

# **“Reforma Trabalhista e Duração do Trabalho”**

*Marco Antônio César Villatore<sup>1</sup>*

**SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Evolução Histórica; 3. Flexibilização da Duração do Trabalho; 4. Projetos de Reforma de Duração da Jornada; 5. Experiência Européia; 6. Considerações Finais.**

## **1. Introdução**

Já discutimos, em outra oportunidade<sup>2</sup>, algumas idéias que estão surgindo na sociedade para atualizar a nossa legislação trabalhista principal, Consolidação das Leis do Trabalho, que completou sessenta anos há poucos meses.

Faremos uma análise superficial da evolução histórica da duração do trabalho, inclusive no Brasil, para podermos chegar ao estágio atual, analisando as regras flexibilizadoras de jornada de trabalho encontradas na Constituição Federal e em legislação esparsa.

Após essa análise geral da Duração de Trabalho poderemos adentrar nos Projetos existentes para diminuição de jornada de trabalho sem a proporcional redução de salário e para a majoração do adicional de horas extraordinárias.

Como já citamos em outro estudo<sup>3</sup>, os projetos supracitados têm o aval do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, pois em seu Programa de Governo estava previsto o surgimento de 10 milhões de novos empregos.

Ainda na campanha à Presidência da República, Lula<sup>4</sup> já assim declarava: "Nosso governo se empenhará com determinação pela redução imediata da

---

<sup>1</sup> Advogado Trabalhista Empresarial, Professor de Direito do Trabalho na PUCPR e nas Faculdades Integradas Curitiba, na Graduação e na Pós-graduação (Especialização e Mestrado), Mestre pela PUC/SP e Doutor pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”, Presidente do Departamento Cultural da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (AATPR), Membro do Instituto dos Advogados do Paraná (IAP) e Membro da Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS).

<sup>2</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. Painel “Reflexos da Reforma Trabalhista na folha de pagamento”, in *Simpósio Reforma Trabalhista: Utopia ou Realidade*, Coordenado pelos Drs. Henriette Cordeiro Guérios, Walter Xavier Júnior, Eduardo Ribeiro Neto, ocorrido na UnicenP, no dia 14 de novembro de 2003.

<sup>3</sup> *Idem*. “Redução da jornada de trabalho e o Direito do Trabalho Comparado” in *Revista do 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, novembro de 2003, pp. 21-23.

jornada para 40 horas semanais, estimulando os setores de ponta a introduzirem reduções mais ousadas pela via do contrato coletivo de trabalho. Para tanto, será preciso convocar empresários, trabalhadores, o governo e o Congresso Nacional para avaliar o que o país ganha e o que perde com a jornada atual, com o desemprego no nível em que está e com a crise social se alastrando".

O Senador Paulo Paim, quando ainda era Deputado Federal pelo Partido dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul, apresentou duas, das tantas propostas de diminuição de jornada nos últimos nove anos, tendo citado, inclusive, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) no sentido de criação de três a quatro milhões de emprego através dessa prática<sup>5</sup>.

Já Mônica Veloso, Presidenta do Dieese, em entrevista ao Fórum sobre Redução da Jornada de Trabalho, indicou que o crescimento de número de vagas seria de 1,7 milhão<sup>6</sup>.

Faremos uma análise da realidade francesa, que pratica a redução de jornada de trinta e nove para trinta e cinco horas semanais desde o início do novo século, para chegarmos à nossa conclusão sobre essa Reforma Trabalhista na Duração de Jornada que se avança.

O objeto do presente estudo, portanto, é aproveitar o momento atual de Reformas pelo qual passa o nosso querido país (Previdenciária, Tributária, Judiciária, Sindical e Trabalhista), para que se aproveitem os erros e os acertos que vêm sendo praticados em outros países com o sistema jurídico similar ao nosso, e se tente chegar ao consenso através de um verdadeiro e real pacto social, isto é, um acordo entre o Governo, os representantes dos empregados e os representantes dos empregadores.

## **2. Evolução histórica**

---

<sup>4</sup> Entrevista encontrada no site: <http://www.tempolivre.org.br/ent-lula-rjt.htm>, acessado em 15 de janeiro de 2004.

<sup>5</sup> ROJAHN, Mauren, "Câmara analisa redução de jornada de trabalho" in *Agência Câmara*, Pauta - 14/1/2003, 17h06, encontrado no site [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br), acessado em 15 de janeiro de 2004.

Desde antes do nascimento do que denominamos Direito do Trabalho, nas Corporações de Ofício, já havia uma série de regras impostas pelos Imperadores, Reis e Governantes, por vezes através de acordo com os Mestres de Ofício, sendo impostas aos companheiros e aos aprendizes. Dentre tais regras poderiam ser estabelecidos a remuneração, o seguro e, também, o tempo de trabalho, além de outras.

