



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

Ronei Luis Marques

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Projeto de Emenda Constitucional - PEC 231-A/1995

Juiz de Fora
2010

Ronei Luis Marques

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Projeto de Emenda Constitucional - PEC 231-A/1995

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada ao curso de Direito da
Universidade Presidente Antonio Carlos
– UNIPAC, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professor Wagner Antonio
Daibert Veiga.

Juiz de Fora
2010

FOLHA DE APROVAÇÃO

Ronei Luis Marques

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Projeto de Emenda Constitucional - PEC 231-A/1995

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Universidade Presidente
Antônio Carlos como requisito parcial para a
conclusão do Curso de Graduação em
Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professor Wagner Antonio Daibert Veiga
Orientador

Professora Carmem Lúcia Machado
Membro convidado 1

Professor Leonardo Rodrigues Furtado de Mendonça
Membro convidado 2

Examinado em: 26/06/2010.

Juiz de Fora
25/05/2010

Ronei Luis Marques

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, aos meus pais, a minha esposa Naide e minhas filhas.

Dedico também a excelente equipe Mendes Júnior pelo apoio, principalmente àqueles nos momentos difíceis.

Por fim, dedico aos mestres e colegas de sala de aula que contribuíram com suas experiências, enriquecendo as aulas com seus conhecimentos e experiências de vida.

Juiz de Fora
25/05/2010

Ronei Luis Marques

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, a quem devo graças e glórias por todo o sempre e sempre!

Agradeço aos meus pais Lázaro e Valdira que sempre foram o meu norte ao longo de toda minha vida.

A minha esposa Naide que me incentivou e apoiou tanto nos momentos de alegrias, quanto nos momentos de desânimo, agradeço por ter caminhado junto a mim nesta conquista que é nossa.

Às filhas Hallana, Yanca e Brendha, a todos os familiares e amigos que foram mais do que meros coadjuvantes nesta conquista.

Agradeço finalmente aos Mestres da Universidade Presidente Antonio Carlos - UNIPAC, pela paciência dedicada e o respeito para com todos os alunos e especialmente pelo amor ao ofício de transmitir o saber.

Juiz de Fora
25/05/2010

Ronei Luis Marques

*"Fundamentum autem est iustitia
fides, id est dictorum conventorumque
constantia et veritas".*

(O fundamento da justiça é a boa-fé, isto
é, o cumprimento sincero dos
compromissos e dos acordos) – Cícero,
De Officiis, Proemio

Juiz de Fora
25/05/2010

RESUMO

Será que é papel do legislador criar leis objetivando a criação de empregos? E a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XIII) que estabeleceu a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, cumpriu o objetivo pretendido? Pois bem, a monografia em questão tem como tema principal discutir este instituto, em suas principais questões, as visões dos especialistas e interessados no tema, apontando os erros cometidos no passado, o atual Projeto de Emenda Constitucional que tramita no Congresso Nacional desde 1995 e ao que parece está pronta para ser votada.

Inicialmente, para darmos um norte a pesquisa faz-se necessário a análise da história da redução da jornada de trabalho no Brasil e no Mundo. Em seguida, examinar as causas e efeitos da redução da jornada de trabalho no Brasil, bem como a legislação existente no Brasil e a atual PEC já comentada. Finalmente, no derradeiro capítulo, será feito o fechamento do objeto central deste estudo, a PEC-231-A/95, abordando sua formação histórica decorrente dos avanços e anseios sociais, peculiaridades e legislação.

Palavras chave: jornada de trabalho, PEC, constituição, congresso nacional.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 JORNADA DE TRABALHO.....	11
1.1 Natureza jurídica Conceito e Classificação.....	11
1.2 Evolução histórica.....	13
2 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	14
2.1 PEC 231/1995.....	14
2.1.1 Histórico.....	14
2.1.2 Voto do Relator.....	16
3 ANÁLISE E CONSEQUÊNCIAS DA REDUÇÃO DA JORNADA.....	17
3.1 Introdução.....	17
3.2 Considerações dos representantes dos empregados.....	18
3.3 Considerações dos representantes dos empregadores.....	20
3.4 Considerações dos especialistas em direito e economia.....	21
3.5 Redução da Jornada de Trabalho CF/88	22
3.6 Até que ponto o trabalhador está disposto a colaborar.....	23
3.7 Demonstrativo da evolução de custos de mão de obra.....	26
3.8 Acordo / Convenção Coletiva de Trabalho.....	28
3.9 Gestão Participativa.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS.....	34

INTRODUÇÃO

A duração da jornada de trabalho foi uma das bandeiras da conquista social no Brasil e Mundo, um marco na questão social, um dos pontos de avanço do Direito do Trabalho.

A Revolução Industrial teve consigo um profundo desrespeito ao empregado, no tocante à duração da jornada de trabalho, excessivamente alta, mas que por outro lado, chamou a atenção da classe trabalhadora, provocando em cadeia profundas mudanças sociais, as quais se desdobram até os dias de hoje.

A atual Constituição Federal prevê em seu art. 7º, XIII que 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*”, de forma semelhante estipulam o art. 58º da Consolidação das Leis Trabalhistas, “*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.*” Também pacifica a questão a Súmula 85 do TST, estabelecendo entendimentos acerca da compensação da jornada de trabalho.

Em decorrência de um processo natural de evolução dos direitos sociais, em especial aos direitos dos trabalhadores, tramita no Congresso Nacional do Brasil, um Projeto de Emenda Constitucional denominado PEC 231-A/95 cujo objetivo é o de estabelecer uma nova redução da Jornada de Trabalho de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais.

