



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE

FACULDADE DE DIREITO

**A GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS ATRAVÉS DA REDUÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO**

Patrick Neves da Rocha

Rio Grande – RS
2015

Patrick Neves da Rocha

**A GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS ATRAVÉS DA REDUÇÃO DA
JORNADA DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande, Faculdade de Direito como requisito para obtenção do Título de bacharel em Direito

Orientador (a): Eder Dion de Paula Costa

Rio grande-RS
2015

A todos que de alguma maneira contribuíram positivamente nesta caminhada acadêmica. Também ao orientador pela seriedade e confiança depositada durante a realização deste trabalho.

RESUMO

De certo modo a jornada atual de trabalho, que é de 44 horas semanais, não compactua com a realidade do trabalhador, ou seja, por ser muito longa não dá ao cidadão condições de gozar de seus direitos sociais, tanto os taxados pelo artigo sexto (art. 6º) da constituição federal quanto aos espalhados pelos inúmeros pactos internacionais feitos pelo Estado. Assim, a diminuição do tempo laboral traria inúmeros benefícios ao trabalhador em se tratando de Direitos humanos de segunda geração. A redução da jornada de trabalho é um tema que a princípio expressa uma discussão conturbada por posicionamentos contrários, porém, de forma mais aprofundada podemos perceber que sua concretização seria fato garantidor de outros direitos sociais. Destarte, a redução da jornada de trabalho é sem dúvidas a maneira mais coesa de se garantir os tais direitos, pois, o Estado acabaria por diminuir as taxas de desemprego, o que relativamente impulsionaria a economia e ao mesmo tempo diminuiria as doenças causadas pelo excesso de trabalho, além disso, surtiria efeitos na produtividade. De outra maneira também favoreceria não só temas ligados ao trabalho, mas também na educação, família, lazer e até segurança.

ABSTRACT

Somehow the current work journey, which is 44 hours per week, does not condone with the worker's reality, so, for being too long it does not give the citizen conditions to enjoy his social rights, both the taxed by the sixth article of the federal constitution as the ones spread by the countless international agreements made by the State. Therefore, the reduction of the working time would bring countless benefits to the worker when it comes to the second generation of Human Rights. The reduction of the work journey is a topic that, at first, expresses a discussion troubled by opposite opinions; however, in a more detailed way we can realize that its accomplishment would be a guarantor fact of other social rights. Thus, the reduction of the work journey is undoubtedly the more coherent way to ensure that rights, because, the State would eventually reduce the unemployment rates, what relatively would boost the economy and at the same time would reduce the diseases caused by the excess of work, besides, would have effects on productivity. Otherwise it would also support not only work related issues, but also on education, family, recreation and even safety.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. O TEMPO PARA O TRABALHO.....	6
1.1 DOS DIREITOS SOCIAIS.....	9
1.2 A JORNADA DE TRABALHO.....	12
1.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO.....	14
1.4 TEORIA DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE LAVOR.....	19
1.5 A POSSIBILIDADE DE MUDANÇA DA JORNADA DE TRABALHO NA LEI BRASILEIRA.....	22
2. UMA PAUTA TRABALHISTA.....	26
2.1 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	26
2.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PEC's.....	28
2.2.1 PEC 231/95.....	28
2.2.2 PEC 271/95.....	29
2.2.3 PEC 89/2015.....	30
2.2.4 MEDIDA PROVISÓRIA 680 DE 6 DE JULHO DE 2015-08-07.....	30
2.3 OS BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DO TRABALHO.....	32
3. OBSTACULOS E OBJETIVOS.....	35
3.1 QUEM É CONTRA A REDUÇÃO?.....	35
3.2. AS AÇÕES DO EMPRESÁRIADO.....	37
3.3 GARANTIR DIREITOS E REDUZIR A JORNADA.....	40
3.4 REDUÇÃO DO LABOR SEM CORTE SALARIAL.....	43
CONCLUSÃO.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51

INTRODUÇÃO

O tema proposto para o presente trabalho seria o próprio título deste; “*A garantia dos direitos sociais através da redução da jornada de trabalho*”. Onde, portanto o assunto em questão visa trazer a pauta da redução da jornada laboral cujas suas conseqüências trariam benefícios aos direitos sociais, mais especificamente os expostos no artigo sexto da constituição federal brasileira.

Enfim exposto o tema para o presente trabalho, podemos agora expor aspectos que o delimitam o mesmo. Desta forma, Seria incoerente abranger todas as linhas teóricas com a finalidade de buscar a “verdade absoluta”. De outro modo, a eventual generalização do assunto apenas traria desinformação e confusão, não contribuindo com o meio acadêmico. Assim delimita-se o tema às necessidades atuais do trabalhador brasileiro, e aos benefícios trazidos pela redução da jornada laboral. Além de não excluir da pauta definições específicas e imprescindíveis à elaboração do trabalho, tais como a legislação vigente, projetos de emenda constitucional.

De certo modo pode parecer redundância falar-se em Direitos sociais e Redução da jornada de trabalho, pois a jornada laboral encontra-se descrita no artigo sétimo, inciso décimo terceiro, no capítulo segundo, cuja temática é exclusiva aos direitos sociais, da constituição brasileira (Art.7º, XIII), o qual possui a seguinte redação; “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Porém, com a jornada de trabalho atual podemos perceber que os demais direitos sociais sucumbem perante as horas de labor. Então como garantir educação, saúde, por exemplo, se o proletariado encontra-se em uma jornada de trabalho exaustiva a qual consome, não contabilizando os intervalos previstos em lei, um terço de sua vida diária? Também, se dividirmos este período de oito horas, supondo duas horas para intervalo e alimentação, além de, também as duas horas extraordinárias máximas previstas no artigo 59º da CLT, este mesmo empregado agora, sem contar o tempo de deslocamento, encontra-se em função do labor por doze horas. Desta forma, como os direitos sociais deste seriam garantidos, se o trabalho, em um primeiro momento, lhe consome 50% de sua vida diária

No que tange a redução da jornada de trabalho, suas hipóteses, ou suas “respostas ao problema” seriam definitivamente objetivas com o fim de que o princípio

protetor que rege as afinidades empregatícias se expanda aos demais direitos humanos de segunda geração estabelecendo uma relação de prosperidade não apenas na qualidade de vida do trabalhador, mas também do Estado.

Assim, podemos enumerar as hipóteses e suas relações especificando-as a seguir. *a) A redução da jornada de trabalho traria a geração de novas vagas de emprego formal acarretando assim a diminuição dos níveis de desemprego e de desocupação; b) A diminuição do tempo laboral reduziria em números consideráveis os níveis de doenças relacionadas ao trabalho. Além de trazer benefícios a qualidade de vida do trabalhador; c) De um ponto de vista econômico, a redução da jornada de trabalho “sem redução de salário” traria, com a geração de novos empregos e melhora na saúde, aumento no consumo de produtos e serviços que é uma das bases de manutenção do sistema econômico dominante atualmente. Além disso, esta redução ensejaria melhora também na distribuição de renda, diminuindo assim a distância entre as classes sociais; d) Com a criação de novos empregos, aumento da saúde e aumento do consumo de bens e serviços haveria de certo modo “gordo” faturamento do Estado em tributos, estes tributos então retornariam em forma de serviço público para atender as necessidades sociais.*

Dito isto, podemos afirmar que a redução da jornada de trabalho acarretaria uma “reação em cadeia” de benefícios à sociedade e a economia, a curto, médio e longo prazo. Também, seria ingenuidade pensar que a “Redução da jornada de trabalho, sem redução de salário” por si só acabaria com o desemprego e por consequência a fome e miséria no mundo, ao contrário, em um primeiro momento os benefícios econômicos trazidos pela redução do tempo laboral devem ser administrados tanto pelo Estado quanto pelo empresário em investimentos que garantam em fim; emprego, saúde, lazer, assistência social, pesquisa, conservação e renovação ambiental.

Em se tratando de variáveis, a que teria um significado de importantíssimo peso seria a não redução dos salários com o advento da redução de jornada de trabalho, esta variável se torna importante pois, a redução da jornada de trabalho já é descrita na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso sexto (CF/88 Art.7º, VI) , e pode se concretizar com convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim a redução salarial não garantiria benefícios aos direitos sociais. De certo modo, outra variável, que também pode ser comparada à primeira seria a dupla jornada de trabalho da

mulher. Ou seja, a mulher, por conceitos conservadores ainda traz em sua vida a tarefa de manutenção do lar, deste modo, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial traria a possibilidade de abarcar a “causa feminista” dando opção de escolha a fim de contratar empregado doméstico ou serviço de diarista, ou de outra forma propiciar determinada mudança no pensamento conservador trazendo os homens para dentro do universo doméstico, não como “ajudante”, mas sim como “administrador” das necessidades do lar. A não redução da jornada ou a redução com corte de salário condicionaria, como a primeira condiciona, à dupla jornada do trabalho da mulher, não trazendo benefício social algum.

A redução da jornada de trabalho é um tema que a princípio expressa uma discussão conturbada por posicionamentos contrários, porém, de forma mais aprofundada podemos perceber que sua concretização seria fato garantidor de outros direitos sociais, portanto se ela vir a se confirmar diante aprovação do projeto de emenda constitucional o qual tramita entre as câmaras por vinte anos (PEC 231/95), trará benefícios indiscutíveis principalmente nos direitos sociais descritos no artigo 6º da constituição. Diante o exposto, o presente trabalho busca informar, não só ao âmbito acadêmico, os benefícios que a redução da jornada laboral traria para o proletariado, mas também para o crescimento e evolução da sociedade como um todo. Também, o presente trabalho possui objetivos secundários os quais não se desvincularão do tema, pois servirão de base para melhor entendimento sobre os objetivos.

O Objetivo geral do presente trabalho busca trazer à pauta a discussão da redução da jornada laboral, a qual seria maneira inescusável de garantir os direitos sociais previstos na constituição federal. Também, traz à pauta projetos de emenda constitucional, posições filosóficas, doutrinárias e o sistema legal vigente. Assim, através de árdua pesquisa doutrinária e filosófica procurou-se desenvolver a temática sugerida até que esta chegue à sua finalidade. Desta forma não se excluirá posições contrárias ao tema sugerido, além de, também se acompanhar os projetos de emenda à constituição aptos a votação do legislativo, os quais alguns tramitam desde 1995 nas câmaras legislativas. Então, no que se refere às áreas do direito abarcadas serão nominados capítulos referentes aos temas secundários, tanto no sentido histórico, quanto nos específicos do direito cujos temas abarcam direito constitucional e trabalhista.

O presente trabalho demonstra-se de interesse comum, pois visa debater a redução da jornada de trabalho como forma de dar garantia aos direitos sociais, de certa forma não se trata de trazer uma nova discussão a pauta universitária, mas sim de revitalizar a importância do tema para sociedade. De certo modo a jornada atual de trabalho, que é de 44 horas semanais, não compactua com a realidade do trabalhador, ou seja, por ser muito extensa não dá ao cidadão condições de gozar de seus direitos sociais, tanto os taxados pelo artigo sexto (art. 6º) da constituição federal quanto aos espalhados pelos inúmeros pactos internacionais feitos pelo Estado. Assim, a diminuição do tempo laboral traria inúmeros benefícios, a economia, saúde, educação, família. Concluindo, tal tema merece uma investigação mais aprofundada, a fim também de enumerar possíveis posicionamentos contrários, para que não possua apenas teor ideológico, mas sim informativo.

A teoria de base usada para o presente trabalho abarca principalmente a teoria que rege a “limitação do tempo de trabalho”. Então especificando tal teoria podemos observar que os fatores que determinam a limitação da jornada de trabalho são: O fator biológico e o fator social. Em um primeiro momento, o fator biológico nos revela que a limitação da jornada de trabalho é essencial para a saúde do trabalhador, tendo em vista que o momento de descanso é importante para evitar a exaustão, o estresse e a depressão, os quais são principais causadores de doenças de trabalho, acidentes de trabalho e outras doenças relacionadas à excessiva carga horária de labor. Desta forma o fator social relaciona-se com outras atribuições não apenas o descanso e o lazer, mas também com o econômico e familiar, ou seja, este tempo de descanso traz ao trabalhador a “oportunidade” de cuidar de sua vida, da sua instrução escolar ou seu aperfeiçoamento profissional, se necessário, além de ter o tempo passível de se relacionar com sua família e de consumir bens e serviços, também a limitação traz a possibilidade de abrir novas vagas de emprego.

Portanto, podemos perceber que o tema da redução da jornada de trabalho com fins de garantir os direitos sociais não é novo, esta discussão se estende desde que o sistema de produção deixou de ser manufaturado e tomou a forma industrial que possui atualmente. Ou seja, devido aos avanços tecnológicos, o aumento gradativo da população, a diminuição de postos de trabalho pela mecanização, doenças contemporâneas, o ritmo acelerado dos centros urbanos e outros fatores, a atual jornada de trabalho não possibilita o bem estar social e econômico.

O presente trabalho de conclusão de curso teve como técnica de pesquisa, a pesquisa literária em artigos científicos, obras doutrinárias, obras filosóficas, leis. E também contará com pesquisa eletrônica em revistas científicas e no site do Senado Federal e Diário Oficial da União, estes com a finalidade de acompanhar a votação das propostas de emenda constitucional que estão por ser votadas. Também serão usadas “cartilhas” de “órgãos” como Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Existe a necessidade de comparação de teorias durante a elaboração do trabalho.

1. O TEMPO PARA O TRABALHO

A sociedade contemporânea esta vinculada a diferentes fatores, os quais por muitas vezes se conflitam fazendo com que o individuo inserido nesta comunidade social tenha que medir suas prioridades colocando-as lado a lado e seguidamente sacrificando aquilo que é indispensável para sua qualidade de vida. Ainda, não temos a capacidade de enxergar os danos que causamos quando fazemos certas escolhas, assim, as nossas aparentes prioridades, por muitas vezes, não são tão benéficas o quanto imaginamos que seriam, até mesmo, para a sociedade ou grupo social o qual estamos inseridos. Em outras palavras, o maior sacrifício do ser humano é abrir mão do seu tempo de vida, trocar sua força por uma quantia em dinheiro, abrindo mão da sua liberdade, família e qualidade de vida a fim de consumir.