Com a Revolução Industrial, houve uma determinação de jornadas estafantes, com médias diárias entre 16 e 11 horas, sendo que os empregadores, com a finalidade de economizar nos gastos, utilizavam abusivamente os trabalhos feminino e infantil.

A Encíclica *Rerum Novarum*, elaborada pelo Papa Leão XIII, em 1891, como explicado por José Ajuricaba da Costa e Silva<sup>7</sup>, estabelecia limites para o poder do empregador em contratar, em razão da superioridade econômica, intelectual e social destes sobre os empregados. Além disso, afirmava ser interessante que as soluções, inclusive sobre horas de trabalho e proteção à saúde, fossem confiadas mais aos sindicatos do que aos poderes públicos, tendo por base a idéia subjetiva de que o número de horas de trabalho não deveria ser superior à força dos trabalhadores.

A partir do início do novo século, alguns países começaram a estabelecer regras internas com jornadas de trabalho diárias limitadas a oito horas.

Como destaque sobre a importância do tema da Duração do Trabalho, no mundo, a Organização Internacional do Trabalho, no mesmo ano de sua criação, 1919, estabeleceu, em sua primeira Convenção Internacional, nº. 1, regras sobre as Horas de Trabalho na Indústria. O seu preâmbulo explicava os esforços e propostas relativas à aplicação do princípio de jornada de oito horas diárias e de quarenta e oito horas semanais, e, no corpo do texto, aceitava o extrapolamento de jornada somente em caráter excepcional.

---

<sup>6</sup> Entrevista com Mônica Veloso, Presidenta do Dieese, encontrado no site <http://www.tempolivre.org.br/ent-pres-dieese.html>, acessado em 15 de janeiro de 2004.

<sup>7</sup> SILVA, José Ajuricaba da Costa e. “*Rerum Novarum* e Direito do Trabalho”, in *Jurisprudência Brasileira Trabalhista*, n. 41, Curitiba: Juruá, janeiro/março de 1994, pp. 37-40.

Importante ressaltar que o Brasil não ratificou a referida Convenção Internacional, muito menos a de nº. 47, criada em 1935, estabelecendo uma jornada semanal de 40 horas de trabalho aplicada de uma forma que não implique em uma diminuição do nível de vida dos trabalhadores, e a de nº. 175, sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, instituto esse a que, por economia, reportamo-nos em outro estudo nosso<sup>8</sup>.

A Convenção 49, firmada em 1935, sobre a redução de horas de trabalho em fábricas de garrafas, conforme indicação do documento encontrado no site da Organização Internacional do Trabalho<sup>9</sup>, encontra-se em desuso, assim como a Convenção 61 da OIT, firmada em 1937, que estabelecia a redução de horas de trabalho na indústria têxtil, foi retirada em 15 de junho de 2000, em reunião da Conferência Geral da supracitada organização.

Por último, convém citar a Recomendação Internacional de nº. 116, adotada em 1962, orientando à diminuição progressiva da jornada de trabalho, de acordo com as condições econômicas e sociais de cada país.

A evolução da Duração do Trabalho no Brasil surgiu de inúmeras leis esparsas, iniciando com o trabalho no comércio e, logo após, na indústria, as duas em 1932, com duração de oito horas diárias, sendo prevista a mesma duração nas Constituições de 1934 (artigo 121, parágrafo 1º., letra “c”), de 1937 (artigo 137, alínea “i”), de 1946 (artigo 157, inciso V), de 1967 (artigo 158, inciso VI), e na EC nº. 1, de 1969 (artigo 165, inciso VI). Como o descanso semanal remunerado era de um dia, preferencialmente em dias de domingo, a jornada semanal era considerada de quarenta e oito horas semanais.

A Consolidação das Leis do Trabalho incorporou, em 1943, a legislação existente sobre a matéria, vigorando até os dias atuais, com algumas alterações, que serão discutidas em subitem mais adiante.

A Constituição Federal de 1988 possibilitou a flexibilização da duração do trabalho, através do seu artigo 7º., incisos XIII, estabelecendo a “duração do

---

<sup>8</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. “Trabalho a tempo parcial no direito comparado” in *Revista Trabalho & Doutrina*, n. 21, São Paulo: Saraiva, junho de 1999, pp. 127-153; in *Gênese – Revista de Direito do Trabalho*, n. 76, Curitiba: Gênese, 1999, pp. 536-563.

<sup>9</sup> Documentos encontrados no site: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acessado em 15 de janeiro de 2004.

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”. Já no inciso XIV, do mesmo artigo supracitado, ficou estabelecida a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

### **3. Flexibilização da Duração de Trabalho**

Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>10</sup> nos ensina que flexibilização trabalhista é “o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento e o progresso social”.

A flexibilização do Direito do Trabalho surgiu na Europa e teve como marco, como já citado por nós em outro estudo<sup>11</sup>, a crise do petróleo que gerou uma série de problemas sociais e econômicos, na década de 70 (setenta).