A referida PEC tramita naquela casa há 15 (quinze) anos e pelo que se pode obter na literatura, a classe empresarial e trabalhadora estão longe de obterem um consenso. Por um lado, os trabalhadores, representados por sindicatos como CUT, CGTB, CNTM, CNTA e o DIEESE, acreditam que a redução da jornada de trabalho representará a criação de novos postos de trabalho, bem como proporcionará aos trabalhadores melhor condição social de vida. Por outro lado, a classe empresarial, através de pareceres técnicos como o da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC denominado “A Jornada de Trabalho e a PEC do

desemprego”, observa que ocorreria justamente o contrário, ou seja, aumento no custo de produção, menor consumo e por consequência, desemprego.

A “guerra” de números apresentadas por ambas é enorme e conta a favor e contra das duas classes, conforme sua análise. A questão é complexa, pois envolve uma grande discussão política, econômica e social, cabendo às partes, amadurecerem suas convicções. Por este motivo, faz-se necessário o estudo deste instituto, com vistas a clarear as divergências, apresentando maiores detalhes e elementos de convicção e apresentando pontos convergentes e aplicáveis à situação nacional no momento.

No primeiro capítulo, trataremos da jornada de trabalho, abordando seu conceito e evolução do direito do trabalho concernente a jornada.

No capítulo dois, abordaremos de fato a redução da jornada de trabalho e seus entrelaces: PEC 231-A/95, histórico e voto do relator.

No capítulo três, apresentaremos as considerações dos representantes dos empregados; empregadores e especialistas em direito e economia; Redução da Jornada de Trabalho CF/88; até que ponto o trabalhador está disposto a colaborar; demonstrativo de custos de uma micro-empresa; Acordo / Convenção Coletiva de Trabalho; Trabalho Participativo.

No último capítulo deste trabalho, apresentaremos nossas considerações finais, bem como as prováveis consequências da adoção da PEC em referência.

A elaboração desta monografia despendeu tanto a pesquisa bibliográfica quanto a de campo, sendo que para sua conclusão, foram analisadas diversas doutrinas, sites jurídicos, jurisprudências além de terem sido realizadas entrevistas com trabalhadores da região.

1 JORNADA DE TRABALHO

1.1 Natureza jurídica Conceito e Classificação

Inicialmente, devemos analisar as teorias existentes acerca da jornada de trabalho, verificar qual destas foi adotada pelo Direito do Trabalho brasileiro e ao fim, definir um conceito de jornada de trabalho.

Em sua maioria, os doutrinadores admitem a existência de três teorias sobre o tema, são elas, a do tempo efetivamente trabalhado, a do tempo à disposição do empregador, e por fim a do tempo a disposição do empregador dentro ou fora do estabelecimento da empresa, abrangendo o tempo “*in itinere*”.

A primeira delas delimita como jornada de trabalho, apenas o período de horas em que o trabalhador presta efetivamente serviços a seu empregador, não sendo computados na jornada de trabalho, os períodos de intervalos ou paralisações, ou seja, excluem da contagem da jornada os períodos em que não há a efetiva prestação de serviços. Esta teoria não pode ser aceita em função de existirem períodos de descanso remunerado, como o descanso interjornada, previsto na própria legislação trabalhista, que são considerados como tempo de serviço.

A segunda teoria admite como sendo parte integrante da jornada de trabalho, todo o período que o empregado encontra-se em seu local de trabalho, a disposição do empregador, esteja ele ou não exercendo sua função. Prof. Dr. José Antonio Cúgula Guedes (2005, p. 61), assevera que “jornada de trabalho é a que se coloca à disposição do empregador”, ou seja, desde o momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira.

A terceira e última das teorias, considera como integrante da jornada de trabalho, além do período que o empregado encontra-se a disposição do empregador, todo o lapso temporal que o trabalhador dispôs para ir de sua residência até o local de trabalho e para deste retornar ao seu lar, chamado tempo “*in itinere*”, uma vez preenchidos os requisitos do Art. 58, § 2º da CLT.

Delimitadas as teorias, é importante destacar que muito embora o Direito Trabalhista brasileiro adote a teoria do tempo à disposição do empregador, esta não

pode ser vista como absoluta, já que o Direito laboral brasileiro adota a título de exceção a teoria das horas *in itinere*.

No que concerne a sua natureza jurídica, esta possui tanto a natureza pública quanto a privada. De natureza pública, uma vez que incumbe ao Estado o dever poder de limitar a jornada de trabalho, para que possa o trabalhador descansar e para que o mesmo não desempenhe suas atividades por períodos demasiadamente longos e de natureza privada na medida em que as partes do contrato de trabalho são livres para fixar jornadas de trabalho da melhor maneira que lhes assistam desde que não excedam o limite máximo fixado pela legislação, podendo, portanto, as partes fixarem limites inferiores aos pré-estabelecidos pela legislação ou pelas normas decorrentes de convenções ou acordos coletivos do trabalho.

Podemos assim conceituar a jornada de trabalho: é o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, excetuadas as horas extras; nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 semanais; no caso de empregados que trabalhe em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deverá ser de 6 horas, no caso de turnos que se sucedem, substituindo-se sempre no mesmo ponto de trabalho, salvo negociação coletiva.

Classificação da jornada de trabalho: 1) quanto à duração: é ordinária ou normal; é extraordinária ou suplementar; limitada ou ilimitada; contínua, descontínua ou intermitente; 2) quanto ao período: diurna; noturna ou mista; em revezamento; 3) quanto à condição pessoal do trabalhador: será jornada de mulheres, de homens, de menores, de adultos; 4) quanto à profissão: há jornada geral, de todo empregado, e jornadas especiais para ferroviários, médicos, telefonistas, etc.; 5) quanto à remuneração: a jornada é com ou sem acréscimo salarial; 6) quanto à rigidez do horário: há jornadas inflexíveis e flexíveis.

