

O TRABALHO E SEUS SENTIDOS: UMA ANÁLISE DO DIREITO AO LAZER SOB A ÓTICA DOS JOVENS EXECUTIVOS.

THE WORK AND THEIR SENSES: AN ANALYSIS OF THE RIGHT TO THE LEISURE UNDER THE OPTICS OF EXECUTIVE YOUTHS.

M^a Patrícia Borba de Souza

Prof.^a Dr.^a. Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Resumo

O presente artigo estudará o direito fundamental ao lazer dos empregados executivos das transnacionais no Brasil. O notável avanço tecnológico percebido desde o invento da máquina a vapor, que deu origem à primeira Revolução Industrial e às novas concepções de trabalho daí advindas, pode ser indicado como o principal fator de exclusão do homem do seu tempo livre. Daí a importância do estudo do direito ao lazer do trabalhador e, de forma mais específica, dos executivos das transnacionais instaladas no Brasil. Tal questionamento surgiu em razão da observação do excesso de horas trabalhadas e da supervalorização atribuída ao trabalho pelos empregados e empregadores destas grandes empresas internacionais com filiais no Brasil. Assim, buscar-se-á encontrar um conceito de lazer, inicialmente desmistificando o sentido pejorativo adotado pela sociedade industrializada para, analisando seu conceito sociológico, definir um conceito jurídico a partir das diversas perspectivas que referido fenômeno apresenta.

PALAVRAS-CHAVE: Executivos; Transnacionais; Direito do Trabalho; Direitos Fundamentais; Jornadas extenuantes; Meio ambiente laboral.

Abstract

The present article will study the fundamental right to the executive employees' of the transnational ones leisure in Brazil. The notable technological progress noticed from the invention of the machine to steam, that created then the first Industrial Revolution and the new work conceptions proceeding, it can be indicated as the main factor of the man's of our free time exclusion. Then the importance of the study of the right to the worker's leisure and, in a more way it specifies, of the executives of the transnational ones installed in Brazil. Such questions appeared in reason of the observation of the excess of worked hours and of the valorization attributed to the work by the employees and employers of these great international companies with branches in Brazil. Like this, it will be looked for to find a leisure concept, initially demystifying the pejorative sense adopted by the society industrialized for, analyzing his sociological concept, to define a juridical concept starting from the several perspectives that referred phenomenon presents.

KEYWORDS: Executives; Transnational; Right of the Work; Fundamental Rights; Exhausting Days; Environment of the work.

1. Introdução

Atualmente, as questões mais caras ao direito do trabalho já não encontram saída dentro das fronteiras da própria disciplina. Ultrapassam para o terreno constitucional, onde residem os princípios invocados tanto para a sua reformulação quanto para a sua reafirmação.

A ativa legislação trabalhista representa um desafio de caráter interpretativo. De um lado, é preciso resgatar o sentido dos institutos constitucionais atinentes à matéria. De outro, cumpre esquadrihar o substância às mudanças que vêm sendo operadas no direito positivo, a fim de dar outro conteúdo ao direito do trabalho. A evolução deste ramo do direito parece trilhar caminhos paralelos ou, às vezes, díspares, a exemplo daqueles sintetizados nos princípios da proteção do hipossuficiente e da autonomia privada coletiva.

Pesquisar os fundamentos de tais preceitos na Constituição nos parece essencial, para que saibamos discernir o caráter jurídico que assumem, do ponto de vista da sua pertinência e validade.

O trabalho consistirá inicialmente na persecução de uma ideia orientada pela afirmação dos direitos fundamentais. Neste sentido, a pesquisa requereu abrangente estudo voltado ao direito constitucional, para somente então ingressarmos no terreno mais específico do direito do trabalho.

No plano constitucional, o destaque foi conferido aos direitos fundamentais, com o propósito de oferecer marcos para um esforço de interpretação, nos conduziu ao estudo das questões de natureza teórica e filosófica do direito, que inspiram a teoria constitucional contemporânea, tais como a ideia de sistema; os princípios, e; a hermenêutica.

Na esfera trabalhista, notaremos no estudo que cada vez adota-se mais um discurso de viés apenas econômico, relegando-se a segundo plano a dignidade da pessoa humana, tratando-se a questão do trabalho e do trabalhador como mera barreira ao crescimento do mercado.

Este trabalho se desenvolve a partir do artigo XXIV da Declaração, que assegura que toda pessoa possui direito ao lazer. Não por acaso, não por excesso, este direito foi elevado à condição de direito fundamental da pessoa humana. Como se

poderá observar no decorrer do estudo, a dignidade humana é violada repetidamente em diversas esferas da vida cotidiana pela falta deste direito ao lazer.

Portanto, para compreender a importância do direito fundamental ao lazer, foi feita uma apreciação crítica que vai muito além da mera interpretação gramatical deste direito. Aproveitamos também para estudar outras concepções de lazer sob o enfoque psicológico, filosófico e antropológico a fim de nos auxiliar na elaboração de uma proposta viável para a efetividade do lazer ao trabalhador nas relações de emprego ou trabalho. Observamos os conceitos de lazer desde a antiguidade clássica até os dias atuais, com as ressalvas das mudanças de paradigmas do que se pode ser considerado lazer.

O presente artigo é limitado à análise do direito ao lazer do trabalhador e, de forma mais específica, dos executivos das transnacionais instaladas no Brasil. Tal questionamento surgiu em razão da observação do excesso de horas trabalhadas e da supervalorização atribuída ao trabalho pelos empregados, empregadores destas grandes empresas internacionais com filial no Brasil.

Os empregados executivos serão tratados aqui, por óbvio, não como uma categoria, tendo em vista que não o são. Mas, como um grupo amorfo, desintegrado, sem liderança e unidade institucional. Porém, com características comuns quanto aos locais de trabalho, a precarização de seus direitos trabalhistas, o nível socioeconômico e cultural destas pessoas e a rejeição que estes têm à tutela trabalhista.

O que ocupa maior espaço no presente trabalho é a preocupação com o direito ao lazer, inicialmente, de todo e qualquer indivíduo que trabalha e a consideração deste direito como um direito fundamental e suas consequências práticas e teóricas na vida dos membros da sociedade brasileira.

A partir do estudo dos elementos fundamentais supracitados, buscaremos encontrar um conceito de lazer, inicialmente desmistificando o sentido pejorativo adotado pela sociedade industrializada para, analisando seu conceito sociológico, definir um conceito jurídico a partir das diversas perspectivas que referido fenômeno apresenta.