Podemos chegar a essa conclusão ao observarmos a trajetória histórica da sociedade internacional partindo da mecanização do trabalho ou da revolução industrial na Inglaterra que modificou a forma de produção, onde anteriormente se restringia ao modo artesanal e manual cujo abreviava a produção a números irrisórios por possuir maquinários simples e mão de obra pouco numerosa, podendo, por muitas vezes, apenas um artesão se ocupar de todas as fases do processo de produção, coleta de matéria prima e venda do produto. Este artesão possuía total controle sobre seu tempo de trabalho, porém, a baixa tecnologia fazia com que os produtos tomassem muito tempo ao serem confeccionados, limitando em números muito baixos a quantidade de produtos produzidos. De tal modo, a Revolução industrial transformou não apenas a fabricação de mercadorias, mas também re-estruturou toda a base social, ou seja, os meios de produção e o trabalho que anteriormente eram de propriedade do artesão ou de um pequeno grupo destes, foram divididos a certo ponto que o individuo que detinha o maquinário não participava do trabalho, porém detinha todos os ganhos pecuniários das vendas dos produtos, e aqueles que trabalhavam apenas vendiam sua força por determinado preço não participando dos ganhos.

Então, houve uma nova perspectiva para o tempo, o “tempo para o trabalho”, não obstante, ao contrário da contemporaneidade, não havia fiscalização, nem uma proteção aos direitos do trabalhador assim como transcreve Paulo Sérgio do Carmo no livro “*A ideologia do trabalho*”, “*Enquanto os camponeses e artesãos podiam*

dosar o ritmo de suas atividades, eram bem diferente as sortes nas primeiras fabricas: trabalho ininterrupto durante horas intermináveis, disciplina severa ...” (pág. 28,1992). Deste modo, a “*redução da jornada de trabalho*” passou a ser tema ferrenho no âmbito social, pois, as intermináveis jornadas de labor e os baixos salários não traziam apenas danos ao trabalhador, mas sim, a toda uma sociedade.

“A jornada de oito horas e, conseqüentemente, a semana de 48 horas, era demanda chave da classe trabalhadora em todo o mundo antes do advento da OIT (...). Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política. Finalmente, havia, em diversas áreas, um sentimento de que normas internacionais relativas a horas de trabalho podiam ser um meio eficaz para limitar a possibilidade de concorrência desleal. Refletindo essa tendência da opinião mundial, a adoção da jornada de oito horas de trabalho e da semana de 48 horas constituiu objetivo primário da OIT.” (OIT, 1958: p.3).

Percebe-se que ao passo que a sociedade se torna cada vez mais industrializada, o tempo passa a fazer parte da soma no valor da mão de obra, quanto mais tempo desempenhado mais se recebe pelo trabalho, esta lógica levava o trabalhador a ter uma jornada de trabalho de dez a quatorze horas diária, com salários irrisórios. Isto se dava pelo grande número de pessoas desempregadas dispostas a vender sua força de trabalho pela quantia que fosse imposta pelo dono dos meios de produção. Em certa ocasião estes avanços tecnológicos proporcionaram a fixação da produção em massa e da mecanização da linha de produção, este novo modelo econômico necessitava de menos força humana no trabalho, também barateava a mão de obra mantendo a jornada de labor extensa.

Porém, com a expansão das indústrias a economia mundial passou a necessitar de consumidores, para que não houvesse uma crise econômica porquanto, a redução do tempo laboral se concretiza, o tempo se divide e destina oito horas diárias para o labor, oito para os afazeres sociais e outras oito horas para

o sono, também seriam destinados os domingos à religião, desta forma discorre Paulo Sergio Do Carmo, quando cita Foucault:

“Michel Foucault aborda, em uma conferência, o regulamento de uma instituição que, conforme enfatiza, “realmente existiu na França” no século XIX: quatrocentos internos deveriam levantar todas as manhãs às cinco horas; às cinco e cinquenta deveriam ter terminado de fazer a toaleta e a cama e de tomar café; às seis começava o trabalho obrigatório, que terminava às oito e quinze da noite, com uma hora de intervalo para o almoço; às oito e quinze, jantar e oração coletiva. O recolhimento aos dormitórios, às nove horas, era feito em absoluto silêncio. O domingo era reservado ao dever religioso cumprido na reclusão da capela...”(CARMO, 1992. p.35).

Ainda, sobre os relatos de Foucault, Do Carmo enfatiza que o filósofo era indiferente à finalidade social de tal estabelecimento, porém se tratava de uma indústria¹.

Assim sendo, esta divisão do tempo ajudou de certa forma ao proletário reduzir sua jornada de trabalho dando mais qualidade de vida, aumentando as vagas de emprego no mercado de trabalho e também fortalecendo os sindicatos, onde, agora o operário tinha mais confiança. Não obstante, estas melhoras não trouxeram ao indivíduo o poder de escolha, ou a capacidade para orquestrar suas vidas, logo, o cidadão apenas detinha a escolha de sucumbir ou trabalhar.

Em fim, o fortalecimento dos sindicatos foi momento crucial na rotina do trabalhador, dado que, direitos foram adquiridos além da limitação da jornada de trabalho, a proibição do trabalho do menor, prevenção contra acidentes de trabalho, férias, décimo terceiro e indenização por despedida injustificada. Passando então o trabalho não mais a uma *“forma de sobrevivência”* para o indivíduo, mas como um direito da sociedade. Entretanto, todas estas conquistas foram adquiridas de forma lenta, mediante o clamor social, outrora, as arbitrariedades cometidas contra os operários - trabalho em condições desumanas, análogas a escravidão – forçaram a intervenção do Estado a fim de proteger a classe trabalhadora não só da insana necessidade de “lucro a qualquer custo” dos patrões, mas também do próprio Estado.

¹ *Na verdade, tratava-se de uma fábrica existente na região do Ródano, que empregava mulheres. Eram como ele generaliza fábricas- prisões, fábricas-conventos, fábricas sem salários, “onde o tempo do operário é inteiramente comprado”. CARMO, 1992, p.35.*

1.1 DOS DIREITOS SOCIAIS

Os Direitos Humanos não se limitaram aos ditames da Revolução Francesa, os quais eram mais individualistas do que coletivistas, porém, com os sindicatos ganhando força após a revolução industrial, o espírito coletivista entoa-se no proletariado, a saúde, educação, lazer, segurança, moradia e trabalho, que visavam o social, faziam parte das pautas sindicalistas. Assim, em um primeiro momento, os direitos trabalhistas consagraram-se como direitos fundamentais, não tão distantes os direitos consagrados pela revolução francesa, individuais, seriam os de primeira geração. Esta diferenciação, em primeira e segunda geração, se dá pela época em que foram garantidos, tão pouco se diferencia pela sua importância – ambos detêm a mesma importância, assim como qualquer direito fundamental – Mas principalmente os direitos fundamentais de segunda geração se denominam como Direitos Sociais.

Então, o Estado, tamanha importância dos Direitos Sociais se viu disposto a abarcá-los como direitos fundamentais do homem, esta proteção do Estado se dá pela ótica do pacto social de Rousseau², (1762), o Estado estaria para *“proteger e defender o indivíduo de toda força comum, assim como seus bens, trazendo a união de todos”*, esta proteção do estado também pode ser vista na definição de direito social de Alexandre de Moraes:

“Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático. (MORAES, 2007, p.181)”

Já Luis Alberto Davi e Vidal Serrano Nunes Júnior conceituam os Direitos Sociais como *“direitos fundamentais que reclamam do Estado um papel prestacional, de minoração das desigualdades sociais.”* (2009, pág. 218).

Contudo, os Direitos sociais sempre foram vinculados ao trabalhador, o qual este é historicamente localizado paralelo a linha marginal, ou seja, encontra-se o operário em uma zona de risco social, legalmente subordinado ao patrão, e dependente da proteção Estatal. Desta forma, com a tendência internacional de

² *“Encontrar uma forma de associação que defenda e proteja de toda a força comum a pessoa e os bens de cada associado, e pela qual, cada um, unindo-se a todos, não obedeça portando senão a si mesmo, e permaneça tão livre como anteriormente.” Tal é o problema fundamental cuja solução é dada pelo contrato social. ROUSSEAU, Edição Ridendo Castigat Mores, Versão para eBook, p.24*

constitucionalização dos direitos fundamentais, a proteção do Estado se conota como prioridade, desta maneira, a partir do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais os Direitos fundamentais de segunda geração passaram a ser considerados indispensáveis ao mínimo da dignidade humana, sendo, também, estes direitos abarcados pelo próprio Estado como cogentes.

No que tange o Estado Brasileiro cabe salientar que todas as constituições abarcaram os interesses dos direitos sociais, de certa forma algumas trataram o assunto de forma mais sutil que outras. Neste sentido, procurando não esgotar os estudos sobre direitos fundamentais sociais que vigoraram nas constituições brasileiras, podemos apontar alguns importantes momentos destas, o primeiro seria da constituição do império promulgada em 25 de Março de 1824 assegurava no seu artigo 179 a igualdade de todos perante a lei, inciso IV; a liberdade de trabalho, inciso XXIV; e a instrução primária gratuita, inciso XXXII. Também abarcava o mesmo artigo o direito à saúde para todos os cidadãos, no inciso XXI.

Ao contrário da constituição do império, a primeira constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Adriano dos Santos Iurconvite discorre em seu artigo, *“A evolução histórica dos direitos sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã”* que esta constituição teve importantes transformações em seu contexto, porém não disciplinava normas que condiziam com a realidade do Brasil, e por isso não obteve eficácia social. Assim, a partir de 1930 com a subida de Getúlio Vargas à presidência da república que as questões sociais começaram a manifestarem-se, desta forma, em 1934, foi promulgada a terceira constituição do Brasil - com influencia da constituição mexicana de 1917, a constituição de Weimar de 1919 e a constituição da Espanha de 1931 – com uma forte conscientização pelos direitos sociais.

Isto posto, a Constituição de 1934 elevou os direitos e garantias trabalhistas ao patamar de direitos constitucionais incluindo normas de proteção social do trabalhador no caput do artigo 121, Adriano dos Santos Iurconvite enumera o que considera as principais normas referentes aos direitos trabalhistas nesta constituição, sendo elas:

“(…), citamos a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (art. 121, § 1º, a); salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do

trabalhador (art. 121, § 1º, b); limitação do trabalho a oito horas diárias, só prorrogáveis nos casos previstos pela lei (art. 121, § 1º, c); proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres (art. 121, § 1º, d); repouso semanal, de preferência aos domingos (art. 121, § 1º, e); férias anuais remuneradas (art. 121, § 1º, f); indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa (art. 121, § 1º, g); assistência médica sanitária ao trabalhador (art. 121, § 1º, h, primeira parte); assistência médica à gestante, assegurada a ela descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego (art. 121, § 1º, h, segunda parte); instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (art. 121, § 1º, h, in fine); regulamentação do exercício de todas as profissões (art. 121, § 1º, i); reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, § 1º, j); a criação da Justiça do Trabalho, vinculada ao Poder Executivo (art. 122); e, obrigatoriedade de ministrarem as empresas, localizadas fora dos centros escolares, ensino primário gratuito, desde que nelas trabalhassem mais de 50 pessoas, havendo, pelo menos, 10 analfabetos (art. 139).”(IURCONVITE, 2010)

No que se refere às constituições nacionais seguintes, houve avanços como também regresso no âmbito dos direitos sociais, neste sentido o artigo 145 da constituição de 1937 previa que a ordem econômica devesse ser organizada conforme os princípios da justiça social, também a constituição de 1946 ditou que o salário mínimo deveria atender as necessidades do trabalhador e de suas famílias, gratuidade do ensino oficial superior ao primário para quem comprovadamente demonstrasse insuficiência de recursos. No sentido de garantias dos direitos sociais a constituição federal de 1967 assegurava aos trabalhadores, nos termos da lei, dentre outros direitos que visassem a melhoria de sua condição social, a assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva e a proibição de diferença de salários também por motivo de etnia. Porém contrapondo as melhorias a constituição de 1967 reduziu para 12 anos a idade mínima de permissão do trabalho; a supressão da estabilidade e o estabelecimento do regime de fundo de garantia como alternativa e restrições ao direito de greve. Após, em outubro de 1969 entrou em vigor a “emenda constitucional nº 1” concretizando o período de ditadura militar, onde muitos direitos civis foram suprimidos, de outro modo até a promulgação da constituição de 1988 foram vinte e sete emendas constitucionais.

Dito isto, em 05 de outubro de 1988 foi promulgada a atual constituição federal, esta por sua vez reconheceu os direitos sociais como direitos fundamentais, dando a eles um título próprio que se compromete com a dignidade da pessoa humana e com a plena efetividade dos comandos constitucionais. José Afonso da Silva agrupou os direitos sociais em seis classes:

“(a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (b) direitos sociais relativos à seguridade; (c) direitos sociais relativos à educação e à cultura; (d) direitos sociais relativos à moradia; (e) direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso; (f) direitos sociais relativos ao meio ambiente.”
(SILVA, 2005, p.287).

Podemos ver que a constituição brasileira de 1988 demonstra a enorme amplitude dos direitos sociais, também nota-se que a atual constituição preocupa-se diretamente com a qualidade de vida de quem está sobre sua jurisdição. Portanto, em outras palavras, os avanços conseguidos pela luta dos sindicatos abrangeram a todas as áreas do direito social, por exemplo, educação, saúde pública e universal foram demandas inicialmente aclamadas pelos trabalhadores, assim como também foram trazidas pela classe trabalhadora os direitos das mulheres, crianças, idosos e deficientes.

1.2 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho pode ser vista de uma forma simplificada como o tempo dedicado pelo trabalhador para exercer sua função desde o momento o qual entra no seu local de trabalho até o momento que se retira do mesmo, desta forma, este lapso temporal onde o indivíduo encontra-se subordinado ao empregador desempenhando às funções para qual foi contratado até sua saída do local desligando-se juridicamente das suas responsabilidades, é reconhecida, de forma costumeira, como Jornada de trabalho.

Porém, não só este tempo, relativo à entrada e saída do local da lida, que determina o significado de jornada de trabalho outros fatores são cruciais para conceituá-la, como explica Amaury Mascaro do Nascimento;

“Jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo “in itinere” e os intervalos para descanso ou alimentação.”(NASCIMENTO, 2011, p.769).