1.2 Evolução histórica

José Antonio Cúgula Guedes em seu livro “Curso Prático de Direito do Trabalho” destaca que apesar da tradicional divisão na evolução trabalhista mencionar a divisão histórica dos períodos: antiguidade, Idade Medieval, Idade Moderna e Idade Contemporânea, o fluxo histórico pode ser dimensionado em apenas duas fases: a Era Agrícola e a Era Industrial.

A Era Agrícola subdivide-se em duas fases, o trabalho escravo e o trabalho servil. O primeiro vem do Direito Romano que resolveu formalisticamente a questão, considerando o escravo entre os bens móveis, ou seja, uma “coisa”. O trabalho servil é considerado como semi-escravo, pois o trabalhador contribuía com sua força de trabalho, recebendo apenas em geral, parte de sua produção, suficiente apenas para sua subsistência. Conforme destaca o Prof. Dr. Cúgula, esta modalidade, apesar da doutrina e jurisprudência trabalhistas repelirem veementemente, persistem até os dias de hoje.

A Era Industrial, pode-se destacar três fases: trabalho corporativo medieval, trabalho assalariado e trabalho participativo. O trabalho corporativo medieval surgiu a partir da necessidade das cidades e caracterizava-se pela organização. Consistia na livre participação de profissionais do tipo pedreiros, carpinteiros, ferreiros, etc., em corporações de trabalho. É considerado um antecedente dos modelos atuais de estrutura laborativa. O trabalho assalariado nasceu de fato, no período da industrialização e consiste no recebimento de um *quantum* pela prestação do trabalho, na liberdade de contratação e na subordinação ao tomador do trabalho, predominando até os dias de hoje. O trabalho participativo consiste no fato de que o trabalhador deve exercer papel diretivo, como co-gestor na empresa, como de fato com compromissos de um sócio, recebendo para tal, sua participação no lucro da empresa em determinado período. Previsto timidamente no Art. 7º, XI, da CF/88. Ainda não é uma realidade no Brasil.

2 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 PEC 231-A/1995

2.1.1 Histórico

Com registro no Diário da Câmara dos Deputados Federais, datado de 17 de julho de 1996, tramita a PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO nº 231-A, de 1995, tendo como autores os Senhores Inácio Arruda, Paulo Paim e Outros. Tal proposta versa sobre as matérias: redução da jornada de trabalho e aumento de remuneração do serviço extraordinário.

Aceita na Câmara dos Deputados com o número de 189 signatários, em seu teor, apenas mudanças em dois incisos do Art. 7º da Constituição Federal do Brasil:

Art. 1º Os incisos XIII e XVI, do Art. 7º da Constituição Federal passam a ter a seguinte redação:

“Art. 7º ...

XIII – duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI – remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em setenta e cinco por cento à de normal;”

Uma pequena alteração na norma constitucional, contudo, em seu bojo, provoca na sociedade brasileira uma profunda discussão acerca de sua aplicação. Basta dizer que a referida PEC tramita a 15 (quinze) anos, percorrendo diversos trâmites, conforme breve resumo abaixo:

- 11/10/1995 – apresentação da proposta pelo Deputado Inácio Arruda;

- 26/11/1996 – submetida à apreciação da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania;
- 04/03/1997 – discurso do Deputado Paulo Paim;
- 23/10/1997 – constituída comissão especial destinada a emitir parecer sobre a proposta;
- 31/10/2000 – apensação PEC 76/1995 – matéria correlata;
- 25/03/2004 – apensação PEC 271/1995 – matéria correlata;
- 25/03/2004 - apensação PEC 393/2001 – matéria correlata;
- 31/01/2007 – arquivada;
- 30/04/2007 – desarquivada;
- 08/12/2008 – criação de comissão especial para proferir parecer à PEC 231-A;
- 16/12/2008 – designado relator Deputado Vicente Paulo da Silva;
- 11/02/2009 a 25/05/2009 – audiências públicas com a OAB, ANPT, MPT, TST, MTE, OIT, JUTRA, CGTB, CUT, UGT, CNC, CNI, ABRH, DIEESE e outros;
- 16/06/2009 – parecer do relator Deputado Vicente Paulo da Silva;
- 30/06/2009 – parecer aprovado por unanimidade;
- 12/08/2009 – requerimento para submeter matéria a Ordem do Dia;
- 08/09/2009 – requerimento para submeter matéria a Ordem do Dia;
- 12/05/2010 – requerimento para submeter matéria a Ordem do Dia.

Como pode ser verificado o Projeto foi amplamente discutido, envolvendo diversos seguimentos da sociedade, podendo se destacar a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, Ministério Público do Trabalho – MPT, Tribunal Superior do Trabalho – TST, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, representantes da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA, Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros – CGTB, Central Única dos Trabalhadores – CUT, União Geral dos Trabalhadores – UGT, Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo – CNC, Confederação Nacional da Indústria – CNI, Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, encontrando-se no momento, a espera de ser incluída na “Ordem do Dia” para entrar na pauta de votação pela Câmara dos Deputados.

2.1.2 Voto do relator

Em análise aos vários seguimentos da sociedade que opinaram, conforme relatório do relator Deputado Vicente Paulo da Silva de 16/06/2009, foram valores importantes para seu voto os seguintes pontos: a conjuntura internacional relacionando as jornadas de trabalho em diversos países e em especial aos da América Latina; o histórico do movimento sindical brasileiro diante da conquista da redução da jornada de trabalho na Constituição de 1988, através da “operação vaca brava”; a proteção da integridade física do trabalhador; e em especial o parecer técnico emitido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, indicativo de criação de novos postos de trabalho e aumento insignificante do custo de produção no País. Sobre o tema, o relator manifestou o seguinte parecer:

“entendemos que este é o momento de a sociedade brasileira ser alçada a um novo patamar civilizatório e, portanto, manifestamos nosso voto pela aprovação da PEC Nº 231-A, de 1995, com a emenda apresentada e, conseqüentemente seus substitutivos”.

