

A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego

Autore: Marluce de Oliveira Rodrigues

In: Diritto civile e commerciale

RESUMO

A redução da jornada de trabalho, alvo de inúmeros debates desde a Revolução Industrial, agora é vista como mecanismo de combate ao desemprego estrutural. O tempo efetivamente trabalhado é a temática, cujas variantes são o emprego, as horas extras, a reorganização produtiva e a produtividade alcançada pelo capital nas duas últimas décadas. Nesse sentido, a pesquisa levanta dados e produção teórica para a análise do tema central e seu desenvolvimento histórico, assim como inventaria alguns casos concretos de diminuição da jornada realizadas no Brasil, por meio de negociações coletivas. Além disso, analisam-se os resultados colhidos pela realidade brasileira, quando da redução da jornada de 48 para 44 horas semanais, em 1988. Para, por fim, trazer ao debate os possíveis reflexos que uma diminuição de 44 para 40 horas semanais, na jornada de trabalho dos trabalhadores brasileiros, poderia acarretar à economia. ¹

Palavras-chave: Redução; Jornada de trabalho; Horas extras; Criação de emprego.

ABSTRACT

The reduction of working hours, a matter of debate since the Industrial Revolution, is now seen as a mechanism for tackling structural unemployment. The actual time worked is the theme, whose variants are employment, overtime, the reorganization of production and productivity achieved by capital in the last two decades. Accordingly, the research raises data and theoretical analysis to the central theme and

its historical development as well as identifies some concrete cases of reduced journey undertaken in Brazil, through collective bargaining. It also examines the results collected by the Brazilian reality, when reducing the journey from 48 to 44 hours weekly in 1988. To finally bring to debate the possible consequences that a decrease of 44 to 40 hours per week in the working hours of workers in Brazil could cause to the economy.

Keywords: Reduction; Work hours, overtime, job creation.

1. INTRODUÇÃO

A discussão em torno do tema “jornada de trabalho” é muito antiga, tendo se iniciado logo após o incremento da primeira Revolução Industrial, onde notadamente houve uma mobilização dos trabalhadores em prol de jornadas de trabalho mais justas e menos destrutivas à saúde.

À época, homens, mulheres e até crianças laboravam no limite de sua exaustão física, cumprindo jornadas de 14 a 16 horas por dia, o que acabava por gerar acidentes, mutilações e mortes em serviço. Daí as primeiras reduções - no tempo efetivamente trabalhado - ocorrerem através de movimentos populares que visavam à sobrevivência física.

A França, assim, desde 1806, implantou os chamados Conseils de prud’homme. Estes, constituídos de empregadores e empregados, tinham como atribuições conciliar e decidir questões oriundas do trabalho, tais como a proibição do trabalho de crianças em minas de subsolo, em 1813, e o trabalho em domingos e feriados, em 1814. Ademais, ainda em 1814, serviram para proibir o trabalho de menores de 08 anos e limitar a 08 horas diárias a jornada de trabalho dos menores com idade entre 08 a 12 anos. Para os menores com idade entre 12 a 16 anos, fixaram a jornada máxima diária em 12 horas.

Na Inglaterra, em 1833, foi proibido o trabalho do menor de 09 anos. Além disso, a jornada máxima diária foi limitada em 09 horas para os menores de 13 anos e em 12 horas para os menores de 18 anos. E, em 1844, limitou-se a prestação do trabalho feminino em 10 horas diárias.

Na Alemanha, em 1839, foi vetado o trabalho do menor de 09 anos e fixada em 10 horas a jornada de trabalho do menor de 16 anos. E, em 1853, voltando a lei a beneficiar a classe trabalhadora, se elevou a idade mínima do menor-operário para 12 anos e limitou-se a jornada de trabalho dos menores de 14 anos em 06 horas diárias (SÜSSEKIND, 2002, p.18).

Assim, somente em 1847 é que a Inglaterra - berço da 1ª Revolução Industrial - aprovava a primeira lei que fixava em 10 horas diárias a jornada máxima de trabalho, sendo seguida posteriormente pela França que estabeleceu, em 1848, em 10 horas a jornada máxima de trabalho em Paris e em 11 horas a jornada máxima das demais províncias.

O Congresso Geral dos Trabalhadores Norte-Americanos, celebrado em Baltimore no ano de 1866, aprovou uma resolução no sentido de que “a primeira e grande exigência para libertar o trabalhador da escravidão capitalista, nos Estados Unidos, era a promulgação de uma lei pela qual a jornada normal, em todos os Estados da União Americana, fosse de 08 horas”.

No mês seguinte, o Congresso Operário Internacional de Genebra ressaltava que “a limitação da jornada de trabalho era uma condição prévia, sem a qual fracassariam todos os outros esforços pela emancipação e que as 08 horas deveriam ser o limite legal da jornada”. Assim, a Internacional Socialista fez da jornada de 08 horas de trabalho uma das bandeiras destinadas a despertar o interesse do proletariado pelo Marxismo (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA E TEIXEIRA, 2003, p. 795).

Seguidamente, em 01º de maio de 1886, ocorreram diversas manifestações nos Estados Unidos, em que eram pleiteadas a redução da jornada de trabalho para 08 horas. Mas essas mobilizações acabaram por

terminar com seis trabalhadores mortos, oito presos e cinco deles condenados posteriormente à forca. Nascia aí o Dia Mundial do Trabalho, sendo comemorado em todos os países, menos nos Estados Unidos.