Assim percebemos que o tempo destinado ao trabalho, ou, o tempo efetivamente trabalhado, sozinho não nos conceitua o tempo de labor. Pois, o tempo efetivamente trabalhado possui o caráter direto de contraprestação, onde só o tempo em que as funções são desempenhadas merecem ser contadas como jornada de trabalho. Desta forma, o tempo em que o operário estivesse em uma pausa para descanso não seria contado como jornada de trabalho, da mesma maneira, que qualquer tempo que não fosse gasto nas suas funções não seria pago pelo empregador.

Também, outro critério seria o tempo em que o empregado se encontra subordinado às regras do empregador, em sentido restrito, o tempo de trabalho seria contado a partir do momento em que o operário estivesse juridicamente subordinado ao patrão, desde o momento que entra no ambiente de trabalho para desempenhar suas funções, até o momento que deixa o local de labor cessando a submissão até seu retorno, no próximo dia. De certa forma este critério se relativa dependendo das condições de acesso ao local de emprego, podendo ser visto em sentido amplo abarcando, assim, as horas *in itinere*, ou seja, o tempo de deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa. Neste critério o empregador encontra-se responsabilizado juridicamente ao proletário nas horas de deslocamento casa/trabalho.

Em fim, o direito brasileiro define jornada de trabalho pela teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado, ou seja, o tempo que o empregado mesmo sem trabalhar está subordinado e a disposição do empregador, exceto em casos especiais onde são computadas as horas *in itinere*, por conseqüência, quando o local de trabalho não for contemplado com transporte público ou este local for de difícil acesso e a empresa fornecer condução.

Mas também podemos observar, utilizando da classificação de Amaury Mascaro, que existem outros tipos de jornada de trabalho dispersas pela legislação brasileira.

“A jornada de trabalho classifica-se: a) quanto ao período, em diurna, noturna ou mista; b) quanto à limitação, em jornada normal e extraordinária, esta também denominada suplementar; c) quanto ao desenvolvimento, em jornada com e sem intervalo; d) quanto ao regime jurídico de duração, em jornada normal e jornada especial, esta levando em conta determinadas atividades ou condições pessoais do empregado em algumas profissões (...); e) quanto à remuneração, em jornada com adicional geral e com adicionais especiais; f) quanto à prorrogação, em

jornada com e sem permissão de horas extras; g) quanto aos turnos, em jornada em revezamento e fixa; h) quanto à integralidade em jornada a tempo integral e a tempo parcial (...); i) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho...” (NASCIMENTO, 2011, p.733)

Então, por exemplo, quanto ao período, nota-se que o trabalho poderá ocorrer durante o dia ou durante a noite, sendo mista quando abarcar estes dois períodos, todavia, é importante salientar que a jornada de trabalho noturna possui contagem de tempo diferente da jornada diurna, em outras palavras, o trabalho diurno possui o valor de 60 minutos para cada hora, o que seria a contagem normal a qual estamos acostumados, mas, o labor noturno possui hora computada como se fosse de 52 minutos e 30 segundos, segundo o artigo 73, §1º da CLT, além disso, a simples ausência de luz solar não define o início do trabalho noturno, este começará às 22 horas de um dia e terminará às 5 horas do outro, conforme o §2º da mesma lei. Logo, a jornada de trabalho deve ser vista e definida através de suas peculiaridades.

1.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho se compõe como um “tempo” destinado ao trabalho, todavia sua definição não engloba apenas esta simples configuração, deste modo não apenas o tempo a disposição, do obreiro ao empregador, caracteriza jornada de trabalho, outros fatores são importantes para que seja definida a jornada, como, por exemplo, as horas *in itinere*, horas extraordinárias e o trabalho noturno. Dito isto, o trabalho sempre foi percebido como essencial a vida humana e era na antiguidade feito principalmente por artesãos e escravos, os quais não possuíam uma forma de controle de suas jornadas, contudo não se tinha a visão de supervalorização do trabalho, muito menos a perspectiva de que muito trabalho traria muitas riquezas.

Paulo Sérgio do Carmo nos traz a visão do que seria a Grécia antiga quando se trata do trabalho.

‘Aristóteles considerava que, sendo impossível a vida sem o necessário para a sobrevivência, a humanidade não poderia abrir mão dos escravos. A escravidão era encarada. Como uma lei natural; pois “se existissem máquinas que se movimentassem sozinhas, não seria necessário o trabalho escravo”. Os escravos eram utilizados para livrar os cidadãos das tarefas servis, permitindo à elite grega, consagrar-se melhor à cidade, aos prazeres do corpo ou à investigação e à contemplação das coisas eternas do espírito.’ (CARMO, 1992, p.17)

Podemos então perceber, que o trabalho não era direcionado às elites, ou, aos cidadãos³, pois trabalhar não condizia com as suas habilidades e também traria um esforço muito grande aos seus corpos, os quais trariam danos à saúde e as mentes destes cidadãos. Não só era exclusividade da elite grega esta aversão pelo trabalho e a utilização pela mão de obra escrava, outros povos, como os egípcios e os persas também se utilizaram desta mão de obra barata e descartável.

Deste modo, na idade média, o trabalho era feito ainda pelos mais necessitados, ao contrário que a antiga Grécia, neste período os homens eram livres, mesmo que as condições do labor e a jornada de trabalho fossem semelhantes às dos escravos. A liberdade era limitada, de certa forma, à servidão ao senhor feudal, em outras palavras, o senhor feudal detinha a posse da terra e o trabalhador rural produzia nesta terra a fim de sua subsistência e de sua família e ao pagamento de tributos ao senhor.

“..., o trabalho era necessário, a fim de garantir a sobrevivência da família e uma espécie de tributo do servo para o senhor deveria ser de baixa produtividade, pois não havia uma economia de mercado que comportasse os excedentes, o ritmo das atividades e a sua interrupção deveriam ser ditados pelas chuvas estações do ano e pelo ciclo de dia e noite.” (CARMO, 1992, p.22)

Apesar do trabalho no campo, naquele momento histórico, deter certo ritmo e depender de fatores naturais como chuvas, estações do ano e outros, não restavam momentos para o ócio, lazer e cultura destes trabalhadores feudais, tais privilégios seriam destinados a elite detentora da posse das terras, ou senhores feudais, pois ainda não era visto, o trabalho, como forma de obrigatoriedade moral.

É de fácil percepção que as jornadas de trabalho, tanto para o trabalhador escravo na antiga Grécia e para o trabalhador rural do feudalismo, se limitavam ao dia e a noite, a luz do sol era o ponto de inicialização do trabalho, que teria o seu fim ao anoitecer.

Ao contrário do que possa se imaginar, a industrialização do trabalho não reduziu a jornada dos trabalhadores, a mecanização causou diminuição nas vagas em campos de trabalho, desemprego e desvalorização da mão de obra. Não havia quem lutasse pelos direitos da classe – até a sindicalização dos operários - que se

³ “Na sociedade grega antiga sobressai o trabalho agrícola, praticado principalmente pelos escravos, encarregados da execução das tarefas mais humildes e pesadas. O artesanato e o comércio (onde havia predominância de estrangeiros e seus descendentes) eram, de preferência, reservados ao homem livre, porém não-cidadão.” CARMO, 1992, p.17.

via disposta a aceitar um labor repetitivo de tempo quase interminável a fim de sobreviver. Desta forma na busca incansável pelo lucro os donos das fabricas passaram a recrutar crianças e mulheres cujos salários poderiam ser irrisórios e a insubordinação seria de certa forma mais fácil de controlar. Neste sentido Sússekind, relata o que deveria ser prática comum nas fábricas européias, antes do auge da revolução industrial;

“A utilização cada vez maior da máquina, que poderia ter acarretado a diminuição das jornadas de trabalho e a elevação dos salários, como consequência do maior rendimento do trabalho produzido, teve, paradoxalmente, efeitos diametralmente opostos. Num retrocesso que afrontava a dignidade humana, a duração normal do trabalho totalizava comumente, 16 horas diária; o desemprego atingiu níveis alarmantes e o valor dos salários decresceu. Para complementar o orçamento da família, a mulher e a criança ingressaram no mercado de trabalho, acentuando o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. E, assim, ampliada a mão-de-obra disponível, baixaram ainda mais os salários. Nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem” (SÜSSEKIND, 2010, p.06)

Desta maneira, as primeiras legislações destinadas ao trabalhador buscaram a redução da jornada de trabalho do menor e da mulher além de proibir o trabalho de crianças menores de nove anos nas fábricas, inicialmente na Inglaterra do século XIX com a lei de *Peel* em 1802, o projeto previa disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos, os quais eram descartados e entregues aos donos de fábricas. Além disso, Peel no seu projeto de lei sugeriu a limitação da jornada de trabalho infantil em 12 horas diárias, porém não houve o resultado esperado, mas em 1819 com o auxílio de Robert Owen, Peel conseguiu aprovar uma lei que restringia o trabalho de menores de 9 anos e reduzia para 12 horas diárias o trabalho de adolescentes de 16 anos, nas prensas de algodão. Também na Inglaterra, em 1833, outra lei, agora constituída pela comissão de Sadler para regular as condições de trabalho nas fábricas proibiu o emprego de menores de 9 anos e também limitou a jornada de trabalho diária de menores de 13 anos em 9 horas, e dos adolescentes menores de 18 anos em 12 horas, esta lei instituiu também a proibição do trabalho noturno. Certamente, tais avanços de proteção a infância e humanidade se estenderam a outros, como por exemplo, a instituição do trabalho diário para mulheres de 10 horas, a fixação da jornada de trabalho de 12

horas diárias para os homens, que respectivamente ocorreram em 1844, 1850 e 1953.

Já na França, houve acompanhamento das mudanças com garantias de direitos trabalhistas e sociais referentes à redução e fixação de uma jornada de trabalho menos penosa. Nos primeiros momentos, como na Inglaterra, os menores de idade foram contemplados com tais benefícios, com a Lei de 1841 o Estado Frances intervinha nas relações de emprego fixando jornada de trabalho de 8 horas diárias para menores com idades entre 8 e 12 anos, também fixava jornada máxima de 12 horas diárias para os menores de 16 anos. Ao que relata Artur Birnie, segundo Amauri Mascaro, *“A França, (...), torna-se o primeiro país europeu a proteger o trabalho adulto masculino. Muitas foram às normas trabalhistas que se seguiram na França, quase todas sobre jornada diária, intervalos, mulheres e menores.”* (2011, p.58). Não muito diferente, na Alemanha, as relações de emprego também sofreram intervenção do Estado, em 1839 os menores de 9 anos foram proibidos de trabalhar, além de a jornada de trabalho para menores de 16 anos se limitar em 10 horas por dia. Ainda sobre os mesmos aspectos, em 1853 foi elevada a idade mínima aos 12 anos para que o menor de idade pudesse trabalhar nas fabricas alemãs, reduzindo então, para apenas 6 horas diárias a jornada de trabalho dos adolescentes de 14 anos.

Estes fatos históricos nos demonstram como ocorreram as limitações da jornada laboral diária dos trabalhadores na Europa do século XIX. Já nos Estados Unidos no dia 1º de Maio de 1886, celebrou-se em Chicago o IV Congresso da Federação Americana do Trabalho, onde o então presidente dos EUA Andrew Johnson promulgou a chamada lei *Ingersoll*, a qual estabeleceria 8 horas de trabalho diárias, que não foi cumprida. Sendo então organizada uma greve geral pelas organizações de trabalhadores e sindicatos. Houve conflitos devido a repressão do Estado aos operários em greve, destes confrontos houve o episódio que deu origem a comemoração do Dia do Trabalhador.

“O episódio mais famoso dessa luta foi o funesto acidente, em maio de 1886, na praça Haymarket square de Chicago. Durante uma manifestação contra a brutal repressão de greve, uma bomba provocou a morte de vários policiais. Embora não seja possível descobrir quem fora responsável por esse atentado, cinco líderes anarquistas foram acusados, julgados e sumariamente executados. Em julho de 1889, a Segunda

Internacional Socialista, em Paris, instituiu o Dia Internacional do Trabalhador em 1º de maio, a fim de perpetuar a memória dos atos de maio de 1886 em Chicago. Atualmente, a data é reconhecida por diversos países como Dia Internacional do Trabalho.” (FURLAN, 2012, p.05)

A partir do século XX a jornada de trabalho em quase toda Europa era de 10 horas diárias, ou, 50 horas semanais, segundo a OIT os primeiros países a fixarem o limite 8 horas diárias, ou, 48 horas semanais foram os Estados Unidos e a Nova Zelândia (OIT,2007). Todavia, ao final da primeira guerra mundial em 1919 e como consequência do Tratado de Versalhes ocorreu a criação da *Organização Internacional do Trabalho*, esta baseia-se na justiça social, além de ser a única das agências do sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT formula e aplica normas internacionais do trabalho através de convenções e recomendações. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Dito isto, a OIT propôs aos Estados soberanos a redução da jornada de trabalho para 48 horas semanais, como limite máximo de 8 horas diárias. Porém em 1920, várias indústrias norte-americanas haviam reduzido suas jornadas de trabalho para 40 horas semanais e em 1935 alguns países adotaram a jornada de trabalho máxima de 40 horas semanais, logo em 1967 durante a primeira revisão ampla das leis nacionais sobre duração do trabalho, a OIT apurou que apenas 35 dos 93 países incluídos no levantamento (ILO, 1967) possuíam jornada de trabalho estatutária semanal de 48 horas semanais, os países restantes possuíam jornadas de trabalho menores.

No Brasil, a partir do descobrimento, a mão de obra baseava-se na escravidão, mais precisamente em indígenas e de africanos trazidos da África, até um ano após a proclamação da república foi promulgada a lei áurea, que instituiu o fim da escravidão. Mas, não houve grande aproveitamento dos escravos libertos, ao contrário, foram trazidos da Europa inúmeros imigrantes que fugiam da recessão de emprego daquele continente. Ana Cláudia Moreira Cardoso, em se tratando do Brasil república e a jornada de trabalho nos traz que; igualmente como na Inglaterra, a industrialização explorava a força dos trabalhadores no Brasil, exigindo o cumprimento de jornadas entre 10 e 12 horas diárias, muitas vezes ainda eram acrescidas de horas extraordinárias, sendo por muitas vezes não pagas. As condições de trabalho do proletariado, nesta época, não diferiam muito das

condições inglesas ou francesas, seja pelos alojamentos, jornada de trabalho, punições ou condições prejudiciais à saúde. O processo de imigração também foi notório e relevante para o desenvolvimento da economia brasileira. Em 1901, dos 50.000 operários existentes, os brasileiros correspondiam a menos de 10%. (CARDOSO, 2009).

