



UMA VISÃO SINDICAL PARA AS MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO

FEIX, Paulo¹
TURETTA, Bruna Rafaela²
QUESSA, Nathalia Caroline²
GRUNEVALD, Guilherme Augusto³
CORNELIUS, Rui Airton⁴
brunaturetta@hotmail.com

RESUMO

As mudanças na jornada de trabalho propostas pelo governo Temer (PMDB) têm significado fortemente contestadas pelas centrais sindicais, em especial a CUT (Central Única dos Trabalhadores), a qual tem forte apoio do partido dos trabalhadores (PT). Neste contexto, o objetivo deste estudo consiste em uma análise dos fatores que fizeram as centrais sindicais protestarem contra as mudanças na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) de 1943 no ponto de vista das mesmas. Em termos metodológicos, foi realizada uma entrevista com um representante de sindicato o qual é contra as mudanças em uma cidade da Região Oeste do Paraná, a entrevista foi estruturada em perguntas subjetivas feitas pelos estudantes. Dentre as respostas, percebe-se que o representante é contra algumas medidas e a favor de outras que podem beneficiar o trabalhador. Conclui-se de que mesmo a favor de algumas medidas, o representante de sindicato, assim como diversas centrais sindicais, é contra a mudança pois a mesma mais prejudica do que ajuda o trabalhador.

Palavras-chave: Indicadores de desempenho; Sistema de Indicadores, Amostras de eficácia

¹Graduando do curso Tecnologia em Processos Gerenciais, da Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

²Graduanda do curso Tecnologia em Recursos Humanos, da Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

³Graduando do curso Tecnologia em Gestão Financeira, da Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

⁴Professor Orientador do curso de MBA – Gestão Empresarial, do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário FAG.

1 INTRODUÇÃO

A Jornada de trabalho é o período de tempo em que o trabalhador está a disposição da empresa e do empregador. Após a revolução industrial em XVIII, foi se alterando as relações sociais e econômicas da vida dos trabalhadores, mudando completamente sua linha de produção, passando de manufatura para maquinofatura, fazendo com que os moradores do campo se mudassem para as cidades, aumentando o número populacional da região e aumentando a mão de obra.

Pré revolução industrial a forma de trabalho ainda era muito precária, não haviam máquinas tecnológicas, e sim, o trabalho braçal dos operários, que não eram assegurados de nenhum tipo de equipamento de segurança, sofriam com explosões e ferimentos graves nos locais de trabalho, não tendo nenhum suporte ou assistência médica.

Posteriormente a era da Pós Revolução Industrial ficou conhecida também como a era do conhecimento ou da informação. Mudando completamente o modo de viver dos países que se industrializaram. Cidades começam a receber artesãos e camponeses que geram lucro e ficando mais conhecidos pelo trabalho que desenvolviam.

O controle da jornada beneficia o empregador, pois consegue controlar atrasos, saídas antecipadas e horário de almoço do empregado, tendo controle do período em que o funcionário realmente permaneceu na empresa. O não controle da jornada de trabalho traz prejuízo para o empregado e para o empregador, se tornando o principal ponto, as horas extras não calculadas.

A legislação determina que a empresa deve ter controle manual, eletrônico ou mecânico sobre o controle da jornada de trabalho, contendo horários de entrada e saída, horários de intervalo e de descanso.

O objetivo deste estudo é descobrir as percepções das classes sindicais quanto à evolução das jornadas de trabalho e como as evoluções das legislações podem afetar o trabalhador.

Portanto se torna relevante compreender através dos sindicatos o interesse das empresas que trabalham sobre as leis da CLT e quais os direitos e deveres dos funcionários frente às novas legislações. Ainda se torna extremamente relevante compreender, como se desenvolve este relacionamento em outros países, frente ao modelo atual utilizado no Brasil por meio de uma comparação.

2 REVISÕES BIBLIOGRÁFICA

As mudanças da legislação atual conforme Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL-MTE, 2017 p.1) dispõe sobre as regras de contratação e registro dos funcionários, lei da modernização da legislação trabalhista.