Em 1889, reunidos em Londres por ocasião da criação da Segunda Internacional, representantes de centenas de entidades de trabalhadores aprovaram uma resolução estabelecendo que, em todos os países, em todas as cidades, os trabalhadores iriam lutar pela redução da jornada de trabalho para 08 horas diárias e que se consagrasse o 01º de maio de cada ano a essa luta.

Assim, o desafio dos trabalhadores americanos não terminou. E, em 1890, enfim, conseguiram que o Congresso Norte Americano votasse a Lei que veio a fixar em 08 horas diárias a duração da jornada de trabalho.

O Papa Leão XIII, da mesma forma, já na Carta Encíclica “Rerum Novarum” (1891), estipulava que a jornada diária de trabalho não deveria exceder a força dos trabalhadores.

E, dessa forma, foram se desenrolando as lutas por melhores condições de trabalho, até que mais tarde, após a 2ª Guerra Mundial, já no período chamado de terceira Revolução Industrial, a motivação da luta pela redução das jornadas passou a ser outra: a geração de novos postos de trabalho.

Isso porque, na medida em que foram desenvolvidas novas tecnologias produtivas, houve também um aumento na automação e uma modificação nas técnicas de organização do trabalho, redundando num incremento da produtividade e do lucro pelos empresários, ao mesmo tempo em que se contribui para o chamado desemprego estrutural. Ou seja, este nada mais é do que reflexo do sistema capitalista, cuja lógica essencial é a maximização do lucro - ainda que seja em detrimento do trabalhador.

Dessa forma, nas duas primeiras revoluções tecnológicas, o resultado que se viu foi de um aumento do

desemprego, visto que, para gerar o mesmo volume de emprego, era necessário um crescimento do Produto Interno Bruto superior àqueles verificados durante as décadas anteriores, ou uma mudança nos parâmetros institucionais da economia com relação à jornada de trabalho e o emprego de horas extras.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratando do tema logo quando foi criada, primeiramente em 1919, veio a estabelecer a jornada máxima de trabalho em 08 horas diárias e 48 horas semanais para a indústria. Posteriormente, em 1930, estendeu tal garantia ao comércio e escritórios. E, logo depois, em 1935, resolveu na “Conferência Internacional do Trabalho” adotar a semana de 40 horas, sob a forma da Convenção nº 47 - que, no entanto, só foi ratificada por quatro países.

A medida visava combater o desemprego proveniente da grande crise de 1929, mas, como foi pouco recepcionada, voltou a ser confirmada através da Recomendação de nº 116, de 1962, a qual propôs o limite de 40 horas semanais como “um padrão social a ser perseguido” (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA E TEIXEIRA, 2003, p. 797).

Assim, a jornada de trabalho especificamente no Brasil, neste enfoque considerada como medida de tempo em que o trabalhador se coloca à disposição de seu empregador, é no presente momento tratada pela Constituição em seu art.7º, XIII, e pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 58.

Atualmente ela está fixada em no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser prorrogada diariamente em 02 horas, desde que pagas tais horas com adicional de 50%, quando prestadas em dias úteis, e 100%, quando prestadas aos domingos e feriados. É facultada ainda sua compensação ou redução mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A legislação fixa ainda jornada especial de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. E caracteriza, como hora extraordinária, todo lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado, perante o empregador, que ultrapasse a jornada-padrão fixada em regra jurídica ou em

cláusula contratual.

Além disso, a CLT, em consonância com a Constituição da República, permite a realização de horas extraordinárias em 05 (cinco) modalidades: acordo de prorrogação de jornada; regime de compensação de jornada; prorrogação em virtude de força maior; prorrogação para reposição de paralisações empresariais; e prorrogação em virtude de serviços inadiáveis.

O art.7º, XIII, da Constituição, e o art.59, § 2º, da CLT, também preveem que através de acordo ou convenção coletiva, o empregador está autorizado a compensar os excessos das jornadas, com folgas ou diminuições destas, criando assim os chamados “bancos de horas”. Estes, por meio do sistema de compensação, dão à empresa a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho de seus funcionários, diminuindo ou aumentando-a durante os períodos de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outros períodos - e sem custo adicional em suas folhas de pagamento.

Mas como o “banco de horas” possui atualmente um módulo de doze meses para sua compensação, esse período extenso muitas vezes é utilizado como um mecanismo extremamente negativo, visto que dificulta a fiscalização tanto por parte do Estado, através de seus órgãos de controle, quanto por parte dos próprios trabalhadores, uma vez que estes, após alguns meses, acabam por esquecer-se de tal contabilização. Isso dá margem à fraude.

Assim, a jornada de trabalho engloba, além das horas efetivamente trabalhadas, as chamadas horas à disposição do empregador, incluindo-se nesse rol as horas in itinere; os intervalos intrajornadas; as horas extraordinárias prestadas; além do tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso, característicos de algumas categorias profissionais.

No entanto, tal jornada nem sempre foi assim. O padrão de 44 horas semanais somente foi estabelecido em 1988, com a promulgação da Constituição Federal atual. Antes disso, a determinação da jornada

semanal era de 48 horas, limite este estabelecido pela constituição de 1934, porém só regulamentado com a entrada em vigor da CLT, em 1943.

E, como antes do ano de 1943 não havia um limite legalmente estabelecido para todas as categorias de trabalhadores, praticava-se, em média, uma jornada de 10 a 12 horas de trabalho, acrescida de horas extraordinárias de forma indiscriminada, o que acabou por gerar constantes greves.