A jornada de trabalho no Brasil até 1934 não era limitada por legislação ficando taxada ao costume, tanto o escravo quanto o imigrante, trabalhador do campo, teriam sua jornada de trabalho fixada pela luz solar, ou seja, pela noção de dia e noite, e por muitas vezes estendida devido à luz artificial. Porém em 1934 foi institucionalizada a limitação de 48 horas semanais na jornada de trabalho do obreiro brasileiro, sendo diminuída apenas pela constituição de 1988 para as atuais 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais máximas, ao trabalhador rural e da indústria.

1.4 TEORIA DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE LAVOR

A jornada de trabalho, em se tratando do direito brasileiro, é definida pelo tempo em que o operário está juridicamente subordinado ao patrão, ou seja, desde o momento que está dentro dos estabelecimentos da empresa exercendo sua função até o momento que se retira para sua residência. Porém não só esta definição cabe como jornada de trabalho, outras situações em caráter excepcional caracterizam-se como jornada de trabalho, tais como, a jornada de trabalho noturno, as horas extraordinárias, e a jornada de trabalho em prontidão ou em regime de sobreaviso. Estes tipos de jornada mesmo que diferentes em definição são limitadas pelos mesmos propósitos.

Os principais motivos que limitam a jornada de trabalho são o limite físico, o fisiológico e os limites mentais, como também os emocionais. Desta forma a legislação brasileira a partir da constituição de 1988 limitou a jornada de trabalho em no máximo 8 horas diárias, sendo que esta não pode ultrapassar 44 horas semanais e 220 horas mensais. Assim se por acaso seja ultrapassado o limite Máximo imposto pela lei, o empregador se vê obrigado a pagar um adicional de no mínimo 50% por cada hora extra trabalhada – não podemos confundir o pagamento do adicional, em apenas pagar o adicional sem que haja outro valor a ser incluso, ao contrário, deve-se pagar o adicional de hora extraordinária somado ao valor da hora normal de

trabalho paga ao obreiro. O pagamento das horas extraordinárias possui o intuito de coagir o patrão de aproveitar-se da sua hierarquia sobre o proletário e também de gratificar o obreiro pelo seu esforço. Então especificando tal teoria podemos observar que os fatores que determinam a limitação da jornada de trabalho são: O fator biológico e o fator social. Esta concepção ainda abarca o fator econômico, porém este encontra-se ligado ao fator social. Neste sentido descreve Cinthia Machado e Leandro do Amaral no livro "*Direito do trabalho.*" (2012, Pag.103). Em um primeiro momento, o fator biológico nos revela que a limitação da jornada de trabalho é essencial para a saúde do trabalhador, tendo em vista que o momento de descanso é importante para evitar a exaustão, o estresse e a depressão, os quais são principais causadores de doenças de trabalho, acidentes de trabalho e outras doenças relacionadas à excessiva carga horária de labor. Desta forma o fator social relaciona-se com outras atribuições não apenas o descanso e o lazer, mas também com o econômico e familiar, ou seja, este tempo de descanso traz ao trabalhador a oportunidade de cuidar de sua vida, da sua instrução escolar ou seu aperfeiçoamento profissional, se necessário, além de ter o tempo passível para se relacionar com sua família e de consumir bens e serviços, outro motivo social, não menos importante, seria a abertura de novas vagas de emprego, pois para cobrir os números de produção necessários o empresário vê-se obrigado a abrir novos postos de trabalho.

No mesmo sentido, José Amaro Barcelos Lima, em *a sobrejornada e os acidentes de trabalho*, 2011, diz que é necessário visualizar os limites do ser humano ao executar qualquer trabalho, principalmente aos que exigem maior esforço ao corpo e traz três classificações para os aspectos limitadores da jornada de trabalho. São eles: o limite físico, o limite fisiológico, limites mentais e emocionais.

Seriam então os limites físicos as características biológicas dos indivíduos, tais como, gênero sexual, massa corporal, dando a entender que a jornada de trabalho como também o labor em si não pode ser excessivo ao ponto que apenas determinados indivíduos possam exercê-lo. A própria limitação da jornada de trabalho possui este caráter não discriminatório, o operário deve se adaptar ao serviço dentro de seus limites e aptidões físicas, de outro modo, deve também o empregador dar esta isonomia aos seus subordinados. Não contrário a esta

afirmação a CLT impõe que em determinado número de empregados haverá certo número de vagas para deficientes físicos, então, ocorre que apenas a lei pode diferenciar os indivíduos imputando-lhes direitos e benefícios por seus limites físicos. Portanto, a limitação da jornada de trabalho no que tange este aspecto, se dá para que as diferenças biológicas não se evidenciem, podendo que todos exerçam a mesma função sem que cause malefícios à saúde.

Ainda na concepção de José Amaro Barcelos Lima, o limite fisiológico se relaciona com o descanso, aptidão física, nutrição e saúde do obreiro - ou seja, o cansaço do corpo após o dia de trabalho. Esta seria a limitação fundamental para que o operário retorne para o trabalho sem exaustão física para que não corra riscos de acidentes e também possa exercer suas funções.

Em fim, os limites mentais e emocionais dependem do estresse a que é submetido o trabalhador, existem muitas doenças que podem ser causadas pelo estresse no trabalho, doenças cardíacas, respiratórias, úlceras e também transtornos do sono. Tais doenças relacionadas a exaustiva jornada de labor não só podem causar baixo desempenho no trabalho, mas também depressão e diversos problemas pessoais na vida do obreiro.

Nota-se que tanto a vida pessoal, saúde, quanto o desempenho no trabalho são afetados por longas jornadas de trabalho. Igualmente, a probabilidade de o operário atualizar-se profissionalmente ou avançar no currículo escolar - terminar o ensino fundamental, médio, ingressar em uma faculdade - quase se anula diante excessivas cargas horárias de labor diário, além disso, não há espaço suficiente entre as jornadas de trabalho para dedicar-se a família, vida doméstica e o lazer. Geralmente o obreiro enfrenta um conflito de prioridades, vencendo o repouso para que seu rendimento no local de trabalho não seja prejudicado.

Por isso, não estranhamente, Amauri Mascaro nomeia o direito ao lazer e ao descanso como um direito fundamental do trabalhador.

“Outro direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.” (NASCIMENTO, 2011, p.767).

De outro modo, como mostra José Maria Guix, segundo Amauri Mascaro, o lazer atende, de um modo geral, certas necessidades, tais como: “*necessidade de libertação*”, a qual se opõe a angústia e ao peso emocional ligados às atividades não escolhidas livremente; “*necessidade de compensação*”, das tensões, ruídos e agitação do cotidiano, deste modo a compensação seria a contraposição dos malefícios do cotidiano de trabalho, ou seja, a necessidade de silêncio, calma e do isolamento; “*necessidade de afirmação*”, onde segundo o autor, a humilhação causada pelo trabalho acarreta ao operário um estado endêmico de inferioridade, então, a afirmação seria um momento de auto-organização das atividades do obreiro que utilizará este período segundo os próprios desejos; “*necessidade de recreação*” a fim de restaurar a condição biológica e psíquica; “*necessidade de dedicação social*”, pois, o ser humano como um ser social precisa dispor de tempo para a família, cultura, esporte, além de dedicar-se a inúmeras atividades referentes à sua posição como indivíduo integrante de certo grupo social, não sendo possível esta interação social apenas no local de trabalho; “*necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado*”, ou seja, necessidade de suas próprias frustrações e vitórias ligadas ao seu *animus* pessoal, longe do ambiente de trabalho.

Portanto, é de forma perceptível que a limitação da jornada de trabalho ocorre com a finalidade de proteger o trabalhador das doenças causadas pelo excesso de labor, não só as físicas, por consequência da repetição de atividades, mas, também, contra o sofrimento mental e emocional. Embora, o repouso ocorra, em tese, para que o operário retorne no próximo dia descansado e mantenha seu ritmo de produção, a limitação da jornada de trabalho procura, na verdade, dar liberdade ao trabalhador, em outras palavras procura manter a humanidade e a dignidade do ser.

1.5 A POSSIBILIDADE DE MUDANÇA DA JORNADA DE TRABALHO NA LEI BRASILEIRA

A fundação da Organização Internacional do Trabalho ocorreu em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, foi criada principalmente para atender as reivindicações dos sindicatos e dos trabalhadores no âmbito mundial. Na sua primeira conferência, no mesmo ano de sua criação, a OIT atendeu a pautas que satisfaziam a luta da classe operária, como, a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião

referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Esta organização faz parte das nações unidas, e apresenta-se com uma estrutura tripartida, onde representantes dos governos e dos empregadores e operários procuram discutir e encontrar soluções para os conflitos entre os direitos, deveres de patrões e empregados. Então, estas convenções após serem ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte da legislação deste. O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa da conferência internacional do trabalho desde a sua primeira reunião. Após, a convenção de 1935 propôs o limite de 40 horas semanais devido à crise econômica e a devastação acarretada pela guerra. Atualmente, a OIT ainda propõe aos Estados, inclusive o Brasil, que fazem parte de suas conferências a fixação desta jornada de trabalho de 40 horas.

Porém, mesmo sendo um dos fundadores da OIT o Brasil apenas estabeleceu limite à jornada de trabalho em 1934 com Getúlio Vargas, e, embora, um ano depois a OIT tenha sugerido redução da jornada de trabalho, o Estado brasileiro apenas concedeu redução com a constituição de 1988. Sem embargo, a redução feita pela nova constituição apenas atendeu parte deste pleito, assim, a semana de trabalho ficou limitada em 44 horas, o mês limitado em 220 horas trabalhadas e o dia em 8 horas. Mas, outras medidas como a constitucionalização dos direitos sociais tornaram a restrição do tempo trabalhado um direito fundamental do homem, diante o direito brasileiro. Este avanço trouxe algumas limitações para que houvesse mudança na jornada de trabalho, ou seja, apenas um pedido de emenda constitucional aprovado pelo poder constituinte derivado, pode modificar a jornada de trabalho, também por se tratar de um direito fundamental, há um processo diferenciado para que a mudança ocorra. Além disso, a constituição federal também deu ao legislador ordinário meios de flexibilizar a jornada de trabalho, do mesmo modo que as convenções e acordos coletivos de trabalho. Logo, mesmo que constitucionalizada, a limitação da jornada de trabalho não é absoluta.

Localizando a limitação da jornada de trabalho na constituição brasileira, podemos encontrá-la no *título II, capítulo II, dos direitos sociais, Artigo 7º, inciso XIII*, trazendo que, são direitos dos trabalhadores rurais e urbanos a “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a*

compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”(Art.7º,XIII, CF)

Além disso, no próximo inciso, do mesmo artigo revela que a possibilidade de uma jornada de trabalho menor, de 6 horas, quando o trabalho for realizado em turnos ininterruptos de revezamento, exceto por negociação coletiva (Art.7º, XIV, CF). Percebe-se que a constituição da margem para que haja mudança desta jornada de trabalho por outro meio que não pelo poder constituinte reformador. Outra forma que dá azo a modificação da jornada de trabalho é o pagamento do adicional de hora extra, traz a constituição que é um direito do trabalhador a “*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;* (Art.7º, XVI, CF). Portanto, a limitação da jornada de trabalho, em caráter excepcional pode exceder às 8 horas diárias, ou à jornada de labor instituída por convenção ou acordo coletivo de trabalho, mas essas horas excedentes devem ser pagas com o percentual de no mínimo a metade do valor da hora normal do trabalhador, com a finalidade de coibir o empregador de habitualmente utilizar-se deste artifício e de gratificar ou compensar o obreiro pelo seu esforço e tempo de descanso perdido.

A Consolidação das Leis do Trabalho absorve o que diz o texto constitucional, assim em seu artigo 58 expõe “*A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.*” Percebe-se que é mantida a hora de labor máxima fixada pela constituição, também, podemos observar que o texto da CLT corrobora que há possibilidades de que esse tempo seja menor ou maior dependendo do que a lei disser.

Destarte, a CLT possui inúmeras definições de jornadas especiais de trabalho, por exemplo, a jornada de trabalho destinada aos bancários ao que dispõe o artigo 224 a jornada de trabalho de empregados de bancos, da caixa econômica federal e de casas bancaria será de 6 horas diárias com um limite de 30 horas semanais máximas de trabalho, de outro modo, também se tratando da jornada de trabalho dos bancários, a CLT possibilita a elevação da jornada de trabalho para 8 horas diárias não excedendo a jornada máxima semanal de 40 horas, esta prorrogação do artigo 225 é aceita em caráter excepcional.

Outros limites de jornada de trabalho são expostos pela CLT, todavia, aos funcionários públicos a limitação das horas de labor é ditada pelos estatutos de cada categoria respeitando, em um primeiro momento, os acordos de classe entre funcionários e a administração pública. Igualmente, as convenções e acordos coletivos podem flexibilizar a jornada de trabalho, a constituição federal e a CLT dão essa possibilidade, como anteriormente foi dado exemplo de estreitamento das horas de labor, atentamos agora para uma limitação prorrogada da rotina laboral, em outras palavras, quando há compensação, ou outras exigências legais o limite diário de 8 horas estipulado pela Constituição e afirmado pela CLT não é observado, é o que afirma a Súmula 444 do TST;

“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.” (Resolução nº 185/2012, DeJT 25.09.2012 - Republicada no DeJT 26/11/2012)

Para que a escala 12x36 seja legal ela deve obedecer alguns requisitos legais, porém ela ultrapassa em 4 horas o limite constitucional e também as duas horas extras máximas diárias. No mesmo sentido de prorrogar a jornada de trabalho, há a possibilidade de que o labor seja dilatado em uma hora de segunda a quinta, para que seja compensado no sábado.

Portanto, a maneira de se obter uma mudança significativa na limitação da jornada de trabalho seria por meio de uma PEC – Projeto de Emenda Constitucional – o qual para ser aprovado e fazer parte do ordenamento jurídico necessita de dois turnos e maioria absoluta de três quintos da câmara dos deputados e no senado federal. Em outro momento, convenções e acordos coletivos podem modificar a jornada de trabalho obedecendo às satisfações legais impostas pela CLT e pelo TST.

