

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE 44 PARA 40 HORAS SEMANAIS: ANÁLISE À LUZ DA PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO 231/1995.

RAFAEL CESAR ALVES¹

Resumo

O presente trabalho analisa a possibilidade de redução da jornada de trabalho no Brasil, tendo em vista a Proposta de Emenda à Constituição número 231, de 11 de outubro de 1995, em trâmite no Congresso Nacional. A referida proposta sugere a redução da duração da jornada de trabalho atual, de quarenta e quatro horas semanais, para quarenta horas semanais. Portanto, para desenvolver o referido assunto, são abordadas diversas questões a respeito da duração da jornada de trabalho, começando por um breve histórico do Direito do Trabalho e da jornada de trabalho. Em seguida, é analisada a jornada de trabalho propriamente dita, de forma a apresentar sua denominação, conceito, natureza jurídica, classificação e a flexibilização desta jornada. Finalmente, é abordada a possibilidade de redução da duração da jornada de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais à luz da Proposta de Emenda à Constituição nº231/1995, bem como as consequências desta redução tanto para o país quanto para as classes dos trabalhadores e dos empregadores.

Palavras Chave: Direito do Trabalho; Jornada de Trabalho; Redução.

Abstract

This paper analyzes the possibility of reducing working hours in Brazil, in view of the Proposed Amendment to the Constitution number 231 of October 11, 1995, pending in Congress. The proposal suggests reducing the length of the workday today, forty-four hours a week for forty hours a week. Therefore, to develop the said issue are addressed several issues regarding the duration of the working day, starting with a brief history of labor law and working hours. Next, we analyze the workday itself, in order to display its name, concept, legal, classification and flexibility of this journey. Finally, we discuss the possibility of reducing the duration of working time of forty-four to forty hours a week in the light of the Proposed Amendment to the Constitution 231/1995, and the consequences of this reduction in both the country and for the classes of workers and employers.

Keywords: Labor Law; Hours of Work; Reduction.

1. INTRODUÇÃO

¹Bacharel do Curso de Direito das Faculdades Opet de Curitiba. E-mail: rc-alves@hotmail.com.

Esta pesquisa objetiva expor o tema da redução da duração da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais e suas consequências, levando-se em consideração a Proposta de Emenda à Constituição nº 231, de 11 de outubro de 1995.

No decorrer da história do Direito do Trabalho a classe trabalhadora lutou incessantemente em busca das melhores condições para o desenvolvimento de suas atividades. Dentre estas lutas, destaca-se a busca por uma jornada de trabalho digna.

Na época da Revolução Industrial, as jornadas de trabalho chegavam a 16 horas diárias. Após muitas manifestações e conquistas, vários países começaram a adotar a jornada de trabalho de oito horas diárias no início do século XX. No Brasil, as Constituições de 1934, 1937; 1946; 1967 e 1969 estabeleceram o limite de oito horas diárias para a jornada de trabalho. Finalmente, a Constituição de 1988 consagrou a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultando a compensação através de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim também dispõe a CLT.

Não obstante a esta conquista, a conjuntura atual demanda uma reavaliação da duração da jornada de trabalho. Já há algum tempo as Centrais Sindicais brasileiras lutam por uma redução da jornada semanal estabelecida na Constituição Federal de 1988 com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e garantir oportunidade de emprego para todos.

No ano de 1995, o Deputado Federal Inácio Francisco de Assis Nunes Arruda, do partido PCdoB/CE, apresentou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição nº 231, que propõe a redução da jornada máxima de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais e aumenta para setenta e cinco por cento a remuneração de serviço extraordinário. Atualmente, esta Proposta encontra-se sujeita à apreciação do Plenário.

Esta Proposta de Emenda à Constituição Federal traduz tacitamente a necessidade de se rever a duração da jornada de trabalho atual vigente no Brasil, de forma a beneficiar tanto a empresa quanto os empregados e o próprio país.

2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho teve origem com o sistema capitalista², sendo que a Primeira Revolução Industrial inglesa, do século XVIII, através de suas modificações tecnológicas e ideológicas, originou o universo do trabalho e a denominada classe operária.³

Dentro deste contexto, os fatores que desencadearam o surgimento do Direito do Trabalho foram: utilização de força de trabalho livre e subordinada; utilização de máquinas e especialização de tarefas; possibilidade de acumulação de riquezas; concentração proletária ao redor das grandes cidades industriais, surgimento do estabelecimento ou empresa; desenvolvimento de ações com o objetivo de estabelecer regulamentos práticos para a contratação e administração da força de trabalho pertencente ao modelo capitalista de produção.⁴

Ocorre que na época da Revolução Industrial, o trabalho era desenvolvido de maneira exaustiva, através da operação de máquinas pesadas. As jornadas eram desumanas, as remunerações baixas e as condições eram péssimas, apresentando locais escuros, abafados, insalubres, etc.; além disso, ocorria a exploração ilimitada de mulheres e crianças.⁵Tal conjuntura levou os trabalhadores, inspirados por Karl Marx, a exercerem grande pressão sobre o poder público em prol de uma solução para a opressão estatal e social. Era latente a necessidade de regras mais justas e equilibradas.⁶

Pressionado pelos ramos do Direito, o Estado, portanto, começou legislar sobre as condições de trabalho, com o objetivo de reduzir a diferença entre capital e trabalho e criar mecanismos legislativos com a finalidade de equiparar, juridicamente, o trabalhador e o empregador.⁷

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho possui quatro fases principais de evolução: formação, intensificação, consolidação e autonomia. A fase de formação (1802-1848) inicia-se, na Inglaterra, com o *Peel's Act*, que dispôs a respeito de normas protetivas de menores. A fase da intensificação (1848-1890) teve, como principais acontecimentos, o Manifesto Comunista, de 1848, e a instauração, na França, da liberdade de

² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 81.

³ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 33.

⁴ DELGADO, op. cit., p. 87-88.

⁵ GONÇALVES, op. cit., p. 34.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.p. 64-65.

⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. v. 1. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 15.

associação e a criação do Ministério do Trabalho. A fase de consolidação (1890-1919) iniciou-se com a Conferência de Berlim, de 1890, reconhecendo vários direitos trabalhistas e a Encíclica *RerumNovarum*, de 1891, que chamou a atenção da classe dirigente em relação à questão social. A fase da autonomia teve início no ano de 1919 e durou até as décadas seguintes do século XX, possuindo como principais acontecimentos a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919), a criação das Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).⁸

No que se refere à evolução da história do Direito do Trabalho no Brasil, Mozart Victor Russomano considera a Lei Áurea, de 1888, como a lei trabalhista mais importante já promulgada no Brasil até a atualidade.⁹ Isso pelo fato de que a abolição da escravatura representou a extinção do trabalho escravo, fornecendo espaço para o desenvolvimento do trabalho livre, subordinado e assalariado.¹⁰

Após 1888, duas leis merecem destaque: uma de 1830, que normatizou o contrato referente à prestação de serviços envolvendo tanto brasileiro quanto estrangeiros; e outra de 1837, sobre contratos de prestação de serviços entre colonos. Em 1850 adveio o Código Comercial, que dispôs a respeito de preceitos relativos ao aviso prévio.¹¹

Entre os anos de 1888 e 1930 as legislações de maior importância no Brasil foram: a lei de 1903, que dispôs a respeito da sindicalização dos profissionais da agricultura; a lei de 1907, que cuidou da sindicalização de trabalhadores urbanos; o Código Civil de 1916, que apresentou um Capítulo sobre a locação de serviços, de forma a regulamentar a prestação de serviço dos trabalhadores; a lei de 1919 sobre acidente de trabalho; a lei Elói Chaves, de 1923, que dispôs a respeito da estabilidade no emprego para os ferroviários que contratassem dez ou mais anos de serviço perante o mesmo empregador; e a criação do Ministério do Trabalho em 1930.¹²

Após o ano de 1930 tem início, no Brasil, a chamada fase de institucionalização do Direito do Trabalho, que teve duração até a promulgação da Constituição Federal de 1988. A Constituição de 1934 trouxe maior liberdade e autonomia sindical. Houve a criação de um

⁸ DELGADO, op. cit., p. 93.

⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000. p. 20.

¹⁰ DELGADO, op. cit., p. 105.

¹¹ BARROS, op. cit., p. 69.

¹² BARROS, op. cit., p. 69.

sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, no qual apenas poderiam demandar os empregados que faziam parte do sindicalismo oficial.¹³

Finalmente, no ano de 1943 surgiu a mais importante legislação a respeito do Direito do Trabalho, que é a Consolidação das Leis Trabalhistas.¹⁴

Com a promulgação da atual Constituição Federal, foram fixados incentivos jurídicos eficazes ao processo negocial coletivo autônomo no âmbito da sociedade civil. Os artigos 6º a 11º da Constituição Federal de 1988 dispuseram a respeito dos principais princípios trabalhistas, destacando-se aqueles que beneficiam a normatização autônoma. Eles valorizam a atividade sindical, a participação do obreiro nos locais de trabalho e a negociação coletiva.¹⁵

3. BREVE HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO

Na época da Revolução Industrial, conforme afirmado, as jornadas eram exaustivas e exploratórias.¹⁶ Isso obrigou os trabalhadores a criarem uniões e sindicatos com a finalidade de defender seus direitos e interesses, o que pressionou o Estado a legislar.¹⁷ Assim, as primeiras leis trabalhistas, em relação à jornada de trabalho, de caráter protecionista, objetivaram impor limites à duração diária do trabalho, buscando estabelecer padrões plausíveis dentro dos quais o trabalho humano passaria a ser realizado no interior das empresas do início da sociedade industrial.¹⁸

A partir do ano de 1830 os operários iniciaram movimentos com o objetivo de fixar a jornada de trabalho em oito horas diárias. Em 1847 a Inglaterra fixou uma jornada de trabalho de no máximo de dez horas diárias. Em 1868, os Estados Unidos da América fixaram a jornada em oito horas diárias somente para os empregados do serviço federal.¹⁹

No dia primeiro de maio de 1886, em Chicago, os trabalhadores deram início a uma greve, com o objetivo de protestar contra as condições de trabalho a que eram submetidos e

¹³ DELGADO, op. cit., p. 109-110.

¹⁴ BARROS, op. cit., p. 70.

¹⁵ DELGADO, op. cit., p. 114-115 e 124.

¹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007. p. 549.

¹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. v. 2. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 791.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 332.

¹⁹ SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 791-792.

exigindo a redução da jornada de trabalho de treze para oito horas diárias. A repressão ao movimento deu-se de maneira rigorosa e esta data foi escolhida para que todos os países pudessem manifestar-se ao mesmo tempo em prol da redução da jornada de trabalho.²⁰

No início do século XX vários países começaram a adotar a jornada de trabalho de oito horas diárias: Uruguai, Suécia e França, em 1915; Equador, em 1916; Rússia, Finlândia e México, em 1917; Alemanha, em 1918; Itália, em 1919; Inglaterra, em 1919; etc.²¹

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, a duração da jornada de trabalho foi efetivamente fixada em oito horas diárias. Convencionou-se que a jornada de trabalho representava o tempo que o empregado permanecia à disposição do empregador.²²

Em 1935 a Convenção número 47 aprovou uma jornada semanal de quarenta horas diárias.²³ Esta Convenção, porém, apenas foi ratificada por quatro países.²⁴

A Declaração Universal dos Direitos do Homem determinou, no ano de 1948, em seu artigo XXIV, que a jornada de trabalho deveria “permitir à pessoa desfrutar de repouso, lazer, férias, de modo razoável.”²⁵

No que se refere ao Brasil, a duração da jornada de trabalho foi limitada, inicialmente, através do Decreto nº 313/1891, restrito ao Distrito Federal, que determinou uma jornada de trabalho de nove horas para homens menores de idade, e em sete horas para mulheres menores de idade. Em 1932 os Decretos nº 21.186 e 21.364 fixaram jornada de trabalho de oito horas diárias para o comércio e indústria.²⁶

As Constituições de 1934, 1937 e 1946 estabeleceram o limite de oito horas diárias para a jornada, que podia apenas ser prorrogada nos casos autorizados pela lei. Assim também estabeleceu a Constituição de 1967, dispondo a respeito um intervalo para descanso com

²⁰ SILVA, Vicente Paulo da. Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC nº 231-A, de 1995 (jornada máxima de trabalho). In.: *Câmara dos Deputados*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>> Acessado em: 25 jan. 2012.