Com o parecer a favor, ressalte-se que o parecer do relator teve em 30/06/09 aprovação por unanimidade pela Comissão Especial destinada a proferir a Proposta de Emenda Constitucional, sendo encaminhado para publicação e votação pela Câmara.

3 ANÁLISE E CONSEQUÊNCIAS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

3.1 Introdução

A partir do voto do relator, dos pontos considerados por ele como relevantes e, considerando que o tema não é consenso na sociedade brasileira especialmente no que concerne à opinião dos representantes de empregados e empregadores, neste tópico, pretendemos discorrer sobre o pensamento destas classes, fatos históricos como a redução da jornada da CF/88, o quanto o trabalhador está disposto a colaborar na criação de novos postos de trabalho, aumento do custo de mão de obra e outras opções permitidas pela CF/88 para a redução da jornada como, por exemplo, o Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho e a Gestão Participativa.

3.2 Considerações dos representantes dos empregados

De toda a sorte, o pensamento das forças sindicais como: Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros – CGTB, Central Única dos Trabalhadores – CUT, União Geral dos Trabalhadores – UGT, Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST, Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Alimentação – CNTA, e outras, endoçam a Nota Técnica nº 57 de novembro de 2007, emitido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Com o título “Reduzir a Jornada de Trabalho é Gerar Empregos de Qualidade”, o DIEESE expõe que no país existe um contraponto em que de um lado muitos estão desempregados, na informalidade, enquanto que de outro lado, um grande número de pessoas trabalham cada vez mais, realizando horas extras e de forma intensa face às inovações tecnológicas e organizacionais. Noutro ponto de vista o DIEESE ressalta o papel social do estado em garantir a saúde do trabalhador, que na conjuntura atual sofrem muitas vezes com doenças, como por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo (LER), etc.

Segundo cálculos, conforme relatório, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais teria o impacto potencial de geração em torno de 10% de novos postos de trabalho no país.

Cálculo:

- a. o Brasil tinha em 2005, 22.526.000 pessoas com contrato de 44 horas de trabalho semanal;
- b. diminuindo 4 horas semanais, cria-se 2.252.600 (10%) de novos empregos;
- c. conta a ser realizada: $(22.526.000 \times 4) / 40 = 2.252.600$ empregos.

O relatório destaca ainda que segundo dados da Confederação Nacional das Indústrias – CNI, a participação dos salários no custo das indústrias de transformação, ressalte-se que não representa toda classe de empregadores, era de 22% em média, no ano de 1999. Com estes dados, verifica-se uma redução de 9,09% (4 / 44 horas) da

jornada de trabalho, representaria um aumento no custo total de apenas 1,99% no custo de produção das indústrias (ressalte-se novamente, da indústria).

Cálculo:

- a. considerando a participação dos salários no custo das indústrias é de 22%;
- b. que a redução da jornada de trabalho é de 44 para 40 horas redução de 9,09% das horas trabalhadas;
- c. conta a ser realizada: $1,0909 \times 22 = 23,99$
 $23,99\% - 22\% = 1,99\%$ de aumento no custo de produção.

Conclui o relatório que segundo fonte do *U.S. Department of Labor. Bureau Of Statistics* 2005, o custo horário de mão de obra dos trabalhadores ligados à produção no Brasil é um dos menores do mundo. US\$ 4,1 contra US\$ 23,7 EUA, US\$ 21,8 no Japão e US\$ 13,6 na Coreia do Sul, por exemplo.

3.3 Considerações dos representantes dos empregadores

Por sua vez, a opinião dos empregadores em geral se apresenta contra a aprovação da PEC 231-A/95 da forma em que se encontra. Para estes, não se amplia postos de trabalho apenas com leis sendo necessários também outros importantes fatores, a saber: expansão da atividade econômica; aumento do consumo; redução da carga tributária e dos juros; estímulo às exportações e aos investimentos, desoneração da folha de pagamento; educação de qualidade e capacitação de mão de obra; desburocratização nas contratações e a flexibilização das normas trabalhistas.

Sobre este tema, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC divulgou o relatório “A Jornada de Trabalho e a PEC do Desemprego” que se encontra publicada na página <http://www.portaldocomercio.org.br> (15/05/2010). Segundo o relatório, o setor de comércio de bens serviços e turismo é o maior empregador nacional, essencialmente composto por microempresas e empresas de pequeno porte e que justamente serão as mais afetadas.

Ressalta o relatório, que haverá aumento no custo da mão de obra e o empregador do comércio de bens, serviços e turismo, que já luta com dificuldades para manter seu negócio será onerado ainda mais e para sobreviver buscará enxugar o custo ainda mais e por via de consequência, através do custo que mais lhe pesa que é a mão de obra. Assim, não haveria contratação e sim demissões. Ressalta ainda, que em consequência, a informalidade aumentará, causando prejuízos para a arrecadação de tributos, o que repercute diretamente na sociedade brasileira.

O relatório da CNI destaca ainda, um estudo da OIT, em 2003, que configura o Brasil com a menor carga de trabalho da América Latina e em destaque comparado com países do primeiro mundo. Conforme dados do relatório, em 1999 os brasileiros trabalharam em média 1.689 horas, enquanto que os americanos trabalharam 1.847 horas e os japoneses trabalharam 1.810 horas.