Tal fenômeno não é sazonal, sendo incorporado na legislação e nos costumes da maioria dos países, sem distinção entre países desenvolvidos e em desenvolvimento.

Com o crescente índice de desemprego mundial, parte gerado por fatores econômicos das sociedades, parte pela automação e pelas novas tecnologias, cada vez mais verificamos meios de desregulamentação, com jornadas negociadas através de sindicatos, compensações e bancos de horas, estas por meio de negociação coletiva, trabalho bipartido (*job sharing*), trabalho a tempo parcial, trabalho em domicílio, teletrabalho, dentre outras formas.

Em reportagem publicada recentemente pela redação do Jornal Gazeta do Povo<sup>12</sup>, o Estado do Paraná foi o único a criar novas vagas entre novembro de

---

<sup>10</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 97.

<sup>11</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. “Flexibilização do direito do trabalho – novidades na União Européia”, in *Revista do 10º. Congresso brasileiro de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, abril/2002, pp. 57-58.

2002 até novembro do ano passado, em 0,7%. Importante alertar que a evolução vem diminuindo nos últimos meses, com aumento de 3% em agosto, 2,5% em setembro e 1% em outubro, tendo projeção de que o ritmo da geração de empregos só volte a aumentar a partir de março do presente ano de 2004.

No nosso entendimento é muito mais importante possibilitar que as partes sociais estabeleçam as suas próprias regras, através de uma negociação coletiva, do que se determinarem regras como a da diminuição da jornada de trabalho sem a redução salarial proporcional.

Neste ponto podemos, inclusive, discutir sobre a situação das entidades sindicais menos preparadas para assumir tal importante papel na sociedade. Para esses casos, poderia haver uma mediação ou uma arbitragem, para que as partes pudessem chegar a um consenso, com maiores garantias.

Entre a Reforma Trabalhista e a Reforma Sindical, como se alardeia na mídia, entendemos ser mais urgente a segunda, justamente para preparar uma base mais segura para se negociar, e é exatamente o que vem ocorrendo, através do Fórum Nacional do Trabalho.

Confirmando tal fato, Julianna Sofia<sup>13</sup> nos alerta que “a reforma sindical acabará com instrumentos históricos de negociação. A proposta fechada ontem pelo FNT (Fórum Nacional do Trabalho) a ser encaminhada ao presidente Luiz Inácio Lula da Silva extingue o dissídio coletivo e a data-base pra negociação. A previsão do governo é enviar a reforma ao Congresso até março”.

Participamos, em julho do ano passado, representando a Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná, de um Grupo, na UFPR, para analisar a liberdade sindical em uma futura Reforma Sindical.

Nas várias discussões que se seguiram, apesar de a maioria dos participantes, dos representantes sindicais obreiros e de empregadores, de partidos políticos e, também, do representante do Ministério do Trabalho entenderem pela manutenção do regime sindical atual, notamos, pela explicação

---

<sup>12</sup> Redação com Agências. Emprego industrial dá primeiros sinais de reação, aponta IBGE, in *Jornal Gazeta do Povo*, Caderno de Economia, quinta-feira, 22 de janeiro de 2004.

<sup>13</sup> SOFIA, Julianna. Reforma sindical vai acabar com o dissídio coletivo, in *Jornal Folha de São Paulo*, de 30 de janeiro de 2004, encontrada no site: [www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u80070.shtml](http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u80070.shtml), acessado em 30 de janeiro de 2004.

do representante do Governo, que o pluralismo sindical seria levado para votação, talvez como indicado na Proposta de Emenda Constitucional – PEC nº. 40/2003, diminuindo proporcionalmente a contribuição sindical, de 20% ao ano, até desaparecer tal obrigatoriedade em cinco anos.

Voltando à flexibilização da duração do trabalho, através de negociação coletiva, é interessante lembrar que se trata de prática antiga, prevista na Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965, pela qual a empresa que comprovasse a dificuldade econômica poderia reduzir a jornada ou o número de dias de trabalho mediante acordo com a entidade sindical obreira, homologado na Delegacia Regional do Trabalho, por período de 3 (três) meses, prorrogáveis por igual período, limitando-se a redução salarial dos empregados, nesse período, em, no máximo, 25% do salário contratual, respeitando-se o salário mínimo.

Como já citado no corpo deste estudo, a nossa Constituição Federal de 1988 nos apresenta algumas medidas flexibilizadoras, como a compensação e a redução da jornada de trabalho, conforme artigo 7º., inciso XIII, além de autorização de aumento de jornada de seis horas estabelecida para turnos ininterruptos de revezamento, no inciso XIV, do mesmo artigo constitucional.