Contudo se faz necessário entender primeiro quais as regras vigentes em um contraponto ao que se pretende alterar, logo nos tópicos seguintes abordar-se-ão alguns dos benefícios sob forma de revisão bibliográfica, considerados os principais tópicos da legislação acerca do tema conforme Decreto Lei 5452/43, (BRASIL, 2017 p.1).

2.1 FORMAS DE REGISTRO

De fato, dispõe o art. 74, §2º da CLT, ser "obrigatória à anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico", conforme instruções administrativas do Ministério do Trabalho, prevista, ainda, pelo mesmo dispositivo, a "pré-assinalação do período de repouso". (CONCEIÇÃO, 2005, p.117).

2.2 CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

O primeiro documento foi denominado Carteira de Trabalhador Agrícola, instituída por decretos assinados nos anos de 1904 a 1906. Em seguida, com a publicação do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº. 22.035, de 29 de outubro de 1932, instituiu-se a Carteira Profissional. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016, p.1)

2.3 FÉRIAS

O Decreto de Lei nº 1535 de 15 de Abril de 1977 aborda sobre férias nos dispositivos:

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

2.4 ABONO SALARIAL

O benefício do Abono Salarial assegura o valor de um salário mínimo anual aos trabalhadores brasileiros que recebem em média até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

2.5 SEGURO-DESEMPREGO

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art.7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente. Embora previsto na Constituição de 1946, foi introduzido no Brasil no ano de 1986, por intermédio do Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986 e regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de 30 abril de 1986.

3 JORNADAS DE TRABALHO

Segundo alguns estudiosos que abordam sobre jornadas de trabalho podemos destacar Nascimento (2010) conceitua jornada de trabalho como, o termo Jornada que sempre indica uma relação de tempo, que pode ser interpretada sob vários aspectos no direito do trabalho, como sua distribuição diária, semanal, mensal, sua contagem e classificação noturna, diurna, extraordinária.

Segundo Cardoso (2009, p.141):

Entre 1970 e meados de 1980, o conflito entre sindicato e empresa acentuou se, no contexto da reafirmação sindical como ente político. O foco das reivindicações direcionava se ao reajuste salarial, à organização no local de trabalho e à redução da jornada de trabalho. Com o advento das inovações tecnológicas e a implantação de comandos computadorizados na ferramentaria e produção, os sindicatos passaram a reivindicar contrapartidas para o aumento da produtividade, dentre elas a redução da jornada de trabalho.

Afirma JUNIOR (2012, p. 19)

No Brasil, embora haja um limite legal de 44 horas semanais, há a possibilidade de Suplementá-la diariamente em até duas horas, admitindo se uma jornada semanal de até 54 horas semanais, uma vez que não há limitação da quantidade de horas

extraordinárias que podem ser trabalhadas semanais, mensal ou anualmente. Nas palavras de *Sussekind*, um dos colaboradores para a criação da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.7 REALIDADES NOS ESTADOS UNIDOS - CLT ESTADOS UNIDOS

Na parte jurídica que administra as semelhanças de trabalho nos Estados Unidos a teoria do direito do trabalho é baseada na maior parte das ocasiões em influências calvinista, com intensa valorização do liberalismo clássico, dos aspectos da individualidade e colaboraram para o lançamento dos apoios do pensamento jurídico liberal escoltado pelo ordenamento norte-americano em aversão da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), causada na “*Carta del Lavoro*” , de Benito Mussolini, um exemplo trabalhista coletivista, centralizadora, autoritária, estatista, paternalista, populista, concede grandes poderes, vantagens para burocratas e sindicalistas (NASCIMENTO, 2017).