Nesse contexto, desde o Império que os trabalhadores vinham se manifestando no sentido de reivindicar seus direitos através de algumas Ligas e do apoio de alguns jornais. Entretanto, foi somente com o advento da República que os movimentos operários começaram a ganhar corpo e ser representados por Entidades.

Nascia a partir daí o Partido Operário, criado em 1890; o Partido Socialista Brasileiro, que já pregava a luta de classes em 1902, e alguns Sindicatos profissionais cuja oficialização começou em 1907.

Foi também em 1907 que ocorreu a primeira grande greve geral, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para 08 horas diárias. Essa greve, iniciada em São Paulo, irradiou-se por algumas grandes cidades do interior paulista, atingindo também o Rio de Janeiro. À época, contou com a adesão das principais categorias profissionais que conquistaram, principalmente nas pequenas empresas, uma redução da jornada diária de trabalho para cerca de 10 horas (DIEESE, 1997).

Em 1911, foi apresentado ao Congresso Nacional um projeto de lei que previa a fixação da jornada normal de trabalho em 08 horas diárias, mas naquele momento tal projeto foi considerado pelas classes dominantes como subversivo e anárquico, não sendo nem sequer analisado pelos parlamentares (DIEESE, 1997).

Assim, o ano de 1917 veio a se caracterizar como um marco importante dos movimentos operários da República Velha. A classe operária mais consciente e organizada começou, naquele ano, um movimento grevista que se alastrou por todo o país. A greve, iniciada em 12 de junho de 1917, no bairro da Mooca - São Paulo, propagou-se e tornou-se uma greve de abrangência nacional, onde os operários reivindicavam, dentre outras coisas, uma jornada de 8 horas de trabalho e o adicional de 50% no valor das horas extras (SILVA, 1992).

Nesse mesmo sentido, novamente foi apresentado no Congresso Nacional um projeto de lei para estabelecer a jornada de trabalho. No entanto, a proposta foi mais uma vez rejeitada pelos setores conservadores da sociedade. Tudo isso, somado à conjuntura econômica nacional, fomentou a eclosão de novas greves que marcaram principalmente o ano de 1919 e o início de 1920, quando o movimento operário declinou sensivelmente, vindo a se reerguer somente após a Revolução de 1930 - contexto no qual o Estado passou a regulamentar a jornada de trabalho por meio de Decretos.

A Constituição Federal de 1934, portanto, foi a primeira legislação a abranger todo o proletariado, fixando, em seu art.121, a jornada diária de trabalho em 08 horas e 48 horas semanais, além de estabelecer o repouso semanal remunerado e propor controles sobre o trabalho do adolescente e sobre o trabalho noturno.

Contudo, como a Constituição repassou para a lei ordinária a faculdade de regulamentar as hipóteses em que seria permitida a prorrogação do trabalho, somente em 1943, com a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa jornada foi regulamentada.

A partir desse arcabouço jurídico, fixou-se o limite de 02 horas extras diárias, pagas com adicional de 20%, excetuando-se, porém, algumas categorias de trabalhadores urbanos que adotaram uma jornada de trabalho diferenciada, além das atividades agropecuárias e outras do setor primário da economia - tais como a extração mineral, vegetal e a pesca, que já possuíam legislação específica (DAL ROSSO, 1996, p. 242).

Portanto, a CLT preservou os dispositivos dos inúmeros Decretos, Leis e Decretos-Leis editados ao longo do Governo Provisório de Getúlio Vargas, fixando, como princípio, as 08 horas diárias e 48 horas semanais (art.58), mas abriu tantas exceções, que acabou por permitir jornadas de trabalho bem mais longas do que as previstas no texto constitucional (DAL ROSSO, 1996, p.242).

A CLT estabeleceu ainda disposições especiais para diversas categorias, tais como a dos bancários, criando para eles uma jornada reduzida especial de 6 horas diárias e 30 horas semanais. Para os Empregados nos Serviços de Telefonia, Telegrafia Submarina e Subfluvial, de Radiotelegrafia e Radiotelefonía, a CLT estabeleceu carga horária de 6 horas diárias e 36 horas semanais, pelas condições especiais do trabalho.

E, dentro dessa mesma linha, agiu com os trabalhadores de minas e subsolo que, exercendo trabalho perigoso e penoso, tiveram sua jornada de trabalho diminuída para 6 horas diárias e 36 horas semanais, com intervalo de 15 minutos para cada 3 horas trabalhadas ininterruptamente.

Por fim, muitas outras categorias de trabalhadores, ao longo dos anos que se seguiram, conseguiram conquistas semelhantes, podendo-se citar os funcionários públicos que, desde a Constituição de 1967, começaram a trabalhar com a jornada de 40 horas semanais.

Em 1985, devido à conjuntura política extremamente difícil e delicada, o Brasil viu-se novamente invadido por um forte Movimento Sindical que levou à eclosão de diversas greves, com destaque para a do ABC Paulista, principal região da indústria automobilística do País.

A greve, que contou com a adesão de 290 mil Metalúrgicos, reivindicava redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, dentre outros itens, e paralisou quase que por completo a categoria por 54 dias. Mas, apesar de fortemente reprimida pela polícia, acabou se saindo vitoriosa, pois, embora não tenha alcançado sua meta, obteve inúmeros acordos descentralizados.

Por consequência, mais de 120 mil trabalhadores conquistaram a redução da jornada e os reajustes trimestrais, dentre outras reivindicações, principalmente junto às empresas de pequeno e médio porte, tais como a Atlas Copco, Conforja, Termomecânica, APV do Brasil, Echilin e EEG Elotherm, estabelecendo reduções na jornada de trabalho que variaram de 47 horas até às 40 horas semanais pretendidas - o que influenciou grandemente as discussões que antecederam a promulgação da Constituição de 1988.

