa o sentido concreto e individual de cada experiência de vida. Por meio das **escolhas que realiza em sua existência**, entre o passado (experiências pretéritas), o presente (aqui e agora) e futuro (vir-a-ser), o ser é convidado a **experimentar o investimento de seus sonhos e desejos ou optar pela não concretude de tais aspectos.**” (Do terror psicológico à perda do sentido da vida – um estudo de caso. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária* nº 255, Set/2010, p. 226 – destaquei).

A noção de existência não pode ser simplificada ao extremo, para ser tomada como conceito meramente temporal (no aspecto de aproveitamento do tempo) ou encarada como fruto exclusivo do trabalho que a pessoa desenvolve e das condições em que o faz.

A existência (...) não pode ser encarada apenas como consequência direta e exclusiva das condições de trabalho. (TST, RRAg nº 225-24.2022.5.013.0014)

Portanto, confirma-se a hipótese central desenvolvida neste estudo, com base no método histórico, de que o tempo de trabalho, tal como disciplinado pela legislação celetista brasileira, tem sido progressivamente reconfigurado em função dos interesses do capital. Nesse processo, o tempo livre — entendido como o período destinado a atividades distintas do trabalho — tem se constituído, sobretudo, como uma esfera de resistência da classe trabalhadora, e não como um direito efetivamente protegido pela legislação.

Ademais, as projeções sobre o tempo após a inativação revelam um cenário alarmante. De acordo com os dados do IBGE, a expectativa de vida no Brasil em 2060 será de 85,2 anos para mulheres e 80,2 anos para homens. Enquanto isso, a idade mínima para aposentadoria projetada pelo Banco Mundial, para esse mesmo ano, estará em torno de 78 anos. Desse modo, esta perspectiva de um horizonte estreito entre o fim da vida laboral e o início do tempo de fruição integral exige uma reflexão urgente sobre as condições de trabalho e os limites do tempo de labor, não apenas no âmbito da relação capital-trabalho, mas em suas implicações sobre outras dimensões da vida, particularmente no que se refere ao tempo social disponível.

As variáveis normativas da categoria tempo de trabalho, abordadas nesta tese, foram sendo reconfiguradas pelos interesses capitalistas durante o período de mais de um século investigado. O capitalismo, em cada época, assumiu os contornos dados pelo mercado, modificando as normas trabalhistas. As conquistas dos trabalhadores estiveram atreladas aos mecanismos de pressão, sempre que a perspectiva de lucro esteve ameaçada por força da resistência da classe trabalhadora. Isto ocorreu em razão dos movimentos insurgentes pelos trabalhadores das estradas de ferro brasileiras nas primeiras décadas do século XX e, ainda, pelos trabalhadores da pujante indústria automobilística no período fordista. A crise mundial do petróleo na

década de 1970 também freou os direitos conquistados em décadas anteriores e os anos subsequentes foram palco de desemprego tanto no setor privado, quanto no setor público, em razão da hiperinflação e privatizações de empresas estatais.

O início do século XXI foi marcado pelas lutas políticas em razão das medidas neoliberais implementadas nas duas últimas décadas do século anterior. Neste período, houve conquistas dos trabalhadores, como a redução da jornada semanal para 44 horas na Constituição Federal, e o reconhecimento à limitação de jornada aos domésticos. No entanto, é importante ressaltar que, historicamente, os direitos trabalhistas têm sido conquistados de forma oscilante, em um movimento pendular, no qual avanços em direitos coexistem com processos de precarização. Um exemplo emblemático deste paradoxo foi a regulamentação, pela Lei nº 11.196/2005, da possibilidade de contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, prática conhecida como “pejotização”.

Acerca da pejotização, resultante de desdobramento empírico da hipótese central investigada, é importante refletir que a contratação de um indivíduo na condição de empresa, traz consequências irreversíveis à fruição do tempo. Paradoxalmente, uma empresa não adoece, não gera filhos, não sofre com infortúnios próprios à condição humana. Portanto, quando estes eventos ocorrem, o homem-empresa se depara sem proteção estatal e atirado à própria sorte, socialmente desamparado. Assim pois, a perda da capacidade laboral do indivíduo contratado como empresa é capaz de acirrar o fenômeno da precarização.

Além disso, os mecanismos legais mencionados anteriormente contribuem tanto para borrar as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre quanto para fragmentar os períodos tradicionalmente considerados de descanso ou não-trabalho. O primeiro caso se manifesta em medidas como o sistema de banco de horas, a redução dos intervalos de descanso, a eliminação do pagamento pelo tempo à disposição e o aumento dos critérios para aposentadoria. Já o segundo aspecto — a fragmentação do tempo livre — é evidenciado por regras como a possibilidade de dividir as férias em até três períodos menores, a conversão de parte das férias em dinheiro, os contratos intermitentes sem garantia de continuidade, além da tecnologia, que intensifica o ritmo de trabalho e permite sua expansão para outras dimensões da experiência temporal.

Os mecanismos normativos analisados nesta tese revelam a existência de diferentes variáveis do tempo de trabalho — seja pela jornada regular, pelas horas

extraordinárias acumuladas, pelo tempo à disposição ou pelo tempo dedicado. Esse atual ciclo de desregulamentação das normas protetivas evidencia os contornos de um capitalismo cronofágico, na medida em que esta categoria invade as demais esferas da vida, e o próprio tempo é convertido em mercadoria.

No modelo socioeconômico atual, as regras que regulam o trabalho são moldadas de acordo com os interesses do mercado, transformando o tempo de não-trabalho — outrora associado ao descanso, ao lazer e à autonomia individual — em um verdadeiro fator de produção, diluindo as fronteiras entre tempo livre e tempo de trabalho. Nesse cenário, paradoxalmente, apesar de toda a evolução tecnológica, o capitalismo cronofágico esvazia o sentido da existência desvinculada do trabalho, revelando uma profunda crise do tempo.

Tais normas que regulam o tempo de trabalho, ao permitirem o seu alargamento (venda ou fracionamento) a ponto de comprometer outras esferas da vida social, integram um conjunto de mecanismos que intensificam a exaustão subjetiva, conforme analisado por Byung-Chul Han (2017, p. 47), em *Sociedade do Cansaço*, na qual refere que, em “uma sociedade do trabalho o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho”. Esses dispositivos também favorecem a aceleração estrutural das formas de vida, como argumenta Hartmut Rosa (2019, p. 97) em *Aceleração: a transformação das estruturas temporais da modernidade*, obra na qual comenta que: “o tempo é um recurso dentro do processo de produção capitalista, um fator de produção e, como tal, um bem escasso”.

Nesse contexto, a sobreposição entre o tempo laboral e as demais dimensões da existência, a intensificação contínua das atividades produtivas e a transformação do tempo em mercadoria a serviço do capital — processo evidenciado por Karl Marx (2022, p. 164-165) ao abordar a “mais-valia relativa” — são traços distintivos da tardo-modernidade. Este período histórico é caracterizado, como observa Rosa (2019, p. 147), pela aceleração da mudança social, pela fragmentação das experiências temporais e pela colonização progressiva do tempo de vida pelo tempo de trabalho.