2.8 JORNADAS DE TRABALHO NO JAPÃO

Segundo Kawanami (2016, p.1):

A Lei de Normas Trabalhistas prevê a jornada diária de 8 horas, e a semanal de 40 horas, excluindo os horários de intervalos, conforme o Art. 32 da Lei de Normas Trabalhistas. Pequenos comércios, como salões de cabelo, pousadas ou lojas de cosméticos, com menos de 10 funcionários, podem estabelecer jornada de 44 horas semanais.

2.9 CLT NA SUÉCIA

A legislação trabalhista sueca constitui parâmetros específicos para as semelhanças entre empregados e empregadores, que precisa ser de respeito e responsabilidade mútua. A partir disso, os acordos coletivos são negociados sem a intervenção do Estado. A Lei da Jornada de Trabalho (*Arbetsstidslagen*) determina quantas horas um empregado pode trabalhar por dia, por semana e por ano – além de regulamentar o direito do operário a parada durante o trabalho, e à remuneração pelos períodos em que fica à disposição do patrão. Pela lei, tem geral o trabalhador deve ter pelo menos 11 horas contínuas de repouso a cada período de 24 horas. Em média, os suecos trabalham cerca de 38 horas semanal. E a legislação determina: nenhuma jornada de trabalho pode exceder a carga de 40 horas semanais. É comum, por

exemplo, que empresas suecas apresentam horários flexíveis e jornadas mais curtas a fim de atrair os melhores trabalhadores (WALLIN, 2017)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODOS DE PESQUISA

Segundo Richardson (1999), o método científico é a forma encontrada pela sociedade para legitimar um conhecimento adquirido empiricamente, isto é, quando um conhecimento é obtido pelo método científico, qualquer pesquisador que repita a investigação, nas mesmas circunstâncias, poderá obter um resultado semelhante “(...) modo sistematizado, utilizando para isto método próprio e técnicas específicas” (RUDIO, 1980, p.9).

Metodologia Científica: Metodologia é entendida como uma disciplina que se relaciona com a epistemologia. Consiste em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações ou não em nível das implicações de suas utilizações.

Para Gil (1999), o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento. Segundo o autor, já houve época em que muitos entendiam que o método poderia ser generalizado para todos os trabalhos científicos. Os cientistas atuais, no entanto, consideram que existe uma diversidade de métodos, que são determinados pelo tipo de objeto a pesquisar e pelas proposições a descobrir.

Nesse sentido, metodologia científica é a disciplina que confere os caminhos necessários para o auto aprendizado em que o aluno é sujeito do processo, aprendendo a pesquisar e a sistematizar o conhecimento obtido.

Este trabalho traz uma pesquisa aplicada buscando técnicas para compreender a Jornada de trabalho e como funciona, foi aplicado questionários em três sindicatos, os entrevistados responderam o questionamento apresentando o ponto de vista que tem sobre o tema, perguntas objetivas foram apresentadas aos entrevistados, que de forma subjetiva apontaram suas ideias acerca do assunto, bem como nuances do seu processo de transformação futura sobre a legislação vigente.

3.2 QUESTÕES DA PESQUISA

1. O Sindicato era a favor da reforma trabalhista? Porque havia forte resistência das centrais sindicais?
2. Quais foram os impactos depois que a legislação mudou em 2015? Está sendo respeitada? Como é acompanhado isso?
3. Como os funcionários estão reagindo com a mudança de horário de funcionamento de algumas agências?
4. A reforma trabalhista vai mudar algo na jornada dos trabalhadores?
5. Qual a opinião do sindicato referente a jornadas de trabalho na realidade de hoje?
6. O que poderia ser alterado na jornada atual?
7. Tendo em vista a redução de jornada para trabalhar seis dias na semana, qual é a opinião do sindicato?

4 DESENVOLVIMENTO

Uma questão que impera sobre esse assunto é se realmente a redução do tempo de trabalho é ou não uma solução, mesmo que parcial, para o desemprego.