2. UMA PAUTA TRABALHISTA

2.1 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A redução da jornada de trabalho não é uma reivindicação apenas dos trabalhadores de empresas privadas dos grandes centros urbanos, ela é uma solicitação de todo e qualquer assalariado tanto na esfera pública ou privada, como também dos trabalhadores rurais e urbanos. Desta forma, desde o advento da produção em massa a classe operaria se viu largada às condições de trabalho ditadas pelos patrões, também com a mecanização houve um repentino aumento do desemprego, o que barateou os custos com mão de obra, além de, outros fatores como a contratação de crianças de 12 anos e as longas jornadas de trabalho que ajudaram a agravar a crise do emprego.

Todavia, as associações de trabalhadores e os sindicatos conseguiram acalmar esta crise, por meio de greves e outras manifestações sociais, sendo assim, algumas medidas foram tomadas como a limitação da jornada de labor, proibição do trabalho de menores e de mulheres em determinados tipos de afazeres. Porém, apesar destas conquistas os excessos e as arbitrariedades continuaram. Com a criação da OIT, a partir do tratado de Versalhes, a redução da jornada de trabalho se tornou real, não por lutas locais em determinados Estados, mas sim por um órgão internacional que visava atender as demandas proletárias. Deste modo as legislações trabalhistas, dos países membros da OIT, começaram a se ajustarem aos acordos internacionais e as sugestões da organização internacional do trabalho, tais como, em um primeiro momento ações para proteção do emprego diante a crise do pós-guerra, também a limitação da jornada de trabalho em 48 horas semanais, ou, oito horas diárias.

Atualmente, a OIT sugere aos seus países membros que a jornada de labor não ultrapasse às 40 horas semanais, então, acompanhando este parecer alguns Estados já reduziram a jornada de trabalho limite para, até mesmo 35 horas semanais. Conforme demonstra o relatório do Ministério do trabalho e emprego no convenio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº. 46010.001819/2003-27, com o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos;

“Nos últimos anos, alguns países reduziram - via legislação - a jornada normal de trabalho semanal. (...). Porém, o caso mais significativo e de maior repercussão foi a redução ocorrida na França, onde a jornada passou de 39 horas semanais para 35 horas, a partir de janeiro de 2000,

para as empresas com mais de vinte trabalhadores e, a partir de 2002, para empresas com até vinte trabalhadores.” (DIESE, 2007, p.23).

O Estado brasileiro é membro fundador da OIT, porém não compartilha, no que tange a jornada de trabalho, dos acordos e sugestões. A constituição federal e a CLT limitam a jornada de trabalho em 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, ainda a consolidação das leis do trabalho traz jornadas especiais de trabalho tanto menores que a constitucional, para determinadas categorias de trabalhadores, ou para convenções e acordos coletivos, quanto maiores através convenções e acordos coletivos, ou, horas extraordinárias.

Dito isto, podemos compreender que não há como negar que a atual jornada de trabalho brasileira não acompanha a realidade do trabalhador, pois, como por exemplo, em uma jornada de labor de 8 horas diárias, somando duas horas para alimentação e às duas horas extraordinárias de trabalho máximas permitidas pela CLT, o trabalhador estará subordinado ao empregador por 12 horas diárias, também, se levar-mos em consideração a possibilidade das horas *in itinere* – de 2 horas para o deslocamento - e também a compensação do trabalho aos sábados de uma hora, este mesmo obreiro agora estaria em uma jornada de trabalho de 15 horas diárias de segunda a quinta. Desta forma existe, de certo modo, a possibilidade de um dia de trabalho quase que de duas jornadas em uma.

Neste sentido, entidades sindicais e grupos de trabalhadores, além da própria OIT, buscam a redução da jornada de labor, no Brasil, observando os benefícios que tal conquista traria para a classe operária. Thiago Lopes carneiro em sua dissertação de mestrado, apresentada no instituto de psicologia da faculdade de Brasília - onde realizou um trabalho de pesquisa procurando entender os efeitos da redução da jornada de trabalho para ajustar a jornada de trabalho a fim de uma melhor qualidade de vida do servidor público - conclui que;

”A redução da jornada de trabalho propiciou melhor ajustamento entre a vida profissional e particular, oferecendo tempo para cuidados com a saúde, família e outros sem a necessidade de se preocupar com outros assuntos pessoais. Isto repercutiu positivamente sobre sua qualidade de vida no trabalho, acompanhada da melhoria da produtividade...”
(CARNEIRO, 2005, p.83)

Desta maneira, os representantes da classe operária, nas câmaras, procuram aprovar projetos de emenda constitucional com a finalidade de reduzir a jornada de trabalho, emparelhando-a com os parâmetros e sugestões da OIT. Por outro lado,

existe uma forte oposição dos representantes das empresas e da agropecuária nacional que forçam a não apreciação dos projetos, como por exemplo, a PEC 231/95, a qual reduz a jornada de trabalho para 40 horas semanais máximas e também eleva o percentual do adicional hora extraordinária para 75%.

2.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PEC's

A única maneira para que seja reduzida a jornada de trabalho é através de uma Proposta de emenda constitucional, já que a constituição de 1988 trouxe a limitação do tempo de labor como um direito social, em outras palavras, há certos requisitos especiais para aprovação, uma proposta de emenda constitucional será discutida e votada em cada casa do congresso nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

É importante destacar os principais projetos de emenda constitucional que tramitam entre as câmaras dos deputados e do senado federal, o projeto de emenda constitucional número 231/95 do deputado Inácio Arruda, tendo como apensados, o projeto de emenda constitucional 393/2001 também do deputado Inácio Arruda e a PEC 271/95 do deputado Eduardo Jorge. E também analise da proposta de emenda constitucional número 89/2015 do senador Paulo Rocha.

2.2.1 PEC 231/95

Em 11 de outubro 1995 o então deputado Inácio Arruda do PCdoB pelo Ceara, buscando atender às reivindicações dos trabalhadores, sindicatos e organizações de proteção ao trabalhador, propôs a proposta de emenda à constituição número 231, a qual pretende alterar os incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal. O texto da PEC reduz a jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais e aumenta para 75% a remuneração de serviço extraordinário.

Esta limitação da jornada de trabalho para 40 horas semanais procura melhorar a qualidade de vida do trabalhador, conservando principalmente sua saúde e lhe dando tempo de gerir sua vida pessoal, para o fim da socializar, capacitar-se profissionalmente e ampliar sua escolaridade. Procura elevar o percentual do adicional de hora extraordinária para 75%, deste modo fica mais caro ao empregador utilizar as horas extras para suplementar a carga horária reduzida.

Porém, a PEC 231/95 tramita por quase vinte anos entre as casas legislativas, foi arquivada no início de fevereiro de 1999 e desarquivada no final do mesmo mês. Outra vez foi arquivada em janeiro de 2003, teve apensada a pedido de Inácio Arruda as PEC's 271/95 e 393/2001. Novamente foi arquivada em janeiro de 2007 e desarquivada em abril do mesmo ano. Desde então, não houve arquivamento de tal proposta, mas também não houve vontade política para apreciar o texto, apesar de já aprovada na comissão de constituição e justiça e apta a votação em plenário desde 2009. Às comissões especiais destinadas a proferir parecer à Proposta de Emenda, no site da câmara dos deputados possuem o número total de quinze, já os pedidos para que seja colocada a proposta em votação no plenário da câmara desde apta à votação somam quatorze.

É de certa forma, desmotivador perceber a falta de vontade política do poder constituinte reformador para apreciar a proposta de emenda a constituição 231/95, por vinte anos os trabalhadores esperam que tal proposta seja aprovada, ou, ao menos que seja rejeitada em votação com justificativa cabível a esta reprovação.

2.2.2 PEC 271/95

O então deputado pelo partido dos trabalhadores de São Paulo, Eduardo Jorge, em novembro de 1995, apresentou a PEC 271/91, a qual busca alterar a redação do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, para que seja reduzida a jornada de trabalho para 30 horas semanais à razão de 1 hora por ano, facultada a ampliação da jornada até o limite de 8 horas diárias e 40 horas, mediante acordo a critério dos empregados e empregadores.

Este projeto de emenda constitucional, aparentemente, é mais agradável aos olhos dos patrões, pois, não altera, em um primeiro momento o adicional de horas extra dos atuais 50% do valor da hora total, por isso dá a possibilidade de que as horas extraordinárias, limitadas em 2 horas diárias sejam usadas como forma de compensar o prejuízo do empresariado, já que sairia mais caro contratar novo obreiro.

Tal proposta possui pouca movimentação, pois logo a mesa diretora da câmara dos deputados a apensou a PEC 76/95, foi apensada a PEC 231/95 à pedido do deputado Inácio Arruda em 2004. Porém, em janeiro de 2007 foi arquivada, vindo a ser desarquivada em março do respectivo ano.

2.2.3 PEC 89/2015

Apresentada no dia 07 de julho de 2015 pelo senador Paulo Rocha do PT/PA a PEC 85/2015 traz em seu texto algumas peculiaridades não citadas pelos projetos analisados anteriormente, tais como a redução gradativa da jornada de trabalho, partindo das atuais 44 horas, a cada ano, após aprovação e publicação da PEC, até atingir 40 horas semanais, ficando vedada a redução de salários, benefícios ou direitos, que tenha como fundamento, razão ou justificativa, a redução da jornada semanal de trabalho para quarenta horas, e de outra forma diz que os acordos e convenções coletivas de trabalho que negociarem as jornadas de labor de determinados trabalhadores devem ter suas implicações anotadas na CNTPS.

Além de que na falta de ajuste sobre a carga horária diária, as horas diminuídas da jornada semanal serão deduzidas da jornada dos sábados, considerando-se serviço extraordinário as horas excedentes ao limite previsto para o ano em curso.

Porém tal projeto de emenda à constituição não traz em seu texto o reajuste do percentual de horas extraordinárias, o que por conseqüência pode motivar o empregador a compensar a redução da jornada de labor em horas extra, fazendo com que o gozo dos benefícios da redução da jornada de trabalho, pelo obreiro, fique prejudicado.

2.2.4 MEDIDA PROVISÓRIA 680 DE 6 DE JULHO DE 2015-08-07

As medidas provisórias são atos unilaterais do presidente da republica usados em caráter emergencial ou de extrema relevância, foram instituídas pela constituição de 1988 em substituição aos decretos lei.

É importante destacar que A legislação impede que o presidente legisle, por meio de MPs, sobre assuntos relacionados à nacionalidade, cidadania, direitos políticos, partidos políticos, direitos penal, processual penal e processual civil, planos plurianuais, orçamentos e créditos suplementares. As MPs entram em vigor no momento de suas publicações possuindo caráter de lei, são validas por 60 dias, quando, caso não entrem em votação nas câmaras legislativas, podem ser prorrogadas por mais 60 dias.

Outrossim, devido chegada da crise internacional no Estado brasileiro, que acarretou demissões em massa, principalmente na indústria automobilística e metalúrgica, o chefe do poder executivo apresentou a medida provisória número 680 que prevê medidas de proteção do emprego.

Traz o texto da medida provisória que as empresas que aderirem ao PPE (*programa de proteção ao emprego*) podem reduzir a jornada de trabalho em até 30% com redução salarial de igual percentual. O ingresso no PPS acarreta em algumas particularidades no sentido de proteger o trabalhador dos danos causados pela redução salarial, seriam as principais peculiaridades; a) *A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico; b) A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses; c) Os empregados que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 3º, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho; d) As empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.*

Apesar de, terem seus salários cortados em 30% em função da jornada reduzida de trabalho, os empregados terão seus salários compensados pelo governo em 50% do valor descontado pelo empregador, como demonstra a exposição de motivos da MP 608 redigidas pelos ministros Nelson Barbosa, Manoel Dias;

“O PPE é um programa de redução temporária da jornada de trabalho. Nesse programa, o trabalhador tem seu salário proporcionalmente reduzido pela empresa, mas compensado parcialmente pelo governo. Esse programa tem vantagens para todas as partes envolvidas. Para as empresas, permite ajustar seu fluxo de produção à demanda e, ao preservar os empregos, possibilita a manutenção de quadros já qualificados e a redução de custos com demissão e admissão. Para os trabalhadores, preserva os empregos e a maior parte de seus rendimentos. Para o governo, permite a economia com os gastos do seguro-desemprego e com

outras políticas de mercado de trabalho ao mesmo tempo em que preserva a maior parte da arrecadação sobre a folha.” (EMI nº 00095/2015 MP TEM, 2015)

Nota-se que o caráter da medida provisória número 680 não é atender aos interesses da classe operaria em relação a redução da jornada de trabalho, ao contrário, a MP busca preservar o emprego reduzindo os gastos com pessoal do empregador. Da mesma maneira, a aprovação do texto da MP 680 nas câmaras legislativas não reduziu a jornada de trabalho determinada no artigo 7º, inciso XIII, da constituição federal, pois apenas criará lei que regulará o plano de proteção ao emprego, quando, novamente a indústria e a economia estiverem em um momento delicado.

Assim, para que fosse aceita pelos empresários - levando-os a participarem do PPE- o governo federal reduziu os salários, a fim de que os empregadores não sofressem prejuízos nos seus lucros, ou recuperassem suas perdas pela baixa venda de seus produtos. Isto porque, os principais grupos de empresários da indústria brasileira, como a CNI (Confederação nacional da indústria) e a CNC (confederação nacional do comércio bens, serviços e turismo), são desfavoráveis a redução da jornada de trabalho.

2.3 OS BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O tempo para o descanso, assim é considerado o lapso temporal entre duas jornadas de trabalho, percebe-se que não se leva em consideração a vida social do obreiro. Comparado às máquinas industriais o empregado possui, em tese, o tempo máximo de 11 horas entre jornadas, porém se levarmos em consideração uma situação extrema de horas extra, intervalo para alimentação, horas *in itinere* e a compensação dos sábados a jornada de trabalho pode chegar a 15 horas de segunda a quinta-feira, e o intervalo entre jornadas será de 9 horas nestes dias, 2 horas menores que o mínimo determinado pelo artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Porém, o tempo de descanso do trabalhador não pode ser visto apenas como um momento apenas para o ócio. Outras situações fazem parte da vida do trabalhador, por exemplo, a própria instrução escolar ou acadêmica, a administração do ambiente familiar e dos bens familiares, como, também gerir a educação e nutrir as necessidades de seus dependentes. Dito isto, ocorre que diante tais

comprometimentos, o indivíduo da prioridade ao trabalho jogando com seu tempo em meio às jornadas entre o descanso e suas obrigações. Neste sentido, diante os esforços de alguns membros do legislativo para que a proposta de emenda à constituição seja votada, verificamos que a preocupação dos representantes dos trabalhadores qualifica a redução da jornada de trabalho como essencial não só para a economia nacional, mas também contra as doenças relacionadas ao trabalho.