Lembramos, também, o surgimento do Banco de Horas, através da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que, em um primeiro momento, autorizava, sob negociação coletiva, a compensação das horas laboradas em sobrejornada no prazo de 120 (cento e vinte) dias, atualmente modificado por meio de reiteradas Medidas Provisórias para o prazo de um ano.

Comentando a legislação sobre o Banco de Horas, que modificou o artigo 59, parágrafo segundo, atualizada pela Medida Provisória nº. 1.952-18, de 9-12-1999, João Augusto de Palma<sup>14</sup> nos alerta sobre “a impropriedade da expressão ‘jornadas semanais’ utilizada pelo legislador, eis que ‘jornada’ sempre pressupõe algo relativo ao dia (‘jour’, no francês; ‘journee’, jornada), enquanto a soma do trabalho semanal consiste em designar *bloco hebdomadário*, ou seja, algo relativo a sete dias”.

---

<sup>14</sup> PALMA, João Augusto da. *Contrato Provisório & Banco de Horas*. São Paulo: LTr, 1998, p. 111.

O trabalho a tempo parcial, por seu turno, é aquele cuja duração não excede de vinte e cinco horas semanais, conforme estabelece o artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho. A intenção do legislador, com as inúmeras reedições de Medidas Provisórias, era de justamente criar novas vagas de trabalho. O problema é que, apesar da modernidade e da difusão de tal instituto, no mundo, a sua prática, no Brasil, é quase inexistente.

Importante lembrar que o trabalho a tempo parcial sempre foi possível, no território nacional, somente não possuindo regras detalhadas e específicas sobre tal título.

Outra previsão legal flexibilizadora, que não está tendo muita aplicabilidade, no nosso país, é a suspensão do contrato do empregado para realização de curso ou de programa de qualificação profissional, através de negociação coletiva, prevista no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, por período de dois a cinco meses, com possibilidade de concessão de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, por parte do empregador.

Marlene T. Fuverki Suguimatsu<sup>15</sup> nos explica que “teletrabalho implica, primeiro, uma ‘nova maneira de trabalhar’, uma reinvenção do trabalho dentro ou fora do estabelecimento empresarial. O emprego do tempo, nessa modalidade, é impreciso. Sua idéia fundamental é de que constitui trabalho a distância entre prestador e apropriador de determinada atividade; idéia de que comando, realização, entrega do resultado do trabalho se complementam pelo uso da tecnologia da informação, especialmente das telecomunicações e do computador. Trabalho em domicílio e teletrabalho não são sinônimos, porém em algum momento ambos se aproximam”.

Algumas grandes empresas estão utilizando uma forma alternativa de jornada de trabalho, em que os empregados optam em chegar ao serviço em horários diversos e, por conseqüência, por sair em horários flexíveis. Isso auxilia o empregado que possui maiores encargos familiares, além de possibilitar a todos uma melhor organização de seu próprio tempo livre.

---

<sup>15</sup> SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. “O teletrabalho – diferenciadores determinantes da disciplina jurídica aplicável e a proteção do trabalhador”, in *Direito dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais*, coordenado por Roland Hasson. Curitiba: Juruá, 2003, p. 85.

Estes são alguns exemplos de medidas flexibilizadoras do Direito do Trabalho e que afetam a Duração do Trabalho, possibilitando uma maior liberdade aos empregadores de administrarem as suas atividades e, também, como é o caso do parágrafo anterior, dos empregados se organizarem socialmente.

Não podemos esquecer, porém, dos trabalhadores excluídos das regras de duração do trabalho, como apontado por Francisco Meton Marques de Lima<sup>16</sup>, da seguinte maneira: "segundo o art. 62 da CLT, não tem direito a horas extras: o trabalhador externo, desde que essa condição seja anotada em sua CTPS e no Registro de Empregados; os gerentes com poderes de gestão, a eles equiparados os diretores e chefes de departamento e/ou filial, desde que estes percebam gratificação de função não inferior ao valor do salário efetivo acrescido de 40%".

O mesmo autor<sup>17</sup> nos lembra das exceções, como é o caso do bancário, conforme o art. 224, parágrafo segundo, da mesma CLT, além de citar jurisprudência com entendimento de que, ao trabalhador externo, existindo rota a ser cumprida existe controle sobre a jornada, ensejando direito ao recebimento de horas extraordinárias.

Por questão de limitação de laudas não analisaremos todas as formas especiais de duração do trabalho, reportando-nos ao estudo de Francisco Antonio de Oliveira<sup>18</sup>.

Em reportagem de capa, a Revista semanal *Veja*<sup>19</sup> explica "Por que o Brasil não é 1º. mundo". Dentre os aspectos analisados, um se referia à qualidade das leis trabalhistas, chegando-se à conclusão de que "de acordo com a pesquisa dos 133 países, nossas leis de trabalho só não são menos engessadas que as do Panamá e as de Portugal. O efeito de ter leis trabalhistas de má qualidade como a brasileira são óbvios. Elas parecem proteger o trabalhador, mas acabam por

---

<sup>16</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. *Manual sintético de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 106.