Assim, com a Constituição de 1988, a jornada foi definitivamente reduzida para 44 horas semanais. Fora isso, o custo das horas extras foi aumentado de 20% para 50%, ainda no limite máximo diário de duas horas.

2. AS PROPOSTAS EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Atualmente ganha força uma Campanha unificada das principais Centrais Sindicais que visa apoiar a Proposta de Emenda Constitucional nº 231-B, de 1995, cuja autoria é dos Senadores Paulo Paim e Inácio Arruda.

A Campanha, que se propõe a lutar pela redução da jornada de trabalho como forma de gerar 2 milhões de empregos, recolheu 1,6 milhões de assinaturas em um abaixo-assinado que dá sustentação à referida Proposta de Emenda Constitucional. Esta preconiza alterar os incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal, para que a jornada máxima de trabalho seja reduzida de 44 horas para 40 horas semanais, enquanto a remuneração de serviço extraordinário passaria de 50% para 75%.

Além do Projeto de Emenda à Constituição nº 231-B, atualmente aguardando pauta na Câmara dos Deputados, tramita apensado a ele a PEC nº 393/2001, dos mesmos autores, que visa introduzir o inciso XIII-A ao art.7º da Constituição Federal, e a PEC nº 271/1995, de autoria do ex-Deputado Eduardo Jorge (PT/SP), a qual visa alterar a redação do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Assim, a PEC n° 393, de 07 de agosto de 2001, apresentada junto às mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, visa introduzir o inciso XIII-A ao art.7° da Constituição Federal. Propondo, com isso, uma redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais, a partir de 01° de janeiro de 2004, precedida de uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, a partir de 01° de janeiro de 2002, datas estas prejudicadas pela falta de conclusão do respectivo Processo Legislativo.

Sugere, ainda, que nova redação seja dada ao inciso XVI do art.7° da Constituição Federal, a fim de alterar os percentuais remuneratórios das horas extras, fixando-os em 100%, quando prestados em dias úteis, e, em 200%, quando prestados aos domingos e feriados.

Enquanto - segundo a PEC n° 271/95 - a jornada de trabalho seria reduzida de 08 horas diárias para 06 horas diárias e de 44 horas para 30 horas semanais. Além disso, fixa que a redução deve ocorrer em quatorze anos, à razão de uma hora da jornada semanal por ano, sem redução salarial.

Por fim, impõe que seria facultada a ampliação da jornada por um breve período, até o limite de 08 horas diárias e 40 semanais, mediante acordo ou convenção coletiva - a critério dos empregados e empregadores.

Desse modo, como a matéria tratada pela Proposta de Emenda n° 231/95 está sujeita à norma especial, primeiramente foi submetida à apreciação da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em 26/11/1996, tendo esta opinado, unanimemente, por sua admissibilidade. E, posteriormente, determinou-se o apensamento das duas outras Propostas de Emenda à Constituição, já citadas.

Nesse momento, a mesma Comissão já havia também opinado pela admissibilidade da PEC n° 271/95, porém com substitutivos que visavam adequar a proposta à técnica legislativa, analisado-se posteriormente, em 17/09/2003, a PEC n° 393/2001, em que opinou também pela admissibilidade com substitutivos.

No caso da PEC 393/2001, o substitutivo retiraria o inciso XIII-A incluído pela proposta, passando seu conteúdo para dispositivo autônomo, constituindo assim disposição transitória.

Finalmente, em 08 de dezembro de 2008, constituiu-se uma Comissão Especial, a partir da qual proferiu-se parecer, em 30 de junho de 2009, após a realização de algumas audiências públicas.

Assim, a Comissão se manifestou favoravelmente à aprovação da PEC nº 231-A, de 1995, com uma pequena emenda para adequar a técnica legislativa à vigência da Lei Complementar nº 951/98, rejeitando-se as duas outras propostas - a PEC nº 271/95 e a PEC nº 393/01. E, após todos esses trâmites, encontra-se a matéria aguardando pauta na Câmara dos Deputados - necessitando ainda ser apreciada em dois turnos de seu Plenário.

Dito isso, dentre as questões mais relevantes a serem abordadas na análise do tema em foco, está a necessidade de mobilização da população economicamente ativa em se discutir 03 aspectos essenciais: a inserção crescente da informática no nosso sistema econômico; os reflexos de um possível aumento dos lucros auferidos pelos empregadores em geral; e, por fim, o problema central: qual seria o impacto para a economia brasileira, de uma redução inicial da jornada legal de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais.

3. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO OPÇÃO AO DESEMPREGO

Independentemente do crescimento econômico do País, o processo de globalização, de transformação dos modelos produtivos e da organização do trabalho fazem gerar uma forte competição entre as empresas, observando-se como estratégia destas o alongamento das jornadas de trabalho através do emprego de horas extras, em vez da contratação de novos trabalhadores.

Assim, a partir desse novo modelo econômico, a política do governo passa a ser de enfatizar a supremacia dos mecanismos de mercado, a retirada do Estado da economia e o incentivo aos círculos de excelência produtiva, o que viabiliza o crescimento econômico mas exclui parcelas crescentes da população - aumentando assustadoramente os níveis de desemprego.