2. O Direito ao lazer

Tendo em vista que o direito ao lazer se ramifica em diversos aspectos da vida cotidiana, o que traz repercussão em outras esferas de direitos, observamos que a valorização do direito ao lazer reflete diretamente no direito do trabalho. Neste aspecto,

partindo dos movimentos nascidos na era industrial que buscavam um mínimo de descanso para o trabalhador, destacaremos a relação do lazer com o trabalho diante do panorama deste início de século, isto é, diante do modelo atual de produção, diante das necessidades pós-modernas, analisando as novas formas de jornadas flexíveis.

Outras questões de grande interesse referem-se a utilização do tempo livre dentro do contexto social atual, a relação do lazer com a cultura, as questões sociológicas ligadas à crise da modernidade, como a forma pela qual a cultura de massas, a indústria cultural e a sociedade automatizada influenciam na nossa forma de usufruir o direito ao lazer, ou mesmo como o consumismo e o entretenimento alteram a cultura e desvirtuam o propósito do lazer na sociedade atual.

Pensando nas origens do atual anseio da redução da jornada laboral e maior valorização dos momentos de lazer, notamos que as conformações do tempo de trabalho num panorama geral, que abrangerá o liberalismo econômico, o intervencionismo estatal e o neoliberalismo..

Neste contexto encontramos um nicho de empregados que trabalham para estas grandes corporações internacionais aqui no Brasil. Tal grupo sofre com jornadas de trabalho cada vez mais intensas e o equilíbrio entre uma trajetória profissional bem-sucedida e a vida pessoal dos empregados executivos das transnacionais situadas no Brasil e em qualquer outro país se torna um objetivo proporcionalmente ambicionado e também distante.

Constatamos que o excesso de horas frequentemente represente apenas isso, mais horas trabalhadas, e não mais resultado. A cultura que valoriza o presenteísmo começa a perder espaço, mas ainda é predominante.

Observamos também que nos dias atuais, tal ausência tende a ser muito maior quando as empresas passaram a exigir uma postura de maior proatividade e antecipação de eventuais problemas, além de terem aumentado bastante a cobrança de resultados, como ocorre nos ambientes laborais corporativos. Esse quadro é potencializado pelo uso de *e-mails*, telefones celulares e *laptops* em casa, o que dificulta a disponibilidade do trabalhador para a família. É o paradoxo do estar presente estando ausente. Sem forças para lutar contra esse panorama, o trabalhador pode se sentir culpado.

Nos parece ainda, importante focar no impacto individual da garantia ao direito ao lazer. Buscaremos estabelecer aqui um ponto de partida central para posteriores desdobramentos sobre o aproveitamento individual do lazer, como estudos referentes à

relação do lazer com a educação, com os direitos da criança e do adolescente, ou mesmo do lazer com o esporte, entre outros. O direito de o indivíduo ter liberdade para desenvolver a sua personalidade faz parte de um processo contínuo e ininterrupto, sendo necessário o lazer para que o indivíduo se realize como pessoa, isto é, viver em sua plenitude a qualidade de ser humano.

Ocorre que a opção até hoje manifestada pelo ser humano foi de, ao invés de reduzir a carga de trabalho com a manutenção ou aumento do número de postos de trabalho, diminuir o quantitativo de trabalhadores e, mesmo assim, aumentar a produção, o que foi possível pelo incremento da tecnologia e das consequentes reestruturações produtivas, adaptando-se o ser humano a novas formas de trabalho que não escolhem mais local ou tempo para execução.

Perde-se a grande chance de obter o lúdico pela liberação do trabalho viabilizado pela tecnologia, para aumentar as formas de controle e de disponibilização da energia de trabalho na mesma mentalidade do mundo do trabalho industrializado.

Assim, e obviamente num resumo bastante simplista, criou-se o impasse hoje vivenciado, que talvez possa ser amenizado pela proibição de labor excessivo e pela paulatina redução da jornada de trabalho, bem como pela criação de nova cultura de ocupação dentro do campo do lazer pelo fomento da indústria do turismo e cultura em geral, a fim de se absorver uma gama de pessoas excluídas e com o benefício correlato de aquecimento do mercado consumidor, pois o possível trabalhador, ocupado nessas novas atividades, passa a gerar e obter renda e, conseqüentemente, a consumir, sendo esta a justificativa econômica desse estudo que, como se verá, fica relegada a segundo plano.

Nas últimas décadas, as formas de recrutamento dos dirigentes das sociedades comerciais passaram por diversas fases: o dirigente-fundador, o dirigente-sucessor e o dirigente-profissional. Os dois primeiros tipos de dirigentes são típicos administradores patrimoniais de empresas constituídas sob a forma de sociedade de pessoas. Já o administrador profissional surgiu com a Sociedade Anônima, que trouxe um novo modelo de sociedade (sociedade de capitais) e de administração (propriedade desvinculada da administração). A princípio, esse novo tipo de dirigente não proprietário passou a ser recrutado externamente à companhia.

As doutrinas trabalhista e comercialista dividiram-se em duas vertentes: a clássica (teoria do mandato ou teoria organicista), que defende a inexistência de vínculo

de emprego; e a teoria moderna, que sustenta que não há qualquer impedimento de celebração de contrato de trabalho entre o Diretor Estatutário e a Sociedade Anônima.

Com o crescimento das companhias e o aumento da sua complexidade administrativa, passou a ser recorrente o recrutamento de empregados internamente à sociedade para exercer a função de administrador profissional. (CALVO, 2005, p.22)

Quanto à natureza jurídica do vínculo do Diretor Estatutário com a Sociedade Anônima, a evolução da doutrina trabalhista foi curiosa. A princípio, sustentou-se que as duas posições - de Diretor e de empregado - eram incompatíveis, considerando a extinção do contrato de trabalho. Em seguida, a doutrina passou a entender que enquanto o empregado estivesse exercendo o cargo de Diretor Estatutário, havia suspensão do contrato de trabalho. Logo após, como era difícil explicar a suspensão para assegurar certos direitos a esse empregado, admitiu-se que não se tratava de suspensão, mas, sim, de interrupção. Por último, a doutrina trabalhista defendeu que a elevação do empregado ao cargo de Diretor Estatutário não altera o seu status de empregado, sendo possível a manutenção do contrato de trabalho.

A teoria da suspensão do contrato de trabalho foi vencedora em 1988, sendo aprovada a Súmula 269 do Tribunal Superior do Trabalho, que possui uma única ressalva para a manutenção do vínculo de emprego: a existência de subordinação jurídica inerente à relação de emprego. (CALVO, 2005, p.25)

Na atualidade, discute-se a necessidade da reconstrução dogmática do Direito do Trabalho, principalmente no tocante à evidência da crise do seu critério definidor: a subordinação jurídica. Neste novo contexto, é imperiosa a revisão da Súmula 269 e a busca de novas alternativas de tutela para o Diretor por meio de um diálogo entre o Direito Empresarial e o Direito Trabalhista. (CALVO, 2005, p.26)

O surgimento da Sociedade Anônima e do Diretor Estatutário são reflexos da evolução de ambos os ramos do Direito e da necessidade de uma nova visão interdisciplinar: o Direito do Trabalho Empresarial.