²¹ NASCIMENTO, op. cit., p. 333.

²² SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 794.

²³ GARCIA, op. cit., p. 550.

²⁴ SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 794.

²⁵ OLIVEIRA, Aluísio Pires de. *O direito do trabalho para qualidade e produtividade*. São Paulo: LTr, 2010. p. 57.

²⁶ SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 794.

exceção de casos especiais previstos em lei; determinação repetida na Emenda Constitucional de 1969.²⁷

Em 1940 foi efetuada uma unificação dos regimes normais de duração da jornada de trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada em 1943, dispôs a respeito da matéria e incluiu em seu texto tanto os regimes normais quanto os especiais de duração da jornada de trabalho, sendo que os especiais, que possuem menor duração, começaram a abranger cada vez mais categorias profissionais.²⁸

Finalmente, em 1988, a Constituição Federal fixou a jornada máxima de oito horas diárias, facultada a compensação através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.²⁹ Assim, restou consagrado o limite diário de oito horas e o limite semanal de quarenta e quatro horas de trabalho.³⁰ Caso a duração diária do trabalho seja menor, deve ser observada a mesma diminuição proporcional na duração da semana.³¹

Além disso, a Constituição de 1988 também fixou, em seu artigo 7º, XIV, uma jornada diária de trabalho de seis horas para aqueles trabalhos desempenhados em turnos ininterruptos de revezamento. Esta previsão é denominada de jornada especial de trabalho.³²

O legislador constituinte foi inspirado, ao estabelecer estas regras com relação ao trabalho, na proteção à figura do trabalhador, uma vez que naquelas tarefas nas quais o ciclo biológico é mais abertamente afetado e suficientemente capaz de provocar maiores prejuízos à saúde, chegou a estabelecer o limite de seis horas de trabalho, com o ônus de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, bem como a excepcionalidade de sua ocorrência.³³

²⁷ GARCIA, op. cit., p. 551.

²⁸ SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 795.

²⁹ GARCIA, op. cit., p. 551.

³⁰ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 36. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.p. 126.

³¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 391.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 884.

³³ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. In.:*Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. v. 75, n. 2, p. 35/52, arb/jun 2009. p. 42.

O inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 admite que a jornada de trabalho, para determinadas categorias, seja compensada ou reduzida através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedado o aumento da jornada.³⁴

Por sua vez, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabeleceu, no Capítulo II de seu Título II, a respeito das normas gerais de duração do trabalho; que não são aplicadas sobre as relações empregatícias de natureza doméstica e as relações que possuem normas especiais.Estas devem obedecer previsão especial.³⁵

Dessa forma, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece, de maneira geral, em seu artigo 58 o seguinte: “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.”

Existem algumas regras para o desempenho da jornada de trabalho no Brasil que serão mencionadas apenas a título de argumentação, como, por exemplo, a previsão de hora extra nos casos em que ocorre a violação da jornada máxima de trabalho. Nestes casos, o empregador fica obrigado ao pagamento de cinquenta por cento sobre o valor da hora para os dias normais e cem por cento para domingos e feriados. Este alongamento da jornada, entretanto, possui um limite de duas horas extras prorrogadas para mais duas por motivo de força maior ou para aqueles serviços que não podem ser adiados, não podendo ocorrer, entretanto, no desenvolvimento de atividade classificada como insalubre. Além do limite da jornada, existem os descansos mínimos que os empregados são obrigados a desfrutar, sendo o intervalo intrajornada aquele de uma hora para atividades acima de seis horas; o intervalo interjornada de onze horas e o descanso semanal remunerado. Além disso, todo empregado tem direito a férias.³⁶

4. A JORNADA DE TRABALHO

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 482-483.

³⁵ SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 798.

³⁶ OLIVEIRA, op. cit., p. 57-58.

O limite da duração da jornada de trabalho ficou consagrado, mundialmente, por meio de um caráter tríplice relativo à duração de trabalho, repouso semanal e férias anuais.³⁷O presente trabalho foi elaborado apenas em relação à duração diária e semanal do trabalho.

O termo jornada de trabalho é assim denominado porque designa as horas diárias de trabalho, ou seja, o número de horas trabalhadas em um dia.³⁸

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins, costumeiramente são utilizados três termos para denominar a jornada de trabalho, quais sejam: “jornada de trabalho” propriamente dita, como o número de horas trabalhadas diariamente pelo trabalhador; “horário de trabalho”, como o intervalo de tempo no qual o trabalhador presta serviços ao empregador, sem computar intervalos; e “duração do trabalho”, podendo ser semanal, mensal e anual.³⁹

A jornada diária de trabalho conceitua-se como sendo “o montante de horas de um dia de labor.”⁴⁰De acordo com Alice Monteiro de Barros, “jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens.”⁴¹

Na jornada diária de trabalho são levados em consideração tanto o tempo efetivamente trabalhado quanto o tempo à disposição do empregador. As horas denominadas como *in itinere* também são calculadas quando presentes certos requisitos. Portanto, existem três correntes a respeito da jornada diária de trabalho: corrente do tempo efetivamente trabalhado, que não computa na jornada diária de trabalho os intervalos do empregado; corrente do tempo à disposição do empregador, que considera como jornada de trabalho tanto o tempo trabalhado efetivamente quanto aquele à disposição do empregador; e corrente do tempo *in itinere*, que considera tanto o momento em que o empregado se dirige ao trabalho quanto o momento em que o empregado retorna para casa como jornada de trabalho. O Direito do Trabalho brasileiro atual combina estas correntes no sentido de considerar como jornada diária de trabalho não apenas o tempo de serviço, mas, também, o tempo à disposição do empregador e o tempo *in itinere*.⁴²

³⁷SÜSSEKIND *et al*, op. cit., p. 791.

