

RGE

Revista
de Gestão
e Estratégia

ISSN: 2674-6743

Vol. 3 | Nº. 1 | Ano 2021

**Maria Heloisa Bergamo
de Oliveira**

Maria.oliveira123@fatec.sp.gov.br

Pamela Cristina e Santos

Pamela.santos13@fatec.sp.gov.br

Correspondência/Contato

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC

Av. Dom Antônio, 2100

CEP 19806-900

Fone (18) 3324-1607

rgecontato.fatecassis@fatec.sp.gov.br

<http://fatecassis.edu.br>

Editores responsáveis

Taciana Maria Lemes de Luccas

taciana.luccas@fatec.sp.gov.br

Rafael Oliva

rafael.oliva@fatec.sp.gov.br

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: COMPARATIVO DAS ROTINAS E CONDIÇÕES TRABALHISTAS ENTRE BRASIL E ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

RESUMO

Esse artigo tem por objetivo elaborar uma análise comparativa das rotinas e das condições de trabalho entre Brasil e Estados Unidos da América (EUA), pontuar aspectos relevantes na legislação trabalhista evidenciados por meio da jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal, férias, observando assim os pês e contras em relação a legislação americana. É importante salientar que os Estados, do EUA são autônomos quanto a sua legislação, mas, existe uma lei federal que impera sob todo o território americano, lei essa que quando sancionada teve como finalidade dar forma aos direitos e deveres trabalhistas tanto para os empregados quanto para os empregadores

Palavras-chave: Legislação trabalhista. Análise Comparativa. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

This article aims to elaborate a comparative analysis of the routines and working conditions between Brazil and the United States of America (USA), to point out relevant aspects in the labor legislation evidenced through the workday, meal break, weekly rest, vacation, thus observing the powders and cons in relation to American legislation. It is important to point out that the States in the USA are autonomous as to their legislation, but there is a federal law that prevails over the entire American territory, a law that when sanctioned had the purpose of shaping labor rights and duties for both employees and employees for employers.

Keywords: Labor Legislation. Comparative Analysis. Commercial Quality of life.

1 INTRODUÇÃO

Com a crescente aproximação do mercado financeiro entre os países, as pessoas têm buscado por diferentes experiências e oportunidades de trabalho dentro e fora do seu país de origem. Quando em outros países, encontram dificuldades de adaptação, por conta da diferença cultural e legislação local. Países como os EUA, que possuem Estados independentes, tem sua legislação baseada no direito consuetudinário (*common law* ou costumes), divergindo sua legislação de região para região, onde as regras trabalhistas não são tão uniformes quanto no Brasil, que tem sua legislação baseada no direito positivo (*civil law*). A discrepância nos direitos trabalhistas, remuneratórios e na contratação de um país para o outro é algo que chama a atenção e que vai ser mais aprofundado neste artigo.

A legislação trabalhista brasileira restringe as atividades dos empregadores, no que diz respeito a contratação de novos colaboradores e até mesmo na demissão dos antigos, impedindo assim, a abertura de novas oportunidades de trabalho. Essa burocracia é vista por muitos como algo que realmente dificulta o mercado de trabalho e que contribui muitas vezes para o desemprego, diferente dos EUA, que muitas vezes é tido como um país de oportunidades e que promove boas condições de vida para os trabalhadores.

Diante desse cenário, a problematização do estudo abordará: quais são as diferenças existentes entre a rotina, normas e condições trabalhistas do Brasil e do Estados Unidos da América no contexto atual? A pesquisa irá proporcionar, comparar e destacar pontos positivos e negativos em ambos os países e suas respectivas legislações.

1.1 Objetivo Geral

Elaborar uma análise comparativa das rotinas e das condições trabalhistas no Brasil e no Estados Unidos da América.

1.2 Objetivos específicos

Evidenciar os principais pontos da legislação trabalhista por meio da jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias;

Detectar pontos negativos e positivos da legislação por meio de pesquisas bibliográficas, e relatos advindos de brasileiros com vivência profissional no país estudado.

1.3 Justificativa

O cenário econômico, social, cultura e legislativo dos países é muito distinto, se tratando do Brasil, as leis trabalhistas por vezes visam defender o colaborador, mas nem sempre auxiliam em seu desenvolvimento e progresso, além de encontrar no meio de todo esse tramite muita burocracia. O motivo para realizar um comparativo das condições entre Brasil e Estados Unidos da América, está atrelado ao

fato de sua relevância e na compreensão dos sistemas de trabalho utilizados no Brasil e nos Estados Unidos da América, uma vez que cada um possui uma estrutura jurídica diferente, *Civil Law* e *Common Law*, estruturas essas que são tratadas em termos mundiais, fazendo parte dos demais sistemas jurídicos, os quais se agrupam de acordo com as características e culturas de cada país.