3. O empregador executivo nas transnacionais

Inicialmente é fundamental esclarecer a qual empregador nos referimos quando tratamos dos empregados executivos de transnacionais.

O processo de globalização, conforme ensina o Prof. Amauri Mascaro Nascimento, não é um processo jurídico, mas político, econômico e social com reflexos no ordenamento jurídico. A globalização pode ser compreendida como consequência da ampliação do regime capitalista e os desdobramentos dos efeitos da internacionalização do capital. Ou seja, foi a partir da crise do capitalismo nos anos 70 (crise do petróleo e nascimento do neoliberalismo) que ocorreu a alteração de forma brusca dos instrumentos de produção e das relações de produção e, conseqüentemente, alterou todas as relações na sociedade. (NASCIMENTO, 2004, p. 870)

Também no mesmo sentido o professor italiano Mario Ricciardi reflete sobre o tema:

Globalização entende-se o conjunto dos processos que permitem conceber, desenvolver, produzir, distribuir e consumir produtos e serviços em escala mundial, agindo em mercados cada vez mais diversificados, mas ao mesmo tempo dominados por normas e padrões quase universais. Tais bens e serviços são produzidos por organizadores que agem em escala mundial, cujo capital pertence a uma multiplicidade de indivíduos pertencentes a diferentes nações, que perseguem verdadeiras estratégias mundiais nas quais é cada vez mais difícil identificar uma específica atribuição do tipo territorial e nacional.

A produção em massa até então existente passou a ser esquecida e iniciou o processo de produção tecnológica no intuito de recuperar as perdas sofridas com a crise daquele período. Por óbvio, um dos setores comprometidos com essa mudança foi o do mercado de trabalho que viu o número de vagas serem diminuídos drasticamente a fim de tentar recuperar a crise do capitalismo em detrimento do homem e de seu trabalho.

Outra consequência importante da globalização foi o enfraquecimento dos Estados. Se por um lado a soberania interna prevalecia, no ambiente externo os Estados se enfraqueciam cada vez cedendo mais força e poder à independência econômica e ao fim das barreiras comerciais e culturais até então existentes em nome da globalização.

Diante dessa conjuntura externa, as empresas rapidamente se mobilizaram a fim de integrarem-se, ordenando os fatores de produção para acompanhar as mudanças econômicas. Nesse movimento do capitalismo global, o capital se organizou de forma concentrada em corporações e conglomerados supranacionais o que alterou profundamente as relações de trabalho diante dessa nova realidade.

Assim, conforme o processo de globalização se desenvolve, alteram-se as formas produtivas, a forma como se organizam os processos produtivos e as condições sociais, técnicas e políticas de produção. Diante desses novos acontecimentos o que se verifica é um declínio na qualidade de vida, uma pior distribuição de renda e um

aumento no número de desempregados, sendo que, os Estados, atualmente fragilizados em sua soberania, não conseguem resolver. (FARIA, 1999, p. 124)

Com a internacionalização do capital, um mesmo grupo econômico atua em diversas nações simultaneamente, sugerindo que o comércio internacional irá se consolidar entre as empresas e não entre nações. O que antes se chamavam multinacionais transformaram-se em transnacionais, com capacidade de considerar o mundo inteiro como espaço permitido para seus investimentos e produção, provocando, por consequência, a reorganização do processo produtivo em grandes extensões territoriais, sobrepondo-se, inclusive, as jurisdições nacionais. (POCHMANN, 2001, p.45)

Apenas a título de ilustração, em julho de 2009 a Revista norte-americana Fortune listou as 10 maiores transnacionais de acordo com os seus faturamentos que foram: 1º. Royal Dutch Shell - Faturamento: US\$ 458,3 bilhões; 2º. Exxon Mobil - Faturamento: US\$ 442,8 bilhões; 3º. Wal-Mart Stores -Faturamento: US\$ 405,6 bilhões; 4º. BP - Faturamento: US\$ 367 bilhões; 5º. Chevron - Faturamento: US\$ 263,1 bilhões; 6º. Total - Faturamento: US\$ 234,6 bilhões; 7º. ConocoPhillips - Faturamento: US\$ 230,7 bilhões; 8º. ING Group Faturamento: US\$ 226,5 bilhões, 9º. Sinopec - Faturamento: 207,8 bilhões e em 10º. Toyota Motor - Faturamento: US\$ 204,3 bilhões.

O poder e a força dessas empresas podem ser medidos quando se observa o PIB dos países classificados no ranking da 30ª posição até a 40ª posição de um total de 190 países que é próximo ou menor do que o faturamento das dez transnacionais acima mencionadas. Senão vejamos: 30ª Argentina US\$ 308,741; 31ª África do Sul US\$285,983; 32ª Tailândia US\$ 263,856; 33ª Emirados Árabes Unidos US\$ 261,348; 34ª Finlândia US\$ 237,512; 35ª Colômbia US\$ 230,844; 36ª Portugal US\$ 227,676; 37ª Irlanda US\$227,193; 38ª Hong Kong SAR, China US\$ 215,355; 39ª Israel US\$ 194,790; 40ª Malásia US\$ 191,601.

As transnacionais estão no cerne da globalização econômica: são responsáveis por dois terços de todo o comércio mundial, é crucial para a difusão de novas tecnologias em todo o mundo, e são fatores decisivos nos mercados financeiros internacionais. Ao mesmo tempo em que mais de 1000 transnacionais realizaram em 2009 vendas anuais para cima de 10 milhões de dólares, apenas 70 países tinham um produto nacional bruto de pelo menos esse valor. Por outras palavras, as principais transnacionais têm uma dimensão econômica maior do que a maior parte dos países e isto é bastante preocupante.

Segundo Ericson Crivelli, (2010, p. 215) três características que distinguem as corporações transnacionais das corporações multinacionais: o fim das fronteiras, o avanço tecnológico da informação e o *locus* da operação financeira.

A reorganização do processo produtivo, com o poder imensurável de transformação operado pelas transnacionais nas atividades produtivas de acordo com o custo e a disponibilidade da mão-de-obra, o ambiente político e sindical e de sua estratégia de presença sobre tal mercado representa um grande problema para os trabalhadores e para as organizações sindicais.

Ademais, os países em desenvolvimento, *e.g.*, China, Índia e Brasil, aceitam o programa de agências multilaterais, com o objetivo de atrair as empresas transnacionais para os seus territórios o que termina por provocar a diminuição do custo trabalho e a desregulamentação do mercado de trabalho.