³⁸GARCIA, op. cit., p. 552.

³⁹MARTINS, op. cit., p. 479.

⁴⁰GARCIA, op. cit., p. 552.

⁴¹BARROS, op. cit., p. 662.

⁴²GARCIA, op. cit., p. 552-553.

A jornada diária de trabalho é norma de ordem pública e natureza cogente, uma vez que existe interesse social na sua limitação. Por outro lado, a jornada diária de trabalho possui, também, uma natureza jurídica privada, uma vez que configura uma das condições fundamentais da relação jurídica de emprego, que possui natureza contratual (negócio jurídico).⁴³

Amauri Mascaro Nascimento ainda aponta uma terceira natureza da jornada diária de trabalho, que é a protecionista, pois impõe ao empregador e aos trabalhadores deveres jurídicos públicos objetivando a proteção deste.⁴⁴

A jornada diária de trabalho pode ser classificada através dos seguintes critérios: quanto à duração, podendo ser normal, que representa “[...] o tempo máximo indicado na lei para ser executado, no dia ou semana, o trabalho”⁴⁵, e extraordinária ou suplementar, que configuram-se por extrapolarem o horário normal; quanto ao período, podendo ser diurna (das cinco às vinte e duas horas), noturna (das vinte e duas horas às cinco horas no maio urbano; das vinte e uma horas às cinco horas no meio rural e das vinte horas às quatro horas no maio pecuário), ou mista⁴⁶; quanto à profissão, pois certas categorias profissionais possuem horários especiais; e quanto à flexibilidade, comum no direito comparado, que permite a organização da jornada de trabalho por parte do próprio empregado.⁴⁷ A legislação brasileira não trata a respeito das jornadas flexíveis. Elas são comuns em países de língua inglesa, nos quais o trabalhador efetua seu horário diário, existindo um limite semanal ou anual que ele deve cumprir.⁴⁸

Amauri Mascaro Nascimento acrescenta a estes critérios, ainda, os seguintes: quanto ao desenvolvimento, a jornada de trabalho pode ser com ou sem intervalo; quanto à remuneração, pode ser com adicionais gerais ou especiais; quanto à prorrogação, pode ser com ou sem horas extras; quanto aos turnos, pode ser de revezamento ou fixa; quanto à integralidade, pode ser a tempo integral ou parcial; e quanto à exigência ou não do efetivo trabalho, quando basta que o empregado permaneça determinado período em sua casa para receber, quando for necessário, o chamado da empresa para trabalhar.⁴⁹

⁴³ GARCIA, op. cit., p. 553.

⁴⁴ NASCIMENTO, op. cit., p. 348.

⁴⁵ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 124.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 864.

⁴⁷ GARCIA, op. cit., p. 553-554.

⁴⁸ MARTINS, op. cit., p. 481.

⁴⁹ NASCIMENTO, op. cit., p. 865.

A jornada diária de trabalho é identificada, principalmente, através do elemento de duração, que abrange a quantidade de tempo que o trabalho exige das vidas dos seres humanos. A questão possui muitas consequências, sendo que três delas são aqui destacadas: afeta a qualidade de vida, uma vez que intervém na probabilidade de desfrutar, ou não, de maior tempo livre; determina a quantidade de tempo durante o qual os seres humanos se destinam a atividades econômicas; institui relações diretas entre as condições de saúde, a modalidade e o tempo de trabalho desempenhado.⁵⁰

Dessa forma, a limitação da duração da jornada diária de trabalho através de regras jurídicas determinadas pelo Estado mostra-se extremamente necessária para atender à integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, configurando-se como fundamental para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana. Esta limitação possui fundamentos de natureza psíquica e psicológica, física, social, econômica e humana.⁵¹

Ao longo da história percebe-se uma dura evolução para se chegar ao atual sistema de proteção das condições de trabalho, principalmente com relação à sua jornada.⁵²

Porém, a duração do trabalho permaneceu sem limites durante um vasto período de tempo na história da humanidade. Durante vários séculos, “a sua delimitação era regida pelo mecanismo das leis naturais. A civilização e a experiência do homem deram-lhe a convicção de que a instituição de repousos ou tempo livre era útil sobre diversos aspectos.”⁵³

5. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: PEC Nº 231/1995

O combate dos trabalhadores brasileiros em prol da redução da jornada de trabalho iniciou-se nos anos de 1984 e 1985, através dos metalúrgicos de São Paulo e São Bernardo do Campo. Porém, passados mais de vinte e sete anos, a jornada de trabalho continua sendo de quarenta e quatro horas semanais.⁵⁴

⁵⁰DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. In.:*Ciência e Cultura*. V. 58, n. 4, São Paulo, out/dez, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400016&script=sci_arttext> Acessado em 30 jan. 2012.

⁵¹ GARCIA, op. cit., p. 549 e 554-555.

⁵² GARCIA, op. cit., p. 549.

⁵³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 281.

⁵⁴ SILVA, op. cit.