O comparativo da diversidade encontrada em ambos os países poderá ser utilizado como forma de influência para uma futura visão gerencial. O conteúdo em questão poderá incentivar ideias a serem implementadas por futuros gestores, a fim de, alavancar melhorias na visão sistêmica trabalhista.

Por meio desta pesquisa, trabalhadores brasileiros podem avaliar as condições de trabalho em que se encontram. Além de adquirir conhecimento da gestão trabalhista de um governo diferente daquele em que se está habituado, pois foram estudados aspectos como, o contexto do trabalho, a relação entre pessoas e organizações, a qualidade de vida no trabalho, a jornada de trabalho, pautando horas trabalhadas, intervalo para refeições, descanso semanal e férias.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Para entendermos melhor o teor da pesquisa, é necessário que seja dado um embasamento teórico referente aos seguintes temas: *Common law* e *Civil law*, trabalho, qualidade de vida no trabalho, jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias anuais.

2.1 Sistema common law e civil law

A *common law* (direito comum) é um sistema jurídico estruturado em uma tradição anglo-americana e utilizado em países de língua inglesa. Tem como principal característica ser baseado em precedentes criados a partir de casos jurídicos, ou seja, baseada na jurisprudência e nos costumes, e não em códigos (FAIS e SILVA, 2006, p. 25-34).

O parâmetro “costume” visa julgar da mesma maneira casos que sejam parecidos, devido a isso, a jurisprudência é um dos pilares desse sistema, por isso, o papel dos juízes e dos advogados é importante para o desenvolvimento do mesmo (PANTOJA, 2019). “Desejava-se esclarecer se a decisão judicial criava o direito ou somente o declarava e, bem por isso, intuiu-se que se estava discutindo uma teoria da jurisdição.” (Revista da Faculdade de Direito, 2009)

Já o sistema *civil law*, tem origem romano-germânica e é fundamentada em um conjunto de leis, baseada predominantemente no direito positivado e legislado. Nesse sistema a jurisprudência e o costume só é utilizado quando a legislação pátria não oferece soluções para determinado conflito de interesses, utilizando-o somente como fonte supletiva, e mesmo que a jurisprudência seja de suma relevância, as decisões se dão em função da legislação vigente (ARAÚJO e RANGEL, 2017).

2.2 Trabalho

De acordo com (Marras, 2001, p.266), trabalho consiste na somatória de três grandezas, tempo, energia e dedicação pessoal, recebendo em troca uma recompensa financeira, ou material, ou ambos, permitindo atender suas necessidades pessoais e sociais.

De maneira simples podemos dizer que trabalho acontece a partir de qualquer atividade realizada para alcançar um objetivo humano (FERREIRA, 2016). Por meio de um breve histórico vamos entender e conhecer o trabalho e sua evolução.

Até a Revolução Industrial as relações de trabalho eram fortemente agrárias, passando de pai para filho, de onde se tirava seu sustento e o de sua família. A economia se baseava na troca de serviços ou de produtos e não em moeda, também era agregado à obtenção direta de bens de consumo, e não a um salário. O sentido de trabalho foi totalmente mudado após o surgimento da indústria, transformou-se em emprego ou melhor, em trabalho assalariado (RODRIGUES, 2020).

A partir disso sentiu-se a necessidade da mão de obra de trabalhadores que fossem capazes de manusear as máquinas. Visando a produtividade pelos empregadores, o trabalhador era explorado ao máximo. Cansados destas condições eles então se uniram, para reivindicar melhorias e protestar contra as condições as quais eram submetidos. A classe trabalhadora foi conquistando seus direitos, os quais passaram a ser tratados então pelo Direito do Trabalho (FERREIRA, 2016).

2.3 Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo que vinha preocupando muito os empregadores, devido ao fato de que poderiam surgir perdas e prejuízos significativos devido as condições que os trabalhadores poderiam se encontrar, consequências graves relacionadas a acidentes de trabalho poderiam ocorrer pela falta de atenção gerada devido ao cansaço, sono, fome, indisposição e demais fatores que os trabalhadores pudessem estar sujeitos. Outro ponto bastante importante que gera preocupação dos gestores relacionada a produtividade dos trabalhadores é a saúde mental e física dos mesmos, pois a qualidade, produtividade e o bom funcionamento de uma empresa dependem também do estado de saúde que seus colaboradores se encontram, estes têm direito a condições mínimas que respeitem suas necessidades fisiológicas e psicológicas (FERREIRA, 2016).