Os empregos que permanecem ou são criados acabam afetados com a busca por maior produtividade e competitividade entre os trabalhadores e mais qualidade dos produtos. A necessidade de progressivos ganhos de produtividade imposta pela concorrência descontrolada leva a novos e frequentes programas de qualidade total, reengenharia e estimula a competição entre funcionários em razão do estímulo à chamada liderança positiva. Do lado dos trabalhadores, competição e eficiência passaram a ser o primeiro item de conservação do emprego pelo maior tempo possível, numa era em que o perfil de excelência do trabalhador deixou de ser medido por sua antiguidade numa só empresa para ser avaliado por sua experiência na prestação de diferentes tipos de trabalho em empresas que diversificam atividades e gozam de conceito de mercado. (BARBUGIANI, 2007, p.77)

Ocorre aí uma violação evidente aos direitos sociais e da dignidade da pessoa humana, principalmente pelo pagamento de salários baixíssimos por parte de algumas transnacionais que buscam os Estados que propiciem a adoção dessas políticas salariais. E, como sabemos, os direitos de liberdade só podem ser assegurados garantindo-se a cada um o mínimo de bem-estar econômico que permite uma vida digna. (BOBBIO, 2004, p.87). Vale ressaltar que às permissividades existentes nas relações entre empregados e empregadores para estimular a alta produção entre os subordinados têm ido a situações extremas contra os funcionários em nome do lucro e produtividade.

Outra consequência importante que ocorre com o processo de globalização nas relações de trabalho é que em razão desse trabalhador estar submetido a constante pressão e forçado a passar por um processo de “reciclagem”, acabam por ocorrer a falta

de identidade daquele com determinada categoria, já que a mobilidade no mercado de trabalho é constante, o que leva também ao enfraquecimento da representação sindical e do interesse individual em filiar-se a sindicatos.

Em suma, o desequilíbrio de forças existente entre os sindicatos e as empresas sofrido com a globalização econômica alterou as relações coletivas de trabalho.

A repercussão negativa sobre as relações de trabalho, decorrente do desequilíbrio apontado consiste na diminuição das taxas de sindicalização e na perda da eficácia da atividade sindical, a qual deverá enfrentar novos desafios. Sua responsabilidade se amplia, atingindo uma esfera supranacional, obrigando-a desenvolver a negociação coletiva regional, a fim de evitar a exclusão social dos trabalhadores que integram a nova comunidade econômica regional. (MISAILIDIS, 2001, p. 95)

O presente momento mostra a desintegração do modelo tradicional da relação de trabalho que era sustentado pelas vertentes: empresa, sindicato e Estado. Atualmente, o momento aponta como características principais do modelo socioeconômico, as seguintes: a) produção interna mais seletiva; b) relação de trabalho flexível; c) mulheres inseridas em massa no mercado de trabalho; d) contratos de trabalho mais aleatórios, que não mais se definem ao posto de trabalho; e) pelo índice de desempregos, os sindicatos passam a se preocupar mais com os empregos, as empresas e as igualdades de oportunidades; f) a soberania dos Estados é relativizada, frente ao aparecimento de movimentos regionalistas e o espaço europeu. (BELTRAN, 2006, p. 21)

É fato que a realidade ou o enfoque da relação economia trabalho mudou significativamente, impondo a desregulamentação em favor do capital. Fica então lançado como novo desafio para as próximas décadas, inventar e difundir uma nova organização dos trabalhadores, principalmente nos países da América Latina, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho.

4. Conceito normativo

Considera-se diretor não empregado a pessoa física investida em cargo de administração ou gerência, eleita em Assembleia Geral de Acionistas, no caso de Sociedades por Ações, ou nomeada em Contrato Social (no caso de outros tipos de sociedades) e que possui o efetivo poder de mando e participa do risco econômico.

Considera-se Diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independentemente da denominação do cargo.

Para caracterização do diretor não empregado, este deve: ter efetivo poder de mando e participar do risco econômico.

Desta forma, um diretor nomeado por assembleia de quotistas, de uma sociedade limitada, que não seja sócio da mesma, é empregado, e deve ter todos os direitos trabalhistas. Isto porque o mesmo não participa do risco econômico do empreendimento.

5. Jornada de trabalho no universo corporativo: a valorização das longas jornadas

Com jornadas de trabalho cada vez mais intensas, o equilíbrio entre uma trajetória profissional bem-sucedida e a vida pessoal dos empregados executivos das transnacionais situadas no Brasil e em qualquer outro país se torna um objetivo tão almejado quanto distante.

Em reportagem publicada pela revista *Exame* do mês de outubro de 2012, as jornalistas Cristiane Mano e Patrícia Ikeda fazem um apanhado interessante do cotidiano desses profissionais que nos serve como um exemplo claro de como esses trabalhadores vivem jornadas de trabalho excessivas e sem qualquer preocupação com seus direitos.

Um dos casos interessantes mesmo ocorrendo fora do Brasil, porém a título exemplificativo, refere-se a Marissa Mayer, presidente do Yahoo: Funcionária número 20 do Google, ela trabalhou até 90 horas semanais, equivalente a uma média de quase 13 horas diárias, considerados sábados e domingos, sendo a primeira mulher engenheira contratada pela empresa a vice-presidente em pouco mais de uma década. (MANO; IKEDA, 2012. p. 24)

O caso desta executiva traz uma grande curiosidade pelo fato de que em 2012, a profissional com 37 anos, tornou-se a mais jovem presidente entre as 500 maiores companhias nos Estados Unidos quando aceitou o convite para comandar a empresa de internet Yahoo! e também a primeira grávida contratada para um posto tão relevante numa grande corporação americana. O que traz uma grande preocupação científica é o fato de uma funcionária executiva ter cumprido apenas 15 dias de licença-maternidade. E, ainda assim, declarou que trabalhou remotamente mesmo durante esse período.

Tal caso sintetiza as escolhas extremas que tais profissionais fazem dentro dessas grandes empresas. E que por serem transnacionais podemos afirmar com grande margem de acerto que as regras trabalhistas acabam por serem também transnacionais.

Tendo em vista o nível hierárquico de tais profissionais, o que dificulta uma maior fiscalização pelos sindicatos e MPT e também o universo econômico globalizado dessas companhias.