Portanto, já há algum tempo as Centrais Sindicais brasileiras lutam por uma redução da jornada semanal estabelecida na Constituição Federal de 1988 com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e garantir oportunidade de emprego para todos.⁵⁵

No ano de 1995 o Deputado Federal Inácio Francisco de Assis Nunes Arruda, do partido PCdoB/CE, apresentou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição nº 231, que propõe a redução da jornada máxima de trabalho de quarenta e quatro para quarenta horas semanais e aumenta para setenta e cinco por cento a remuneração de serviço extraordinário. Atualmente, esta Proposta encontra-se sujeita à apreciação do Plenário, sendo que sua última ação legislativa foi emitida pela Comissão Especial, que aprovou, com emenda, a Proposta e rejeitou as Propostas de Emenda à Constituição nº 271/95 e 393/2001, que foram àquela apensadas.⁵⁶

A PEC nº 271/1995, do Deputado Eduardo Jorge e outros propõe a alteração da redação do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal com a finalidade de reduzir a jornada de trabalho de oito para seis horas diárias e de quarenta e quatro para trinta horas semanais. A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em 1996, emitiu parecer unânime admitindo esta proposta com substitutivo. Este substitutivo tem apenas o objetivo de adequar a proposta à técnica legislativa.⁵⁷

A PEC nº 393, de 2001, de iniciativa do Deputado Inácio Arruda e outros teve por objetivo acrescentar o inciso XIII-A ao artigo 7º da Constituição federal, de forma a determinar que a jornada semanal seja de quarenta horas a partir de 1º de janeiro de 2002, e de trinta e cinco horas, a partir de 1º de janeiro de 2004. A referida proposta altera, ainda, o inciso XVI do artigo 7º, dispondo que a remuneração do trabalho extraordinário deve ser, no mínimo, de cem por cento superior à da hora normal, e em duzentos por cento aos domingos e feriados. Submetida à apreciação da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania em 2003, a PEC nº 393/2001 teve parecer aprovado por maioria no sentido de admitir a proposta com substitutivo, que retira da Constituição Federal o inciso XIII-A do artigo 7º, abrangido

⁵⁵PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? In.:*Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. v. 75, n. 2, p. 85-136, abr/jun 2009. p. 88.

⁵⁶ PROJETOS DE LEIS E OUTRAS PROPOSIÇÕES. In.: *Câmara dos Deputados*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>> Acessado em: 25 jan. 2012.

⁵⁷ SILVA, op. cit.

pela proposta, sendo que seu teor é compreendido em dispositivo independente que passa a fazer parte de disposição transitória.⁵⁸

Estas propostas são antigas e já sofreram arquivamento e desarquivamento. Apesar de possuírem parecer de admissibilidade pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, suas tramitações têm sido complicadas. Os grandes responsáveis pela volta da matéria à pauta da Câmara dos Deputados são as centrais sindicais que, como representantes dos trabalhadores, estão sempre lutando pelos direitos destes. Em 2008 chegou a ser realizada uma Comissão Geral em prol da redução da jornada, através de entrega de abaixo-assinado ao então Presidente da Câmara, o Deputado Arlindo Chinaglia, que se responsabilizou por levar o tema à pauta. A atual Comissão Especial destinada à apreciação das Propostas de Emenda à Constituição foi formada no dia 8 de dezembro de 2008. Foram concretizadas diversas audiências públicas, o que deu ensejo à manifestação dos interlocutores sociais, representantes de empregados e empregadores, além de especialistas em direito e economia do trabalho. Em abril de 2009 foi efetuada a primeira audiência pública, na qual foram ouvidos representantes dos trabalhadores. Depois desta, foram realizadas mais seis audiências públicas.⁵⁹

Após a conclusão da tramitação da matéria na Comissão Especial, que aprovou o parecer à PEC nº 231/1995, em 2009, diversos requerimentos de inclusão desta proposta na pauta da Ordem do Dia foram submetidos ao Plenário da Câmara dos Deputados. Em 2009, os requerimentos foram de iniciativa do ex-Deputado Federal Iran Barbosa, do PT/SE; e do Deputado Carlos Sampaio, do PSDB, e outros. Em 2010, efetuaram requerimento o ex-Deputado Dagoberto, então líder do PDT na Câmara; o Deputado Paulo Pereira da Silva, vice-líder do PDT na época; e o Deputado Paulo Rubem Santiago, do PDT/PE. No ano de 2011, os requerimentos foram de iniciativa do Deputado Assis Melo, do PCdoB/RS; do Deputado Raimundo Gomes de Matos, do PSDB/CE; do Deputado Francisco Praciano, do PTAM; e do ex-Deputado Romero Rodrigues, do PSDB/PB. Em 2012, efetuaram requerimentos a Deputada Aline Corrêa, do PP/SP; e o Deputado Romero Rodrigues, do PSDB/PB.⁶⁰

Interessante ressaltar as justificativas do Deputado Romero Rodrigues, que embasou seu requerimento no fato de que, atualmente, a realidade brasileira é de extremos. De um lado,

⁵⁸ SILVA, op. cit.

⁵⁹ SILVA, op. cit.

⁶⁰ PROJETOS DE LEIS E OUTRAS PROPOSIÇÕES, op. cit.

grande é o número de desempregados e, de outro, enorme é o número de pessoas que enfrentam jornadas exaustivas. Esta defasagem resulta em diversos problemas relacionados à saúde e ao convívio familiar do trabalhador. O Brasil não é o único a enfrentar este problema, sendo que em vários países a redução da jornada de trabalho sem a redução salarial tem sido fortemente discutida como forma de resguardar e gerar empregos de qualidade e proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores. Por estes e outros motivos é que a PEC nº 231/1995 deve ser apreciada o mais rápido possível pelo Plenário.⁶¹

6. CONSEQUÊNCIAS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE QUARENTA E QUATRO PARA QUARENTA HORAS SEMANAIS

Através da apresentação da Proposta de Emenda à Constituição nº 231/95, diversas entidades representativas e autoridades se manifestaram a respeito, bem como diversos embates foram travados em relação a defesa ou aversão à aprovação da referida proposta. Assim, neste momento, serão apresentadas considerações em relação às eventuais consequências da redução da jornada de trabalho caso a Proposta de Emenda à Constituição nº 231/95 seja aprovada.

Para analisar as consequências da redução da jornada de trabalho, será levada em consideração a divisão realizada pelo economista, mestre e professor Cássio da Silva Calvete, que ao dissertar a respeito do tema, o separa em três dimensões: a dimensão do trabalhador, a do país e a da empresa.⁶²

6.1 Consequências da Redução em Relação aos Empregados

A redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais para quarenta horas semanais implica, dentre outras questões, em assegurar uma proteção mais vasta ao trabalhador em relação à atividade desenvolvida.⁶³

⁶¹ PROJETOS DE LEIS E OUTRAS PROPOSIÇÕES, op. cit.