Dessa forma, os dados legislativos apresentados nesta tese, abrangendo um longo período histórico, revelam um padrão regulatório que não apenas favorece, mas institucionaliza a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre. O tempo, que historicamente representava um espaço para o descanso, o lazer e a convivência social, é progressivamente convertido em recurso produtivo a ser explorado, transformando-se em um fator de produção no contexto da racionalidade

econômica neoliberal.

Assim, esses elementos se tornam sociologicamente relevantes para a compreensão das transformações contemporâneas na organização temporal, demonstrando que a crise do tempo não é apenas uma questão individual, mas uma condição estrutural do capitalismo tardio. Este diagnóstico, portanto, exige reflexão crítica e a construção de alternativas normativas e políticas, antes que as fronteiras entre vida e trabalho se tornem irreversivelmente obliteradas — ou, como adverte Rosa (2019, XXXIX), antes que a aceleração social destrua a capacidade humana de ressonância e sentido no mundo.

Portanto, a partir das considerações expostas na presente tese, o quadro 8 traz uma síntese dos elementos que dão suporte à proposta do capitalismo cronofágico. A primeira coluna (dimensão) aborda os eixos analíticos que estruturam a lógica cronofágica do capitalismo. A segunda coluna, por sua vez, descreve o modo pelo qual estas dimensões se manifestam, revelando as dinâmicas da mercantilização do tempo. A terceira coluna explicita os efeitos da citada mercantilização do tempo sobre a vida social e laboral. Na última coluna se verificam exemplos empíricos ancorados em normas e políticas públicas brasileiras que afetam os trabalhadores.

Quadro 8 – Características do Capitalismo Cronofágico

(continua)

Dimensão	Características do Capitalismo Cronofágico	Impactos nas Relações Sociais e de Trabalho	Exemplo (Brasil)
Apropriação do tempo pelo capital	O tempo de vida é subordinado à lógica da produção e do lucro.	Dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre; tempo como mercadoria.	Na reforma trabalhista de 2017 foi permitido o aumento da jornada parcial e contratos intermitentes.
Aceleração das formas de vida	Aumento do ritmo de trabalho, compressão de prazos, redução das pausas e urgência constante.	Intensificação do trabalho, sensação de insuficiência do tempo, esgotamento crônico.	Nova legislação flexibilizou intervalos de descanso e permitiu negociações individuais.

Quadro 8 – Características do Capitalismo Cronofágico

(conclusão)

Dimensão	Características do Capitalismo Cronofágico	Impactos nas Relações Sociais e de Trabalho	Exemplo (Brasil)
Precarização das relações de trabalho	Expansão de contratos atípicos: trabalho intermitente, pejetização, autônomos sem direitos.	Insegurança trabalhista, instabilidade de renda, ampliação da disponibilidade ao trabalho.	Contrato intermitente, trabalho em plataformas e “pejetização”.
Fragmentação do tempo social	Divisão do tempo em blocos descontínuos: férias parceladas, jornadas flexíveis e contratos temporários.	Dificuldade de planejar a vida, redução do tempo contínuo de descanso e lazer.	Parcelamento das férias em até três períodos (Lei 13.467/2017).
Colonização do tempo de não-trabalho	O tempo livre é cooptado para atividades produtivas ou de consumo.	Transformação do lazer em consumo; diminuição do tempo de ócio criativo; vigilância e autoexploração.	Ampliação da conectividade e do trabalho remoto, sem limites legais claros.
Tecnologia como vetor de intensificação	Tecnologias digitais permitem trabalho remoto, constante conexão e disponibilidade.	Trabalho sem limites espaciais e temporais; invasão do tempo pessoal pelo trabalho.	Avanço teletrabalho sem regulação efetiva na Reforma de 2017.
Crise de sentido do tempo	Tempo acelerado e mercantilizado reduz a capacidade de conexão, reflexão e ressonância.	Empobrecimento das experiências de vida; alienação temporal; sensação de “tempo perdido”.	Impacto indireto da flexibilização; tempo livre invadido pelo trabalho.
Flexibilização normative	Leis trabalhistas são alteradas para atender demandas do mercado, reduzindo direitos e proteções.	Redução das garantias sociais, maior vulnerabilidade dos trabalhadores, impacto no sistema previdenciário.	Contratos atípicos, “pejetização”.

Fonte: Elaboração própria.

Desse modo, a análise das características do capitalismo cronofágico permite

compreender que, no contexto da modernidade tardia, a categoria tempo é progressivamente reformulada de acordo com as exigências de produtividade e lucro do capital. Esse processo se manifesta na dissolução das fronteiras entre trabalho e tempo livre, na aceleração das formas de vida, na precarização das relações de trabalho, especialmente por meio da expansão de contratos intermitentes, da pejetização e da flexibilização contratual. Tais fatores contribuem com a fragmentação dos períodos de descanso, impactando na vida social e laboral.

A colonização do tempo livre pelo trabalho, impulsionada pelo avanço das tecnologias digitais, amplia a disponibilidade dos trabalhadores, reduzindo o tempo contínuo de lazer, descanso e socialização. A percepção generalizada de escassez de tempo e a crise de sentido na experiência cotidiana são resultados diretos dessa lógica cronofágica.

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 exemplifica e reforça essas tendências, ao institucionalizar a flexibilização dos contratos de trabalho, facilitar o parcelamento (e venda parcial) das férias e permitir novas modalidades contratuais, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, sem regulamentações adequadas para proteger os trabalhadores. Além disso, as projeções institucionais colocam em risco o alcance da aposentadoria nos países periféricos. Assim, a compreensão do capitalismo cronofágico é essencial para analisar a crise contemporânea do tempo laboral, suas implicações sociais e a necessidade de repensar o modelo de organização do trabalho na sociedade capitalista.

Considerações Finais

O estudo desenvolvido nesta tese evidencia que os processos normativos de regulação do tempo de trabalho estão fundamentalmente subordinados aos interesses do capital, prevalecendo sobre outros objetivos, como a proteção da subjetividade e da dignidade do trabalhador. Essa predominância do capital sobre o direito do trabalho aprofunda o processo de precarização das relações laborais, contribuindo para um contexto de relações cada vez mais fluidas, desregulamentadas e fragilizadas, nas quais o tempo de trabalho tende a se expandir em detrimento do tempo livre. Essa dinâmica sustenta a hipótese central desta pesquisa: a intensificação do tempo de trabalho como uma característica estrutural da sociedade capitalista contemporânea.

A análise do tempo na filosofia e na sociologia clássica revela a centralidade dessa categoria na transformação histórica, social e econômica na modernidade. Na seara filosófica, a abordagem kantiana concebe o tempo como uma estrutura “a priori” do entendimento humano, inseparável da apreensão da realidade. Essa compreensão abstrata colabora com a reflexão acerca de como o tempo é internalizado e estruturado na experiência humana. Por sua vez, Durkheim desloca essa perspectiva ao campo da Sociologia, para identificar o tempo e o espaço como expressões de uma consciência coletiva que organiza a sociedade. Desse modo, o tempo passa a ser visto como reflexo da vida social, vinculado a formas de solidariedade, ao direito, à moral e à divisão social do trabalho.