Tais casos, no Brasil ou em outros países, reacendeu a discussão sobre o limite tênue entre carreira e vida pessoal. No *Wall Street Journal*, um artigo questionou se a escolha da executiva supracitada serviria de referência para que outros empregadores esperassem a mesma atitude de suas funcionárias em situação semelhante. O fato é que se torna cada vez mais comum encontrar profissionais, homens ou mulheres, tão dispostos quanto a executiva citada anteriormente a priorizar o trabalho. (MANO; IKEDA, 2012. p. 26)

Segundo a publicação da revista Exame, os altos executivos brasileiros hoje passam, em média, 14 horas no escritório, 1 hora a mais do que em 2006. Sobram apenas 10 horas para as demais atividades — incluía-se aí uma noite de sono. A parcela de insatisfeitos — hoje de 75% — só aumenta, segundo um levantamento da consultora Betania Tanure com mais de 1.000 executivos entre as 500 maiores empresas brasileiras. (MANO; IKEDA, 2012. p. 27)

Para as mulheres, esse balanço tende a ser ainda mais difícil, sobretudo para as que têm filhos com menos de 10 anos. O expediente invadiu até mesmo os últimos refúgios da vida privada. Trabalhar nos fins de semana virou praxe para 85% dos executivos. Em 2006, o percentual era de apenas 26%. As férias minguaram de 17 para apenas dez dias por ano.

Outro exemplo preocupante é o do gaúcho José Fay, presidente da fabricante de alimentos BRF, que teve um descanso (férias) ainda menor. Desde janeiro de 2011, ano em que a integração entre Perdigão e Sadia foi aprovada pelo Cade, ele tirou apenas dez dias de folga, durante os quais continuou a conferir e-mails da empresa e a fazer ligações importantes, segundo descritos na mesma revista já citada. E, continua nesta mesma publicação:

A pesquisa constata o que cada um de nós sente na pele: estamos trabalhando como nunca. Até por bons motivos, diga-se. O ambiente de negócios mais vivo contribuiu para agitar o dia a dia dos executivos brasileiros. Após um período de novas oportunidades decorrentes do crescimento econômico, muitos tiveram de acelerar estratégias de expansão que demandam energia extra.

Some-se a isso a tendência de valorizar quem passa longas horas no escritório, uma cultura quase onipresente no mundo corporativo, e o resultado é o achatamento da agenda pessoal numa escala sem precedentes. Se aumentou o esforço, a contrapartida para altos executivos também se tornou mais atraente, e o trabalho, mais desafiador. (MANO; IKEDA, 2012. p. 27)

Diante de tamanha cobrança exercida pelo universo corporativo nem sempre é fácil dimensionar o efeito dessas excessivas jornadas de trabalho. Conforme declara o autor do livro *Como Você Mede a Sua Vida?*, sobre o efeito do trabalho na vida pessoal dos profissionais executivos:

Vi dezenas de profissionais bem-sucedidos acabarem infelizes, sem amigos ou relacionamentos profundos, no lugar mais solitário onde se pode estar. O que torna a equação entre carreira e vida pessoal ainda mais difícil é que nem sempre ela se resume a um acerto de horas. O crescimento de ansiedade no trabalho faz com que ele ocupe um espaço psicológico cada vez maior. É algo quase impossível de medir. Mas muitas vezes ir para casa, para o cinema ou mesmo deitar para dormir não significa que o expediente acabou. (Christesen, 2010, p.36)

É curioso constatar que o excesso de horas frequentemente represente apenas isso, mais horas trabalhadas, e não mais resultado. A cultura que valoriza o presenteísmo começa a perder espaço, mas ainda é predominante. Numa pesquisa recente, realizada pelo pesquisador Daniel Cable, da escola de negócios London Business School, mostra exatamente que as empresas ainda premiam mais a presença física dos funcionários do que os resultados.

A percepção dos chefes, diz Cable, mesmo de empresas que incentivam o trabalho remoto, ainda é de que os funcionários que permanecem mais tempo no trabalho são mais confiáveis e dedicados, independentemente da qualidade de seu desempenho. Por essa razão, a mudança de rotina pode ser mais fácil quando o movimento é coletivo. No escritório brasileiro da fabricante de bebidas inglesa Diageo, o hábito de tirar um dia para trabalhar em casa só pegou quando os diretores aderiram, há cerca de quatro anos. (MANO; IKEDA, 2012. p. 28)

Na consultoria de estratégia Boston Consulting Group, uma espécie de terapia coletiva ajudou a amenizar uma cultura de longas jornadas. Em 2008, um grupo de consultores iniciou, em Boston, uma experiência com a especialista de Harvard Leslie Perlow em que todos teriam de tirar uma noite livre por semana. A pesquisa informa que no começo, alguns não sabiam o que fazer com o tempo extra. Outros sentiram culpa. (MANO; IKEDA, 2012. p. 29)

Outra questão interessante sobre o nível de stress sofrido pelos executivos Brasileiros foi descrito em uma matéria publicada no jornal *Folha de São Paulo* do dia 26 de abril de 2013, na qual descreve que quase todos os executivos se alimentam mal, sendo que 18% deles sofrem de ansiedade.

Os executivos brasileiros não mantêm uma alimentação saudável: 95,5% não fazem refeições equilibradas no dia a dia. Além disso, 44% são sedentários e 31,7% têm índice elevado de estresse. Os achados são da empresa de assistência médica Omint, que considerou uma amostra formada por 15 mil profissionais da média e alta gerência de grandes companhias.

O levantamento também mapeou as doenças mais comuns desse tipo de profissional. A ansiedade é a que mais cresceu de 2009 a 2012 -- período compreendido pela pesquisa. A incidência de sintomas da doença aumentou de 14,8% para 18,20%. "Os executivos sofrem bastante estresse", explica Caio Soares, diretor médico da Omint e coordenador do estudo. "Esse é um dos fatores que acelera o desenvolvimento de doenças crônicas."

Poluição e manutenção inadequada do ar condicionado no ambiente corporativo colocaram a rinite alérgica no topo do ranking das doenças mais recorrentes -- 29% dos executivos são afetados por ela. Alergia de pele é a segunda mais incidente, com 22,4% do total.

6. Considerações finais

O presente trabalho foi elaborado tendo como base a análise do direito ao lazer do trabalhador e, de forma mais específica, dos executivos funcionários das transnacionais instaladas no Brasil. É questão de grande preocupação o excesso de horas trabalhadas e da supervalorização atribuída ao trabalho pelos empregados e empregadores destas grandes empresas internacionais com filiais no Brasil.

Ainda que o objeto da presente dissertação possa despertar críticas de toda ordem, mormente aos que ainda pregam um retorno das relações trabalhistas à época do Estado Liberal, ainda mais no momento de crise em que o mundo do trabalho se vê debruçado com a total carência de ocupações remuneradas, pretendeu-se efetuar nesse estudo uma contribuição para que as relações de trabalho sejam analisadas sob a correta perspectiva em que se originou essa ciência, qual seja, a dos direitos humanos.

O processo de afirmação dos direitos fundamentais, que corresponde à positivação dos direitos humanos, segue um percurso histórico ao longo do qual seu conteúdo experimenta sucessivas modificações.

A proclamação dos direitos fundamentais funciona como uma advertência ao legislador infraconstitucional, que deve perseguir a promoção do seu conteúdo, com um sentido objetivo, para que a sua atividade se conserve legítima.