⁶² CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisífo ou Prometeu? In.: *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul./dez. 2003. p. 423.

⁶³ BRANDÃO, op. cit., p. 43.

A duração do tempo de disponibilidade do ser humano em obediência ao contrato de trabalho reflete na saúde, educação, família, cultura, lazer, etc., do trabalhador; na relação emprego/desemprego; e no mercado econômico interno.⁶⁴

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 assegura a educação, a saúde, a alimentação, o lazer, dentre outros, como direitos sociais, conferindo ao ser humano uma condição eu vai além do trabalho e compreende, também, o relacionamento equilibrado com a família e sociedade.⁶⁵

No que diz respeito à saúde do trabalhador, a redução da jornada de trabalho mostra-se como medida profilática importante no âmbito da atual medicina laboral, pois tende a diminuir a exposição a potenciais insalubres. Isso vai ao encontro do disposto no artigo 7º, XXII da Constituição Federal: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.⁶⁶

Uma carga horária excessiva provoca esgotamento mental e físico com conseqüente degradação qualitativa do desempenho do trabalho, podendo aumentar a ocorrência de acidentes e contribuindo para o aparecimento de distúrbios e lesões.⁶⁷ Assim, a redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais mostra-se como importante medida de saúde no ambiente de trabalho, pois amortiza o desgaste intrínseco à atividade laborativa.⁶⁸

Com relação à educação do trabalhador, a redução da jornada de trabalho representa um novo inteiro dia de semana de disponibilidade pessoal a milhões de empregados, pois diminui o desgaste relativo ao trabalho nos dias a ele dedicados.⁶⁹ Assim, o trabalhador pode aplicar esta disponibilidade em sua educação.⁷⁰

Com relação à relação familiar, a redução da jornada proporcionaria maior tempo de dedicação aos filhos e demais dependentes. Isso colabora para a instituição da política pública de resgate da família na sociedade brasileira, o que possibilita um melhor desempenho dos

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. In.:*Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr/jun 2009. p. 26.

⁶⁵MAÑAS, Christian Marcello. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*.São Paulo: LTr, 2005. p. 112.

⁶⁶ DELGADO, op. cit., p. 26.

⁶⁷ BRANDÃO, op. cit., p. 44.

⁶⁸ DELGADO, op. cit., p. 26.

⁶⁹ DELGADO, op. cit., p. 27.

⁷⁰ SILVA, op. cit.

mecanismos eficazes que contribuem para a formação e sociabilização das crianças e jovens brasileiro.⁷¹

Entretanto, não obstante a tudo isso que foi afirmado, a redução da jornada de trabalho não é acolhida de maneira unânime dentre os trabalhadores, pois a maioria deles é favorável à redução da jornada sem que haja redução de salários e diminuição de possibilidade de efetuar hora extra.⁷²

6.2 Consequências da Redução em Relação aos Empregadores

Os empregadores preocupam-se com os impactos econômico-financeiros (aumento do valor trabalho e contratações). Entretanto, a realidade demonstra que tais impactos não terão grande repercussão, uma vez que já se aplicam horários reduzidos a diversas classes de trabalhadores, seja por força de acordo coletivo, regulamento empresarial, cláusula contratual, cláusula estatutária ou mero costume trabalhista.⁷³ Além disso, a redução representa menos de dez por cento da jornada atualmente estabelecida na Constituição Federal de 1988 e encontra-se muito próxima à jornada média que já é cumprida pelo trabalhador brasileiro. Ela representa um parâmetro plausível para ser estabelecido na Constituição Federal e seu impacto pode ser ligeiramente absorvido pelo mercado.⁷⁴

Não obstante a isso, a maior inquietação de grande parte dos empresários é em relação à eventual elevação de custos para as empresas caso a proposta de redução da jornada de trabalho venha a ser aprovada. Entretanto, os avanços tecnológicos atuais têm impedido isso, pois através deles ocorre, no capital total, tanto uma queda do peso do capital variável, representado pelo custo da força de trabalho; quanto um aumento do capital constante, representado pelos meios de produção. Nestes casos, custo do capital constante é que é significativo e, dessa forma, o forte emprego do mesmo é que deve ser a preocupação principal dos empresários.⁷⁵

Caso a redução da jornada de trabalho não seja acompanhada da redução salarial é certo que as empresas apresentarão maiores gastos e encargos sociais. Porém, os gastos podem ser

⁷¹ DELGADO, op. cit., p. 27-28.

⁷² CALVETE, op. cit., p. 426.

⁷³ DELGADO, op. cit., p. 31-32.

⁷⁴ SILVA, op. cit.

⁷⁵ CALVETE, op. cit., p. 424.

compensados através dos ganhos de produtividade proporcionados por empregador menos desgastados⁷⁶; e o aumento dos encargos sociais pode ser negociado com o Estado, pois as despesas deste com o seguro desemprego seriam menores.⁷⁷

Outra preocupação dos empregadores é em relação ao aumento dos postos de trabalho, o que gera maiores despesas para a empresa. Entretanto, as empresas possuem diversos mecanismos para contrabalançar esta situação, seja através da adoção de novas tecnologias, seja pela anualização da carga horária, que intensifica o trabalho.

Não obstante a isso, é importante observar que a duração da jornada de trabalho atua, de forma direta, no aprimoramento das condições internas de trabalho na empresa, de forma a afetar ou a aprimorar a estratégia de redução de riscos e malefícios relativos ao ambiente de trabalho. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, “a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa.”⁷⁸

6.3 Consequências da Redução em Relação ao País

Em relação ao país, a redução da duração da jornada pode diminuir o desemprego (através da criação de novos postos de trabalho); aumentar a produtividade e competitividade e diminuir os gastos sociais, o que contribui para o crescimento econômico.⁷⁹

Porém, o pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Roberto Henrique Sieczkowski Gonzalez⁸⁰; o advogado Alain Alpin Mac Gregor⁸¹, da Divisão Jurídica da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo e Cláudio da Silva

⁷⁶ PASTORE, José. op. cit., p. 101.