Segundo Brandi (2012, p. 02):

A necessidade de se repensar a questão do tempo de trabalho, avaliando a presença no mercado, jornadas diárias, semanais e mensais diferenciadas, têm levado especialistas a dedicarem boa parte de seu tempo a pesquisas sobre o assunto. Atualmente com o alto nível de desemprego, que se tornou um dos mais dramáticos problemas da sociedade e motivo de preocupações em todo o mundo, o debate sobre a redução da jornada de trabalho ganha maior importância na conjuntura econômica do país.

Evans, Lipoldt e Marianna (2001) apud Rosso (2017, p.32) afirmam que:

"o fato mais chocante a respeito das tendências recentes das horas anuais médias de trabalho é que o seu declínio de longa duração refreou-se em quase todos os países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) e ocasionalmente reverteu-se".

É necessário examinar com mais detalhe esta reversão: quando e onde acontece e qual seu significado. O início da reversão teria acontecido nos Estados Unidos, Inglaterra e Suécia ainda na década de 1980, segundo dados citados por aqueles autores. A mudança projeta-se para a década de 1990, exceto na Inglaterra, envolvendo também a Espanha. Noutros países, como o Canadá, Austrália, Finlândia, Nova Zelândia, os indícios da reversão do processo de redução da jornada média anual de trabalho são muito tênues.

Por outro lado, a tendência à redução da jornada de trabalho mantém-se firme, ainda que se manifestando mais lentamente, em países como França, cujas políticas a transformaram em ícone simbólico do encurtamento da jornada de trabalho, Alemanha, Itália, Holanda, Noruega, sendo a redução mais acentuada no Japão e na Coreia (EVANS, LIPOLDT E MARIANNA, 2001).

Verifica-se que as mais diversas ideias de flexibilização combinam com as mudanças de ordem econômica do nosso país. Tendo em vista o grande avanço tecnológico e a massa competitiva estimularam sensivelmente alterações do modelo produtivo das empresas. Aquele modelo do início do século passado que levava em consideração a produção em massa, chamado de fordista, separava o processo produtivo em fases de elaboração e execução dentro das fábricas (BRANDI, 2012 p. 3-4).

Evans, Lipoldt e Marianna, (2001, 32) citam que:

...duas tendências referentes à duração do tempo de trabalho, pois, dominam o cenário mundial: uma consolidada e vigente nos países europeus e asiáticos capitalistas avançados, no sentido de continuar a histórica redução da jornada média anual de trabalho; a outra, presente mais fortemente nos Estados Unidos, no sentido de alongamento das horas de trabalho. Qual delas prevalecerá nos próximos anos? Há fortes argumentos a favor da tendência dominante nos Estados Unidos da América em função do papel que aquele país desempenha no cenário da economia mundial.

Sergio Pinto Martins (1997) expõe em uma de suas obras um excelente conceito: “a flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”.

Nossa Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, VI e XIII, possibilita a flexibilização em casos específicos como, a redução salarial e compensação de horários, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Saraiva (2008, p. 202) traz a seguinte definição ensinando que: “a flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas laborais”. Observam-se então, novas modalidades de trabalho, como o tele trabalho, trabalho com regime em tempo parcial e contrato de trabalho por tempo determinado, que contribuem para o desenvolvimento da flexibilização.

Tendo em vista a situação que o país vem enfrentando, e conseqüentemente grandes mudanças estão acontecendo em todos os setores, em específico da “Jornada de Trabalho”, levando isso em consideração escolheu-se os que em tese são os representantes dos trabalhadores, os sindicatos. Então, três sindicatos da cidade de Toledo, de segmentos totalmente diferentes, foram escolhidos para se posicionar a essa condição.

4.1 SÍNTESES DAS RESPOSTAS DO SINDICATO 1

Tendo em vista a situação que o país vem enfrentando uma grande crise, e conseqüentemente grandes mudanças estão acontecendo em todos os setores para reverter esta situação, vamos falar do que o trabalho já citou, a reforma trabalhista, que causou e está causando várias movimentações... Em específico da “Jornada de Trabalho”, levando isso em consideração escolhemos os que em tese são os representantes dos trabalhadores, os sindicatos. Então, três sindicatos da cidade de Toledo, de segmentos totalmente diferentes, foram escolhidos para se posicionar a essa condição.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Toledo.