Em estudo feito na *Universidade de Brasília – Instituto de psicologia – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho*, Thiago Lopes Carneiro, em sua tese de mestrado; *Compatibilizando a jornada e qualidade de vida no trabalho: desafios para uma repartição pública*; questiona-se sobre a redução da jornada de trabalho quanto à melhoria da qualidade de vida do trabalhador (QTV), e chega a conclusão que houve melhora na qualidade de vida fora do trabalho – por possuir o empregado mais tempo para dedicar-se a saúde, família e a outras atividades – além de melhorias específicas na qualidade de vida no trabalho – melhor aproveitamento do tempo e reorganização das equipes. Então, por consequência, recomendou ao órgão público cuja pesquisa foi feita, para que este expandisse a experiência a outras áreas.

Todavia a redução do tempo de labor não é utilizada apenas como forma de melhorar a qualidade de vida do trabalhador, fora e dentro da empresa, atualmente, em 2015, o poder executivo brasileiro, através da MP 680, utilizou-se da redução para proteger empregos e frear a crise econômica. Essa estratégia foi, e é usada por outros Estados para conter o desemprego e crises econômicas;

“O Chile é um exemplo recente de redução de jornada vinculada ao objetivo da criação de empregos, abordagem esta familiar entre países industrializados, como a França e a Alemanha. Quando o limite de 48 horas, em vigor no Chile desde 1924, foi reduzido para 45 horas em 2005, o objetivo principal era a criar empregos (ECHEVERRÍA, 2002). Na Coreia, também, o debate sobre a redução do limite de 44 horas, instituído quando a crise de 1997 começava a ser superada, centrou-se inicialmente na erradicação do desemprego (LEE, 2003; YOON, 2001). A Coreia também ilustra o uso de políticas com objetivos mais modernos. Com a recuperação da economia, as metas de redução das jornadas passaram a ter o objetivo de melhorar a qualidade de vida e compatibilizar família e trabalho (LEE, 2003).” (OIT, 2007, p.12).

Portanto, é clara a importância da redução da jornada de trabalho, ou seja, menos esforço físico e horas de ações repetitivas do trabalhador refletem-se diretamente à melhor qualidade de vida do mesmo. Mais tempo vago para cuidar da família, organizar a vida pessoal, educação, capacitação profissional, além de descanso e lazer. Por consequência, encontrar-se-á o obreiro mais atento e dedicado ao trabalho com propensão menor a sofrer acidentes no ambiente de trabalho e capacidade de manter os níveis de produção. E, por consequência das lacunas referentes à jornada de trabalho menor, o empregador poderá contratar mais mão de obra, diminuindo os índices de desemprego e desocupação, acarretando aumento direto no consumo de bens e serviços.

3. OBSTACULOS E OBJETIVOS DA REDUÇÃO DE JORNADA

3.1 QUEM É CONTRA A REDUÇÃO?

Sabe-se que um dos principais projetos de emenda constitucional referente à redução da jornada de trabalho, encontra-se apto para votação na câmara dos deputados desde 2009, por outro lado o projeto foi encaminhado à câmara em 1995. Não há dúvidas de que existe falta de vontade política dos parlamentares para apreciar a PEC.

Dito isto, as principais organizações que são contrárias a redução da jornada de trabalho são as confederações de empresários, como a CNI e a CNC. Estas duas entidades possuem cada uma, cartilhas explicativas que desqualificam os projetos de emenda constitucional referentes a redução da jornada de trabalho. Ambas as entidades abordam em seus documentos dados, tanto do ministério do trabalho, quanto da OIT, apontando, segundo as suas perspectivas que, a jornada de trabalho brasileira é a menor do continente americano.

A confederação nacional da indústria assinala que a jornada de trabalho não trará benefícios econômicos ao país, também alerta que a comunidade empresária acredita haver outra saída.

“A realidade é mais complexa do que a lógica aritmética. As empresas podem buscar outras saídas para compensar a elevação insustentável de custos decorrente de eventual contratação de empregados. Entre outras, as alternativas podem ser: 1- Compra de máquinas para automação da produção 2- Redução da produção 3- Intensificação do trabalho no quadro de empregados existente. Em nenhuma dessas alternativas as empresas criarão empregos.” (CNI, 2009, p.05).

No mesmo sentido, a CNC não encontra benefícios com a redução da jornada de trabalho.

“Com a redução da jornada, sem a redução do salário, haverá um aumento do custo da mão de obra. Os funcionários trabalham numa carga horária menor, com o mesmo salário. A hora trabalhada fica mais cara, aumentando o custo do empregador, que buscará enxugar seus gastos, e não aumentá-los com contratações. Pelo contrário, em vez de novos empregos, haverá riscos para os existentes.” (CNC, 2009, p.06).

Entendem ambas as entidades que a melhor forma de manter a dignidade do trabalhador diante as exaustivas horas de labor seria por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, desta forma o empregador e o empregado teriam a chance de adequar a jornada de trabalho dentro de interesses comuns.

Nota-se que as confederações de empresários destacadas apresentam um discurso muito parecido, de que haverá desemprego em massa, falta de produtos em estoque, em tese, uma crise econômica irreparável. Diante o exposto, a CNC e a CNI discorrem sobre quais seriam as atitudes, entendidas por elas, que melhor atenderiam ao empregador, empregado e a economia de um modo geral;

“Não se amplia o mercado de trabalho somente com leis. A geração de emprego depende de vários fatores. Expansão da atividade econômica, com o fortalecimento do mercado, Aumento do consumo. Redução da carga tributária e dos juros. Estímulo às exportações e aos investimentos. Desoneração da folha de pagamento. Educação de qualidade, com capacitação de mão de obra. Desburocratização nas contratações. Flexibilização das normas trabalhistas.” (CNC, 2009, p.16).

É visível que tais instituições não compreendem a importância do princípio protetor do trabalhador e do trabalho, vigente na constituição federal que abarca a todas as relações de emprego. Seria qualquer pedido de flexibilização das leis trabalhistas, atualmente, negado por inconstitucionalidade. Outro ponto que podemos observar é a vontade empresária de se exonerar dos impostos, mas também de receber subsídios do Estado a fim de manterem suas atividades.

Portanto, os empresários, ou, os empregadores, são contrários à redução da jornada de trabalho, também são os que mais demonizam as leis trabalhistas. Devido ao financiamento bilionário de pessoas jurídicas à partidos políticos e candidatos a eleição, para suas campanhas eleitorais, talvez tenhamos a resposta para a morosidade parlamentar diante as PEC's sobre redução da jornada de trabalho.

Mas, existem grupos de trabalhadores que também não corroboraram com a redução da jornada de trabalho, como por exemplo, os motoristas profissionais, estes preferem não possuir limite máximo para o trabalho, pois muitas vezes sua remuneração depende de quantas viagens conseguem fazer e dos quilômetros realizados. Porém, o governo federal, mesmo diante as pressões da classe, limitou a jornada de trabalho dos motoristas profissionais em 8 horas, admitindo a prorrogação por até 2 horas extras ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 horas extraordinárias.

3.2. AS AÇÕES DO EMPRESÁRIADO

A visão negativa dos empresários sobre a redução da jornada de trabalho é facilmente explicada pelo fato de que os seus lucros podem ser diminuídos. O menor tempo trabalhado dá a idéia ao empregador de que a relação produtividade e jornada de trabalho sejam prejudicadas, assim, entendem que quanto maior a jornada de trabalho, maior será a produtividade de sua empresa e por consequência maior será o seu lucro. A idéia de que longas jornadas de trabalho estão diretamente relacionadas ao lucro do empresário, dá a entender que a mecanização da produção seja a saída mais barata para os custos adicionais de uma possível redução de jornada, ou, de apenas maximização dos lucros.

De certo modo esta total mecanização da produção não estará presente em um futuro próximo, mesmo com os atuais avanços tecnológicos - robôs de movimento quase humanos e processadores cada vez mais rápidos – a tecnologia parece fechar portas de um lado e abrir vagas de emprego em outros.

Mas, enquanto a possibilidade de extinção da mão de obra humana é apenas um fantasma visto apenas em filmes de ficção científica, a classe empresária utiliza de artimanhas para manter seus princípios e sua produção. Mesmo que os Estados industrializados possuam legislações que limitam a jornada de trabalho, os empregadores tomam ações, justificadas pela sustentação dos números de produção, para que o obreiro dedique um tempo a mais no local de trabalho flexibilizando a duração do trabalho.

Neste sentido, a OIT enumerou as principais formas que os empregadores usam para, de certo modo, controlar seus empregados e manter-los trabalhando quando há necessidade de que a produção seja elevada em números. A utilização das horas extraordinárias, trabalho em turnos, trabalho noturno e nos finais de semana, apresenta-se como uma prática comum nos países industrializados.

“Normalmente, o esquema de compensação de horas estabelece um número médio de horas de trabalho por semana (p. ex., 40 horas) durante um período específico de tempo, chamado “período de referência”, que pode variar de várias semanas até um ano inteiro, em alguns casos. Esse método permite às empresas aumentar a jornada durante períodos em que o volume de trabalho é elevado, compensando esse aumento com redução da jornada em épocas de menor volume de trabalho. É claro que, se já existe uma ampla utilização de “jornadas anti-sociais” – trabalho noturno e nos fins de semana e, ainda, trabalho em horas extraordinárias –,

o incentivo para as empresas introduzirem esses esquemas de duração flexível do trabalho diminui.” (OIT, 2007, P.101).

Na dissertação de mestrado de Thiago Lopes Carneiro, quando analisou as conseqüências de dois tipos de flexibilização do trabalho, redução da jornada e implantação do banco de horas, a compensação não se mostrou promissora, seja pela inconveniência das folgas, ou pelo trabalho extraordinário, dificuldades no controle das horas trabalhadas pelos servidores e horas cobradas indevidamente pela gerencia, assim diante destes inconvenientes os próprios gestores demonstraram preferência pela redução de jornada do que pela compensação.

“Os gestores concordaram que o Banco de Horas poderia ter reflexo positivo para a qualidade de vida dos empregados. O impacto sobre o trabalho poderia ser positivo, dada a necessidade de se compensar horas extras por folgas, já que havia grande demanda de trabalho. Porém, a pertinência do Banco de Horas estaria relacionada ao contexto e ao tipo de trabalho executado. Haveria pouca mudança no trabalho ou mesmo prejuízo, na medida em que os empregados decidissem trabalhar em horários de baixa demanda e deixassem a descoberto os horários de maior demanda. Os gestores demonstraram preferir a jornada reduzida, dado que os horários podiam ser definidos claramente, facilitando a gestão da equipe.” (CARNEIRO, 2005, p.72).

Isto demonstra que existe por parte dos empresários falta de conhecimento sobre o resultado destas pesquisas. Certamente a redução da jornada de trabalho não traria benefícios espontâneos para as empresas, dados que, os gastos com a contratação de mais mão de obra e com a gestão do empreendimento poderiam ser altíssimos em um primeiro momento. Porém, assim como demonstra a pesquisa, os benefícios mais rápidos e evidentes seriam ao trabalhador e a continuidade dos números de produção (CARNEIRO, 2005, p.84)

Para manter a flexibilização da jornada os patrões utilizam-se da remuneração extra, prevista pela legislação, a quem concordar com o excesso de horas. Porém mesmo que este dinheiro a mais proponha compensar as longas jornadas, este não compensa a exaustão e o risco de acidentes. É previsível a atitude dos patrões de minimizar os gastos para aumentarem seus lucros, a posição subordinada do trabalhador o coloca em uma situação frágil, pois posicionar-se contrário às ações de seus empregadores pode lhes render a perda do emprego. Como demonstra a DIEESE em convenio com o ministério do trabalho;

“Os trabalhadores, por sua vez, premidos pelas condições de trabalho e contratuais, pela capacidade organizativa e pela situação do mercado de trabalho, valem-se do expediente da realização de horas extras para melhorar sua remuneração e, nos períodos anteriores à sua aposentadoria, aumentar o valor médio da sua contribuição melhorando o valor do seu “benefício” quando aposentado. Nesses casos, o trabalhador é estimulado a vislumbrar na saída individual, através da execução de horas extras, o mais fácil e rápido meio de “aumentar” a sua remuneração. Muitas vezes sem perceber, entretanto, que essa prática permite que o empresário pague salários cada vez menores no longo prazo. Além disso, essa atitude pode arrefecer a participação dos trabalhadores na luta coletiva por melhores salários, talvez mais demorada, talvez mais difícil, porém seguramente com resultados melhores e mais duradouros.” (Convênio SE/MTE 04/2003 - DIEESE - Processo 46010.001819/2003-27, 2007, p.27).

Porém, esta negativa do empresariado não ocorre apenas em relação à redução da jornada de trabalho, existiu forte resistência a lei de férias no Brasil, segundo Paulo Sérgio do Carmo; *“A grita geral dos empresários era de que as férias do operário acarretariam um acréscimo no custo total da produção e a parada da produção causaria a ruína de promissoras empresas”* (CARMO, 1992, p.69), esta “ruína” é a principal argumentação utilizada contra a redução da jornada de trabalho, mas, como visto atualmente, as férias não causaram o desmoronamento da indústria nacional, pois, houve adaptação a este direito do trabalhador.

O empresário é o principal opositor às conquistas dos operários, porque quanto mais direitos e proteção tiver o obreiro, mais difícil ao empregador manter seus interesses. Dito isto, não é, em um primeiro momento aversão aos direitos trabalhistas, ou a qualquer proteção que a legislação dê ao obreiro, mas sim uma batalha entre os interesses dos empresários e do proletariado. Quando, o primeiro, utilizando sua posição hierárquica, procura minimizar seus gastos e aumentar sua produção levando a sua mão de obra aos limites para que seus lucros sejam maximizados, e o segundo, subordinado, procura nutrir a sua subsistência e de seus dependentes, mesmo que para isto tenha que por o trabalho como prioridade absoluta de sua vida.

3.3 GARANTIR DIREITOS E REDUZIR A JORNADA

O direito do trabalho procura atender as necessidades do operário, busca também proteger a classe trabalhadora das arbitrariedades cometidas pelos patrões.