⁷⁷ CALVETE, op. cit., p. 424.

⁷⁸ DELGADO, op. cit., p. 26.

⁷⁹ CALVETE, op. cit., p. 426.

⁸⁰ SILVA, op. cit.

⁸¹ SILVA, op. cit.

Calvet⁸² não concordam com o fato de que a diminuição da jornada possa gerar novos empregos. Justificam tal opinião pelo fato de que as empresas podem contornar a necessidade de novas contratações, seja através da adoção de novas tecnologias de informação e informática, seja por meio da reestruturação de diversos negócios.

Contrários a esta opinião e defensores de que a redução da jornada pode gerar empregos, são o secretário de Políticas Institucionais da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); o vice presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Antonio Maria Thaumaturgo Cortizo⁸³; e José Pastore, jurista e professor da Universidade de São Paulo.⁸⁴

Entretanto, não obstante isso, Mauricio Godinho Delgado afirma que a redução de jornada nos países emergentes tem demonstrado compatibilidades com o desenvolvimento do sistema econômico, pois tal medida leva à procura de maiores investimentos em tecnologia e intensificação de capital como forma de compensar a limitação legal da jornada de trabalho. Isso representa uma estimulação geral do sistema.⁸⁵ Além disso, ressalta-se a observação do Deputado Vicente Paulo da Silva, ressaltando que quando a jornada de trabalho foi reduzida de quarenta e oito para quarenta e quatro horas semanais na Constituição Federal 1988, não houve desemprego.⁸⁶

É importante ressaltar que o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) efetuou pesquisa⁸⁷ a respeito da redução da jornada de trabalho e chegou à conclusão de que reduzir a jornada de trabalho significa a geração de empregos de qualidade.

Mauricio Godinho Delgado defende, ainda, que a redução da jornada de trabalho representa, também, um instrumento muito eficaz na redistribuição social dos lucros alcançados através dos avanços científicos e tecnológicos proporcionados pelo capitalismo, o que aumentaria o poder aquisitivo da massa de trabalhadores beneficiados. Ora, tais avanços apenas podem ser redistribuídos de forma igualitária na sociedade se houver o incremento

⁸² CALVETE, op. cit., p. 427.

⁸³ SILVA, op. cit.

⁸⁴ PASTORE, op. cit., p. 86.

⁸⁵ DELGADO, op. cit., p. 28.

⁸⁶ SILVA, op. cit.

⁸⁷ DIEESE. *Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>> Acessado em 1 fev. 2012.

genérico do valor trabalho, através da inclusão de novas pessoas no mercado de trabalho, medida que somente seria possível com a redução da jornada.⁸⁸

Estas discussões em relação à redução da jornada de trabalho de quarenta e quatro para o limite de quarenta horas semanais figuram, portanto, como fundamentais e multidimensionais. Porém, tal embate não se esgota no plano econômico-financeiro consequente da redução, como se pode pensar inicialmente. Esta questão possui repercussões em diversas áreas de interesses sociais, tais como a saúde, a educação, a família, a relação entre emprego e desemprego, a estrutura econômica de mercado, etc.⁸⁹

Esta argumentação proporciona, portanto, o infatigável reexame dos meios de equilíbrio entre os marcos e imperativos da sociedade democrática analisadas perante as exigências da dinâmica econômica. Dentro desta conjuntura, a modificação da jornada de trabalho protesta pelas soluções legislativas mais apropriadas a resguardar a prevalência democrática e social sobre as áreas puramente mercadológicas.⁹⁰

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As origens do Direito do Trabalho, no mundo, entrelaçam-se às do sistema capitalista de produção, sendo que a Revolução Industrial do século XVIII trouxe grandes modificações na produção, na economia, na sociedade e na política, ocasionando o desequilíbrio no campo econômico-social da sociedade e clamando por uma latente e inadiável necessidade de se proteger a relação de trabalho então existente.

Os ramos do Direito e, especialmente, as regulamentações referentes às relações trabalhistas foram, pouco a pouco, insurgindo-se contra os princípios liberais e pugnando alterações em seus institutos. O Estado foi obrigado a iniciar uma regulamentação específica quanto às relações trabalhistas, com o objetivo de criar mecanismos legislativos com a finalidade de equiparar, juridicamente, o trabalhador e o empregador.

No Brasil, o grande acontecimento que contribuiu para a possibilidade de surgimento do Direito do Trabalho foi a abolição da escravatura, pois ela representou a extinção do trabalho escravo, fornecendo espaço para o desenvolvimento do trabalho livre, subordinado e

⁸⁸ DELGADO, op. cit., p. 29-30.

⁸⁹ DELGADO, op. cit., p. 34.

⁹⁰ DELGADO, op. cit., p. 34.

assalariado. Porém, no início, a regulamentação das relações de trabalho era demasiada rudimentar e esparsa.

Ao passo em que as relações de trabalho ganhavam maior proteção do Estado, crescia a necessidade de limitação da duração da jornada diária de trabalho, cuja regulamentação era ausente desde os tempos mais remotos.

A pressão dos trabalhadores e entidades sindicais obrigou o Estado a instituir as primeiras leis trabalhistas, de caráter protecionista, em relação à limitação da jornada de trabalho.

Foi a Constituição Federal de 1988 que efetuou a previsão atual da duração da jornada de trabalho no Brasil.

A jornada de trabalho, portanto, designa o número de horas trabalhadas em um dia. O Direito do Trabalho brasileiro atual considera como jornada de trabalho tanto o tempo de serviço quanto o tempo à disposição do empregador e o tempo *in itinere*.