Por sua vez, Karl Marx identifica uma dimensão material e histórica do tempo no capitalismo. O tempo de trabalho é percebido como medida de valor, de modo que é apropriado pelo capital em forma de mais-valia. Assim, o tempo do trabalhador é mercantilizado e perde a significação humana, tornando-se um tempo alienado, na medida em que o trabalho é percebido como um sacrifício destinado à mera reprodução e sustento ínfimo.

Max Weber articula tempo, trabalho e racionalização, como instrumentos do capitalismo moderno, vinculado a uma ética protestante que valoriza o uso produtivo do tempo como expressão de vocação e salvação, sendo que a ociosidade é comparada a um desvio ético.

Abordando a transição da sociedade feudal para a sociedade moderna, Edward P. Thompson sustenta que o tempo é um fator de disciplina e o tempo de trabalho controlado por meio do relógio. Neste compasso, a Sociologia clássica é revigorada por Anthony Giddens ao sustentar que o tempo se desvincula do espaço geográfico,

passando a ser analisado de forma abstrata e global, o que instrumentaliza a deslocalização das relações sociais. Este contexto possibilita o alicerce teórico apto à compreensão da reconfiguração do tempo no capitalismo contemporâneo, na medida em que esta categoria deixa de ser vista como um dado da natureza ou da subjetividade, tornando-se uma dimensão estruturante das relações sociais e econômicas. Isso se torna fundamental à compreensão da tese aqui proposta no sentido de que as normas trabalhistas brasileiras, que versam acerca do tempo de trabalho, se reconfiguram de acordo com os interesses capitalistas em cada período histórico.

Desde a Revolução Industrial, as formas de organização do trabalho estiveram subordinadas aos interesses do capital, sendo moldadas por sua lógica de acumulação. A conquista de direitos, como a limitação da jornada de trabalho, ocorreu como resposta às lutas dos trabalhadores por melhores condições de vida, especialmente para reduzir acidentes, preservar a saúde e garantir uma existência minimamente digna. No Brasil, o direito à aposentadoria e à limitação da jornada foram conquistas progressivas e desiguais. A primeira legislação previdenciária, a Lei Eloy Chaves (1923), beneficiou apenas os ferroviários, categoria estratégica para a economia de exportação da época. Posteriormente, a fixação de limites para a jornada de trabalho foi concedida de maneira fragmentada: primeiro aos trabalhadores da indústria automobilística (1932), depois aos demais trabalhadores urbanos com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), aos trabalhadores rurais (1963) e, somente no século XXI, aos empregados domésticos (2013). Essa diferenciação entre categorias profissionais reflete o jogo de forças histórico entre as pressões exercidas pelos trabalhadores organizados e as concessões políticas feitas por quem detém o poder de legislar.

A partir da conquista fundamental que foi a limitação da jornada, novas normas surgiram em momentos de crise do capitalismo. O contexto econômico internacional, sobretudo a partir da década de 1970, marcou a imposição de políticas de ajuste estrutural por organismos como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, que promoveram a chamada “terapia de choque” – a redução imediata dos gastos públicos, a diminuição do tamanho do Estado e o avanço das privatizações. A crise mundial do petróleo, o colapso da produção em massa e a estagflação impulsionaram a transição para um regime de acumulação flexível, baseado na produção por demanda (*just in time*). Nesse contexto, foram introduzidos dispositivos

legais como os contratos por prazo determinado, que flexibilizaram a rigidez do modelo contratual tradicional, historicamente pautado na duração indeterminada dos vínculos de trabalho.

O desenvolvimento histórico demonstra, portanto, que os contratos tradicionais de trabalho prosperaram enquanto o capitalismo industrial manteve sua pujança, mas cederam espaço para formas contratuais flexíveis após as crises dos anos 1970. A própria estabilidade decenal, garantida pela CLT de 1943, foi suprimida pela Constituição Federal de 1988, sob o argumento de que não atendia mais aos interesses dos empregadores e da dinâmica econômica.

Além disso, o tempo de trabalho também foi reconfigurado a partir de normas constitucionais e legais que elevaram progressivamente os requisitos para aposentadoria, tanto em relação à idade mínima quanto ao tempo de contribuição. As projeções demográficas apontam que, por volta de 2060, a expectativa média de vida da população brasileira estará apenas ligeiramente acima da idade necessária para aposentadoria, indicando um ciclo de trabalho cada vez mais prolongado e uma compressão do tempo livre.

Dessa forma, a reconfiguração do tempo de trabalho, em detrimento do tempo de não-trabalho, revela uma sobreposição cada vez mais intensa da lógica produtiva sobre as demais dimensões da vida. O fenômeno da intensificação do trabalho, impulsionado pela aceleração tecnológica na modernidade, contribui para o apagamento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo social, configurando o que Hartmut Rosa descreve como uma “condição estrutural da modernidade tardia” – a aceleração das formas de vida e a colonização do tempo de vida pelo tempo de trabalho.

Esse cenário expressa uma crise de escassez do tempo, ou, ao menos, a sensação de que o tempo disponível é insuficiente para atender às demandas da vida moderna. A flexibilização e a desregulamentação das normas trabalhistas, aliadas à flexibilização dos mecanismos de resolução de conflitos, reforçam essa dinâmica ao transformar o tempo em uma mercadoria sujeita às lógicas do mercado.

Diante disso, os dados legislativos analisados nesta tese, abrangendo um amplo recorte histórico, constituem um elemento sociológico essencial para compreender as transformações do tempo de trabalho no capitalismo contemporâneo. A hipótese de que a regulamentação do tempo laboral oscila de acordo com os interesses do capital e da economia de mercado, se confirma tanto na análise das

sucessivas reformas legais quanto nas práticas sociais emergentes.

A organização do tempo no contexto das relações de trabalho, primeiramente centradas na limitação da jornada, nos períodos de descanso, férias e aposentadoria, evoluiu para uma lógica de intensificação, flexibilização e dissolução das fronteiras entre trabalho e não-trabalho. Essa tendência, refletida a partir da inserção de normas como banco de horas, contratos atípicos e a pejotização, se reflete no tempo como recurso produtivo escasso, conforme sustenta Rosa (2019, p. 338), e, ainda, em mercadoria sujeita à apropriação pelo capital, conforme Karl Marx, ao tratar da mais-valia (Sell, 2015, p. 62).

Neste sentido, o capitalismo cronofágico, como referência a um sistema que devora o tempo de vida, sintetiza uma lógica de acumulação que não apenas consome o tempo de trabalho durante a jornada, mas coloniza outras esferas da vida, diluindo o tempo livre, o tempo social e até mesmo o horizonte, cada vez mais longínquo, da aposentadoria. A lógica da aceleração e da exaustão contemporâneas, abordadas respectivamente por Hartmut Rosa (2019) e Byung-Chul Han (20217), impostas pelo modelo capitalista vigente, compõem evidências contemporâneas que incrementam as raízes do dano existencial reconhecido pelos tribunais do trabalho no Brasil.