Com o passar do tempo e com o aumento do interesse para este assunto, a (QVT) vem ganhando ao longo dos anos muitos estudos científicos que buscam formas para que o indivíduo se sinta cada vez melhor em seu ambiente de trabalho. No Brasil, não é diferente, muitos empresários e administradores passaram a se interessar pelo tema por promover maior satisfação do empregado e sua produtividade (LIMONGI FRANÇA, 2003).

A qualidade de vida de um trabalhador está diretamente ligada a fatores que podem gerar lucros, diminuir custos, aumentar a produtividade, aumentar a qualidade do serviço prestado e evidentemente a satisfação e motivação do cliente.

Muitos são os desafios que o modelo de implantação da QVT em uma empresa enfrenta, dentre eles estão o “modismo” (como sendo mais uma invenção da área de Recursos Humanos da empresa) e as despesas empresariais. Quando, na verdade, são reformulações das ações do trabalho em si que constituem o objetivo principal das ações

implicadas na (QVT), visando garantir maior eficácia e produtividade e, ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores (FERNANDES, 1996, p. 36).

2.4 Jornada de trabalho

Em 1988 foi instituída no Brasil a lei que determina a jornada de trabalho por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é preciso considerar que, na rotina de qualquer cidadão deve estar incluso, o tempo em que se dedica a família, ao trabalho e ao seu descanso. A jornada de trabalho é necessária para determinar o limite e compensar financeiramente por meio dos adicionais a sobre jornada, que também é permitida desde que obedeça aos limites impostos na lei (MARTIR, 2014).

De acordo com as leis trabalhista no Brasil, a jornada de trabalho refere-se ao tempo gasto pelo trabalhador em executar seu trabalho remunerado, mediante um contrato regular de prestação de serviço, que pode ser diário, semanal, mensal ou anual (MOCELIN, 2011).

Já nos EUA jornada de trabalho, no geral, são todas as horas trabalhadas, entre o tempo em que um empregado começa e o termina sua jornada, em um determinado dia (DOL – UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR). É possível que esta jornada de trabalho seja estendida, ultrapassando as horas normais, programadas para o trabalhador, sendo consideradas horas extras, e é de responsabilidade do empregador realizar o pagamento destas horas, de acordo com a legislação americana. Na maioria dos estados dos EUA, a jornada de trabalho é de quarenta horas semanais (sete dias), e são consideradas horas extras as horas que ultrapassarem este número (DOL_ UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR)

Nos EUA os trabalhadores também têm direito a horas extras, pagas em valor equivalente a 150% da hora. Para fins de pagamento, não há distinção entre o dia em que elas foram prestadas, como em domingos ou feriados, como acontece no Brasil. O cálculo das do período trabalhado considera toda a jornada semanal, assim, o trabalhador só receberá O adicional de horas extras caso tenha ultrapassado as 40 horas. Caso contrário, mesmo que tenha trabalhado mais de 8 horas no dia, não haverá pagamento adicional (Remessa online)

2.5 Intervalo para Refeições

A alimentação é algo imprescindível para o ser humano, por isso é obrigatório o fornecimento de pausas para que os trabalhadores possam se alimentar e assim garantir bem-estar, energia e saúde para realização de suas tarefas.

No Brasil a CLT traz em seu artigo 71º os seguintes dizeres.

Art.71º. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contratado coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. §1º Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas. §2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. (DECRETO-LEI 5442, 1943).

Já nos EUA, a pausa para as refeições é estipulada de maneira diferente, descrita no *Code of Federal Regulations* no termo *Rest and Meal Periods* (Período para descanso e refeição), § 785.19 Meal (Refeição).

Períodos legítimos para refeição, não são períodos de trabalho. Os períodos legítimos para refeição não incluem pausas para café ou para lanches. Estas pausas são períodos para descanso. O trabalhador deve ser completamente aliviado de suas tarefas para realizar refeições regulares. Normalmente 30 minutos ou mais é o suficiente para refeições regulares. (ECFR – ELETRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS, 2016, tradução nossa).

Apesar de regulamentado em boa parte do território norte americano, o intervalo para refeição pode ser alterado, caso seja de comum acordo entre empregador e empregado, devendo o acordo ser legal diante dos órgãos regulamentadores.