Representante: João Moacir Lopes Belino – Presidente

1- O Sindicato era a favor da reforma trabalhista? Porque havia forte resistência das centrais sindicais?

A única entidade que defende o direito dos trabalhadores são as centrais sindicais, porque hoje, essa reforma trabalhista do jeito que ela está, vai se tornar muito precária para atender o trabalhador, o colaborador vai ficar na mão do patrão. Mas há um ponto positivo, é o momento de fortalecer o sindicato, o trabalhador vai precisar de mais força agora. Apoiar o colaborador e buscando melhorias

2- A reforma trabalhista vai mudar algo na jornada dos trabalhadores?

Hoje mesmo empresas de grande porte não pode mexer na jornada, mas vai prejudicar um pouco sim. Terá algumas mudanças na jornada de trabalho, como:

fazer mais horas por dia, criar banco de horas e sem regras, então, vai prejudicar bastante.

3- Tendo em vista a redução de jornada para trabalhar seis dias na semana, qual é a opinião do sindicato?

Normal, segundo o sindicato. Porque hoje tem empresas que fazem isso, que trabalham de segunda a sábado, normalmente. A jornada de segunda a sábado ela é recomendada até pelo Ministério Público do Trabalho, que na visão deles e da medicina, quanto menos você ficar numa fábrica trabalhando, menos você ter chance de doenças... Hoje a maioria das empresas, uma empresa grande iram ter problemas com contratação de novos colaboradores, porque hoje os jovens, ou casados não querem trabalhar aos sábados

4- Qual a opinião do sindicato referente aos turnos e jornadas de trabalho na realidade de hoje?

Hoje é comum empresas manterem turnos (um, dois, três turnos...) depende da necessidade de cada empresa, então é normal também para o sindicato, “frigorífico” (empresa Brf), tem o primeiro turno e segundo turno. Desde que esteja conforme as leis trabalhistas, e respeitando também as convenções, acordos coletivos, questão de salários e benefícios está correto.

5- O que poderia ser alterado na jornada atual?

Iremos trabalhar e buscar novas conquistas. Com a reforma diz que a jornada pode ser aumentada: o trabalhador pode trabalhar doze horas, treze horas por dia. Trabalhadores ficam com doenças trabalhando apenas oito horas por dia, com o aumento da carga horária, a chance de prejudicar a saúde do colaborador é enorme.

4.2 SÍNTESES DAS RESPOSTAS DO SINDICATO 2

Sindicato dos Trabalhadores Bancário de Toledo.

Representante: Joao – Presidente

1-O Sindicato era a favor da reforma trabalhista? Porque havia forte resistência das centrais sindicais?

Em termos, eram a favor, mas em alguns pontos contra, pois acaba sendo uma afronta ao trabalhador. O sindicato concorda que havia necessidade de mudanças, pois a CLT era muito antiga. Mas citam que o crescimento e a valorização do funcionário também geram empregos, não apenas fazendo a reforma trabalhista.

2- A reforma trabalhista vai mudar algo na jornada dos trabalhadores?

Muda na jornada intermitente, na terceirização e no contrato de trabalho. Melhorando e dando mais incentivo ao funcionário.

3- Como os funcionários estão reagindo com a mudança de horário de funcionamento de algumas agências?

É um ponto favorável por estender o horário de funcionamento da agência, mas deve-se adequar a jornada de trabalho do funcionário em dois turnos. Consequentemente, gera mais empregos e melhoria no atendimento para o cliente.

4- Qual a opinião do sindicato referente a jornadas de trabalho na realidade de hoje?