A tese do capitalismo cronofágico, portanto, permite a compreensão ampliada da reconfiguração do tempo de trabalho ao tratá-lo como uma dimensão estruturante da dominação capitalista. Diferente da abordagem clássica de Marx, centrada na exploração do tempo produtivo por meio da mais-valia, ou das interpretações que apontam a aceleração (Hartmut Rosa), a autoexploração (Byun-Chul Han) ou a racionalização cultural do tempo (Weber e Elias), a cronofagia revela um processo mais abrangente. No contexto brasileiro analisado, tal dinâmica se expressa juridicamente por meio da reconfiguração normativa da jornada laboral, sobretudo a partir da reforma trabalhista de 2017. A cronofagia, neste sentido, constitui uma categoria crítica capaz de articular tempo, norma e exploração, evidenciando que o tempo no capitalismo não é apenas medido ou controlado, mas sim colonizado como recurso econômico.

A análise das normas legais que regulam o trabalho, articulada aos modos de vida e às experiências subjetivas mostrou-se uma maneira fecunda de observar a reconfiguração do tempo como dimensão estruturante do capitalismo. Tal análise permite compreender desdobramentos que ultrapassam questões objetivas como jornada, salário e mecanismos de regulação econômica, alcançando reflexões mais

amplas sobre a própria forma de viver no contexto do capitalismo contemporâneo.

Referências

- ABDALA, Vitor. Expectativa de vida no Brasil em 2023 chega a 76,8 anos. **Agência Brasil**. 22 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-08/expectativa-de-vida-no-brasil-em-2023-chega-a-764-anos-diz-ibge>. Acesso em: 01 mai. 2025.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 57, p. 26-56, maio-ago. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, 18 (3), 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 14 mar. 2023.
- ABRAMO, Laís. A evolução do conceito de informalidade na América Latina e os novos desafios para a proteção social e trabalhista. **RBEST - Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, SP, v. 4, n. 00, p. e022013, 2022. DOI: 10.20396/rbest.v4i00.17311. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/17311>. Acesso em: 14 mar. 2023.
- AGUIAR, Jaudson Lopes. A contribuição do pensamento de Edward Palmer Thompson para com os marginalizados. **Fórum, Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão**. ISSN: 1806-549X. Disponível em: <http://www.fepeg2018.unimontes.br/anais/download/636727d2-5716-48b2-b0d1-1397b8862932>. Acesso em: 23 mar. 2023.
- ALMEIDA, Alexandre Nascimento de. MATSUSHITA, Milton Satoshi. RODRIGUES, Fernanda. SILVA, João Carlos Garzel Leodoro da. NUÑEZ, Blas Enrique Caballero. Estudo de Elasticidade de Substituição entre as Principais Carnes Consumidas no Brasil Provenientes do Estado do Paraná. **Informações Econômicas**, São Paulo, v. 41, abr. 2011. Disponível em: <http://www.iea.sp.gov.br/ftp/iea/publicacoes/ie/2011/tec4-0411.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2025.
- ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 29, n. 346, p. 9-39, abr. 2018. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2025.
- ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e Trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Escritos, 2014.
- ANDRETTA, Filipe. O que acontece com um empregado de empresa estatal que é privatizada? **Uol**, 04 out. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/10/04/funcionarios-estatais-privatizacao-direitos-trabalhistas-empregado-publico.htm>. Acesso em: 20 mai. 2025.

ANTUNES, Ricardo. A Centralidade do Trabalho Hoje. **Revista Sociedade e Estado**, v. XI, n. 2, dez-jul. 1996. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/44124/33723>. Acesso: em 27 fev. 2023.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões do Precariado Estrutural do Trabalho. *In*: Org. DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 13-22.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. 335p.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (orgs.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília-DF: ESMPU, 2020. p. 347-356.

A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL EM 2017. **Wikipédia**. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017. Acesso em: 13 mar 2023.

ARENTI, Wagner Leal. FILOMENO, Felipe Amin. Economia Política do Moderno Sistema Mundial: as contribuições de Wallerstein, Braudel e Arrighi. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p. 99-126, jul. 2007. Disponível em: http://cdn.fee.tche.br/ensaios/ensaios_fee_28_1.pdf. Acesso em: 25 fev. 2023.

ARRIGHI, Giovanni. **O Longo Século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. Tradução Vera Ribeiro. 5ª reimpressão. São Paulo: Editora UNESP, 1994. Disponível em: <https://diegoazziufabc.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/11/o-longo-sc3a9culo-xx-giovanni-arrighi.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. Engajamento subjetivo e organização flexível do trabalho: o caso dos trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense. **Revista Sociedade e Estado**, v. 29, n. 1, 2014, p. 225-253. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/mgsRKqJnyN8WMXXsR3sj7kL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 121-140. Curitiba, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/n9J3htptDPZdJ8CvpTNHw9J/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 fev. 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: Precarização das Relações de Trabalho, das Relações Sociais e das Relações Humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 1-21, 2015. ISSN 1981-3694, DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 28 mar 2023.

BARRETO, Márcio. Por que revisitar o debate entre Bergson e Einstein? **Revista Trans/Form/Ação**. Marília-SP, v. 39, n. 1, p. 77-92, mar. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/trans/a/t7RCFsvKWZrhGf85yNg83cp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 fev. 2025.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco**. Tradução: Sebastião Nascimento. Rio de Janeiro: Editora 34, 2010. 383 p.

BERGSON, Henri. **A Evolução Criadora**. Tradução: Adolfo Casais Monteiro. São Paulo: Editora UNESP, 2010. 408 p.

BERGSON, Henri. **A Ideia de Tempo: Curso no Collège de France (1901-1902)**. Tradução: Débora Morato Pinto. São Paulo: Editora Unesp, 2022. 315 p.

BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Flexibilização Trabalhista no Contexto Neoliberal. **Revista Eletrônica da Escola Superior da Advocacia do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 11, n. 11, p. 1-12, 2022. ISSN 2595-4598. Disponível em: <https://revistaesaoabrs.org.br/revista/13>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BERTOLLO, Adriana Bitencourt. **Relações de Trabalho no Mercosul: sindicatos, pandemia e a sociedade de risco**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, 176 p.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo. 1998. p. 35-49.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. Tradução: Ivone C. Benedetti. Revisão técnica: Basílio Sallum. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2020. 701 p. Título original: Le Nouvel Esprit du capitalisme.