2.6 Descanso semanal

O descanso semanal é direito de todo trabalhador, tempo reservado para descansar e se dedicar a família, totalmente livre de suas funções trabalhistas.

Em relação ao descanso semanal do trabalhador brasileiro, está previsto no artigo 67º da CLT:

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com domingo, no todo ou em parte. Com o advento da Revolução Industrial, o instituto do repouso semanal passou a se sustentar em outros fundamentos: biológicos, que visam eliminar a fadiga gerada pelo trabalho; sociais, que possibilitam a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social; econômicos, que tem por escopo aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego (SUSSEKIND, 2005, p. 831).

No entanto, para os colaboradores dos EUA o descanso semanal é oferecido de forma diferente, pois cada funcionário tem direito a um dia de folga, a partir do sexto dia trabalhado, desta forma, será o sétimo dia. No entanto, o empregador não pode exigir que o funcionário trabalhe mais de seis na semana, porém existe a possibilidade em que o estabelecimento precise da mão de obra desse colaborador, fazendo com que o mesmo ultrapasse o limite de seis dias, podendo chegar até quinze dias consecutivos trabalhados (FERREIRA,2016).

Caso o colaborador concorde com o trabalho de quinze dias consecutivos, será então, obrigação do empregador, conceder ao seu funcionário dois dias de folga no mês em questão.

2.7 Férias anuais

As férias anuais são concedidas aos trabalhadores, para que, descansem e se reorganizem fisicamente e mentalmente. Sendo desvinculado de suas atividades diárias na empresa, o colaborador irá dedicar-se totalmente a atividades de seu interesse (FERREIRA, 2016)

No regulamento brasileiro está previsto no artigo 129 da CLT:

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 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I – 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; II – 24 dias corridos, quando houver tido 6 a 14 faltas; III – 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; IV – 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas; § 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. § 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (DECRETO-LEI 5452, 1943).

Já nos Estados Unidos com base no *Code of Federal Regulations*, declarado no §4,173 *Meeting Requirements for Vacation Fringe Benefits* (Requisitos para Benefícios de Férias), o período de férias funciona da seguinte maneira.

(A) Determinar o tempo de serviço para a elegibilidade de férias; Elegibilidade: o funcionário é elegível para férias com remuneração quando serviço for prestado de forma contínua por um período não inferior a um ano; (B) Carência e pagamento de benefício de férias: o empregado que está a "um ano no serviço" continuamente se torna elegível para "uma semana de férias pagas" (ou seja, 40 horas de férias pagas). No entanto, não há nenhuma competência ou de aquisição da elegibilidade de férias antes da data nativa de um ano, e nenhum segmento de tempo menor do que um ano precisam ser consideradas no cálculo do passivo de férias do empregador. Um funcionário que não cumpriu a "um ano de serviço" requerido não tem direito a qualquer "parte da semana como férias pagas". (ECFR –ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS, 2016).

Em todos os aspectos vistos, Brasil e Estados Unidos da América classificam e interpretam de maneira diferente as normas e contextos trabalhistas, e no geral colaboradores e empregadores entendem que esta diferença, vem da diferença cultural e evolução de cada sociedade.

3 METODOLOGIA

O presente artigo visa mostrar de forma simples as diferenças entre as normas trabalhistas no Brasil e nos EUA, comparando as mesmas e levantando os pontos positivos e negativos em cada país. Para obtenção dos dados, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo, onde buscou-se uma abordagem interpretativa dos dados. O teor exploratório deste artigo se deve pelo interesse do pesquisador em se familiarizar com o assunto em questão. Já a classificação bibliográfica do mesmo foi realizada por meio de um estudo, onde foram analisados artigos, livros, vídeos e demais publicações do gênero que abordam o tema em questão. O referencial teórico teve o intuito de mostrar de forma sucinta ideias de diferentes autores, aprofundando assim a análise do tema.

De acordo com Gil (2010) as pesquisas exploratórias têm como propósito tornar mais explícito um problema ou ajudar a construir hipóteses para resolve-lo. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

Oliveira (2002) afirma em seu estudo que uma pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer diferentes formas de contribuição científica, estudando sobre determinado assunto ou fenômeno. Segundo Dencker (1998), "a pesquisa bibliográfica permite um grau de amplitude maior, economia de tempo e possibilita o levantamento de dados históricos".