Devido à precedência e supremacia das normas de direitos fundamentais, a sua efetivação legislativa depende de uma complexa ponderação, em que os fatores sociais e econômicos devem ser considerados, mas não podem prevalecer em desarmonia com o teor daquilo que a consagração dos direitos fundamentais deseja assegurar.

A propensão analítica das Constituições contemporâneas atende, de maneira prática, às aspirações de proteção jurídica mais efetiva possível das reivindicações sociais. A Constituição brasileira de 1988 é uma das mais típicas representantes do constitucionalismo de caráter social (ou dirigista), vinculado à tradição iniciada com a Constituição Alemã de Weimar. O processo de segmentação do sistema constitucional autoriza a identificação de um subsistema constitucional trabalhista na Constituição brasileira de 1988.

O advento do constitucionalismo afetou irremediavelmente o conceito de Estado de direito meramente assentado sobre a lei, em favor da perspectiva de prevalência dos mandamentos constitucionais.

Os direitos humanos não tem o condão de apenas assegurar aquilo que é básico à subsistência, mas ainda de agregar progressivamente novos atributos, em prol de um horizonte de realização plena do ser humano. Sob o enfoque de um trabalho de interpretação constitucional, os padrões do positivismo jurídico demonstram-se insatisfatórios. Sua percepção interpretativa está contagiada pela ideia de reconstituição da vontade subjetiva do legislador que edita as normas, precisando às condições e exigências histórico-sociais.

Os princípios, uma vez agregados ao sistema constitucional, sofreram nítida transmutação de caráter, não se lhes podendo negar a índole jurídica. Hoje, não se pode mais interpretar a Constituição sem levar em conta, com a máxima atenção, o conteúdo e a incidência relativa dos princípios, especialmente daqueles inscritos diretamente no texto constitucional. Por isso, a interpretação constitucional deve enfrentar o sistema jurídico na sua complexidade, peculiar do mundo contemporâneo, em que direito e sociedade interagem de modo dialético, para sintetizarem os ideais de justiça.

No que concerne à interpretação dos direitos fundamentais, a questão se apresenta de modo a equilibrar uma equação na qual se encontram, de uma parte, o

princípio da máxima efetividade, e de outra, o princípio da concordância prática. Face ao sentido fundamental dos direitos em questão, o propósito do intérprete terá que privilegiar, tanto quanto possível, a realização do seu conteúdo.

Quanto à colisão de direitos fundamentais deve ser solucionada de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais, e, principalmente, oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental preponderante. Conquanto não se possa estabelecer um critério permanente de prevalência de uns princípios constitucionais sobre outros, são aceitáveis as fórmulas que dão presunção de precedência dos valores relativos às pessoas sobre os valores de índole material. Pois, se a matéria constitucional alude a questões de princípios fundamentais constitucionalizados, o espectro de conformação legislativa será tanto mais fiel aos valores neles acolhidos.

Hoje, é imprescindível que a centralidade da pessoa humana estabeleça, para o constitucionalismo, uma tendência irrefutável, desafiando os juristas a dimensionar em que abordagens e medidas devem desenvolver e promover a sua consagração.

Mas, repassando a história, desde o surgimento do capitalismo, do cientificismo, percebeu-se que a sociedade atual ainda é muito prejudicada pelos efeitos da modernidade, e que só poderá evoluir socialmente quando determinadas providências forem tomadas. A padronização de comportamentos da sociedade de consumo viola a personalidade, infringe o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, contravém a dignidade da pessoa humana.

Considerando os aspectos que foram destacados brevemente neste trabalho, pode-se perceber que é recente a compreensão do direito ao lazer como um elemento necessário para a existência humana. Um grande passo foi dado no período iniciado após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que após esta tragédia, ficou evidente a necessidade de atribuir à pessoa humana a sua infinita dignidade. Esta reestruturação de padrões impulsionou não só o mundo jurídico, como a sociedade em todos os seus setores, para uma nova era de valorização da pessoa humana.

Os pensadores que inspiraram este estudo, como Paul Lafargue, Bertrand Russell e Domenico De Masi, realizaram um trabalho extraordinário de justificação filosófica da necessidade da alteração de valores quebrando esta supervalorização moral na virtude do trabalho, presente no imaginário coletivo do homem. Somente agora estas ideias estão encontrando alguma repercussão social.

Tudo isso reflete no Direito. Como explanado, a concepção do direito ao lazer como parte dos Direitos Fundamentais, é o fruto de uma série de conquistas que se iniciaram com as revoluções do século XVII e XVIII, e se consolidaram com a Revolução Industrial do século XIX, que visavam a melhoria da qualidade de vida das pessoas, que constitui em verdade, o objeto central da tutela do direito ao lazer.

Percebeu-se que apesar da importância do tempo livre na vida das pessoas, o legislador constituinte atribuiu poucas normas referentes ao direito ao lazer. Em linhas gerais, apenas foi declarada a sua existência no artigo 6º, depois, em relação à sua elaboração, ele estabeleceu o direito ao lazer como um direito garantido à crianças e adolescentes, no artigo 277, e por fim, atribuiu ao poder público o dever de incentivar o lazer ligado o desporto como forma de promoção social.

Notamos também através do presente estudo, que existe uma deficiência na tutela do tempo de lazer, pois este é um conceito amplo, mas de extrema importância, pois somente nesse período da vida do indivíduo é que se pode efetivar uma série de direitos fundamentais, como a cultura, a educação, a saúde, o desporto, o convívio familiar, entre outros. O desacerto do legislador se mostra claro quando se percebe que existem diversos direitos garantidos, mas que não existe a garantia que se terá tempo e condições para exercê-los.

Perante a composição da Constituição Federal de 1988, ressalta-se a necessidade de conferir a aplicabilidade não só do direito ao lazer, mas a todas as normas programáticas, pois a reforma social pretendida pela nossa Constituição só se dará quando estas questões ditas programáticas forem, de fato, a preocupação do Legislativo, do Executivo e do Judiciário. Caso contrário, para manter as antigas estruturas, e afastar todas as novidades e conquistas, nem mesmo seria necessária uma nova Constituição. Toda norma constitucional é válida e deve necessariamente ser aplicada.

O lazer já configura uma questão de complexo entendimento. A sua aplicação notadamente não é uma tarefa fácil, por isto mesmo, que toda vez que existe a recusa da sua aplicação, apenas se complica mais o problema. O que não se pode permitir é que uma norma constitucional, plenamente vigente, com plena força obrigatória de norma de direito fundamental, não seja cumprida por ninguém, deixando o cidadão brasileiro exposto a diversas violações da sua dignidade.

