

# A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS

SANTOS JÚNIOR, Valdir Garcia dos

**RESUMO:** freqüentemente ouvimos falar em propostas de mudanças na legislação obreira. Hodiernamente está em pauta uma alteração na norma trabalhista no que concerne à carga de trabalho dos empregados, a qual atualmente é de quarenta e quatro horas semanais e a pretensão é a redução para quarenta horas. O presente trabalho tem a finalidade de analisar os reflexos pretendidos e sua efetividade, sendo que para tanto fora utilizada a verificação da realidade dos empregados em seus contratos e a legislação vigente, das quais extraímos os possíveis reflexos com a alteração que está por vir.

**Palavras-chave:** Redução da jornada de trabalho. Legislação atual. reflexos

Advogado, professor de Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista da Unitoledo/Araçatuba e do curso preparatório para exame de ordem Apoio Jurídico Cursos, membro efetivo do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior – IBDSCJ, especialista em Direito Processual pela FIT, em Docência no Ensino Superior e pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, ambos pela Unitoledo/Araçatuba – [valdirgarciajunior@terra.com.br](mailto:valdirgarciajunior@terra.com.br)

## **1 INTRODUÇÃO**

A recente discussão no mundo do direito do trabalho brasileiro é a redução da carga semanal de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais.

No entanto, a veiculação nos meios de comunicação é de que está sendo proposta a redução da jornada de trabalho, a qual é o lapso de tempo durante o qual o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador (CARRION, 2004, p. 102).

Imperioso destacarmos inicialmente que ao contrário do que está sendo amplamente difundido, quando falamos em jornada devemos lembrar que a expressão deriva do italiano “giorno”, que tem como significado dia. Assim, uma jornada corresponderia a uma diária.

Dessa forma, o que está em discussão é a redução da carga semanal e não da jornada, a qual continuará sendo de oito horas, nos termos do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

Em meados de 1800, na maior parte da Europa os países adotavam uma jornada de trabalho de 12 a 16 horas, enquanto nos Estados Unidos, no mesmo período a jornada era de 11 a 13 horas.

Nesse período houve o início de uma campanha para a diminuição da jornada nos países de língua inglesa, vindo assim a ser fixada na Inglaterra em 1847 uma jornada de 10 horas, enquanto nos Estados Unidos em 1868 fora fixada uma jornada de 8 horas para o serviço público federal.

Em 1891, o Papa Leão XIII preocupado com as jornadas que os trabalhadores eram submetidos trouxe na Encíclica *Rerum Novarum* que o número de

horas de trabalho diário não deveria exceder a força dos trabalhadores e a quantidade de repouso deveria ser proporcional ao trabalho.

A encíclica influenciou vários países, passando a ser adotada a jornada de oito horas (MARTINS, 2004, p. 497).

No Brasil, vários decretos previam a jornada de 8 horas, mas sempre para categorias específicas, como no caso dos comerciários, barbeiros, farmacêuticos, trabalhadores em frigoríficos, hotéis, restaurantes, empresas de telegrafia, entre outras.

A primeira constituição a prever uma jornada de oito horas foi a constituição de 1934. No entanto, a carga semanal era de quarenta e oito horas, o que permaneceu até a atual carta política, a qual trouxe finalmente como limite de trabalho uma jornada oito horas e uma carga semanal de quarenta e quatro horas.

### **3 A REDUÇÃO DA CARGA SEMANAL DE TRABALHO**

Em que pese ter sido a bandeira das frentes sindicais no último 1º de maio (dia mundial do trabalho), a luta por uma jornada reduzida vem de muitas décadas atrás, podendo ser destacada a greve ocorrida em 1907 pelos trabalhadores de São Paulo e interior, pela qual os mesmos conseguiram a redução das jornadas que chegavam até quinze horas para dez horas.

A luta pela diminuição da jornada de trabalho somente pode ser comparada à luta dos empregados por um salário melhor, sendo destacado que as reivindicações da classe operária em todos os tempos são em relação à uma jornada menor e um salário maior (MARANHÃO, 1981, p. 87).