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa bibliográfica nos mostrou que a diversidade cultural existente de um país para o outro e pode trazer dificuldades e conflitos, mas também vantagens para os empregados e empregadores, os dados levantados quanto as condições trabalhistas no Brasil e EUA, estão listados na tabela abaixo.

Tabela 1: Principais diferenças na rotina e condições trabalhistas entre Brasil e EUA

Brasil	EUA
Dias e horários definidos	Controle sobre a carga horária
Remuneração pelas pausas para a refeição.	Maior exigência, curtos intervalos para refeição, pagamento somente por horas trabalhadas
Leis que preveem as condições físicas e mentais do trabalhador, assim determinam previamente a carga horária;	Horas extras bem pagas
Melhores direitos trabalhistas garantidos pela CLT	O próprio trabalhador define suas necessidades e capacidades, constrói sua própria jornada de trabalho.
Mais benefícios, como alimentação, transporte, férias remuneradas	O próprio trabalhador define suas necessidades e capacidades, constrói sua própria jornada de trabalho
Diversificação das tarefas diárias	Carga-horária mais livre para outras dedicações
	Monotonia de acordo com treinamentos.

Fonte: FERREIRA, 2016.

Após as pesquisas sobre a legislação trabalhista brasileira e norte americana, é possível notar que existem trabalhadores que conhecem as leis, os que não tem conhecimento algum e também aqueles que tem apenas uma noção superficial sobre o assunto.

Aqueles trabalhadores que são brasileiros, mas residem nos EUA tem um conhecimento maior sobre a referida legislação, e o motivo é a preocupação em não se adaptar, em não sofrer abusos por parte do empregador. Já no Brasil, por se tratar de um país nativo, o interesse ou não por questões como direitos e deveres varia de acordo com a cultura e anseios do trabalhador.

Hoje o alicerce das relações trabalhistas no Brasil é a Consolidação das Leis do Trabalho, já no caso dos EUA, o órgão que auxilia na regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores é o *United States Department of Labor*. Entretanto por ser um país onde os Estados têm autonomia, algumas questões trabalhistas podem ser alteradas pelos próprios Estados que as regulam.

Por meio dessa pesquisa foram levantados pontos positivos e negativos no que se refere a gestão de pessoas empregadas no mercado de trabalho brasileiro e norte americano, como podem ser observados na figura 2.

Tabela 2 – Pontos positivos e negativos - gestão de pessoas no mercado

PONTOS POSITIVOS	
Brasil	EUA
<ul style="list-style-type: none"> • Organização, comunicação eficiente, benefícios (alimentação, transporte, férias e folgas remuneradas); • Consideração do lado humano, preocupação com bem-estar e saúde; • Diferenciação da vida profissional e pessoal; • Relações respeitadas entre líderes e colaboradores; • Empatia com funcionários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organização, comunicação eficiente, benefícios (alimentação, transporte, férias e folgas remuneradas); • Consideração do lado humano, preocupação com bem-estar e saúde; • Diferenciação da vida profissional e pessoal; • Relações respeitadas entre líderes e colaboradores; • Empatia com funcionários.
PONTOS NEGATIVOS	PONTOS NEGATIVOS

Brasil	EUA
<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia para realização de treinamentos, consequentemente profissionais despreparados para o mercado, sobrecarga de funções e lideranças; 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores não cativam e motivam sua equipe.

Fonte: FERREIRA, 2016.

Diante do exposto, nota-se que os trabalhadores brasileiros possuem uma rotina diversificada e possuem mais benefícios e proteção em relação a legislação que os norte-americanos. A disciplina e o foco dos norte-americanos estão relacionados à maior rigidez das organizações em geral, e até mesmo as leis que regulam o direito dos trabalhadores.

Notou-se também que a grande busca pelo ganho de capital, está atrelada as relações entre empregador e empregado, isso acontece nos EUA, quando os gestores são mais profissionais, desconsiderando o lado mais humanizado, excluindo sentimentos, vontades e afeições pessoais. Já os gestores brasileiros, muitas vezes se deixam levar pela vida pessoal, o que acaba interferindo na tomada de decisões e na gestão de pessoas dentro da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise das estruturas jurídicas de cada país, foi possível comparar os objetivos e propostas traçados para o artigo. Os sistemas jurídicos são diferentes entre Brasil e Estados Unidos da América, enquanto no Brasil adotamos o sistema *Civil Law* os EUA adotam o *Common Law*, o primeiro baseando-se em leis codificadas para possíveis situações e o segundo ocorrendo a partir da análise de casos precedentes.