Conclui o relatório que o melhor caminho para a Redução da Jornada de Trabalho é Negociação Coletiva, prevista no texto constitucional, que respeitará a capacidade de cada seguimento de trabalho e região do país com sua especificidade.

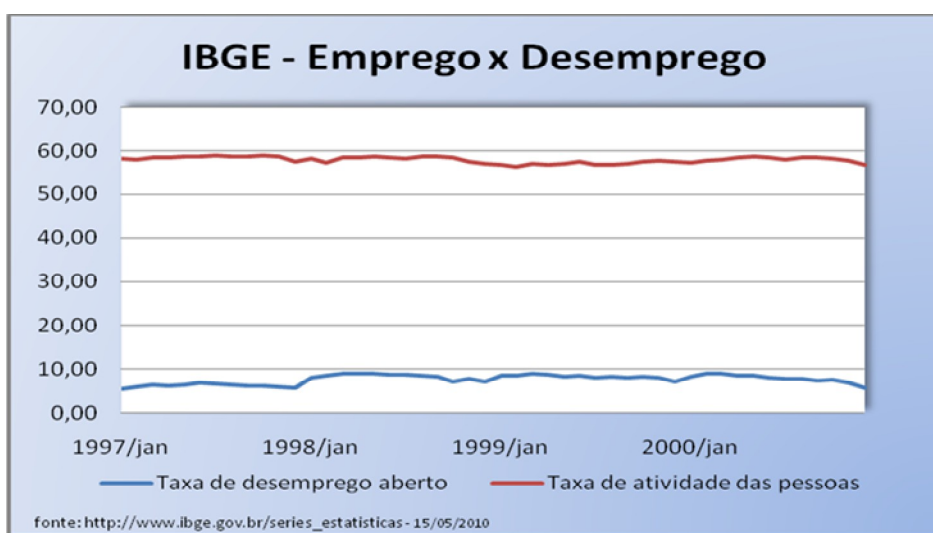
3.4 Considerações dos especialistas em direito e economia

Sobre os pareceres em direito e economia, destaca-se os pareceres em audiência pública realiza pela Comissão Especial para Proferir Parecer à PEC 231-A/95 o pronunciamento do Presidente da Associação Luso-brasileira do Trabalho – JUTRA, Nilton Correia, representando a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB e do representante do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – APEA, Roberto Henrique Siecskowski Gonzalez.

Correia salienta que é necessário enfocar a saúde do trabalhador, uma vez que 90% dos acidentes de trabalho decorrem do excesso de jornada. Gonzalez alertou para o fato de que os efeitos da redução da jornada são limitados, pois pode haver um aumento na intensidade do trabalho e não, necessariamente, a geração de empregos. Mencionou que há novas formas de trabalho a estudar.

3.5 Redução da Jornada de Trabalho CF/88

Acerca dos efeitos gerados na redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais de trabalho (art. 7º, XIII CF/88), é de análise complexa, pode-se verificar que conforme dados obtidos na página do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE houve efeito inverso à criação de empregos, conforme pode ser verificado no gráfico abaixo, que contempla as linhas de evolução da taxa de atividades e taxa de desemprego, segundo formas de apuração da época.



Era de se esperar que no ano de 1999 e 2000, anos subseqüentes a diminuição da jornada de trabalho estabelecido pela nova Constituição, houvesse, seguindo os mesmos critérios atuais apresentados pelo DIEESE, crescimento cerca de 9,09% (48 / 44 horas) na taxa de atividade das pessoas e consequente diminuição na taxa de desemprego. Na verdade o que se pode verificar é que houve leve aumento na taxa de desemprego e diminuição na taxa de atividade.

3.6 Até que ponto o trabalhador está disposto a colaborar

O método democrático utilizado pela Câmara Federal na busca da convicção para a aprovação da PEC 231-A/95 foi sem dúvida nenhuma modelo a ser seguido e exemplo da Administração Pública ao ouvir, através de Audiências Públicas, os diversos seguimentos interessados na matéria. Neste caso, foram ouvidas as principais representações empresariais e trabalhadoras, bem como especialistas em direito e economia.

Entretanto, o modelo representativo pode apontar desvios, afinal ninguém se preocupou em realizar uma pesquisa nacional para ouvir diretamente o que realmente pensa os principais interessados: os trabalhadores, os pequenos e os micro-empresários. Ao menos não foi encontrada pesquisa noticiada, tampouco publicação na página da internet do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE especificamente sobre o tema.

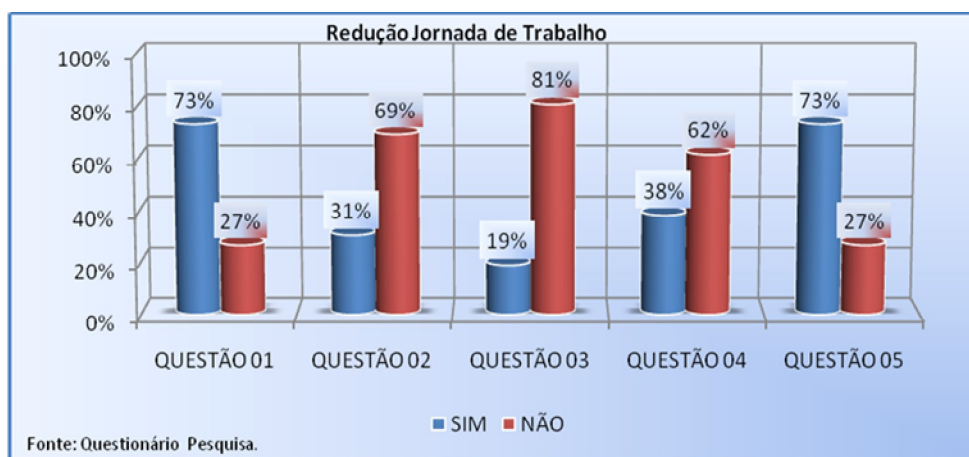
No que concerne ao trabalhador, será que ele realmente deseja trabalhar menos a custo de ter seu poder aquisitivo diminuído? Com base nesta questão e outras, realizamos um questionário, meramente exemplificativo, com 26 (vinte e seis) trabalhadores voluntários. Os resultados estão representados graficamente e comentados a seguir.