BRASIL, **Lei 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. **Breve Histórico**. Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, 15 mai. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/pgfn/pt-br/assuntos/divida-ativa-da-uniao/divida-ativa-do-fgts/breve-historico-do-fgts>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2860664&filename=PEC%208/2025. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1937**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 4.682**, de 24 de janeiro de 1923. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: 22 mar 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.109**, de 20 dezembro de 1926. Estende o regimen do decreto legislativo nº 4682, de 24 de dezembro de 1923, a outras empresas. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1926. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html#:~:text=Art.,pelas%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20da%20presente%20lei>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2023. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art59%C2%A71. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,demais%20trabalhadores%20urbanos%20e%20rurais.. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Lei 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2020/lei-14020-6-julho-2020-790388-normaatuizada-pl.html>. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Lei 6.179**, de 11 de dezembro de 1974a. Institui amparo previdenciário para maiores de setenta anos de idade e para inválidos, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L6179.htm#:~:text=L6179&text=LEI%20No%206.179%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201974.&text=Institui%20amparo%20previdenci%C3%A1rio%20para%20maiores,inv%C3%A1lidos%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.&text=III%20%2D%20Tenham%20ingressado%20no%20regime,sem%20direito%20aos%20benef%C3%ADcios%20regulamentares. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. **Lei 6.243**, de 24 de setembro de 1975. Regulação a situação do aposentado pela Previdência Social que volta ao trabalho e a do segurado que se vincula a seu regime após completar sessenta anos de idade, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6243.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.214**, de 2 março de 1963. Dispõe sobre o Estatuto do trabalhador Rural. Disponível em: Brasília: Presidência da República, 1963. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4214.htm#:~:text=L4214&text=LEI%20No%204.214%2C%20DE%202%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%201963.&text=aqui%20expressamente%20referidos-,Art.,natura%20e%20parte%20em%20dinheiro. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.889**, de 8 de junho de 1973. Estatui as normas do trabalho rural. Brasília: Presidência da República, 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 22 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 605**, 05 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o Repouso semanal remunerado e o pagamento do salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1949. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1940-1949/lei-605-5-janeiro-1949-367115-publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=Legisla%C3%A7%C3%A3o%20Informatizada%20%2D%20LEI%20N%C2%BA%20605,JANEIRO%20DE%201949%20%2D%20Publica%C3%A7%C3%A3o%20Original>. Acesso em: 22 br. 2025.

BRASIL. **Lei nº 62**, de 5 de junho 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do

respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1935. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20**, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 05 abr. 2025.

BRUNO, Maria Martha. Pandemia Doméstica: empregadas domésticas estão entre as que não conseguem se isolar e sofrem impactos do fim do auxílio. **Uol Gênero e Número** [s.d.]. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/vulnerabilidade-domesticas-pandemia/#cover>. Acesso em: 22 mai. 2025.

CAMARANO, Ana Amélia. Diferenças na Legislação à Aposentadoria entre Homens e Mulheres: breve histórico. **Boletim Mercado de Trabalho**, IPEA, v. 62, abr. 2017. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/170505_bmt_62_06_politica_em_foco_diferencas.pdf. Acesso em: 23 abr. 2025.

CAMARANO, Ana Amélia. KANSO, Solange. FERNANDES, Daniele. Envelhecimento Populacional, Perda da Capacidade Laborativa e Políticas Públicas Brasileiras entre 1992 e 2011. Textos para Discussão. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada** - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea - ISSN 1415-4765, 2013, p. 8-38. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2171/1/TD_1890.pdf. Acesso em: 26 mai. 2025.

CAMILLO, Mateus. Limpei até privada: dentistas de clínicas populares relatam precarização. **Tab Uol**, 10 mar. 2023. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2023/03/10/limpei-ate-privada-dentistas-de-clinicas-populares-relatam-precarizacao.htm>. Acesso em: 29 mar 2023.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. 360 p.

CANTU, Rodrigo. A crise da Covid-19 e o sistema mundo: perspectivas sobre epidemias na história e desigualdades globais. **Revista Simbiótica**, edição especial, v. 8, n. 3, out. 21, p. 81-102. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/36813/24079>. Acesso em: 20 mai. 2025.

CANTU, Rodrigo. Depois das reformas: os regimes de proteção social latino-americanos na década de 2000. **Revista de Sociologia e Política**, v. 23, n. 56, p. 45-73, dez. 2015. DOI 10.1590/1678-987315235603. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/8Pc5mYsCcQjWtTnnzMzGZRQ/?lang=pt#>. Acesso em: 27 mar 2023.

CARDOSO, Adalberto. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019. 469 p. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2019/01/A-Construcao-da-Sociedade-do-Trabalho-no-Brasil-Uma-investigacao-sobre-a-persistencia-secular-das-desigualdades.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. LIMA, Cláudia Rejane de. A Negociação Coletiva e as Possibilidades de Intervenção nas Situações de Risco à Saúde no Trabalho. **Revista Brasileira e Saúde Ocupacional**, Dossiê Intervenção em Saúde do Trabalhador, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNsq/?lang=pt>. Acesso em: 22 abr. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Organização e Intensificação do tempo de Trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351-374, mai/ago 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**: uma crônica do salário. Tradução: Iraci D. Pleti. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998. 611p. Título original: Les métamorphoses de la question sociale. ISBN: 85-326-1954-1.

CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. revista e ampliada. Porto Alegre: Ed. Zouk, 2011. 494p. ISBN: 978-85-8049-014-5.

CORIAT, Benjamin. **La fabbrica e il Cronometro**: saggio sulla produzione di massa. Milano: Giangiacomo Feltrinelli Editore, 1979. 179p.

COSTA, Emília Viotti da. **Da Senzala à Colônia**. 5. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2010. 560p.

COTANDA, Fernando Coutinho. Sindicatos frente às Inovações Tecnológicas e Organizacionais: a experiência brasileira. **Revista de Ciências Brasileiras**, v.11, n. 1, p. 09-40, jan-jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/64268/48400>. Acesso em: 26 jun. 2025.

CRARY, Jonathan. **24/7**: capitalismo tardio e os fins do sono. Tradução: Joaquim Toledo Jr. São Paulo: Ubu Editora, 2016. 144p. Coleção Exit. Isbn 9788592886059.

D'ÁVILA, Ana Paula Ferreira. ROBERTT, Pedro. As Transformações das Relações de Trabalho no Brasil recente: incerteza e desregulação irrestrita. **Boletim Onteaiken**, n. 26, p. 41-52, nov. 2018. Disponível em: <http://onteaiken.com.ar/ver/boletin26/onteaiken26-04.pdf>. Acesso em: 05 jan. 23.

DANNER, Fernando. O Sentido da Biopolítica em Michel Foucault. **Revista Estudos Filosóficos**, n. 4 – versão eletrônica – ISSN 2177-2967, São João Del Rei, 2010.

Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistaestudosfilosoficos/art9-rev4.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2015.

DELEUZE, Gilles (1968). *Difference et repetition*, Paris: PUF. Tradução: Roberto Machado e L. Orlandi. Rio de Janeiro: Ed. Graal, 1988.

DELGADO, Ignacio Godinho. CONDÉ, Eduardo Salomão. ÉSTHER, Angelo Brigato. SALLES, Helena Motta. *Cenários da Diversidade: Variedades de Capitalismo e Política Industrial nos EUA, Alemanha, Espanha, Coreia, Argentina México e Brasil (1998-2008)*. **Revista de Ciências Sociais**, v. 53, n. 4, 2010, p. 959-1008.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/dados/a/K5pRcpLpVX8yPT6JmHdCqdS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora LTR, 2008. 1478p. ISBN: 978-85-361-1105-6.