<sup>17</sup> *Ibidem*, pp. 106-107.

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Francisco Antonio de. "Duração do trabalho. Jornada de trabalho. Duração e horário. Trabalho extraordinário. Trabalho noturno. Trabalho em regime de revezamento.", in *Fundamentos do Direito do Trabalho*, coordenada por Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Melchiades Rodrigues Martins e Tércio José Vidotti. São Paulo: LTr, 2000, pp. 444-460.

<sup>19</sup> ALCÂNTARA, Eurípedes; SILVA, Chrystiane. "O Brasil entre os piores do mundo" in *Revista Veja*, ano 37, n. 4, 28 de janeiro de 2004, pp. 72-79

prejudicá-lo. Como regra geral, o trabalho do Banco Mundial observou que legislações retrógradas são danosas em todos os momentos econômicos. Elas arrefecem o ritmo de criação de empregos nos picos de expansão da economia. Nos abismos da crise, elas nada podem fazer para evitar demissões. Finalmente, nas retomadas impedem a recontração”.

Para finalizar o presente item do estudo, transcrevemos o pensamento final do Professor Cássio Mesquita Barros<sup>20</sup> sobre o assunto: “quando uma empresa não pode mais reagir flexivelmente às exigências do mercado porque o Direito do Trabalho lhe impede, é preciso adaptar as regras às circunstâncias. Se essa medida não for suficiente deve-se abolir a regra”.

#### **4. *Propostas de Reforma de Duração da Jornada***

Pedro Paulo Teixeira Manus<sup>21</sup> nos explica “a grande importância da limitação à duração da jornada de trabalho, pois é por meio dela que se impede o abuso, em certos setores que geram jornadas de trabalho desumanas, de mais de 14 ou 15 horas diárias, colocando a saúde dos trabalhadores em risco, uma vez que os acidentes do trabalho ocorrem, na sua grande maioria, após a sexta hora de trabalho e, na quase totalidade, durante o trabalho excedente à jornada normal”.

Como já comentado no início de nosso estudo, existem vários Projetos de Emenda Constitucional, em tramitação no nosso Congresso Nacional, ora diminuindo a carga horária semanal, por vezes, de forma gradativa, por ano, ora majorando o adicional sobre a jornada extraordinária, tudo em nome de um aumento do número de empregos.

Analisaremos, agora, alguns dos principais Projetos nesse sentido de modificação da Duração do Trabalho:

---

<sup>20</sup> BARROS, Cássio Mesquita. “A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos” *in Revista LTr*, vol. 67, n. 05, maio de 2003, p. 542.

<sup>21</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 5<sup>a</sup>. ed., São Paulo: Atlas, 1999, p. 98.

a) Projeto de Lei nº. 08, de 2000:

De autoria do Senador Geraldo Cândido, do Partido dos Trabalhadores do Rio de Janeiro, estabelece o seguinte:

*Altera a redação dos arts. 58, 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre a duração máxima da jornada de trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º: Os artigos 58, 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58. A duração máxima da jornada de trabalho, para os empregados em qualquer atividade, não excederá 7 (horas) diárias nem poderá somar mais de 35 horas semanais.

Art. 59. A duração da jornada diária poderá ser alterada mediante contrato coletivo de trabalho, desde que este seja homologado pelo Sindicato representante dos empregados e que não seja excedido o limite semanal de 35 horas.

§ 1º (suprimido)

§ 2º (suprimido)

(...)

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, a duração do trabalho poderá excepcionalmente exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis e cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, quando a necessidade destes serviços ocorrer por motivos imprevisíveis.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado e justificado por escrito, dentro de 10 (dez) dias do seu início, à autoridade competente em matéria de trabalho e ao sindicato representante dos trabalhadores ou, antes deste prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nestes casos, a remuneração da hora excedente será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, ou maior, se fixado por acordo coletivo, e o trabalho não poderá exceder de 10 (dez) horas, desde que a lei ou acordo coletivo não fixe expressamente outro limite.

§ 3º (suprimido)"

Art. 2º: Esta lei entrará em vigor 180 dias após a data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.<sup>22</sup>

Como justificativa, Geraldo Cândido apresenta dados do Dieese, afirmando que o desemprego figura entre as principais causas da pobreza e da

desigualdade social e que a redução de jornada aparece como medida eficaz para combatê-lo.