A jornada de trabalho para cargos de confiança, eram de 8h. As que não eram de confiança eram de 6h. Hoje, o sindicato já conseguiu com que a jornada de 8h fosse reconhecida, pois antes, o salário era baseado igualmente. Essa foi uma ótima conquista. Estão satisfeitos com a realidade. Para melhorar ainda mais, seria criado os turnos e mudariam em todas as agências os horários de trabalhos.

5- O que poderia ser alterado na jornada atual?

O que foi e é solicitado, felizmente é conquistado. As assembleias e congressos dos sindicatos dos bancários, são nacionais. O que é solicitado pelo Paraná, caso atendido, valerá para o Brasil todo. Isso é um ponto positivo.

4.3 SÍNTESES DAS RESPOSTAS DO SINDICATO 3

Sindicato dos Trabalhadores Caminheiros de Toledo.

Representante: Luiz Adão Turmina– Presidente

1-O Sindicato era a favor da reforma trabalhista? Porque havia forte resistência das centrais sindicais?

Não. Eram contra pois deveria ter sido elaborada de outra forma. Buscando opinião de quem trabalha na área, sabendo a realidade que o funcionário passa nas estradas. Mas estão trabalhando para que haja mudanças favoráveis para os trabalhadores. Buscando novas conquistas.

2- A reforma trabalhista vai mudar algo na jornada dos trabalhadores?

Sim. A Lei 12.619 foi uma reforma positiva para os funcionários, aonde a hora de espera era o valor da hora extra acrescido de 30%, em 2015 foi a emenda 13.103, em que alterou a hora de espera, decidiu-se que só terá o direito dos 30%, que não foi muito positiva e com a reforma em 2017 ficou muito ruim. Funcionários sem controle da jornada de trabalho. Horas de espera não são consideradas dentro da jornada de trabalho.

3- Quais foram os impactos depois que a legislação mudou em 2015? Está sendo respeitada?

Como é acompanhado isso?

Foi um impacto bastante forte, o contratado e o contratante não conseguem se entender, o trabalhador ainda tem muita dúvida quais são realmente seus direitos. E às vezes acaba ficando difícil entrar em um acordo.

4- Qual a opinião do sindicato referente a jornadas de trabalho na realidade de hoje?

Melhorou em algumas partes, conseguindo acompanhar mais, mas pela lei 13.103 prejudica. A lei diz que tem 11h de folga, mas na nova lei ela permite ser fracionada, tendo apenas 8 horas de folga e distribuindo as outras 3 horas, o que faz o funcionário não ficar descansado o bastante para seguir o dia de trabalho. Mas ta sendo possível controlar mais, tendo contato mais frequente com o trabalhador, o mesmo procura mais o sindicato para tirar dúvidas e solucionar problemas.

5- O que poderia ser alterado na jornada atual?

A hora de espera ser remunerada, assim como era antes. O motorista teria que ser mais valorizado, mais preparado com cursos, aperfeiçoamentos. Com isso mudando o salário do trabalhador. Governo deve conversar com quem conhece o que é o transporte, quem trabalha com esse setor. Para saber realmente como ajudar o trabalhador e elaborar leis que realmente serão úteis para o setor.

5 CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo era o de descobrir as percepções das classes sindicais quanto à evolução das jornadas de trabalho e como as evoluções das legislações podem afetar o trabalhador.

Desta forma em busca de conhecimentos foram entrevistados três sindicatos, gerando um conhecimento de como funcionam três diferentes jornadas de trabalho, desenvolvendo análises a cerca do tema, sob novas perspectivas.

Uma das conclusões obtidas a partir das informações obtidas com os gerentes de cada unidade sindical, gera a percepção do que alterará quanto a novas legislações do mundo do trabalho, e o que cada sindicato apresenta para que atender ainda mais as necessidades do trabalhador.

Ainda elucida uma distinção melhor das três áreas que os rodeiam, gerando mais conhecimento sobre o mundo do trabalho.