Os anos 90 marcam essa nova fase. As empresas passam a introduzir inovações tecnológicas acompanhadas - e subordinadas - à implementação de novas formas de organização da produção e do trabalho. Surgem assim as “células ou ilhas de produção”, grupos de trabalho participativos e polyvalentes - além de inúmeros programas de controle e desenvolvimento da qualidade.

O sistema just in time, por exemplo, passa a controlar a produção com o objetivo básico de atender o cliente da empresa o mais rápido possível. Assim, ao envolver as várias etapas da produção no interior das empresas - assim como os fornecedores externos -, faz gerar alterações na natureza do trabalho e das funções laborais.

Os trabalhadores, além de responsáveis por múltiplas funções de operação e controle de qualidade, passam agora a ser submetidos a ritmos muito mais intensos de trabalho. E essa intensificação do trabalho acaba por gerar, a longo prazo, um aumento da exaustão física e psíquica dos trabalhadores, gerando as chamadas “doenças ocupacionais”.

A terceirização - outra invenção do sistema capitalista - passa a possibilitar ao empregador a concentração de suas pesquisas, planejamentos e investimentos, tão-somente na atividade-fim de sua empresa. O que significa dizer que se transfere o conjunto das atividades, seja de apoio ou mesmo de produção, para outras empresas, objetivando reduzir custos e simplificar o processo produtivo. Tal medida fez gerar rebaixamento salarial e informalização das relações de trabalho, colaborando para o que se chama de “precarização dos postos de trabalho”.

A partir daí, o que se observa é que tais mudanças fazem gerar períodos de crescimento sustentado das taxas de produtividade, diminuindo os custos relativos da força de trabalho, além do tempo necessário da produção. E, nesse sentido, dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos (DIEESE, 2004) destacam que, somente na indústria, a produtividade já dobrou nos últimos dez anos, o que possibilitaria aos trabalhadores reivindicarem jornadas de trabalho menores - sem se falar em aumento demasiado de custos pelos empresários.

Para as Centrais Sindicais, a implementação da redução de jornada serviria como um mecanismo eficaz de abertura de novos postos de trabalho, pois novos trabalhadores poderiam desempenhar as tarefas anteriormente realizadas no período suprimido.

Ademais, considerando a exigência cada vez maior de qualificação profissional para preenchimento de novos postos de trabalho e daqueles já ocupados, o tempo livre possibilitaria a milhares de pessoas a disponibilidade de carga horária para tal especialização.

O desfecho desse quadro seria a retirada de milhões de pessoas da situação de desemprego, problema este que tanto colabora para o aumento da violência, da evasão escolar, além de inúmeras outras questões, tais como a perda de recolhimentos à Previdência Social - esta já tão debilitada.

Partindo-se do pressuposto que a redução da jornada de trabalho diminuiria o desemprego, defendem os Sindicatistas que haveria um aumento da massa salarial, o que causaria elevação do consumo e do crescimento econômico, além da ampliação da arrecadação dos impostos e a diminuição dos gastos sociais, como o seguro-desemprego.

Contudo, a análise não é tão simples assim. É necessário a consideração de algumas questões paralelas que o tema abarca, tais como a interferência do mecanismo das horas extras e o controle governamental do incremento tecnológico.

Isso porque, da análise da redução da jornada semanal de trabalho ocorrida no Brasil, em 1988, quando então a jornada máxima legal passou de 48 para 44 horas semanais, surgem indícios que muitos postos de trabalho foram perdidos em razão da desconsideração dessas questões.

SADI DAL ROSSO (1998, p.78), verificando os efeitos sofridos pelo Brasil quando da redução da jornada de trabalho implementada pela Constituição Federal de 1988, estuda detalhadamente a diminuição da jornada e seu efeito no emprego, fazendo uma análise em termos quantitativos. E, como resultado de seu estudo, conclui que a alteração elevou a oferta de novos postos de trabalho.

Entretanto, ressalta que o “efeito emprego” ficou em torno de 0,7%, o que estaria muito abaixo dos 8,33% esperados. Diante desse quadro, como aponta o autor, é primordial que se controle as horas extras, pois o que se observou foi que, logo após a promulgação da Constituição de 1988, a utilização de jornadas extraordinárias pelo setor de empregos formais pulou de 24,4% para 41,2%. E, como esse aumento assustador ocorreu logo após a entrada em vigor da nova legislação, houve uma conclusão lógica, por parte do autor, que tal mecanismo serviu como válvula de escape para as empresas deixarem de contratar novos funcionários.

Outro importante estudo foi feito por economistas da USP e PUC-RJ (GONZAGA, MENEZES FILHO E CAMARGO, 2003). Os pesquisadores, ao estudarem os efeitos da redução da jornada de trabalho prescrita pela Constituição Federal de 1988 sobre o mercado de trabalho, chegaram a conclusões igualmente satisfatórias.

Os autores, por meio de resultados empíricos, conseguiram demonstrar que a alteração da Constituição provocou uma diminuição da jornada efetiva de trabalho, além de ter aumentado o salário-hora dos trabalhadores empregados na época.

Fora isso, descobriram que tal alteração não afetou a probabilidade de o trabalhador ficar desempregado

em 1989. O emprego, muito pelo contrário, se tornou mais estável no referido ano, porquanto houve uma diminuição da probabilidade de o trabalhador afetado ficar sem emprego. E, por tudo isso, concluíram os autores que, pelo menos no período de 1988 a 1989, não foram constatados efeitos negativos na questão do emprego.