Perguntas:

1. O tempo que você dedica semanalmente ao trabalho é adequado, lhe proporcionando o devido descanso?
2. Você concordaria em trabalhar um pouco mais por semana, recebendo maior remuneração pelo seu trabalho?
3. Você aceitaria uma redução dos horários de trabalho COM uma correspondente redução ao seu salário mensal?
4. Se você respondeu "NÃO" na questão anterior e viesse a saber, que esta redução de horário de trabalho e salário proporcionaria aumentar o número de trabalhadores em sua empresa, você concordaria em diminuir seu horário de trabalho com uma redução correspondente em seu salário mensal?

5. Analisando os prós e os contras sociais e econômicos que possam acontecer em sua empresa e no país, você concordaria com a redução dos horários de trabalho SEM uma correspondente redução ao seu salário mensal?

Resultado:



Comentários:

Em linhas gerais, temos que os entrevistados estão satisfeitos considerando o tempo de descanso adequado (questão 1). Para receber maior salário, trabalhando mais, a maioria dos trabalhadores são contra (questão 2), observa-se que se manteve a coerência com a questão 1 em termos percentuais. Sobre a redução de jornada com redução de salário, verifica-se o foi maior índice de rejeição da pesquisa, 81% (questão 3), o que era de se esperar pois não houve nenhum estímulo ou indução. Já a questão 4 repete a questão 3 considerando o fato social/econômico de que a redução da jornada e salário poderia gerar mais empregos, neste caso, o índice de rejeição caiu 19 pontos percentuais, o que pode indicar espaço para o debate. Quanto a analisar os prós e contras sociais e econômicos (questão 5) a maioria ficou com o entendimento de que a diminuição da jornada de trabalho vai gerar mais emprego sem se preocuparem com as consequências. Nesta questão, cabe analisar ainda os que rejeitaram a redução de jornada (27%), pois estes entenderam que pode haver prejuízos futuros.

Conclui-se que se perguntado isoladamente sobre a redução da jornada de trabalho, a ampla maioria é a favor, contudo, quando se envolve fatores sociais e econômicos, como a perda do poder de compra, alguns manifestaram preocupação.

3.7 Demonstrativo da evolução de custos de mão de obra

Contra fatos, não há argumentos. Ainda que pesem os diversos fatores sociais é inegável o aumento do custo de produção e serviços a partir da aprovação da PEC 231-A/95 da forma como ela se encontra. Neste capítulo, pretende-se comprovar este aumento, a partir do pequeno, médio e grande número de trabalhadores em uma corporação.

Foram levantadas 3 hipóteses, empresas com mesmo salário médio e mesma taxa de encargos sociais e com diferentes números de empregados (5, 15 e 1000). Assim, bases iguais, comparações mais precisas.

Demonstrativos:

HIPÓTESE 01

Empresa com 05 empregados

Premissas:

1 - Salário médio/mês:	750,00
2 - Taxa Encargos:	105%
3 - Número Empregados:	5
4 - Horas pagas atuais CF/ 88:	220
5 - Horas pagas PEC231/ 95:	200

Possibilidades	Salário Base	Encargos Sociais	Nº Empregados	Custo	Horas Trabalhadas
Cálculo 1 - custo horas atuais	750,00	105%	5	7.687,50	1.100,00
Cálculo 2 - custo horas PEC231/ 95	750,00	105%	5	7.687,50	1.000,00
Diferença em horas (cálculo 1 - cálculo 2):					100,00

Recomposição do potencial de produção (mão de obra):

Opções de recomposição	Salário Base ou Valor Hora	Encargos Sociais	Nº Empregados ou Horas	Custo Adicional	Custo Total	Percentual de aumento do custo
1 - Contratação de Empregados	750,00	105%	1	1.537,50	9.225,00	20,00%
2 - Execução horas extras (75%)	6,56	105%	100	1.345,31	9.032,81	17,50%

HIPÓTESE 02

Empresa com 15 empregados

Premissas:

1 - Salário médio/mês:	750,00
2 - Taxa Encargos:	105%
3 - Número Empregados:	15
4 - Horas pagas atuais CF/ 88:	220
5 - Horas pagas PEC231/ 95:	200

Possibilidades	Salário Base	Encargos Sociais	Nº Empregados	Custo	Horas Trabalhadas
Cálculo 1 - custo horas atuais	750,00	105%	15	23.062,50	3.300,00
Cálculo 2 - custo horas PEC231/ 95	750,00	105%	15	23.062,50	3.000,00
Diferença em horas (cálculo 1 - cálculo 2):					300,00

Recomposição do potencial de produção (mão de obra):

Opções de recomposição	Salário Base ou Valor Hora	Encargos Sociais	Nº Empregados ou Horas	Custo Adicional	Custo Total	Percentual de aumento do custo
1 - Contratação de Empregados	750,00	105%	2	3.075,00	26.137,50	13,33%
2 - Execução horas extras (75%)	6,56	105%	300	4.035,94	27.098,44	17,50%