Os trabalhadores, por meio das centrais sindicais, estão atualmente colhendo assinaturas por todo o Brasil para impulsionar a Proposta de Emenda Constitucional nº 393/01, a qual propõe a redução da carga semanal para quarenta horas.

Além da redução da carga semanal de quarenta e quatro horas para quarenta horas, ainda há a pretensão de manutenção dos atuais salários, ou seja, os empregados trabalhariam menos e receberiam os mesmos valores que recebem pela jornada de quarenta e quatro horas.

A doutrina laborista se divide quando o assunto é redução de trabalho sem a conseqüente redução de salário, posto que juridicamente, a redução da carga semanal deveria levar à redução dos salários (MAGANO, 1988, apud CARRION, 2004, p. 102).

Entre os argumentos colocados para a redução estão a melhoria na qualidade de vida do trabalhador e a geração de novos empregos, já que a redução implicaria a abertura de novas frentes de trabalho.

Em relação ao primeiro argumento, com razão os parlamentares e os que defendem a redução, já que vários estudos comprovam que uma jornada reduzida propicia o trabalhador dedicar um tempo maior para a família e para o lazer, o que acaba trazendo benesses para o trabalho, inclusive com maior produtividade do empregado.

No entanto, concernente ao segundo argumento, mesmo com o pensamento de que é preciso dar certo o que ora é pretendido, já que a abertura de novas frentes de trabalho é salutar para todos os setores da sociedade, na prática não vislumbramos tantos resultados positivos.

A legislação trabalhista, mesmo sendo paternalista em vários momentos, também confere ao empregador a possibilidade de integrá-la à sua realidade.

Podemos citar como exemplo o trabalho em regime de tempo parcial, no qual o empregador pode contratar um empregado para trabalhar até vinte e cinco horas semanais, pagando-lhe um salário proporcional ao do empregado que trabalha em tempo integral (MARTINS, 2004, p. 503).

Nessa modalidade de contratação os empregados não podem laborar em sobrejornada, pois o objetivo da lei foi justamente a criação de novas frentes de trabalho, bem como a continuidade dos já existentes (MARTINS, 2004, p. 504).

Mesmo havendo tal previsão em nossa legislação desde 2001, tal instituto não serviu para alavancar as contratações como se previa, não sendo tão utilizado pela maioria dos empregadores, em que pese campanhas de sindicatos em tal sentido.

No caso da redução da jornada, uma vez aprovada, acreditamos que não implicará em aumento de frentes de trabalho, pois com uma redução de apenas quatro horas semanais, o empregador poderá ao invés de contratar novos empregados, utilizar seu *jus variandi*.

O *jus variandi* é o direito que o empregador tem de, unilateralmente, promover em determinados casos, alterações no contrato de trabalho do empregado, de acordo com suas necessidades, desde que tal modificação não importe em prejuízos para o empregado (MARTINS, 2004, p. 334).

Como exemplo de alterações possíveis, podemos citar a mudança de função do empregado dentro da empresa, local de prestação de serviços e horário de trabalho.

Assim, aquele empregado que antes trabalhava oito horas de segunda a sexta-feira e quatro horas aos sábados, poderá trabalhar sete horas de segunda a sexta-feira e cinco horas aos sábados, ou de qualquer outra forma, desde que não ultrapasse oito horas diárias e quarenta semanais, não havendo necessidade novas contratações.

## **5 CONCLUSÃO**

Entendemos que da forma como fora proposta a redução da jornada de trabalho não será possível serem albergadas todas as pretensões, mormente a referente à criação de mais frentes de trabalho, pois a realidade nos mostra que outras normas com o mesmo intuito não conseguiram atingir tal objetivo, o qual a nosso ver

deve partir de políticas voltadas para a criação de frentes a partir de novos empreendimentos e não alterando os já existentes.

No entanto, se a redução de jornada atingir ao menos um dos objetivos apontados, como um tempo maior para o empregado dispor com sua família e o lazer, tanto empregado quanto empregador sairão vitoriosos, pois um empregado que trabalha satisfeito, certamente produz mais.

## **REFERÊNCIAS**

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 29<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 9<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981.

MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 7<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2004.