Finalizando assim que também a favor de determinadas medidas, as sindicâncias abordadas, assim como diferentes centrais sindicais, é contra a modificação uma vez que a própria mais prejudica do que ajuda o operário. Concluindo assim que apesar de todas as mudanças que ocorreram as leis trabalhistas continuaram em constante modificação.

Abre-se ainda uma janela para novas pesquisas sobre este tema de fundamental importância tanto para o capital quanto para o trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDI, A. C. D.- A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO: ASPECTOS RELEVANTES. **REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO**. Ano I – Número 2 – Julho de 2012 – Periódicos Semestral Revista. São Paulo, 2012. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/bLYAKh8hAA48MKg_2013-12-4-17-43-4.pdf>. Acesso em: 20 Jun. 2017.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 11 ago. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - Ministério do Trabalho lança cartilha sobre modernização da legislação trabalhista. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/ministerio-do-trabalho-lanca-cartilha-sobre-modernizacao-da-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 11 de Agosto de 2017.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo. Annablume Editora, 2009, p. 141. Disponível em: http://www.memoriaoperaria.org.br/revistaelectronica/paulo_furlan.pdf. Acesso em: 23 Agos. 2017.

CONCEIÇÃO, M. d. C. V. da. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. Propostas para um novo modelo de normatização. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7277>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

EVANS, J. M.; LIPOLDT, D. C.; MARIANNA, P. *apud* ROSSO, S. D.; **JORNADA DE TRABALHO: DURAÇÃO E INTENSIDADE**. T R A B A L H O / A R T I G O S. São Paulo. 2017. Disponível: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4.pdf>>. Acesso em 22 Ago. 2017.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. p.42 São Paulo: Atlas, 1999.

GONZAGA, G. M.; M. FILHO, N A.; CAMARGO, J. M.; Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, jun. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 22 ago. 2017.

JUNIOR, F. F.P. **A redução da jornada de trabalho e seus benefícios**. Revista Eletrônica do CEMOP -Nº 02 -setembro de 2012 São Paulo. Disponível em: http://www.memoriaoperaria.org.br/revistaelectronica/paulo_furlan.pdf. Acesso em :23 Agos. 2017.

KAWANAMI, S., **12 Curiosidades Sobre Direitos Trabalhistas no Japão**. Japão, 2016. Disponível em: <http://www.japaoemfoco.com/12-curiosidades-sobre-direitos-trabalhistas-no-japao/>. Acesso em: 10 Jun. 2017.

MARTINS, S. P.; **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p.188.

MELO, J. P. C. de, **Como funcionam as leis trabalhistas na Suécia, por Claudia Wallin**. Paraíba, 2017. Disponível em: < <http://jornalggn.com.br/noticia/como-funcionam-as-leis-trabalhistas-na-suecia-por-claudia-wallin>>. Acesso em: 10 Jun. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**. 2016. BRASÍLIA, 2016. Disponível em:< <http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps>>. Acesso em: 20 Jun. 2017.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva 2010. Disponível em: http://www.memoriaoperaria.org.br/revistaelectronica/paulo_furlan.pdf. Acesso em: 23 Agos. 2017.

NASCIMENTO, M. M., **QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE AS LEIS TRABALHISTAS NOS ESTADOS UNIDOS E NO BRASIL?** São Paulo, 06 Junho de 2017. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/rodrigo-constantino/artigos/quais-sao-diferencas-entre-leis-trabalhistas-nos-estados-unidos-e-no-brasil/>>. Acesso em: 10 Jun. 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. p.22 e23 São Paulo: Atlas, 1999.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 4.ed. p.9 Petrópolis: Vozes, 1980.

SARAIVA, R.; **Direito do Trabalho**: versão universitária. São Paulo: Método,

WALLIN, C; **Como funcionam as leis trabalhistas na Suécia, por Claudia Wallin**. Paraíba, 2017. Disponível em: < <http://jornalggn.com.br/noticia/como-funcionam-as-leis-trabalhistas-na-suecia-por-claudia-wallin>>. Acesso em: 10 Jun. 2017.