DELL'ATTI, Emanuele. **Naturalmente artificiali**: capacità semiótica e Spazio etico-politico nell'era del Capitalocene. Italy: Il Sileno Edizioni 2023. 103p. Disponível em: <https://www.ilsileno.it/edizioni/wp-content/uploads/2023/11/Naturalmente-artificiali-e-book.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025. ISBN 979-12-80064-54-7.

DELLEUZE, Guilles. **Diferença e Repetição**. Tradução: Luiz Orlandi e Roberto Machado. 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2006.

DURAND, Jean-Pierre. **A Sociologia de Marx**. Tradução: Monica Sthael. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2016. 173p.

DURHEIM, Émile. **A Divisão do Trabalho Social**. Tradução: Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Edipro, 2016. 382p. Título original: *De la Division du Travail Social*. ISBN: 978-85-7283-949-5.

EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. Tradução: Marcus Orione. São Paulo: Boitempo, 2016.

ELIAS, Norbert. **Sobre o Tempo**. Tradução: Vera Ribeiro. Revisão técnica: Andrea Daher. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 1984.

FAORO, Raymundo. **Os Donos do Poder**: formação do patronato político brasileiro. 5. ed. São Paulo: Editora Globo S.A., 2012.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da justiça do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

FERREIRA, Laura Senna. Flexibilidade e tempo de trabalho: desafios do mundo laboral na contemporaneidade. **Seção Sindical dos Docentes da UFSM**, edição 28 abr. 2025. Disponível em: <https://www.sedufsm.org.br/artigo/reflexoes/803>. Acesso em: 25 jun. 2025.

FILHO, Ricardo Framil. Capitalismo e lutas sociais: abordagens recentes à articulação entre Marx e Polanyi. **Cadernos CERU (USP)**, vol. 31, p. 69-91. 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/181998>; Acesso em: 01 mai. 2025.

FIORI, José Luis. Sobre o Poder Global. **Revista Novos Estudos**, v. 73, p. 61-72. Disponível em: https://www.academia.edu/6446475/Jos%C3%A9_Lu%C3%ADs_Fiori. Acesso em: 26 abr. 2025.

FONTENELLE, André. **Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego**. Senado Federal, 05 mai 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>. Acesso em: 21 abr 2025.

FRASER, Nancy. Por trás do laboratório secreto de Marx. **Revista Direito e Práxis**, v. 06, n. 10, p. 704-728, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/download/15431/11726/51562> Acesso em: 01 mai. 2025.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005. Disponível em: <https://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/autores/Furtado,%20Celso/Celso%20Furtado%20-%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20Econ%C3%B4mica%20do%20Brasil.pdf>. Acesso em: 21 ago 2024.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 34. ed. São Paulo: Companhia da Letras, 2007. 351p. ISBN: 978-85-359-0952-4.

GALIBERT, Jean-Paul. Hypertravail et chronophagie: l'envoûtement hypercapitaliste comme temps de travail imaginaire du consommateur. **Multitudes**, Paris, n. 51, p. 120-126, 2012. Disponível em: <https://shs.cairn.info/revue-multitudes-2012-4-page-120?lang=fr>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GIDDENS, Anthony. **As Conseqüências da Modernidade**. Tradução: Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991. 177p. Título original: The Consequences of Modernity.

GOLDÍN, Adrian. Continuidad y Cambio en el Sistema Argentino de Relaciones Laborales y en su Marco Jurídico". **Repositório Digital San Andrés**, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10908/376>. Acesso em: 28 mar 2023.

GOMES, Luís. Sociólogo explica reforma trabalhista na Espanha: 'reverteu o que o Brasil implementou'. **Jornal O Sul21**, edição 19 set. 2022. Disponível em:

<https://sul21.com.br/noticias/geral/2022/09/sociologo-explica-reforma-trabalhista-na-espanha-reverteu-o-que-o-brasil-implementou/>. Acesso em: 20 dez 2022.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado**: para além do socialismo. Tradução: Ângela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 1982.

GORZ, Andre. **Les Chemins du Paradis. L'agonie du capital**. Paris: Editions Galilee, 1983.

GORZ, André. **Metamorphoses du Travail. Quête du sens. Critique de la raison économique**. Paris: Editions Galilee, 1988.

GOUNET, Thomas. O Toyotismo. In: GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**. Tradução: Bernardo Joffily. São Paulo: Editora Boitempo, 1999. p-25-53.

GOZZI, Laura. Porque a Dinamarca decidiu elevar a idade mínima de aposentadoria para a mais alta da Europa. **BBC News Brasil**, 24 mai. 2025. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4g6j2p54nlo>. Acesso em: 26 mai. 2025.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e Fordismo**. Tradução: Gabriel Bogossian. São Paulo: Hedra, 2008.

GUALTER, Marianna. TST nega vínculo de emprego de motoristas e entregadores com Uber e iFood. **Jota**, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/tst-nega-vinculo-de-emprego-de-motoristas-e-entregadores-com-uber-e-ifood>. Acesso em: 15 mar 2025.

GUEDES, Eduardo Rosa. Laura Strelow Storch. Sociologia da relação com o mundo: fundamentos críticos e fenomenológicos da obra de Hartmut Rosa. **Revista de Ciências Sociais**, v. 14, n. 1, p. 77-101, jan./jun. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/88488>. 2024 <https://doi.org/10.5902/2236672588488>. Acesso em: 20 dez 2022.

HALL, Michael M.; SPALDING JR. Hobart A. La Clase Trabajadora urbana y los primeros movimientos obreiros de América Latina, 1880-1930. In: BETHELL, Leslie. **Historia de América Latina: América Latina: economía y sociedad 1870-1930**, v. 7. Tradución: Jordi Beltrán. Editor digital Titivillus. ePub base r2.1.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução: Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 128p.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: histórias e implicações. Tradução: Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2005. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4271594/mod_resource/content/1/516_10_s_emin%C3%A1rio_HARVEY_o%20neoliberalismo.pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 26. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2016. 348p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação Civil Pública na perspectiva dos Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Elaine da Silveira. Por uma sociologia da autoajuda: o esboço de sua legitimação na sociedade contemporânea. **História, Ciências, Saúde**. Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 26, n.3, p.917-932, jul.-set. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/mr5YtxcsqjLRJF3nTK6t7mt/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARX, Karl. **Capítulo Inédito do Capital**. São Paulo: Editora Escorpião, 1975.

MARX, Karl. Capítulo VII: Processo de Trabalho e Processo de Produção de Mais Valia. In: MARX, Karl. **O Capital – Parte III: A Produção de Mais Valia Absoluta**. Domínio Público. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000067.pdf>. Acesso em: 30 mar 2023.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MARX, Karl. **O Essencial de Marx**. Tradução de Lukas Gabriel Grzbowski. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2022. 290p.

MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**, 1849. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/Trabalho_assalariado_e_capital.pdf?1395743345. Acesso em: 30 mar 2023.