Bastante importante e interessante é adentrarmos em outras ciências como a psicologia, a sociologia, a filosofia, com a medicina, com a teologia, com a

antropologia, e com quaisquer outras áreas que possam fornecer soluções para a concretização do direito ao lazer. Realmente, não existe no Direito, nada muito concreto a respeito, mas a necessidade do lazer para o ser humano diante das revoluções ocorridas nos últimos séculos é um concreto e pede solução.

Quando adentramos no tema *direito ao lazer*, específico para trabalhadores executivos de grandes empresas, os problemas jurídicos se tornam de mais complexa resolução.

Como pudemos averiguar, o número de horas trabalhadas por esses profissionais giram em torno de 12 a 15 por dia. Portanto, esse grupo de trabalhadores chegou a um dos estágios mais crônicos na cadeia de trabalho, apesar da sua aparente posição privilegiada. Uma, dentre tantas explicações é inexoravelmente o processo de globalização econômica.

Embora se origine nas relações econômicas, a globalização não restringe os seus efeitos à esfera econômica. Repercute intensamente nos domínios social, cultural e político, lançando a perspectiva de afirmação progressiva dos direitos fundamentais numa séria crise.

A globalização irradia-se em profundas alterações na estratégia empresarial, afetando sensivelmente as relações produtivas. Os complexos empresariais experimentam, nesse contexto, processos de reestruturação variados, com reflexos importantes nas relações capital/trabalho. As empresas convertem-se em núcleos de intensas transformações, visando à sua adaptação aos novos padrões de acumulação de capital.

A globalização não se reduz à ideologia neoliberal, muito embora esta tenha nela assumido a hegemonia, em dado momento. A globalização, portanto, é o cenário onde o neoliberalismo ora triunfa.

Traçado como ideologia subjacente ao processo de globalização, o neoliberalismo apresenta-se como uma vertente inédita, quando, na verdade, se reconduz ao tradicional liberalismo econômico, tanto em suas matrizes de pensamento, como nos institutos que privilegia.

É imperativo maior aprofundamento referente ao direito ao lazer. Como apresentamos neste trabalho, é claramente identificável a omissão inconstitucional referente ao direito ao lazer, contudo, propor soluções concretas para o problema é realmente uma questão de difícil superação, como observamos na doutrina específica.

Não existem muitas soluções ou propostas. Por esta razão é imprescindível que se observe os anseios do cidadão em relação ao lazer.

A nossa função na atualidade é a de criar efetivamente as condições para a vivência na plenitude de uma sociedade fundada na dignidade humana, algo que só será possível com a colaboração do Estado e com a valorização por todos os membros da sociedade dos princípios da justiça, da verdade,

O desemprego e a premente necessidade de combatê-lo têm sido a marca registrada do panorama social resultante da globalização econômica. Verifica-se que o desemprego estrutural provoca a queda de qualidade dos empregos mantidos. Muitos trabalhadores são instados a negociarem a sua permanência nos empregos, mediante a cessão de boa parte dos direitos e vantagens que gozavam quando o emprego era abundante.

A proposta ideológica neoliberal não esconde a sua intenção de promover o regresso da regulação do trabalho às categorias puras do direito civil, desconsiderando a situação de vulnerabilidade a que serão reconduzidos os trabalhadores, uma vez destituídos do arcabouço compensatório típico do direito do trabalho.

Um dos argumentos mais efetivos trazidos à discussão pela vertente reformista do direito do trabalho reside na afirmação de que as garantias de valorização do vínculo empregatício devem dar lugar a modalidades de contrato menos rígidas, para assegurar a promoção do direito ao trabalho.

O enfoque que privilegia o direito ao trabalho pode se apresentar de uma maneira atenuada, contemplando a premissa da prévia negociação coletiva das mudanças sugeridas para incentivar a empregabilidade.

A presença de questões de natureza econômica, associada à disparidade de poder de pressão dos sindicatos obreiros frente ao poder patronal permite a assinatura de instrumentos nitidamente desvantajosos para os trabalhadores, mesmo contando com a participação sindical.

O avanço da flexibilização importa a mutilação do direito do trabalho, à custa, inclusive, de alguns dos seus princípios distintivos.

A flexibilização do direito do trabalho representa a tradução jurídica de mudanças em marcha no âmbito da economia, atraindo para o plano do direito categorias que são próprias da economia, e, portanto, dissociadas de fontes de natureza ética e política que devem inspirar a reflexão jurídica.

Uma das questões amplamente discutidas no direito do trabalho concernente a flexibilização é a da jornada de trabalho, por consequência, a diminuição da quantidade de horas de lazer.

A análise dos cenários nos quais se inseriu a questão da duração do trabalho em outros países, por seu turno, foi eficaz para indicar que, em ocasiões de intervencionismo estatal mais intenso, as jornadas laborais retraíram-se e ganharam limites mais claros. Em períodos de liberalização econômica, por outro lado, as jornadas se flexibilizaram e os indicadores sociais decaíram. O modelo francês, especificamente, elucida a conformidade entre a extensão do tempo de trabalho e a linha política adotada pelo Estado.

A precarização dos direitos sociais comprovou-se desastrosa, em termos econômicos, o que provocou o revigoramento da mobilização da classe trabalhadora brasileira, insatisfeita com as novas configurações de vida que lhe foram impostas pela lógica desregulamentadora. Foi possível constatar, destarte, que o atual momento nacional parece mostrar-se bastante propício à conquista de novos espaços pelos trabalhadores.

Como se viu que o tempo de trabalho só se limita e retrai por via da ação organizada dos trabalhadores, tratando-se muito mais de questão política do que meramente econômica, entendeu-se interessante o estudo de argumentos aptos a fomentarem o debate acerca do tema em pauta. Assim, apresentamos a inquirição de questões sociais e biológicas e de questões econômicas e políticas possivelmente atreladas a uma eventual redução da jornada laboral.

Em termos sociais e biológicos, verificou-se a existência de pesquisas voltadas a demonstrar que a diminuição do tempo de exposição à atividade profissional assalariada tem o potencial tanto de assegurar o direito social à saúde aos trabalhadores, reduzindo as taxas de infortúnica do trabalho e absenteísmo, bem como à educação, qualificação profissional, ao convívio social e ao lazer.

A qualidade de vida do obreiro, portanto, parece ganhar efetividade no meio ambiente laboral e geral por meio da concretização da medida. No que se refere a ponderações políticas e econômicas, pôde-se deparar com estudos que indicam a redução da duração do trabalho como viável diante de todo o desenvolvimento da produtividade deflagrado ao longo das últimas décadas no Brasil, país que dispõe de uma das mais baratas mãos de obra do mundo. Seria medida capaz, ademais, de

distribuir renda pela criação de milhões de novos postos de trabalho, democratizando-se, assim, os benefícios oriundos dos avanços tecnológicos.