HIPÓTESE 03

Empresa com 1000 empregados

Premissas:

1 - Salário médio/mês:	750,00
2 - Taxa Encargos:	105%
3 - Número Empregados:	1000
4 - Horas pagas atuais CF/ 88:	220
5 - Horas pagas PEC231/ 95:	200

Possibilidades	Salário Base	Encargos Sociais	Nº Empregados	Custo	Horas Trabalhadas
Cálculo 1 - custo horas atuais	750,00	105%	1.000	1.537.500,00	220.000,00
Cálculo 2 - custo horas PEC231/ 95	750,00	105%	1.000	1.537.500,00	200.000,00
Diferença em horas (cálculo 1 - cálculo 2):					20.000,00

Recomposição do potencial de produção (mão de obra):

Opções de recomposição	Salário Base ou Valor Hora	Encargos Sociais	Nº Empregados ou Horas	Custo Adicional	Custo Total	Percentual de aumento do custo
1 - Contratação de Empregados	750,00	105%	100	153.750,00	1.691.250,00	10,00%
2 - Execução horas extras (75%)	6,56	105%	20.000	269.062,50	1.806.562,50	17,50%

Comentários:

Ainda que pese outros itens de remuneração como alimentação, transporte, plano de saúde, PLR e outros, que podem variar em muito caso se opte pela contratação de novos empregados, tem-se que em todas as hipóteses apresentadas, o aumento no insumo mão de obra, se dará no mínimo, na casa de 10%, podendo chegar a 20% (5 empregados), sobre o custo da folha de pagamento. Por outro lado, pode-se observar que o legislador foi atencioso ao pretender aumentar o percentual do valor da hora extra na mesma PEC 231-A/95, de maneira que inviabilize tal prática e se opte pela contratação de empregados.

Entretanto, para contratação de empregados devem ser levados em conta além dos custos acima, outros custos como: treinamentos, Epi's, uniformes, medicina do trabalho, mão de obra indireta, equipamentos, ferramentais, gastos com água/luz/telefone e dados, entre outros, que sem dúvida oneram mais o custo de produção.

3.8 Acordo / Convenção Coletiva de Trabalho

A atual Constituição Federal permite em seu art. 7º, XIII a redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva, diz o texto: *“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”*.

Desta forma, permite-se a redução da jornada de trabalho, ainda que pese a CF/88 não mencionar a possibilidade de que para isso possa ocorrer a redução de salários, basta apenas que haja o acordo ou convenção coletiva de trabalho. Apesar de omissa neste sentido, o texto constitucional, não fere direitos consagrados ao trabalhador como a irredutibilidade de salário, previsto no Art. 1º da Lei 8542/92 que versa sobre a política nacional de salários. Diz o texto: *“A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei”*.

No livro Direito do Trabalho, Evolução, Crise e Perspectivas (p.225), José Roberto Freire Pimenta e demais Autores destacam que a Constituição de 1988, ao legislar sobre a estrutura sindical brasileira (art. 8º), afirma a negociação coletiva como método de solução de conflitos existentes no mundo do trabalho. A negociação coletiva e os sindicatos se apresentam, no direito brasileiro, como figuras indispensáveis à realização da solução de conflitos, da heterocomposição, na realização, na construção, na desconstrução, na reconstrução e no aperfeiçoamento do próprio direito do trabalho.

No livro Instituições de Direito do Trabalho, (p.157), Délio Maranhão, um dos autores do livro, classifica a negociação coletiva como uma das fontes do direito do trabalho. Afirma: é um misto de contrato e de lei, um ato-regra, a mais legítima e a que melhor atende as exigências das relações de trabalho. Destaca ainda que a Constituição de 1988 privilegiou extraordinariamente o diálogo social no mundo do trabalho.

Assim, definir a redução da jornada de trabalho de forma compulsória, tendo disponível uma legislação moderna e democrática a disposição que permite a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva, pode ser negar o direito a livre negociação que permite entre as partes, respeitarem as especificidades de cada setor e efetivamente realizarem pactos que no mínimo mantenham os postos de

trabalho. Há de se considerar que diversos seguimentos da indústria, como o setor metalúrgico de Juiz de Fora/MG, praticam a jornada de trabalho de 40 horas semanais, mediante Convenção Coletiva de Trabalho.

3.9 Gestão Participativa

No ano de 1988, em seu livro *Virando a Própria Mesa* (uma história de sucesso empresarial *made in Brazil*) o empresário Ricardo Frank Semler questionava em um dos capítulos do livro: A gestão Participativa existe ou é só papo furado?

Segundo o autor, a intenção é boa, mais em 90% dos casos é conversa fiada. O poder de decisão do funcionário e sua capacidade de mudar ou controlar as variáveis que mais afetam as atividades empresariais são insignificantes. Para ele, este sistema constrói uma escada que se afunila até as posições de cúpula, gratificando os que lá chegam (representantes dos empregados) e desmotivando os que ficaram pelo caminho. Afinal que tipo de motivação se pode esperar de milhares de empregados cuja opinião nunca é pedida, a quem explicações raramente são dadas. Para ele, o sistema só funcionaria onde existe o verdadeiro espírito democrático, citando como exemplo, a democratização do estacionamento que antes pertenciam somente a gerentes e diretoria de uma de suas fábricas, ficando assim a distribuição: diretoria e gerentes com 8 vagas, administração 10 vagas, indiretos da fábrica 10 vagas, operários 15 vagas, de forma que quem chegasse primeiro preenchia a vaga de sua categoria. Em resumo, segundo o autor, por motivos semelhantes e seguindo uma filosofia de sugerir um padrão brasileiro de gestão a implantação do sistema em suas empresas restou frustrada e seguiu caminho diverso.