A legislação trabalhista, não só se volta para a proteção do indivíduo, mas também para questões sociais, tais como, a proteção contra o desemprego.

No que tange a limitação do tempo de labor, a proteção também se confunde em social e individual. Podemos de certa forma detalhar esta proteção individual quando falamos na saúde do trabalhador, ou na sua qualidade de vida dele dentro e fora da empresa, de outra maneira, assim como no século XIX, e principalmente no século XX, junto a criação da OIT, a jornada de trabalho limitada pelo estado buscava e busca, também reduzir o número de desempregados, e por conseqüência, manter a estabilidade salarial dos mesmos. Os direitos sociais descritos na constituição federal, indiretamente, são afetados pela limitação do tempo de trabalho, que também se encontra no rol dos direitos sociais.

Quando falamos dos direitos que podem ser garantidos, com a redução da jornada de trabalho, automaticamente somos levados a pensar na saúde do trabalhador, este seria um dos principais motivos que fazem o obreiro a solicitar a redução da jornada. Um exemplo de como jornadas excessivas de trabalho podem causar danos, é o caso do operário japonês ex-funcionário da Toyota Motors, que morreu em 2002 por excesso de trabalho, a pensão da viúva foi negada, mas em dezembro de 2007 e janeiro de 2008, os canais de comunicação de todo o mundo noticiaram que a Corte de Nagoya, no Japão, reviu a decisão do Ministério do Trabalho concedendo pensão para a viúva. No Brasil os dados de mortes por excesso de trabalho são obscuros e de difícil acesso, porém os dados sobre as doenças relacionadas ao trabalho são especificados pela previdência social, José Amaro Barcelos Lima, no VII congresso nacional de excelência em gestão revela que é recente no estado brasileiro o estudo da relação entre doenças e trabalho;

“O Brasil passou a adotar desde abril de 2007 o Nexo Técnico Epidemiológico - NTE, um mecanismo que relaciona doenças às atividades profissionais. Desde então, o registro de doenças ocupacionais cresceu, em média, 134%, segundo dados do Ministério da Previdência Social (MPS). As notificações de doenças do sistema osteomuscular, nas quais se incluem as lesões por esforço repetitivo (LER), aumentaram 512%. Este mecanismo facilita a regularização das notificações de acidentes de trabalho; por diversos motivos, empresas freqüentemente recorriam ao subterfúgio da subnotificação.” (LIMA, 2011, p.08).

É considerado que 4% do PIB nacional sejam estimados a previdência social na concessão de benefícios por acidentes de trabalho, se nós levar-mos em conta,

além do setor privado, o segmento informal e rural, os funcionários públicos, os cooperados e os autônomos. Além disso, a OIT no XVI Congresso Mundial de Saúde e Segurança do Trabalho, realizado em Viena, reconheceu o Karoshi - que traduzido do japonês seria o excesso de trabalho - como causa de morte relacionada ao trabalho, e constatou também que 23% de trabalhadores morrem por doenças circulatórias relacionadas ao trabalho, estas enfermidades relacionam-se não só com as jornadas excessivas de trabalho, mas também, com o trabalho em turnos e o trabalho noturno.

A saúde do trabalhador é a principal motivação para a redução do tempo de labor, e teria relação direta com a manutenção, ou, a conservação da previdência social, além de garantir ao trabalhador outro direito, além do trabalho e a previdência social, que é a saúde.

O tempo livre por consequência de uma jornada de trabalho reduzida garantiria ao proletário melhor administração de sua vida pessoal, o tempo dedicado a família seria muito maior, isto atinge diretamente o trabalho das mulheres, as quais nos últimos anos vem quebrando diversas barreiras sociais e substancialmente vêm ganhando espaço, de direito, no mercado de trabalho. É importante para as mulheres a redução da jornada de trabalho porque, apesar do aumento de sua participação no trabalho remunerado, as mulheres continuam a arcar com a responsabilidade básica do trabalho familiar não remunerado, tanto nas tarefas domésticas quanto na prestação de cuidados aos membros da família (OIT, 2007, p.67). A fim da quebra de paradigmas sociais, o tempo disponível, se administrado entre casais, pode ser revezado com o companheiro, tanto na educação dos filhos, quanto no trabalho doméstico.

A igualdade social entre homens e mulheres é outra característica benéfica da redução da jornada de trabalho, pois existem ainda barreiras sociais que distanciam o homem da vida doméstica, e apesar dos avanços sociais, em termos de igualdade de gênero, conquistados até hoje, a mulher ainda é vista como designada biologicamente à administração do lar e à proteção da prole.

A educação do próprio trabalhador também é beneficiada com a redução do tempo de labor, o tempo disponível e a necessidade de uma ocupação podem estimular o trabalhador a retomar ou concluir os estudos, como também incitar o obreiro a ingressar no ensino superior. Segundo dados do SESI, em 2003 1% dos

trabalhadores formais eram analfabetos, 26% fundamental incompleto, 16,4% teriam o ensino fundamental completo, 8,7% O ensino médio incompleto e 29,5% ensino médio completo. Conforme a Revista FSA - Teresina - n° 9 / 2012 - ISSN 1806-6356, no artigo, *“A elevação do nível de escolaridade da população brasileira e a diminuição da oferta de mão-de-obra de serviços que exigem um menor grau de escolaridade: uma análise de regressão e correlação”* houve aumento significativo no nível escolar do trabalhador brasileiro, mas isso se reflete pelas ações de governo na área de educação (FSA, 2012, p.16).

Não só a escolaridade do trabalhador pode ser melhor administrada com a redução da jornada de trabalho, a capacitação profissional também pode ser razoavelmente abarcada pelo obreiro, pois com as novas tecnologias o mercado de trabalho acaba por necessitar de mão de obra capacitada à operar máquinas eletrônicas e instrumentos mais avançados na produção. O artigo citado no parágrafo anterior demonstra que houve redução da disponibilidade de mão de obra em níveis de menor escolaridade;

“... percebe-se que de 2000 a 2010 nos menores níveis de escolaridade (de analfabetos até 6 a 9 anos do ensino fundamental) há uma diminuição da oferta de mão-de-obra desses níveis e que nos maiores graus de escolaridade (de fundamental completo até superior completo) ocorre um aumento da oferta de mão-de-obra desses graus.”(FSA, 2012, p.29)

Portanto, o trabalhador pode manter a estabilidade no seu emprego por estar atualizado e qualificado, isto é importante devido às exigências do mercado e a competitividade profissional. A qualificação do operário pode de certa forma, elevar o preço da mão de obra, garantindo também, por esse motivo melhora na qualidade de vida do mesmo, às empresas uma melhor capacitação profissional do empregado refletiria em mais eficiência na linha de produção e maior comprometimento com o trabalho.

Ainda, contrario as publicações da CNI e da CNC, a redução da jornada de trabalho não traria o colapso da indústria nacional e o desemprego, mas sim devido a necessidade de complementar os horários haveria, por parte do empregador, a obrigação da contratação de novos trabalhadores. Esta característica de diminuição dos níveis de desemprego foi a principal motivação na 1° convenção da OIT em 1919, a limitação das horas de labor em 48 horas semanais ajudou a conter a crise

de empregos diante a recessão econômica, também, na convenção de 1935, sobre a limitação em 40 horas semanais de trabalho (n.º 47), a discussão entre redução e criação de emprego voltou a tona, mas também outros aspectos surgiram em defesa dessa limitação da jornada, conforme a Organização Internacional do Trabalho; “*O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida*”. (OIT, 2007, p.09).

A geração de empregos, devido à redução de jornada, facilitaria entrada no mercado de trabalho aos jovens e o retorno ao trabalho de obreiros de idade mais avançada e não atingiram o tempo para se aposentarem, que por consequência estão agora a mercê do trabalho informal sem contribuir, por muitas vezes, com a previdência social.

Destarte, o tempo disponível com a redução da jornada de trabalho pode ser usado pelo trabalhador ao seu entender, da forma que melhor lhe beneficiar, os direitos sociais garantidos pela redução denotam ao artigo 6º da constituição federal; a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Alguns como, segurança e a assistência aos desamparados, em um primeiro momento, podem não possuir ligação direta com a diminuição do tempo de trabalho, porém é nítido as consequências do bem estar social do operário.

3.4 REDUÇÃO DO LABOR SEM CORTE SALARIAL

Não basta apenas a redução do tempo de labor para que os benefícios recaiam sobre o trabalhador, outras medidas devem ser tomadas, também o empresariado deverá adaptar-se a esta nova realidade, contratação de pessoal para nutrir os horários que ficariam vagos, a manutenção dos intervalos com a finalidade de não atrapalhar o andamento da produção, nem expor o trabalhador ao excesso de horas extra.

Não há como negar que em algumas ocasiões as horas extraordinárias são necessárias para dar continuidade ou realizar trabalhos essenciais para dar sequência ao trabalho. Porém, o trabalho extraordinário é utilizado atualmente como forma de aumentar a produtividade, outrora, esta relação entre produtividade e horas extra de trabalho não possui relação concreta, pois os estudos e a pesquisa da

organização internacional do trabalho demonstram que esta analogia não possui nítida co-relação. (OIT, 2007, p.127).

De outro modo existem poucas pesquisas que demonstram a efetividade da redução da jornada de trabalho em benefício à produtividade, mas, em contrapartida aos poucos dados, é notável a eficiência da redução do tempo de labor com o aumento da produção.

“Quando combinado com iniciativas mais amplas de desenvolvimento da qualificação profissional, o papel que a redução das jornadas pode ter no aumento da produtividade, em parte pelo estímulo de mudanças na organização o trabalho, está quase sempre ausente do debate, mesmo nos países industrializados.” (OIT, 2007, p.128).

Por parte do trabalhador as horas extras ajudam a complementar a remuneração, por este motivo apenas a redução da jornada de trabalho pode não ser agradável ao proletariado, afinal o caráter contraprestativo do trabalho atribui valor a ele, e através desta prestação o operário retira sua subsistência e a de seus dependentes. Já o empregador procura atender a função social de sua empresa, promover a venda de seus produtos e garantir o pagamento de seus credores, empregados, manutenção e ampliação de seu empreendimento, além de garantir seu lucro, e toda sua receita se relaciona com a produtividade e a demanda de seus produtos, então para o empresariado as horas extraordinárias de trabalho ajudam a aumentar a produtividade, conseqüentemente, aumentando seus rendimentos e por fim o seu lucro.

Mas, jornadas excessivas de trabalho não garantem ao trabalhador o pagamento de um salário digno, ou razoável, do mesmo modo que não há certeza de que longas jornadas, junto de horas extraordinárias, asseguram o aumento da produção;

“A necessidade de se atentar para a relação entre duração do trabalho e salário é, há muito tempo, reconhecida como um dos princípios orientadores para a redução das jornadas de trabalho. A experiência dos países em desenvolvimento e em transição confirma essa necessidade, que é particularmente aguda nesse contexto. Nesses países, por exemplo, o pagamento de horas extras constitui, com frequência, elemento regular e substancial dos pacotes salariais, com o qual se conta para garantir um padrão de vida decente, como fica claro em diversos dos países examinados em profundidade neste volume,...” (OIT, 2007, p.124)

Ao que destaca a OIT alguns grupos de trabalhadores demonstram-se receosos com a limitação das horas extraordinárias e a redução da jornada de trabalho, porque, é de certa forma cultural fazer relação entre longas jornadas de trabalho e o trabalho extraordinário com uma remuneração honrada. Isto acontece devido à glorificação do trabalho. Isto dificulta, até mesmo, o debate no ambiente de labor e na sociedade.

Por isso, manter a remuneração do trabalhador é uma medida de grande importância, se não a mais importante, para o sucesso da redução da jornada de trabalho, igualmente é o comedido mais difícil de persuadir ao empresariado. Entende o empregador que não se justifica manter a remuneração do obreiro, já que a jornada de trabalho será reduzida, ao contrario, não possui o empresário noção do quanto danoso seria diminuir o salário do trabalhador. O senador Paulo Rocha, deslumbra desta visão da importância de manter salários e não reduzir direitos, e expôs sua opinião, regrada pelos estudos da OIT na sua proposta de emenda constitucional n°.89.

“Importante destacar que essa redução não pode ocorrer com redução de direitos, benefícios ou salários. Se isso ocorresse, os objetivos da norma seriam inviabilizados e estaríamos redistribuindo a pobreza e a miséria. Por essa razão, introduzimos um dispositivo na PEC como o intuito de vedar possíveis práticas tendentes a burlar os efeitos da redução da jornada.” (ROCHA, 2015, p.04)

Contudo, a redução do salário, junto da redução da jornada de trabalho levaria o operário a buscar meios alternativos de complementar a sua remuneração, com trabalho extraordinário e o trabalho informal, o que não atinge o objetivo específico da redução da jornada de trabalho.

Portanto, a redução da jornada de trabalho sem corte salarial busca, além de beneficiar e garantir direitos, já descritos, impulsionar o mercado injetando capital nas classes que possuem menor concentração de renda, dando a estes, maior poder de compra e conseqüentemente, levá-los ao consumo de bens e serviços. Desta forma, além de reduzir o desemprego, a redução da jornada irá colaborar para a distribuição da renda. Com mais empregos, tudo apontará para a criação de um círculo virtuoso de crescimento. (Rocha, 2015, p.03).

Por conseqüência, esta descentralização da renda é benéfica para o empresariado, pois, o trabalhador, na posição de consumidor poderá usufruir dos

produtos e serviços que ele ajuda a arquitetar através de sua força de trabalho, Haverá mais renda, mais empregos e mais empreendimentos e, conseqüentemente, consumo maior e produção extensa, também (Rocha, 2015, p.03), isto se reflete diretamente na arrecadação do Estado, dos entes federados e dos municípios.

Como dito anteriormente, não haverá prejuízos a produção com a redução da jornada, mesmo que sejam restritos os estudos sobre a relação entre jornada e produtividade, Thiago Lopes Carneiro, em "*Compatibilizando Jornada e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios para uma organização pública*" demonstrou que a redução da jornada não causa danos aos níveis de produção, ou seja, houve melhora e continuidade, mas em nenhum momento prejuízo, porém conclui que o estudo deve ser estendido e abarcado não só na esfera pública, mas também na privada. (CARNEIRO, 2005, p.76).