Assim, todos esses estudos mostram-se importantes, pois existe também um movimento em sentido contrário ao Sindicalismo, representado principalmente pela Confederação Nacional da Indústria e pela FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo). Estas pressupõem um aumento da folha de pagamento das empresas, e, como resultado disso, há a ocorrência de demissões, perda de competitividade do Brasil no mercado internacional e aumento da automatização nas indústrias.

O setor empresarial, dessa forma, quando não comprometido com a causa de “gerar novos postos de trabalho”, acaba por aumentar a carga horária de seus empregados, em vez de contratar novos funcionários. Visam ao máximo diminuir suas perdas, disseminando a ideia de que a saída para o problema não estaria em se mudar a legislação nacional, e sim flexibilizar a jornada de trabalho e se negociar através de acordos e convenções coletivas.

Mas a realidade é outra. Dados apurados pelo DIEESE (1997) constataram (em 1988) que, dos documentos firmados entre empregados e empregadores no setor privado - registrados pelo Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC/DIEESE, entre 1993 e 1995 -, 51 instrumentos apresentaram pelo menos uma cláusula relativa à jornada de trabalho - porém apenas 11 continham efetivamente algum tipo de redução do tempo laboral.

Conseqüentemente, desses 11 instrumentos encontrados, 05 referiam-se a categorias diferenciadas; 01 instrumento reduzia a jornada apenas em um período do ano; um único instrumento vinculava a redução da jornada de trabalho à sua flexibilização; e 03 implantavam a redução da jornada no seu setor administrativo.

Para aqueles que reduziram a jornada de seu setor administrativo, um exemplo foi o caso da ex-Coperbo (PE), que, em 1993, instituiu uma jornada de 42 horas semanais para os seus empregados e, em 1995, baixou essa jornada para 40 horas semanais. A Acesita e a Bahia Sul Celulose também - em 1993 - instituíram uma jornada para os seus empregados de 43,5 horas semanais e, em 1994, reduziram-na para 41 horas, adotando mais à frente - em 1995 - a jornada de 40 horas semanais.

Todavia, apenas 01 instrumento estendeu a redução da jornada para todos os seus empregados, sem falar em qualquer tipo de flexibilização, que foi a negociação conquistada pelos trabalhadores do setor de papel e papelão de Lajes, em Santa Catarina - a qual implantou a redução da jornada para 42,5 horas semanais, em 1994.

Por fim, o DIEESE (1997) constatou que, do conteúdo das cláusulas pesquisadas nos acordos e convenções coletivas de trabalho nos últimos anos, nenhuma negociação tratou da regulamentação da adoção desses processos de inovação tecnológica e organizacional pelas empresas, o que faz gerar um impacto extremamente negativo sobre o nível de emprego, significando a eliminação de muitos postos de trabalho.

Ademais, nesse mesmo sentido, buscando tornar mais concreta essa ideia da redução da jornada de trabalho, vale ressaltar ainda algumas experiências já ocorridas no Brasil.

SADI DAL ROSSO (1996, p. 328) analisa, assim, uma Indústria do ABC Paulista que, desde a sua instalação no Brasil, introduziu a jornada de trabalho de 40 horas semanais, seguindo o padrão de trabalho norte-americano.

A “Equipamentos Metal Ltda”, nome fictício dado a essa empresa no intuito de evitar sua identificação, instalou-se em Diadema, São Paulo, em 1978 - tendo como produção máquinas de largo porte, para varrer, lavar e secar grandes áreas como fábricas, rodoviárias, aeroportos e hospitais.

A empresa multinacional que conta com capital norte-americano tem outras fábricas localizadas nos EUA, Inglaterra, Holanda, Japão, Canadá e Austrália, e sempre manteve a jornada de 40 horas semanais sem problemas. Seu diretor de pessoal, inclusive, chegou a afirmar que “a jornada de quarenta horas é vantajosa para a empresa porque o pessoal se interessa muito mais, porque é uma vantagem oferecida quando se quer contratar e porque aumenta o emprego”; ou seja, os trabalhadores mantêm maior atenção, concentração e menor cansaço - o que acaba por gerar uma maior produtividade.

A Volkswagen do Brasil, em São Bernardo do Campo, uma das maiores empresas automobilísticas do País, também já fechou diversos acordos com o Sindicato de seus trabalhadores, versando sobre jornada de trabalho. E foi assim que, em novembro de 2001, firmou uma redução na jornada de trabalho dos seus empregados para 34 horas semanais (CHAIM, 2002).

Desse modo, na ocasião, o acordo levou em consideração a demanda da fábrica, estipulando, em 2002, jornadas diferenciadas por mês. Assim, fixou-se 34 horas para os meses de janeiro e fevereiro; 40 horas para os meses de março e abril; 42 horas para maio; 40 horas em junho; e 34 horas para os meses de julho a novembro. Em dezembro, para compensar os 15 dias de férias do final de ano, a jornada semanal ficou fixada em 40 horas.

Nesse caso, a redução da jornada foi acompanhada por uma redução do salário em 12,5%, aplicando-se, ademais, o banco de horas como forma de flexibilização da duração da jornada de trabalho. À época, o seu vice-presidente chegou a afirmar que a redução dava fôlego para a empresa e qualidade de vida aos funcionários - mas infelizmente tais conquistas acabaram por retroceder nos anos seguintes.

Na Cofap, de São Bernardo do Campo, a reivindicação histórica dos metalúrgicos do ABC também já obteve conquistas. Em 01º de março de 2004, começou a valer a redução da jornada de trabalho - porém sem diminuição de salário - para 40 horas e 40 minutos, enfatizando a Empresa o enfoque na geração de novos postos de trabalho. Contudo, da mesma forma que a Volks, tal conquista acabou se mostrando temporária.