Em relação à jornada de trabalho, notou-se que no Brasil têm-se uma carga horária mais específica e pouco maleável enquanto nos EUA ocorre o oposto, o trabalhador tem horários flexíveis, com isso consegue controlar a própria carga horária. Além disso, nos EUA existe uma maior valorização das horas-extras, resultando em colaboradores motivados a sempre trabalhar mais.

Referente aos intervalos para refeições nota-se um período muito curto nos EUA, já o período estipulado pela CLT, é o tempo suficiente para alimentação e um breve descanso, onde o trabalhador possa se recompor e voltar ao trabalho com maior ânimo.

O descanso semanal tem o poder de interferir diretamente na motivação e condição do trabalhador, sendo tão importante para a saúde dos mesmos quanto a pausa para as refeições. A partir do estudo das legislações que regulamentam estes aspectos, foi possível comprovar que o Brasil oferece melhores condições a seus trabalhadores e que há maior preocupação com suas necessidades fisiológicas e mentais. Em contra partida nos EUA o trabalhador não é tão protegido pelas leis, sendo assim ele fica responsável por suas limitações e capacidades.

No presente artigo, os pontos positivos e negativos foram expostos, onde a ênfase foi dada aos pontos negativos dos EUA, por garantirem bem menos benefícios do que os direitos trabalhistas

brasileiros, e os pontos positivos representados pela melhor valorização e remuneração. No Brasil atentou-se a segurança e comodidade prevista diante da proteção que a CLT nos oferece.

Não se pode julgar cada sistema, visto que por meio desse artigo e de outros ficou comprovado o quanto os fatores culturais influenciam na confecção das leis, na importância dada ao trabalho e na empatia das relações humanas.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Cassiano Silva; RANGEL, Tauã Lima Verdán. Sistema *civil law* e *common law*: características principais dos dois sistemas e aproximação do direito brasileiro. 01 de fev. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3jddLrV>>. Acesso em 18 de out. 2020.

DECRETO-LEI 5452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 de out. 2020.

DENCKER, Adade Freitas Maneti. Métodos e Técnicas de Pesquisa em Turismo. São Paulo. Futura, 1998.

ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS – e-CFR. Title 29: Labor: Part 785 - Hours Worked. Disponível em: <<https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?node=pt29.3.785&rgn=div5>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS – e-CFR. Title 29: Labor: Part 4 - Labor Standards for Federal Service Contracts. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/part-4>>. Acesso em: 12 de out. 2020

FAIS, Juliana Marteli; SILVA, Leda Maria Messias. Common law em relação ao Direito Brasileiro. Iniciação Científica CESUMAR, UniCesumar, Maringá/PR, 2006, v.8, n.1, p. 25-34, 2006.

FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Clarissa Castro. Análise comparativa das rotinas e condições trabalhistas no Brasil e no estado de Ohio nos Estados Unidos da América. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Centro Universitário de Formiga-UNIFOR-MG, Formiga, 2016.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5 ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. Relações trabalhistas no Brasil: administração e estratégia. São Paulo: Futura, 1ª ed., v.1, p.266, 2001.

MARTIR, Rogério. A jornada de trabalho nos limites da lei. JUSBRASIL 2014. Disponível em: <<http://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 19 de out. 2020.

MOCELIN, D.G. – SCIELO. Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos: Entre o Discurso, a Teoria e a Realidade. Disponível em: . Acesso em: 19 out. 2020.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2002.

PANTOJA, Othon. O que é o common law, as diferenças e semelhanças com o civil law. 10 de set. 2019. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/common-law/>>. Acesso em 18 de out. 2020.

REVISTA da Faculdade de Direito - UFPR, Curitiba, n.47, p.29-64, 2008. Aproximação crítica entre as jurisdições de civil law e common law e a necessidade de respeito aos precedentes no Brasil. Disponível em:<<https://docero.com.br/doc/ee5ns8>>. Acesso em 16 de out. 2020

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. "As relações de trabalho e a sociedade"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>>. Acesso em 18 de out. 2020.

Sete pontos das leis trabalhistas dos EUA que merecem sua atenção <<https://www.remessaonline.com.br/blog/7/>> Acesso em 18 de out. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 831.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR – DOL. Employee Rights: Under The National Labor Relations Act. Disponível em: <<https://www.dol.gov/whd/>>. Acesso em: 19 de out. 2020.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. Summary of the Major Laws of the Department of Labor. Disponível em: <<https://bit.ly/3kVXitM>>. Acesso em: 12 de out. 2020.