MAZZOCCO, Davide. **Cronofagia**: Come il capitalismo depreda il nostro tempo. Roma: D Editore, 2019. 124p. ISBN: 9788894830361.

MENEZES, Conceição. **Conheça a História da Previdência Social nas Constituições brasileiras**. 04 de outubro de 2024. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/conheca-a-historia-da-previdencia-social-nas-constituicoes-brasileiras-1>. Acesso em: 23 abr. 2025.

MONIZ BANDEIRA, Luiz Alberto. **Brasil, Argentina e Estados Unidos**: conflito e integração na América do Sul (Da Tríplice Aliança ao Mercosul). 3. ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira: 2010.

MOTTA, Gustavo Dias. Evolução Histórica do Direito de Férias no Brasil. **Revista da ABET**, v. 18, n. 1, jan-jun, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/download/38468/27550/120539>. Acesso em: 13 abr. 2025.

NATUSCH, Igor. 24 de dezembro de 1925: é sancionada a chamada Lei de Férias, primeira a reger o descanso remunerado para trabalhadores do setor privado.

Democracia e Mundo do Trabalho, 22 dez. 2023. Disponível em: <https://www.dmttemdebate.com.br/24-de-dezembro-de-1925-e-sancionada-a-chamada-lei-de-ferias-primeira-a-regrar-o-descanso-remunerado-para-trabalhadores-do-setor-privado/>. Acesso em: 13 abr. 2025

PEREIRA, Analúcia Danilevicz. SARDO, Igor Estima. Os Ciclos Sistêmicos de Acumulação na obra de Giovanni Arrighi: a crise de 2008.o fim da hegemonia norte-americana e a posição da China. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. v.11, n. 21, p.9-40, jan.-jun. 2022. e-ISSN 2238-6912, ISSN 2238-6262Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/austral/article/view/125358/85844>. Acesso em: 07 jul. 2024.

PINHEIRO FILHO, Fernando. A noção de representação em Durkheim. **Luanova**. n. 61, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/sMLyrxVfFFrRNxNCtcvpb8d/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 ago. 2024.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649454/mod_resource/content/1/PINTO%202007%20A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho%20no%20S%C3%A9culo%2020.pdf Acesso em: 25 fev. 2023.

POLANYI, Karl. A falácia economicista. **A subsistência do homem e ensaios correlatos**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2012, p. 47-81. 382p. ISBN: 9788578660765.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação**: as origens da nossa época. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000. Disponível em: https://lbulamaqui.com.br/wp-content/uploads/2023/03/06_Polanyi-A_grande_transformacao.pdf. Acesso em: 18 abr. 2025.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação**: as origens políticas e econômicas de nossa época. Tradução: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Editora Contraponto, 2021. 412p. Título original: The great transformation: the political and economic origins o four time. ISBN: 978-65-5639-010-9.

PRAUN, Luci. ANTUNES, Ricardo. A Demolição dos Direitos do Trabalho na Era do Capitalismo Informacional-Digital. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Campinas, v. 2, n. 1. jul. 2019.

PROJETO prevê carga de trabalho semanal de no máximo 40 horas. **Câmara dos Deputados**, 28 fev. 2025. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/1137382-projeto-preve-carga-de-trabalho-semanal-de-no-maximo-40-horas/#:~:text=Projeto%20prev%C3%AA%20carga%20de%20trabalho%20semanalcapítuloVII%20Holanda%20e%20Su%C3%AD%C3%A7a\).&text=O%20projeto%20que%20tramita%20em,pela%20C%C3%A2mara%20e%20pelo%20Senado.&text=A%20repro](https://www.camara.leg.br/noticias/1137382-projeto-preve-carga-de-trabalho-semanal-de-no-maximo-40-horas/#:~:text=Projeto%20prev%C3%AA%20carga%20de%20trabalho%20semanalcapítuloVII%20Holanda%20e%20Su%C3%AD%C3%A7a).&text=O%20projeto%20que%20tramita%20em,pela%20C%C3%A2mara%20e%20pelo%20Senado.&text=A%20repro)

du%C3%A7%C3%A3o%20das%20not%C3%ADcias%20%C3%A9,assinatura%20'Ag%C3%Aancia%20C%C3%A2mara%20Not%C3%ADcias'. Acesso em: 21 abr. 2025.

QUEIROZ, José Benevides. A Concepção Durkheimiana de Regulação Moral da Economia. **Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**. v. 4, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7210>. Acesso em: 28 abr. 2025.

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação Flexível e Direito do Trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, Florianópolis: Ed. UFSC, 2º sem., 1997. Disponível em: https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awrir2qCMPxn8QEAHM_z6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzUEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1745790338/RO=10/RU=https%3a%2f%2fperiodicos.ufsc.br%2findex.php%2frevistacfh%2farticle%2fdownload%2f23488%2f21152%2f0/RK=2/RS=ATz4edrejelTzTw0NK4XCkeonzg-. Acesso em: 13 abr. 2025.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Universidade do Porto. **Relações Atípicas de Emprego**. 2019. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/121077>. Acesso em: 23 abr. 2025.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; COELHO, Paulo Vinícius Nascimento. História do direito do trabalho no Brasil e a formação da CLT: perspectivas para o espaço laboral contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 21-38, out./dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230135>. Acesso em: 10 mar. 2025.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, FAPESP, 2002.

ROSA, Hartmut. **Aceleração**: a transformação das estruturas temporais na Modernidade. Tradução: Rafael H. Silveira. São Paulo: Editora Unesp, 2019. 681p.

ROSA, Hartmut. **Alienação e Aceleração**: por uma teoria crítica da temporalidade tardo-moderna. Tradução: Fábio Roberto Lucas. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2022. 159 p. Título original: Alienation and acceleration. ISBN: 978-65-5713-576-1.

ROSA, Hartmut. **Resonancia**: una sociologia de la relación con el mundo. Tradução: Alexis E. Gros. Buenos Aires: Editora Conocimiento, 2019a.

SACCOMANDI, Humberto. Estudo indica os melhores países onde se aposentar. *In*: **Valor Econômico**. São Paulo, 23 out. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniao/humberto-saccomandi/coluna/estudo-indica-os-melhores-paises-onde-se-aposentar.ghtml>. Acesso em: 25 abr. 2025.

SALLES, Ricardo. A Segunda Escravidão. **Revista Tempo**, v. 19, n. 35, p. 249-254. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tem/a/jd5ZnYpvXmkhNBFsMfMQRww/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 07 mai. 2025.

SANTOS, Carlos Renato. O futuro da aposentadoria no Brasil: estamos preparados para trabalhar até os 78 anos? *In: Migalhas*, 15 ago. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/413353/futuro-da-aposentadoria-no-brasil-preparados-para-trabalhar-ate-78>. Acesso em: 25 abr. 2025.

SANTOS, Fábio Pádua dos. Sistema-mundo moderno, economia de mercado formação do Brasil contemporâneo. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 2, p. 1-21, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/mFTwcwDQByzNnxGjvrMbtbG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2025.