Arnaldo Sússekind<sup>23</sup> entende de forma diversa do projeto supracitado, afirmando que “as hipóteses de trabalho extraordinário devem ser limitadas, tomando-se por base o disposto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”.

b) Proposta de Emenda à Constituição nº. 393, de 2001:

De autoria do Deputado Federal Inácio Arruda, do Partido Comunista do Brasil do Ceará e do, então, Deputado Federal, Paulo Paim, do Partido dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul, estabelecendo o seguinte:

*Reduz a jornada de trabalho e aumenta o valor mínimo da hora extraordinária.*

*As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do parágrafo 3º. do art.60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:*

Art. 1º é introduzido o inciso XIII-A no art. 7º. da Constituição Federal, com a seguinte redação:

“Art. 7º. ....

XIII-A – A jornada de trabalho a que se refere o inciso XIII será de quarenta horas, a partir de 1º. de janeiro de 2002, e de 35 horas, a partir de 1º. de janeiro de 2004.”

Art. 2º. O inciso XVI do art. 7º. da Constituição Federal passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 7º. ....

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cem por cento à do normal; e em duzentos por cento, aos domingos e feriados.”

Art. 3º. Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Projeto de lei encontrado no site: [http://www.tempolivre.org.br/propostas\\_projetos\\_de\\_lei\\_Geraldo\\_Candido.htm](http://www.tempolivre.org.br/propostas_projetos_de_lei_Geraldo_Candido.htm), acessado em 15 de janeiro de 2004.

<sup>23</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. “Atualização da legislação trabalhista” in *Revista LTr*. Vol. 67, n. 02, São Paulo: LTr, fevereiro de 2003, p. 135.

<sup>24</sup> Proposta de Emenda Constitucional encontrada no site: [http://www.tempolivre.org.br/propostas\\_projetos\\_de\\_lei\\_Inacio\\_Paim.htm](http://www.tempolivre.org.br/propostas_projetos_de_lei_Inacio_Paim.htm), acessado em 15 de janeiro de 2004.

A Justificativa dos parlamentares é, com base no exemplo francês, apresentar a redução da jornada de trabalho como mecanismo criador de novos postos de trabalho e como medida capaz de dinamizar a economia, ao estimular o setor de serviços.

c) Proposta de Emenda à Constituição n.º. 442, de 2001:

De autoria do Deputado Federal Pedro Eugênio, do Partido dos Trabalhadores de Pernambuco, onde prevê o que segue:

*Adiciona novo parágrafo ao art. 7º., para permitir que a lei estabeleça a redução gradual da duração normal do trabalho.*

*As mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do parágrafo 3º. do art.60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:*

Artigo único. Acrescente-se o seguinte parágrafo 2º. ao art. 7º., transformando-se seu parágrafo único em § 1º.:

“Art. 7º. ....

§ 1º. ....

§ 2º. A duração normal do trabalho, de que trata o inciso XIII do ‘caput’, será progressivamente reduzida, sempre que a produtividade do trabalho apresentar elevação contínua e duradoura, na forma da lei.”<sup>25</sup>

Como justificativa, explica que a presente proposta de emenda à Constituição estabelece que a legislação definirá formas para a diminuição gradual da duração normal de trabalho baseada no crescimento sustentado da produtividade do trabalho.

---

<sup>25</sup> Proposta de Emenda Constitucional encontrada no site: [http://www.tempolivre.org.br/propostas\\_projetos\\_de\\_lei\\_Pedro\\_Eugenio.htm](http://www.tempolivre.org.br/propostas_projetos_de_lei_Pedro_Eugenio.htm), acessado em 15 de janeiro de 2004.

## 5. *Experiência Européia*

O país mais significativo em nosso estudo a utilizar a redução de jornada de trabalho sem diminuição de salários foi a França, que possuía regulamentação de 40 (quarenta) horas semanais, em legislação de 1936, passando a 39 (trinta e nove) horas semanais, a partir da Lei de 16 de janeiro de 1982, fixando, também, o limite de 10 (dez) horas diárias, conforme exposto por Jean Rivero e Jean Savatier<sup>26</sup>.

Tal fato se iniciou em 01 de janeiro de 2000, sendo que a duração semanal de trabalho passou a ser 35 (trinta e cinco) horas para as empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados e, a partir de 01 de janeiro de 2002, diminuindo para a mesma duração de trabalho os demais empregadores, tudo estabelecido no artigo “L. 212-1 bis” do Código do Trabalho francês, conforme Denis Gatumel<sup>27</sup>.

Ao contrário do exposto por alguns juristas e legisladores, a prática da redução de jornada, sem a proporcional diminuição de salário, gerou um problema social na França, pois além de não ter significado um aumento do número de empregados, ainda gerou uma espécie de “*dumping social*” às avessas, já estudado por nós em outra oportunidade<sup>28</sup>. Vários produtos importados passaram a ter valor superior ao nacional em razão ao valor hora de trabalho.