Mais recentemente, os trabalhadores da Metalúrgica Gestamp, em São José dos Pinhais/PR, firmaram um acordo de redução da jornada, sem redução salarial, de 42 horas para 40 horas. A medida, que começou a valer em janeiro de 2010, também foi seguida por outras fábricas situadas em Curitiba, tais como a TK Sofedit, Aethra e Keiper, o que acabou por totalizar um montante de 2 mil trabalhadores beneficiados.

Por fim, vale ressaltar que não é só na Metalurgia que foram firmados acordos de redução da jornada de trabalho. O Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado de São Paulo fechou um acordo com o Sindicato das Empresas de Processamento de Dados que concedeu reajuste de 6% nos salários e redução de 40 horas semanais a partir de janeiro de 2011.

Mas analisando-se a tese Patronal da preferência pelas negociações coletivas, constata-se que, apesar de o Brasil apresentar inúmeras negociações coletivas bem-sucedidas, no que diz respeito à redução da jornada de trabalho, tal mecanismo ainda se mostra impotente e insuficiente frente à totalidade das empresas e da população economicamente ativa que compõem a economia brasileira.

Como bem define a CLT, no seu art.611, a Convenção Coletiva de Trabalho “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”, sendo “facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.

Assim, tais negociações coletivas se apresentam limitadas, na medida em que se mostram necessariamente temporárias e reversíveis, ou seja, possuem prazo máximo de vigência de 02 anos, segundo consta da redação do art.614, § 3º, da CLT. Ademais, abrangem somente os sujeitos aptos a negociar, quais sejam, as categorias profissionais, setores da atividade econômica ou empresas - o que acaba por excluir grande parte da população ativa brasileira, principalmente os trabalhadores de pequenos estabelecimentos não representados por grandes Sindicatos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, é importante enfatizar que a redução da jornada nos moldes em que está sendo proposta, ou seja, de uma diminuição legal da jornada semanal dos trabalhadores de 44 horas para 40 horas, não reverterá em um número de contratações nessa mesma proporção, isto é, na proporção de 10%.

As experiências já implementadas demonstram que a dinâmica é complexa, envolvendo a questão da produtividade das empresas e do próprio trabalhador; do emprego das horas extras; dos mecanismos de flexibilização, tais como o banco de horas, contratos em regime de tempo parcial, contratos por tempo determinado - dentre outras inúmeras estratégias que as empresas podem lançar mão.

Além disso, deve-se observar que tal legislação não atingirá toda população economicamente ativa, visto que os trabalhadores autônomos não possuem restrições legais quanto a seus horários de trabalho. Os Servidores Públicos seguem seus respectivos Estatutos, com jornada de 40 horas semanais, além de diversas outras categorias profissionais que já possuem leis específicas, as quais contemplam uma jornada reduzida.

Observa-se também que sempre que a redução da jornada de trabalho foi imposta ao empresariado, uma das primeiras medidas utilizadas juntamente com o recurso às horas extras foi a reestruturação produtiva.

As empresas analisadas por SADI DAL ROSSO (1996, p.333), após terem diminuído a jornada de trabalho dos seus empregados para 40 horas semanais, em 1985, procuraram em um primeiro momento redistribuir as tarefas entre os seus trabalhadores, adotando para tanto processos de reestruturação interna, revisão das atribuições, racionalização das atividades - além do caminho da modernização da produção, por meio da modernização técnica.

Em tais condições, a intensificação do processo do trabalho acompanhou a redistribuição das tarefas, reestruturando o conjunto das atividades produtivas, sem que muitas vezes fossem necessárias mudanças tecnológicas.

A produtividade também merece relevo, pois sofre alterações na medida em que a redução da jornada de trabalho permite um aumento na produtividade total do trabalhador, que, estando mais descansado, labora com mais atenção - reduzindo assim os erros cometidos durante a produção e, conseqüentemente, seus custos.

Outra implicação que se mostra presente nesse contexto é a eficácia de tal redução como forma de se reduzir os riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Nesse enfoque, funciona como um mecanismo extremamente eficaz para a medicina e segurança do trabalho, tendo em vista que diminui consideravelmente as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho.

Portanto, evidencia-se que diversos fatores tendem a influenciar na produção final dos trabalhadores, o que faz com que o efeito emprego, nesses casos, seja menor que a redução da jornada de trabalho.

Uma redução na base de 10% provavelmente não se converterá em 10% a mais de empregos, o que não quer dizer que esse efeito emprego não exista. Daí a importância de se discutir tal alteração juntamente com a limitação do uso das horas extras, do banco de horas e com incentivos por parte do Governo.

A este pode, por exemplo, caber o estímulo aos empregadores, para que eles não deixem de empregar em razão da aquisição de novos aparatos tecnológicos, gestão da produção, dentre tantos outros artifícios utilizados para amenizar a perda de sua lucratividade.

GIUSEPPINA DE GRAZIA (2009), ao analisar a redução do tempo de trabalho e associá-lo ao combate do desemprego, atesta que o período atual possui base material e justificativa muito mais consolidada que em outros períodos históricos. E isso se dá, como já observado, pelo avanço do sistema produtivo e sua capacidade de gerar mais riqueza em menos tempo.

Debate, portanto, a viabilidade da diminuição da jornada de trabalho, passando por uma análise da lei das 35 horas da França, até chegar às condições que lhe parecem ser fundamentais à eficácia de geração de novos postos de trabalho.