A retração da jornada laboral, diante do mencionado, implicaria aumento de produtividade a ser fomentado e consumido pelo incremento no poder de compra. A pesquisa findou por sugerir a redução do tempo de trabalho como elemento apto a ensejar o que as centrais sindicais têm chamado de ciclo virtuoso, pelo qual trabalhadores mais saudáveis, descansados e qualificados comporiam um quadro que tornaria o país mais competitivo internacionalmente, eis que mais produtivo e composto por densa massa consumidora.

Notou-se, de todo modo, que referido ciclo virtuoso, ganha maiores chances de êxito caso a redução em tela se dê de forma geral, por regulamentação estatal que preveja e fiscalize a limitação da utilização de expedientes tais como horas extras e intensificação do trabalho.

Entretanto, o que vemos nos executivos das transnacionais no Brasil é uma excessiva flexibilização dos direitos trabalhistas. Isto, quando eles existem.

Normalmente, esses profissionais galgam arduamente os altos postos destas transnacionais através de estudo, respeito à hierarquia, excesso de trabalho e diversos cursos de aperfeiçoamento. Estes jovens executivos são oriundos da classe média, têm nível universitário, boa cultura e uma origem socioeconômica razoavelmente boa para os padrões brasileiros, porém estes profissionais querem mais. Como eles se encontram sobre uma linha tênue entre o grupo dos “donos do capital” e dos “operários”, seu fôlego teve que ser um pouco maior para sair de uma *casta* na qual nasceu e não quis continuar.

Tendo em vista que esses profissionais não pertencem a uma categoria específica, torna cada vez mais difícil a proteção jurídica trabalhista destes empregados. Mas, este fato não pode impedir a preocupação que o tema nos traz em razão, também, do crescimento exponencial destes trabalhadores no mercado de trabalho. Hoje, no Brasil, temos um universo de empresas transnacionais que se instalaram aqui a partir dos anos 80 em razão, principalmente do país ter-lhes ofertado elementos de grande atratividade como mão de obra barata, incentivos fiscais, estímulo político, custo operacional baixo e bons índices de desenvolvimento econômico do país.

Diante desse quadro, vemos uma horda de jovens recém-graduados se digladiarem para se abrigar nessas transnacionais sob a promessa de um emprego

estável, com altos ganhos, possibilidade de trabalho no exterior e reconhecimento social. O que nos traz grande preocupação é o absoluto deslumbramento desses profissionais pelo empregador, no sentido institucional da expressão. Observamos uma lavagem cerebral institucional nestes profissionais pelas próprias empresas e, principalmente, pelos nossos mecanismos de comunicação de massa. Tal situação leva estes profissionais, mesmo com um alto nível cultural, a concordarem com as jornadas excessivas, com a ausência de direitos trabalhistas básicos como férias, licença maternidade e paternidade, horário regular de trabalho e estímulo à excessiva competitividade.

Assim, há de se pensar em uma forma mais objetiva para se fazer a proteção desses trabalhadores que, inclusive, se negam a receber a tutela do direito do trabalho de tão enlouquecidos que ficaram no ambiente corporativo e com a doutrinação empresarial.

Observamos que uma das poucas opções para esses profissionais é a presença compulsória dos sindicatos na defesa de seus direitos, principalmente, para a preservação dos intervalos interjornada.

O que se deve sempre ter em mente é que apesar da aparente situação de privilegio hierárquico e financeiro destes profissionais, na realidade eles representam a alegoria do gigante com pés de barro, tendo em vista a dificuldade dos mesmos em aceitar que são hipossuficientes diante de seu empregador e se despirem do preconceito de unirem-se por meio de representatividade sindical. O direito do trabalho não se inspira na igualdade formal, mas no amparo preferencial ao hipossuficiente, que sobrevive à custa da sua força de trabalho, cuja valorização depende de mecanismos de reequilíbrio das relações de poder na economia.

A despeito da relevância assumida pela ideia de proteção do hipossuficiente, desde as origens do direito do trabalho, sua incidência não exime a marcha progressiva da liberdade de negociação coletiva, principal mecanismo de afirmação e concretização da autonomia das partes sociais. Essa é a síntese que desafia o juslaboralismo atual, e cujo resultado dará a feição do direito do trabalho do século que se inaugura.

Assim, o estudo ora apresentado, que propõe de certa forma uma mudança do eixo de visão do fenômeno do trabalho, resgatando sua origem humanística, que se figura como fundamental para que se possa conquistar a real dignidade do trabalhador e a afirmação do valor social do trabalho, propiciando que o ser humano vivencie outras esferas de sua expressão que não apenas a ditada pelo modelo do trabalho produtivo,

empregando-se concretamente aos valores já reconhecidos em nossa ordem constitucional como fundamentais.

Cabe ao operador do direito, portanto, transpor essa ponte imaginária que existe entre os enunciados hipotéticos da ordem jurídica para sua efetiva realização, usando o direito como ferramenta para pautar a conduta humana dentro da perspectiva eleita pelo próprio cidadão como fundamental, transformando-se, no mundo dos fatos, a vida daqueles impossibilitados de se autodeterminarem por questões econômicas e que se sujeitam a toda sorte de exploração “voluntariamente”, de forma a poderem ser considerados também como pessoas livres.

Essa, inclusive, é a vontade estampada como objetivo fundamental de nossa República: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, cabendo a nós a realização dessa meta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBUGIANI, Luiz Henrique S. *Globalização, economia e desemprego*. Revista LTr, São Paulo, v.73, n.01, p.60-64, jan. 2007.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho. Globalização e Direitos Sociais*. São Paulo: LTr, 1998.
- BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.
- CALVO, Adriana Carrera. *A natureza jurídica do vínculo do diretor estatutário na Sociedade Anônima*. 2005.188 f. Dissertação (mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação em Direito. Pontífice Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- CHRISTENSEN, Clayton. *Como medir sua vida*. São Paulo: Alta Books, 2010.
- CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.
- FARIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. São Paulo: Malheiros, 1999.
- FOLHA DE SÃO PAULO, *Quase todos os executivos brasileiros se alimentam mal*. Folha de São Paulo, São Paulo, 26 abr 2013. Caderno Empregos e Carreira, p 06.
- MANO, Cristiane; IKEDA, Patrícia. *Qual é o limite das jornadas de trabalho?*. Revista Exame, São Paulo, 31 out. 2012. p. 24-31.
- MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais*. 2002. 255f. Dissertação (mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002.
- MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. *Manual de metodologia da pesquisa no Direito*. 5ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.
- MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 19ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.
- POCHMANN, Márcio. *O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- RICCIARDI, Mario. *Globalização e Sindicatos*. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO E DO VII ENCONTRO DO GRUPO DE BOLOGNA, 1999, Salvador, Anais. Impactos da globalização: relações de trabalho na América Latina e Europa. Relações de São Paulo: LTr, 2001, p. 211 a 218.