Para o Prof. Dr. José Antonio Cúgula Guedes e filhos, autores do livro *Curso Prático do Direito do Trabalho*, 2005, o trabalho participativo não tem fronteiras políticas e ideológicas, partindo do princípio de que o trabalho é essencialmente social e a função primordial da atividade econômica e conclui que a empresa deve, portanto, ter no seu processo diretivo o trabalhador. Ressalta ainda que o trabalho participativo é expressão normativa em várias legislações no mundo, sendo também assegurada ainda que de forma tímida na CF/88 Art. 7º, XI: “*participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.*”

A lei nº 10101/2000 regulamenta a participação nos lucros ou resultados, trazendo algumas características importantes como: deve ser instituída por uma comissão escolhida pelas partes e integrada por um representante sindical; constituída

em convenção ou acordo coletivo de trabalho; não tem caráter de remuneração; não pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Conclui o Prof. Dr. Cúgula que a co-gestão, autogestão, participação, integração, tudo nos leva à idéia de trabalho participativo e esse é o caminho do trabalho do homem por conta alheia; uma subordinação jurídica que transcende o aspecto hierárquico, econômico, para chegar a ser apenas um liame jurídico participativo, onde se visa a plena realização do homem pelo seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisarmos a história do trabalho verificamos a extraordinária mutação da era antiga até os dias de hoje. Neste sentido, podemos acreditar que ainda há muito espaço para evoluir e quem sabe em futuro próximo no Brasil tenhamos ainda melhores condições de trabalho, quer através da reforma da legislação trabalhista brasileira, quer através da desoneração da folha de pagamento, o que poderá gerar mais postos de trabalho, diminuindo a informalidade gritante nos dias de hoje. Compartilhamos com a opinião do Prof. Dr. José Antonio Cúgula Guedes e Filhos (p.9) de que o trabalho participativo é, sem dúvida nenhuma, o caminho do trabalho do homem por conta alheia.

Relativo a PEC 231-A/1995, a debutante, como vimos, aguarda entrar na Ordem do Dia para votação na Câmara dos Deputados, com boas possibilidades de aprovação, face a maioria do governo na casa, ao momento eleitoral propício e ao fato de que a mudança não vai requerer nenhuma contra-partida do governo, ou seja, quem arcará com o ônus será a classe patronal que em seguida repassará a classe trabalhadora e a população de um modo geral, através do repasse de preços. Aos políticos a honra pelo fato histórico.

Ao analisarmos a opinião das forças sindicais que são veementes na aprovação da redução da jornada de trabalho, baseados no estudo técnico publicado pelo DIEESE, indicativo de aumento de postos de trabalho, verificamos certa contradição, comparado com dados fornecidos pelo IBGE. Relativo ao período de 1997 a 2000, período que contempla o antes e o depois da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, instituído pela CF/88, ocorreu o inverso, ou seja, a diminuição de postos de trabalho nos anos seguintes à redução da jornada (1999 e 2000).

Acerca da opinião dos empregadores, dos especialistas em direito e economia, cabe ressaltar apenas que não se cria postos de trabalho com leis. São necessários outros fatores que dependem em suma de reformas estruturais no país, como a reforma tributária, reforma trabalhista e uma política de redução de juros.

Sobre o estudo referente ao aumento de custo de mão de obra, verificamos que empresas de menor porte sofrerão com maior aumento de custo para recomposição do potencial de produção / prestação de serviços na ordem de no mínimo 20%, enquanto

que empresas maiores sofrerão elevação de no mínimo de 10% sobre o custo de mão de obra.

No tocante ao questionário, percebemos que o trabalhador, na amostra realizada, quando estimulado a questões de ordem social e econômica, são sugestivos de conscientização de que poderá ocorrer a perda do poder de compra de seus salários. Muito embora, eminentemente contra a redução de salários.

Diante do acima apresentado, concluímos que tal como se encontra, a PEC 231-A/1995 carece ainda de ajustes mais precisos, principalmente de contrapartida do governo, sendo no momento a melhor alternativa a redução da jornada de trabalho através de acordos ou convenções coletivas que respeitarão, conforme a especificidade de cada setor. Temos uma legislação moderna e eficaz a este respeito.

REFERÊNCIAS

GUEDES, José Antonio Cúgula, Suzana Maria Paletta Guedes Moraes e Carlos Eduardo Paletta Guedes. Curso prático de direito do trabalho. 2a edição. Rio de Janeiro-RJ: Editora América Jurídica, 2005.

SARLE, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais. 7ª edição. Porto Alegre-RS: Editora/livraria do Advogado. 2007.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro. Relação de emprego. 3a ed. São Paulo-SP: Editora LTR Editora América Jurídica, 2005.

VASCONCELOS E GARCIA, Marco Antonio S. e Manuel E. Fundamentos de economia. 2a ed. São Paulo-SP: Editora Saraiva, 2005.

PIMENTA, José Roberto de Freire, Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túio Viana, Mauricio Godinho Delgado e Cristina Pessoa Pereira Borja. Direito do Trabalho Evolução, crise, perspectivas. São Paulo-SP, Editora Ltda, 2004.

SUSSEKING, Arnaldo, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira. Instituições de Direito do Trabalho – Volume I. 22ª edição. São Paulo-SP, Editora Ltda, 2005.

Nota Técnica nº 57 – Reduzir a Jornada de Trabalho é Gerar Empregos de Qualidade, novembro/2007, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos.

Parecer Técnico A Jornada de Trabalho e a PEC do desemprego, Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, CNC, publicado no sitio Portal do Comércio no endereço: www.portaldocomercio.org.br em 15/05/2010.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.