São elas: 1) a redução deve ser quantitativamente significativa e realizada, de preferência, de forma brusca; 2) a redução deve se dar através de legislação nacional, para assim produzir melhores resultados; 3) deve haver uma diminuição efetiva das horas trabalhadas; 4) no caso de subsídios fornecidos pelo Governo, estes devem vir condicionados à abertura de novos postos de trabalho, por parte das empresas beneficiadas; e, por fim, 5) mobilização e organização da classe trabalhadora.

Tal posicionamento é extremamente válido para se pensar em políticas públicas de combate ao desemprego, como bem pontua MÁRCIO POCHMANN (2008), ao defender não só a redução da jornada de trabalho, mas também que esta deveria ser de 12 horas semanais.

O economista, através do que chama de trabalho imaterial, defende que a produtividade cada vez mais se separa do local de trabalho, estando presente em muitos locais ao mesmo tempo - o que faz com que se acumule riqueza mais facilmente.

Assim, conclui ser absurdo que as 50 maiores empresas do mundo tenham um faturamento superior a 100 países. Daí entender que uma redução drástica da jornada serviria para repartir melhor a renda e a riqueza produzida pelo sistema capitalista.

Quanto à redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, o autor, em entrevista fornecida ao site do Instituto Humanitas Unisinos, em 2008, declarou que entende toda essa mobilização como positiva, pois abre espaço para negociação e para se “repensar todo sistema capitalista” no Brasil.

Por tudo isso, e levando-se em consideração que a efetivação da redução da jornada no Brasil sempre exigiu a intervenção do Estado ao longo das décadas, entende-se completamente necessária a mobilização da sociedade, sendo imprescindível o protagonismo desta na cobrança pela continuidade desse processo legislativo de alteração constitucional - e assim consolidar diversos ganhos setoriais a todo o restante da população economicamente ativa.

Referências Bibliográficas

BRASIL, República Federativa do. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Col. Saraiva de Legislação 44^a Ed.. São Paulo: Saraiva, 2010.

Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 35.ed.São Paulo: Saraiva, 2010

CHAIM, Célia. Trabalho para todos. In: **Revista Isto É on line**. São Paulo, 12.12.2002. Disponível em: [http://www.terra.com.br/istoe/1732/economia/1732_trabalho.htm]. Acesso em: 06 de agosto de 2006.

DE GRAZIA, Giuseppina. Tempo de trabalho e desemprego. In: **Cadernos do CEAS**, América do Norte, 02.10.2009.

DIEESE. Horas extras comprometem a criação de novos empregos. São Paulo, 1997. In: **Boletim nº197**. Disponível em: [<http://www.dieese.org.br/bol/anu/anuago97.html>]. Acesso em: 06 de agosto de 2006.

Jornada de trabalho e horas extras nos Acordos e Convenções Coletivas. São Paulo, 1997. In: **Boletim n°197**. Disponível em: [<http://www.dieese.org.br/bol/neg/negago97.html>]. Acesso em: 06 de agosto de 2006.

O Movimento Sindical luta pela redução da jornada. São Paulo, 1997. In: **Boletim n°197** Disponível em: [<http://www.dieese.org.br/bol/cju/cjuago97.html>]. Acesso em: 06 de agosto de 2006.

Novas tecnologias, educação e qualificação do trabalhador nas contratações coletivas. São Paulo, 1997. In: **Boletim n°197**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/bol/neg/negjul97.html>. Acesso em: 25 de maio de 2006.

Por que reduzir a jornada de trabalho?. São Paulo, 2004. Disponível em: [<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/pqjotra.html>]. Acesso em: 06 de agosto de 2006.

GONZAGA, Gustavo M.; FILHO, Naércio Aquino Menezes; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. In: **Revista Brasileira de Economia**. Rio de Janeiro: v.57, n° 3, 2003.

POCHMANN, Marcio. Redistribuir o tempo de trabalho. Coluna Tendências/Debates. In: **Folha de S. Paulo**. Edição de 20/08/2009.

Trabalho imaterial e redução da jornada de trabalho. Entrevista concedida In: **Instituto Humanitas Unisinos**. Rio Grande do Sul, 2008. Disponível em: http://www.ihu.unisinos.br/index.php?option=com_noticias&Itemid=18&task=detalhe&id=13536. Acesso em 01 de junho de 2010.

ROSSO, Sadi Dal. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

Jornada de Trabalho na Sociedade - o castigo de Prometeu. São Paulo: Ltr, 1996.

SILVA, Francisco de Assis. **História do Brasil: Colônia, Império, República**. 01ª ed., São Paulo: Moderna, 1992.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21ªed., Vol II. São Paulo: Ltr, 2003.

1 A discussão exposta neste trabalho foi apresentada oralmente no III Seminário Políticas Sociais e Cidadania (Seminário Internacional): Crise global e desigualdade: dilemas e desafios, 2010, Salvador/BA (ISBN 978-85-88480-34-6); no II Seminário Nacional de Sociologia & Política, 2010, Curitiba (ISSN 2175-6880 - Online) e XIX Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2010, Florianópolis (ISBN 978.85.7840.047-7). E esse texto foi publicado em RODRIGUES, Marluce O. A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego - ISSN 1981-2590. In: Cadernos da AMATRA IV Ano V, nº 14, Nov. 2010, Porto Alegre, p. 77-94.

<https://www.diritto.it/a-reducao-da-jornada-de-trabalho-da-luta-pela-saude-a-luta-pelo-emprego/>