A jornada de trabalho é identificada, principalmente, através de sua duração, ou seja, a quantidade de tempo que o trabalho exige das vidas dos seres humanos, de forma a afetar sua qualidade de vida , sua saúde, sua organização, sua educação, etc. A limitação da duração da jornada de trabalho através de regras jurídicas determinadas pelo Estado, portanto, é de suma importância para atender à integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o limite diário de oito horas e o limite semanal de quarenta e quatro horas de trabalho. Neste mesmo sentido efetuou previsão a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A Constituição Federal de 1988 também estabeleceu, em seu artigo 7º, XIV, uma jornada diária de trabalho de seis horas para aqueles trabalhos desempenhados em turnos ininterruptos de revezamento. Esta previsão é denominada de jornada especial de trabalho. Através disso, a Carta Magna criou um evidente benefício comparativo para os trabalhadores submetidos a esta sistemática de organização do trabalho.

Entretanto, a discussão a respeito da duração da jornada de trabalho não parou por aí. Tradução de uma melhoria nas condições de trabalho e uma maior proteção para o trabalhador, a luta pela redução da duração da jornada de trabalho chegou ao Congresso Nacional através da Proposta de Emenda à Constituição nº 231, de 11 de outubro de 1995.

Esta Proposta de Emenda à Constituição requer a redução da duração da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais para quarenta horas semanais.

Através das informações aqui expostas, percebe-se que existe, de fato, a necessidade de aprovação desta medida. Apesar de existirem opiniões contrárias à aprovação, a questão apresentada na Proposta de Emenda à Constituição nº 231/1995, se aprovada, trará consequências favoráveis tanto para o empregado quanto para a empresa e para o país.

As consequências da aprovação da referida proposta podem ser visualizadas em diversos campos da vida do trabalhador, quais sejam, sua saúde, sua família, sua educação, seu bem estar, etc. Isso pelo fato de que, em geral, trabalhadores mais descansados e motivados, ou seja, que possuem carga horária reduzida de trabalho, tendem a desempenhar melhor suas tarefas, bem como, dedicar mais tempo ao cuidado da saúde, à convivência familiar e, porque não, ao aprimoramento da sua própria educação.

Além disso, todos estes fatores contribuem para a diminuição dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais.

Na sociedade, a reflexão da redução da duração da jornada de trabalho pode vir a gerar empregos, pois a redução da duração diária, semanal e mensal da jornada de trabalho abre diversos novos postos de trabalho e cria obstáculos para a marcha de avanço do índice de desocupação no mercado de trabalho.

Com relação à empresa, os eventuais aumentos de custos podem ser compensados por meio do aumento de produtividade e o aumento dos encargos sociais pode ser negociado com o Estado, sendo que este poderia compensar benefício adquirido com a diminuição das despesas advindas da condição de desemprego. Esta maior produtividade criada dá ensejo à melhores condições de competição para a empresa tanto no mercado nacional quanto no internacional e, também, proporciona maior participação dos empregados na renda gerada pelas empresas.

Ademais, redução da jornada de trabalho atua, de forma direta, no aprimoramento das condições internas de trabalho na empresa, de forma a afetar ou a aprimorar a estratégia de redução de riscos e malefícios relativos ao ambiente de trabalho.

Não obstante a isso, a redução da duração da jornada diária de trabalho produz vantagens diretas para o país, pois pode diminuir o desemprego (através da criação de novos

postos de trabalho); aumentar a produtividade e competitividade e diminuir os gastos sociais, o que contribui para o crescimento econômico.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos concluiu que a redução da jornada de trabalho tem o condão efetivo de gerar empregos de qualidade. Tal redução representa, também, um instrumento muito eficaz na redistribuição social dos lucros alcançados através dos avanços científicos e tecnológicos proporcionados pelo capitalismo, que podem ser redistribuídos de forma igualitária na sociedade se houver o incremento genérico do valor trabalho, através da inclusão de novas pessoas no mercado de trabalho, medida que somente seria possível com a redução da jornada.

Para o mercado interno, as consequências também mostram-se favoráveis, pois tal medida aumentaria o poder aquisitivo da massa de trabalhadores beneficiados, de forma branda e indireta, através do acréscimo relativo proporcionado ao valor trabalho.

Estas são as principais consequências da aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 231/1995 que, sem sombra de dúvidas, deve tomar este rumo dentro da sociedade. Porém, acima de tudo, é necessário que eventuais mudanças sejam efetuadas de forma extremamente cautelosa, para que o mercado de trabalho, a empresa e, principalmente, o trabalhador não restem prejudicados.

ALVES, Rafael César. Redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais: análise à luz da proposta de emenda à constituição 231/1995. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba. Ano III, nº 7, p. 220-243, jan/jun. 2012, ISSN 2175-7119.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. In.: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. v. 75, n. 2, p. 35/52, arb/jun 2009.

CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisífo ou Prometeu? In.: *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul./dez. 2003.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 36. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1995.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. In.: *Ciência e Cultura*. V. 58, n. 4, São Paulo, out/dez, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400016&script=sci_arttext> Acessado em 30 jan. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 81.

DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. In.: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr/jun 2009.

MAÑAS, Christian Marcello. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. São Paulo: LTr, 2005.

DIEESE. *Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade*. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/JornadaTrabalho.pdf>> Acessado em 1 fev. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 33.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

ALVES, Rafael César. Redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais: análise à luz da proposta de emenda à constituição 231/1995. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba. Ano III, nº 7, p. 220-243, jan/jun. 2012, ISSN 2175-7119.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. v. 1. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Aluísio Pires de. *O direito do trabalho para qualidade e produtividade*. São Paulo: LTr, 2010.

PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? In.: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. v. 75, n. 2, p. 85-136, abr/jun 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PROJETOS DE LEIS E OUTRAS PROPOSIÇÕES. In.: *Câmara dos Deputados*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>> Acessado em: 25 jan. 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

SILVA, Vicente Paulo da. Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC nº 231-A, de 1995 (jornada máxima de trabalho). In.: *Câmara dos Deputados*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>> Acessado em: 25 jan. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. v. 2. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.