Por conseguinte, a redução da jornada de trabalho só conseguiria atender o seu papel se os salários fossem mantidos e os reajustes a partir da redução se mantivessem acima do índice de inflação, para que o salário mantivesse o poder de compra do operário. Além disso, os prejuízos aos empregadores perderiam seus efeitos, se houverem prejuízos, em médio prazo. Não podemos nos comover com as palavras do empresariado, quando este diz que a economia e os empregos não suportariam uma mudança tão radical, ao contrário com as adequações necessárias a redução da jornada de trabalho sem corte salarial teria números positivos em todas as classes sociais.

CONCLUSÃO

Os direitos sociais, assim como os direitos humanos de primeira geração, são indispensáveis para o indivíduo, garanti-los e dar condições para que sejam usufruídos é um dever do Estado. O princípio protetor proveniente da constitucionalização do direito do trabalho, busca abrigar a parte mais frágil na relação de emprego, o trabalhador, não apenas seria resguardar o trabalhador dos excessos do patronato, mas também proteger o operário das arbitrariedades do Estado. A redução da jornada de trabalho busca atender ao princípio protetor, quando dá ao empregado qualidade de vida e garante a continuidade do emprego.

Historicamente, o Estado, por uma questão de cunho prioritariamente econômico, do que social, procurou abarcar o direito do trabalho limitando a jornada de trabalho, combatendo o trabalho infantil, concedendo direitos para que a situação econômica não se agravasse diante á avareza da burguesia. A questão social ocorreu mais por conseqüência da luta dos sindicatos e das organizações de trabalhadores, estes visavam dar ao operário o espaço merecido no meio social e a dignidade que lhe era usurpada.

A constituição brasileira elevou o direito do trabalho à posição de direito fundamental do homem, anteriormente, a consolidação das leis trabalhistas, buscou regulamentar as relações de emprego. Mas, sem analisar o mérito das atuações de outros Estados soberanos, o Estado brasileiro parece não acompanhar no mesmo compasso a tendência internacional, ou seja, ainda que membro fundador da OIT o Brasil não acata as recomendações desta organização internacional. Apenas com a constituição de 1988 a legislação brasileira limitou a jornada de trabalho abaixo das 48 horas semanais, no entanto, a OIT desde 1935, com a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, convenção número 47, propõe aos Estados membros da organização limitar a jornada de trabalho em no máximo 40 horas semanais, desta forma é evidente a falta de comprometimento do Estado brasileiro com o trabalhador. Ainda, a morosidade do poder legislativo em votar projetos de emenda constitucional que reduzem a jornada de labor, apenas nos mostra que a melhora da qualidade de vida do trabalhador e a garantia dos direitos sociais, não é uma das prioridades de nossos representantes eleitos.

Ao contrário, os interesses econômicos são atendidos em caráter de urgência, assim a MPV n° 680, prevê a redução da jornada de trabalho em até 30% da jornada

normal, além de reduzir os salários na mesma proporção, e o subsídio, pelo governo federal, da parte reduzida do salário em até 65%. Este programa de proteção ao emprego apenas tratou da redução da jornada de trabalho para tentar salvar empresas do risco da falência e também, de não agravar a recessão econômica do país.

Neste sentido, a oposição dos empregadores à redução da jornada de trabalho é tão intensa quanto a luta dos trabalhadores e sindicatos para garantir – lá, porém o patronato é mais eficaz na sua batalha do que o proletário, a morosidade do legislativo e a dificuldade de se realizar – e encontrar – estudos favoráveis a redução da jornada de trabalho, nos revela que a luta de classes não é uma abstração inventada, mas sim uma realidade, a qual justifica a adoção constitucional do princípio protetor.

Ademais, mesmo com a dificuldade de se encontrar dados que revelam os benefícios da redução da jornada de trabalho, é evidente que não há prejuízos com a redução, porém, existe até mesmo por parte do trabalhador, um medo generalizado proporcionado pela sociedade consumista de que haja redução da renda e dos lucros, ou seja, uma condição de pobreza e de instabilidade econômica. Ao contrário, os poucos estudos feitos revelam que a jornada excessiva de trabalho, o uso desenfreado de horas extraordinárias e o trabalho em turnos são os provocadores de doenças relacionadas ao trabalho – doenças cardíacas; stress; depressão e lesões por esforço repetitivo (LER) – baixos salários, desemprego, concentração da riqueza – principal geradora da pobreza e da miséria – redução da arrecadação do Estado – que gera a precariedade do serviço público. Além de, dificultarem a qualificação do operário, a educação do mesmo e de seus dependentes, entre outros danos sociais, os quais podem ter efeitos até mesmo na segurança pública. Tais estudos sobre redução da jornada de trabalho e seus efeitos são trazidos pela OIT, ministério do trabalho, sindicatos e pesquisas acadêmicas evidenciam que a redução do tempo de labor, beneficia diretamente o âmbito dos direitos sociais, garantindo e protegendo direitos adquiridos na constância do Estado Democrático de Direito.

É fundamental para o sucesso da redução da jornada de trabalho que os salários sejam mantidos. Por analogia da legislação trabalhista os salários de empregados sobre o regime mensalista e diaristas não poderiam ser reduzidos,

mas, em contra partida os trabalhadores que poderiam ser afetados seriam os que possuem contrato de trabalho como horistas, que recebe por hora trabalhada, pois com a redução das horas de trabalho o empregador certamente reduziria proporcionalmente o salário, além de utilizar-se das horas extraordinárias para compensar as horas perdidas pela redução.

Outrossim, analisando as propostas de emenda à constituição, nota-se que apenas preocupou-se o legislador com a redução das horas de trabalho, apenas a PEC 89/2015 que demanda no senado federal preocupou-se em abarcar a conservação do salário em relação a redução da jornada de trabalho, porém esta não trata do adicional de hora extraordinária, dialoga apenas com as horas extraordinárias a PEC 231/95 que eleva para 75% o percentual mínimo das horas extraordinárias, coibindo assim que o empregador utilize deste extensor da jornada de trabalho para compensar as horas perdidas com a redução. De forma interessante, a PEC 271/95 prevê que a jornada de trabalho seja reduzida pra 30 horas semanais e dá margem para que o patrão e o empregado acordem o tempo de labor até 40 horas semanais, é interessante no sentido de que o empresariado abomina a redução do tempo de labor, mas revela que a jornada de trabalho pode ser discutida e elaborada com convenção, ou acordo coletivo e individual de trabalho.

Nota-se que os projetos de emenda constitucional não abarcam cada um, a totalidade das reivindicações dos trabalhadores, todavia em conjunto podem chegar próximos a demanda operaria. Em outras palavras, o ideal para a classe trabalhadora seria a aprovação de uma PEC que deixe clara a intenção da conservação do salário em função da redução da jornada; ainda, reduza a jornada de trabalho de forma justa e compatível com a vida do trabalhador; também aumente o percentual mínimo de horas extraordinárias limitando a sua utilização para que não sejam usadas como forma de compensar a redução da jornada, outra seria levar mudanças ao trabalho nos finais de semana, para que também não seja usado como forma de equilibrar as horas perdidas na diminuição do tempo de labor; ainda espaçar o tempo entre jornadas, para que não haja acúmulos de jornada de trabalho em um mesmo dia.

A indústria deve adaptar-se a nova realidade, caso a jornada de trabalho seja reduzida, estas mudanças viriam da necessidade de cada empreendimento, não há

como especificar o que cada setor da economia privada deveria adotar, mas é certo que haveria contratações a fim de complementar os horários vagos, no mesmo sentido, os intervalos durante a jornada, as folgas agendadas, horários de entrada e saída, entre outros aspectos, estariam sujeitos ao contrato de trabalho, às convenções e acordos coletivos de trabalho, além da legislação no que lhe couber.

Contudo, ainda resta esperar pela atuação do poder legislativo, esperando que este tome as decisões diante os projetos de emenda constitucional, também espera-se que o legislador utilize de sua sapiência para propor as mudanças necessárias na legislação, dando ao trabalhador vida mais digna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Luiz Alberto David, **Curso de direito constitucional** / Luiz Alberto David Araujo, Vidal Serrano Nunes Junior – 13ª Ed. São Paulo Saraiva 2008

BRASIL, **Medida provisória nº 680 de 6 de julho de 2015**. Presidência da República – Casa Civil – Subchefia para assuntos Jurídicos / Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm / Acessado em 26/07/2015

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Secretaria Executiva – SE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), **Sistema de informações para acompanhamento das negociações coletivas no Brasil – Meta II relatórios - jornada de trabalho em países selecionados**. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE - Processo 46010.001819/2003-27 / Brasília, 2007 / Disponível em portal.mte.gov.br/data/files/.../Prod02_2006.pdf / Acessado em 10/05/2015

BRASIL, **proposta de emenda constitucional 231/95** / Deputado Inácio Arruda, Câmara dos deputados, Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582> Acessado em: 26/07/2015

BRASIL, **proposta de emenda constitucional 271/95** / Deputado Eduardo Jorge, Câmara dos deputados, Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14638> Acessado em: 26/07/2015

BRASIL, **Proposta de emenda constitucional 89/2015** / Senador Renato Rocha, Senado Federal, Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=170503&tp=1> / Acessado em 26/07/2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **súmula 444. Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade**. Resolução nº 185/2012, DeJT 25.09.2012 - Republicada no DeJT 26/11/2012

BOAS Ana Alice Vilas, Tonny Kerley de Alencar Rodrigues, Janaína Martins Vasconcelos, Mônica Carvalho Alves Cappelle, Antonio Carlos dos Santos Estelle Morin, **A elevação do nível de escolaridade da população brasileira e a diminuição da oferta de mão-de-obra de serviços que exigem um menor grau de esco-**

laridade: uma análise de regressão e correlação. Pág. 15 / Revista FSA - Teresina - nº 9 / 2012 - ISSN 1806-6356 / Faculdade Santo Agostinho.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador.** São Paulo: Annablume Editora, 2009

CARMO, Paulo Sergio do, 1950. **A ideologia do trabalho** 3ª edição ; capa de Roko – São Paulo : Moderna, 1992 – (coleção polêmica)

CARNEIRO, Thiago Lopes. **Compatibilizando jornada e qualidade de vida no trabalho: Desafios de uma organização Pública.** Orientador: Mario César Ferreira / Tese de Mestrado / Universidade de Brasília Instituto de Psicologia / Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. 2005 / Disponível em <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360245155.06-arquivo.pdf> / Acessado em 23/01/2015

CONFEDERAÇÃO Nacional Da Industria (CNI); **Redução da jornada de trabalho: Mitos e verdades** - edição 2009. Disponível em <http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081314EB36201314F0F26C474EA.htm> / acessado em 22/01/2015

CONFEDERAÇÃO Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) **A jornada de trabalho e a PEC do desemprego** – edição 2009. Disponível em http://www.fecomerciorn.com.br/Cartilha_jornada_de_trabalho_web.pdf / Acessado em 15/05/2015

DALLARI, Dalmo de Abreu, 1931 – **Direitos humanos e cidadania** / Dalmo e Abreu Dallari. – 2ª Ed. Reform. – São Paulo: Moderna, 2004. (Coleção Polêmica)

DINIZ, Maria Helena, **Norma constitucional e seus efeitos** / Maria Helena Diniz - 8ª edição. Atual. – São Paulo: Saraiva, 2009.

FURLAN JUNIOR, Paulo Fernando, **A redução da jornada de trabalho e seus benefícios** / Revista Eletrônica do CEMOP - Nº 02 - setembro de 2012 www.memoriaoperaria.org.br - ISSN 2238-443X.

GOMBAR, Jane, **O trabalho na sociedade pós-moderna: conflitos, riscos e fragmentos de uma nova realidade.** Pág. 123 / livro: Direitos humanos a segunda geração em debate/ organizado por Clovis Gorczeski. – Porto Alegre: UFRGS, 2008

HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem** / 21ª Ed. LTC, 1986

LEE, Sangheon, **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada** / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009. ISBN: 978-92-2-819311-4; 978-92-2-819312-1 (web pdf) International Labour Office tempo de trabalho / normas de trabalho e legislação / condições de trabalho / estudo comparativo internacional Publicado também em inglês pela Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra e pela Routledge, Reino Unido: Working time around the world. Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective, 2007. Tradução para o português: Oswaldo de Oliveira Teófilo. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf / acessado em 20/01/2015

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker Entry into force: 10 Mar 1970, C127 - Maximum Weight Convention 1967 (No. 127)** / Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312272 / acessado em 12/02/2015

IURCONVITE, Adriano dos Santos, **A evolução histórica dos Direitos Sociais: da constituição do império à constituição cidadã.** - Publicado em 01/03/2010 | Nº 74 - Ano XIII - MARÇO/2010 - ISSN - 1518-0360 / Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7417&revista_caderno=9 / Acessado em 26/06/2015

LIMA, José Amaro Barcelos, **A Sobrejornada E Os Acidentes De Trabalho.** Apresentado no: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 12 e 13 de agosto de 2011 - ISSN 1984-9354 / Disponível em http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0366_1870.pdf / Acessado em 25/05/2015

MENEGAZZI, Piero, **O direito do trabalho como meio de obtenção de dignidade na sociedade brasileira contemporânea e sua efetivação jurisdicional.** Pág. 213 / Livro Direitos Humanos a Segunda geração em debate; tomo II / Organizado por Clovis Gorczerski. – Porto Alegre: UFRGS, 2008

MORAIS, Alexandre de, **Direito Constitucional** / Alexandre de Moraes 21ª ed. –São Paulo: Atlas 2007

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **iniciação ao direito do trabalho** / 23ª Ed. Ver. E atual. – São Paulo LTr, 1997

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento – 26ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 2011

OLIVEIRA, Cinthia Machado de, **Direito do Trabalho** / Cinthia Machado de Oliveira. – Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011

ROSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social** / 3ª Ed: São Paulo: Martins Fontes, 1996

SERVIÇO Social da Indústria. Departamento Nacional, **Perfil do trabalhador formal brasileiro** / SESI.DN. – 2ª ed. rev. ampl. – Brasília : SESI/DN, 2005. 146 p.:il. Disponível em:

http://www.fieac.org.br/admin/SISTEMA/publicidade/admin/uploads/SESI_DN_Perfil_do_Trabalhador_Formal_Brasileiro_2005_edicao_02.pdf / Acessado em:

09/06/2015

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo** / 25ª Ed. São Paulo: Malheiros editores, 2005

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.