Cássio Mesquita Barros<sup>29</sup> nos alerta “que a Lei das 35 horas só foi plantada na França após uma adaptação das empresas, mediante negociação. Os trabalhadores concordaram em encurtar os dias de férias e várias paradas anuais, assim como trabalhar sábados e domingos, se necessário. Por isso, o impacto

---

<sup>26</sup> RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. *Droit du travail (Direito do trabalho)*. 13<sup>a</sup>. ed., Paris: Presses Universitaires de France, 1993, pp. 549-551.

<sup>27</sup> GATUMEL, Denis. *Le droit du travail en France (O direito do trabalho na França)*. 9<sup>a</sup>. ed., Levallois-Perret: Éditions Francis Lefebvre, 1998, p. 189.

<sup>28</sup> FRAN, Carina e VILLATORE, Marco Antônio César. “*Dumping social e o direito do trabalho*” in *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial*, estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Coordenação: Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani e Tércio José Vidotti, São Paulo: encontrando-se no prelo.

<sup>29</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Ob. cit., p. 542.

sobre a jornada anual foi mínimo. Nesse sentido, a redução da jornada provocou um aumento de empregos temporários e de tempo parcial e uma diminuição dos empregos fixos de tempo integral”.

Mesmo com toda essa preocupação, o Governo francês tenta retornar à jornada anterior, de 39 (trinta e nove) horas semanais, mas esbarra exatamente no problema do aumento proporcional do salário que se exigiria em tal caso, aumentando a situação caótica já existente.

Em recente matéria de renomado jornal econômico italiano<sup>30</sup>, publicada em 21 de maio de 2004, especula-se que o Governo tem intenção de anunciar, depois do verão europeu, no início do segundo semestre, uma emenda à Lei para permitir o trabalho até 42 horas semanais. Cita, inclusive, que em estudo realizado, “a redução do horário de trabalho não contribuiu a criar qualquer nova vaga de trabalho”.

O Professor Cássio<sup>31</sup> complementa o seu pensamento da seguinte forma: “Intensifica-se, por ora, a idéia do Estado-mínimo, com participação reduzida, em substituição à figura do Estado onipresente e onipotente. O Direito do Trabalho tradicional deve perder sua indisponibilidade e se tornar mais flexível, dando lugar a uma relação de trabalho com novas configurações, estimulando a sociedade de serviços e aumentando os tipos de contrato de trabalho, como o teletrabalho, a tempo parcial etc”.

A Alemanha é o país que possui a hora de trabalho mais cara no mundo, conforme estatística apontada pelo “Bureau of labor statistics”, em 1997, tendo a grande atuação dos sindicatos influenciado essa realidade, estabelecendo regras de jornadas muito abaixo da média européia, de acordo com a atividade desempenhada, através da negociação coletiva nos locais de trabalho.

Wolfgang Däubler<sup>32</sup> afirma que o movimento sindical alemão é um dos mais forte do mundo, tendo uma participação voluntária superior a um terço dos

---

<sup>30</sup> CALCATERRA, Michele. “Na França se trabalhará até 42 horas – In Francia si lavorerà fino a 42 ore” in Sole 24 ore, de 21.05.04.

<sup>31</sup> BARROS, Cássio Mesquita. Ob. cit., p. 542.

<sup>32</sup> DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr, fundação Friedrich Ebert e Ildes, 1997, p. 55.

empregados, citando<sup>33</sup>, inclusive, exemplo da controvérsia em torno da aceitação da proposta de legislação para estabelecer uma jornada de 35 (trinta e cinco) horas semanais, onde se discute, principalmente, a possibilidade de se estabelecer no contrato individual de trabalho uma jornada mais longa que a prevista no Contrato ou no Acordo Coletivos de Trabalho. Ele afirma que o trabalhador escolheria entre trabalhar menos e receber proporcionalmente ou ao contrário.

O Sindicato dos Metalúrgicos realizou um Acordo Coletivo com a Volkswagen, no ano de 1994, passando a trabalhar por 28 horas e 48 minutos semanais, criando a semana de 4 (quatro) dias com jornada de 7 (sete) horas diárias, comentado por Sadi Dal Rosso<sup>34</sup>, no seguinte teor: “os metalúrgicos da Volkswagen multinacional, quando aceitaram o acordo de redução de salário com redução da jornada de trabalho, pensavam na preservação de seus empregos e na garantia de seus salários”.

Na Itália foi analisada a hipótese de reduzir a duração semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas para 35 (trinta e cinco) horas, mas os italianos descartaram a idéia em razão do problema francês.

Convém explicar que a duração semanal italiana, até o ano de 1997, era de 48 horas semanais (RDL 692/23), passando a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais através da Lei 196, de 1997.

A União Européia, por meio do Decreto Legislativo 66, de 8 de abril de 2003, aplicando as Diretivas 104/93 e 34/00, voltou a estabelecer como regra geral, conforme artigos 3º. e 4º., a utilização de 40 (quarenta) horas semanais, com possibilidade de mais 4 (quatro) horas semanais a título extraordinário, dentro de um limite de 4 (quatro) meses, salvo documento gerado por negociação coletiva que estabeleça uma duração semanal menor.