SANTOS, Marcelo Souza. MARTINS, José Ricardo. Análise do Estado de Bem-Estar Social sob a Ótica Keynesiana: seu desenvolvimento, ascensão e enfraquecimento. **Revista Economia Política do Desenvolvimento**, Maceió, Al, v. 11, n. 26, p. 01-14, dez. 2020. Disponível: <https://www.seer.ufal.br/index.php/repd/article/view/11669/pdf>. Acesso em: 13 mar. 2023.

SANTOS, Wanderlei Guilherme dos. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda, 1979.

SCAFFIDI, Giuseppe Luca. Cronofagia: o roubo do tempo, sono e ideias. **Outras Palavras**, edição 17 fev. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/mercadovsdemocracia/cronofagia-o-roubo-do-tempo-do-sono-e-das-ideias/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SCHÜTZ, Rosalvo. A Concepção Multifacetada de Natureza em Kant. **Revista Veritas**, Porto Alegre, v. 54, n. 1, p. 238-256, jan-mar. 2009. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-6746.2009.1.5076> . Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/veritas/article/view/5076/3741>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia Clássica: Marx, Durkheim e Weber**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015

SEVALHO, Gil. Ensaio sobre a Ideia de Tempo em Paulo Freire: a presença da duração bergsoniana. **Revista Pro-Posições**, v. 1, n. 29, jan-abr., 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/TyYx9DQjbv9SgJJYwR5ps/?lang=pt#>. <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2016-0150>. Acesso em: 04 dez 2022.

SEVERO, Valdete Souto. Discussões sobre as Consequências da Justa Causa nas Relações de Trabalho. **Pensar Revista de Ciências Jurídicas**, v. 26, n. 2, p. 1-10, abr-jun. 2021. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/11586/pdf_1. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, Josué Pereira da. O “Adeus ao Proletariado de Gorz”, vinte anos depois. **Revista Lua Nova**, n. 48, p. 161-243, dez., 1999, Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ln/a/BvpwWsHpmhfHZd6xNzkwTYB/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 01 mar. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451999000300009>

SILVER, Beverly. ARRIGHI, Giovanni. O Longo Século XX. *In*: VIEIRA, Pedro Antonio. VIEIRA, Rosângela de Lima. FILOMENO, Felipe Amin. **O Brasil e o Capitalismo Histórico: passado e presente na análise dos sistemas-mundo**. São Paulo: Editora Cultura Acadêmica, 2012, p. 77-96.

STEINMETZ, Wilson. A Era Vargas: uma avaliação a partir da estrutura sindical e dos direitos trabalhistas. **Direito e Democracia**, v. 9, n. 2, p. 248-254, jul./dez., 2008. Disponível em: <http://posgrad.ulbra.br/periodicos/index.php/direito/article/view/2529>. Acesso em: 31 mar. 2025.

STRANGE, Susan. The persistent myth of lost hegemony. **International Organization**, v. 41, n. 4, p. 551-574, 1987. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2706758>. Doi:10.1017/S0020818300027600. Acesso em: 26 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7727/DF**. Decisão em 25 abr. 2025b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7053297>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF mantém jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito**. 06 jul. 2023. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510176&ori=1#:~:text=STF%20mant%C3%A9m%20jornada%20de%2012x36,inserida%20na%20liberdade%20do%20trabalhador>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. 14 abr. 2025a. Acesso em: 20 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF suspende regra que igualava critérios de aposentadoria para policiais civis homens e mulheres**: Decisão do ministro Flávio Dino considera que a Reforma da Previdência de 2019 rompeu com modelo de diferenciação adotado desde a redação original da Constituição de 1988. 17 out. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-regra-que-igualava-criterios-de-aposentadoria-para-policiais-civis-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. 7. ed. Tradução: Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1970.

THOMPSON, Edward Palmer. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. Vol. 1. Tradução: Denise Bottman. 12. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Paz e Terra, 2021. 255p.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, disciplina de trabalho e o capitalismo industrial. In: THOMPSON, Edward Palmer. **Costumes em comum** – estudo sobre cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p. 267-304.

THORSTENSEN, Vera. Ramos, Daniel. Muller, Carolina. BAPTISTA, Adriane Nakagawa. Sistemas de Regulação do Comércio Internacional em Confronto: o marco dos estados e o marco das transnacionais. **Revista Política Externa**, v. 21, n. 4, p. 2-25, abr/jun 2013. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/7e004d3d-e1d0-4c9b-8617-1556af647d5f/content>. Acesso em: 04 abr. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Supremo Tribunal Federal publica acórdão que confirma validade da jornada 12x36 por acordo individual escrito**. 01 set. 2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/supremo-tribunal-federal-publica-acordao-que-confirma-validade-da-jornada-12x36-por-acordo-individual-escrito>. Acesso em: 25 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jornada de trabalho**. Secretaria de Comunicação, s.d. Disponível em: <https://tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 13 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo RRAg – 225.24.2022.5.013.0014**, publicado em 30 abr. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#3509cbb559a2360fb7d3fc7ceddb3af7>. Acesso em: 01 mai. 2025.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VALERIANO, Maya Damasceno. **O Processo de Precarização das relações de Trabalho e a Legislação Trabalhista**: o fim da estabilidade no emprego e o FGTS. 2008. Dissertação (Mestrado em História Social) – Programa de Pós-Graduação em História Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2008. Disponível em: https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/BRCRIS_e2d1891d9c7c8b12b0167c2d4f0b65a7. Acesso em: 21 abr. 2025.

VARES, Sidnei Ferreira de. Solidariedade mecânica e solidariedade orgânica em Émile Durkheim: dois conceitos e um dilema. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 18, n. 2, p. 148–171, 2013. DOI: 10.5433/2176-6665.2013v18n2p148. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/17317>. Acesso em: 17 out. 2024.

WALLERSTEIN, Immanuel. A análise dos sistemas-mundo como movimento do saber. In: VIEIRA, P. A.; VIEIRA, R. L.; FILOMENO, F. A. (orgs). **O Brasil e o capitalismo histórico**: passado e presente na análise dos sistemas-mundo. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, p. 17-28, 2012.

WEBER, Isabella. **Como a China Escapou da Terapia de Choque**: o debate da reforma de mercado. Tradução: Diogo Fernandes. Revisão técnica: Elias Jabour. São Paulo: Boitempo, 2023.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Tradução e notas: Karina Jannini. São Paulo: Edipro, 2020.

WESTIN, Ricardo. **Primeira Lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos**. Senado Federal - Arquivo S, edição 57, publicado em 03 jun 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>. Acesso em: 13 abr. 2025.

XAVIER, Luiz Gustavo. **PEC prevê carga de trabalho semanal de 36 horas, com três dias de descanso**: proposta acaba com a escala 6X1, resultante da carga atual semanal, que é de 44 horas. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1136412-pec-preve-carga-horaria-semanal-de-36-horas-com-escala-de-quatro-dias-de-trabalho-e-tres-de-descanso/>. Acesso em: 25 abr. 2025.