## **6. Considerações Finais**

---

<sup>33</sup> *Ibidem*, pp. 51-52.

<sup>34</sup> DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996, p. 207.

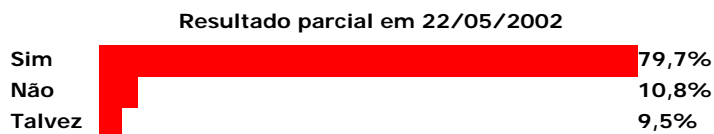
A Reforma Trabalhista, no que diz respeito à Duração do Trabalho, somente quer solidificar uma prática que já vem ocorrendo em nosso país e no resto do mundo, quer seja, a flexibilização.

Nossa intenção não é a de polemizar sobre o assunto, mas sim trazer alguns argumentos para que possamos antecipar os futuros problemas que poderão ser gerados em uma profunda reforma trabalhista, inclusive em um dos pontos mais importante, e que pode gerar um grande número de novos empregos: a Duração do Trabalho.

A nossa pergunta principal é: Será que a diminuição da duração semanal de trabalho, sem a redução proporcional de salários, aumentará, por si só, o número de novos empregos?

Uma enquete realizada pelo Fórum de redução da jornada de trabalho, com resultado parcial em 22 de maio de 2002, encontrada em site na internet<sup>35</sup>, demonstra-nos um otimismo da população brasileira nesse sentido.

Você acha que a redução da jornada de trabalho cria novos empregos?



Esperamos, sinceramente, que, com a adoção de medida nesse sentido o nosso pessimismo não se confirme, e que a maioria esteja correta para que o nosso querido país consiga despontar com uma grande potência também econômica.

Notamos, porém, no corpo deste trabalho, que os empregadores não estão contratando novos empregados na proporção que o novo Governo Federal esperava. Na grande maioria dos estados brasileiros, houve uma diminuição do número de empregos em relação ao mesmo período no ano anterior.

Sabemos que o custo dos encargos sociais do empregado, para o empregador, é superior ao salário que o mesmo recebe mensalmente, comparável

apenas com poucos outros países, como é o caso da Finlândia. A diferença é que, nesse país, o Estado garante um nível de vida e de saúde de sua população com qualidade.

Impondo-se a supracitada diminuição de jornada sem diminuição de jornada, através da rigidez de uma norma, sem que cada categoria possa adaptar o sistema a sua própria realidade, ocorrerá, naturalmente, que grande parte dos empregadores exija de seus empregados uma maior produtividade no tempo que restou.

A pressão será muito maior para grande número daqueles empregados que continuarem trabalhando ou que tiverem sorte de ser contratados, gerando um aumento das doenças e dos acidentes relacionados ao trabalho.

Além disso, tal obrigatoriedade poderá aumentar o investimento dos empregadores, na automação, que aliás ainda depende de lei (artigo 7<sup>o</sup>., inciso XXVII, da Constituição Federal) e no emprego de novas tecnologias, aumentando ainda mais o desnível social já existente.

A esperança é de que não verifiquemos um êxodo às avessas, de retorno ao campo, em pequenos pedaços de terras, ou um aumento ainda maior da informalidade, que já significa quase metade da força produtiva de nossa sociedade e que nos torna um exemplo a não ser seguido, denominado *brasileirização*.

Não podemos esquecer o círculo vicioso que é gerado em uma sociedade com nível alto de desemprego e de falta de estabilidade, desaquecendo a economia e sendo um fator agravante de mais desemprego.

Importante lembrar que o Governo Federal brasileiro, preocupado com o ano que se foi, criou, através da Lei 10.748, de 22 de outubro passado, o *Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE)*, com subvenção econômica, que citamos no presente momento apenas com intuito informativo.

---

<sup>35</sup> Enquete encontrada no site: <http://www.tempolivre.org.br/enquete.htm>, acessado em 15 de janeiro de 2004.

Como já analisamos em outro estudo<sup>36</sup>, “caso o legislador brasileiro queira realmente aumentar o número de empregos através da redução da jornada de trabalho sem a diminuição, proporcional, de salários, verificamos que única saída é exatamente estabelecer subvenção econômica ou, ao menos, diminuição dos encargos sociais que o empresariado brasileiro vem pagando, originados, quase sempre, das elucubrações exarcebadas da sempre gloriosa classe política nacional”, acrescentando ao já escrito, a expressão: com as facilidades de idéias simplistas e desastrosas, às quais grande parte dos atuais políticos inferem estar representando a vontade do povo, que os elegeu.

---

<sup>36</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. “Redução da jornada de trabalho e o Direito do Trabalho Comparado” in *Revista do 18º. Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, novembro de 2003, p. 23.