

# A EFICÁCIA DA REDUÇÃO DA JORNADA LABORAL COMO FORMA DE VIABILIZAR O SURGIMENTO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO

Marcelo Scomparim<sup>1</sup>

**Resumo:** O presente estudo tem como proposta analisar a possibilidade de redução da jornada de trabalho e suas conseqüências, como exclusão da hora extra ou o aumento do seu percentual constitucional (de 50% para 100%). Entretanto, antes de nos preocuparmos com a redução da jornada de trabalho, faz-se importante resolver o problema de desenvolvimento econômico, visto que há uma estreita relação entre o surgimento de novos postos de empregos com o crescimento do PIB. Para viabilizar tal situação faz-se, necessário também aprimorar a fiscalização do trabalho.

**Palavras-chaves:** Crescimento econômico, redução da jornada de trabalho, fiscalização do trabalho.

**Abstract:** This paper has the purpose to analyse the possibility to decrease the work journey and it's consequences, like the exclusion of the additional hour or the enlargement of its constitutional percentage (from 50% to 100%). However, before we concern about the decrease of work journey, it's important to solve the economic development problem, because there is a direct report between the improvement of employments and the increase of the PIB. To provide this economic situation it's also necessary to improve the labour fiscalization.

**Keywords:** economic development, decrease of the work journey, labour fiscalization

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Fundação Eurípides Soares da Rocha – “Univem” no ano de 2007

## INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, há uma grande preocupação com o desemprego. Tendo em vista tal problema social, há várias discussões acerca da redução da jornada de trabalho como maneira de viabilizar o aumento do número de postos de empregos e, desta forma, favorecer o crescimento econômico.

Primeiramente será analisada a jornada de trabalho, sua definição, sua importância, os fatores que levaram à implantação de um limite e suas modalidades, com o intuito de viabilizar aos trabalhadores a possibilidade de participar de eventos civis e familiares, além dos descansos, para que o trabalhador não fique à mercê unicamente da produção.

Será feita, também, a análise e a comparação do crescimento econômico com a redução da jornada laboral. Nesta parte haverá uma grande divergência, pois há posicionamentos favoráveis e contrários à redução da jornada de trabalho. Uns acreditam que o simples fato de reduzir o tempo de trabalho nada acarretará para a economia e, por conseguinte, não irão surgir novos postos de emprego. Outros asseguram que uma eventual redução na carga horária dos trabalhadores impulsionará o crescimento econômico, já que os empregadores precisariam de mais trabalhadores para igualar a lei da oferta e da procura, visto que uma vez reduzindo a carga horária dos trabalhadores, novos postos de emprego surgirão para preencher aquele tempo que foi reduzido; assim, aumentará o número de consumidores o que viabilizará o crescimento econômico. Entretanto, perceber-se-á que o problema não é tão fácil de ser resolvido, pois há a questão econômica que impede o surgimento de novos postos de trabalho.

A eliminação das jornadas extraordinárias também será tratada, tendo em vista que, sem a sua extinção ou o aumento em seu percentual, os empregadores acabarão fazendo uso do trabalho extraordinário como ordinário estagnando, desta forma, novamente a economia. Esse fenômeno será apreciado no presente trabalho ao analisarmos o exemplo francês.

Por fim, veremos a aplicabilidade das eventuais leis no contexto nacional trabalhista; para tanto, será analisada a figura dos fideiussários do trabalho, sua história contexto nacional, suas funções, poderes e limitações decorrentes do pouco material humano.

## **1 JORNADA DE TRABALHO**

Alguns historiadores acreditam que o trabalho foi formado, no início, como uma forma de castigar as pessoas que de alguma forma desrespeitavam uma “ordem”. Moraes Filho (1956, p. 59-62), em sua obra ressaltou: “a palavra veio do sentido tortura – “tripaliare”, torturar, com “tripalium”, máquina de três pontas”.

É inegável que o trabalho sempre se relacionou com uma atividade humana que nos primórdios tinha como fundamento um “castigo”. Sociologicamente foi efetivamente assim, pois o trabalho era tido como uma “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento por meio do seu suor. Mas havia um outro tipo de “trabalho” que era o exercido pelo homem livre, ou seja, aquele destinado a pinturas, obras de arte, escultura, dentre outros.

Segundo o dicionário de Ciências Sociais, da Fundação Getulio Vargas e Ministério da Educação e Cultura (MEC), o trabalho há de ser analisado, tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, há que ser definido com acerto, como o “animal que produz”, além de tê-lo libertado e civilizado.

O trabalho sempre foi o propulsor das grandes conquistas e desigualdades da humanidade, desta forma, ressalta Ferrari (2002, p. 23): “seja na pesca, seja na fabricação de instrumento para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de ideais idênticos”.

### **1.1 Importância da limitação da Jornada**

A prestação do trabalho gera a percepção de um salário, que segundo Maranhão (1987, p. 83), “seria o preço atribuído à força de trabalho alienado, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena”.

Lembrando que a prestação deve ser exercida de maneira segura, há a necessidade de limitar a jornada. Segundo Süsselind (2005, p. 802), “a limitação do tempo de trabalho foi consagrada pela legislação comparada através de um tríplice aspecto: a duração de trabalho, o repouso semanal e as férias anuais”.

Na atualidade temos a figura do Estado como guardião da ordem comum, ou seja, o Estado tem a função de proteger os trabalhadores contra os abusos a eles impostos. Desta forma, há uma preocupação do Estado com a respeitabilidade da saúde física, moral e intelectual dos trabalhadores, além dos motivos de ordem econômica.

Sobre os limites da jornada conclui Krotoschin (1948, p. 250-251):

A proteção do tempo de trabalho se realiza principalmente mediante a restrição do tempo dedicado ao trabalho e, só por exceção, também na forma de regulamentar o tempo destinado ao descanso, o que constitui questão de uma importância inestimável, já que o mau uso que muitos trabalhadores fazem de suas horas e dias de descanso põem em perigo a obra social e cultural que se desejou iniciar com a regulamentação legal da duração do trabalho.

Assim, entende-se que a limitação do tempo de trabalho tem importância em três aspectos: o biológico, o social e o econômico. O primeiro visa poupar os problemas que derivam da fadiga, ou seja, o limite e eventual redução da jornada de trabalho são medidas profiláticas de grande importância no contexto da moderna medicina laboral. O segundo, por sua vez, está preocupado com a recreação/lazer do trabalhador no meio social, com os prazeres materiais, com a família, enfim, praticar atividades recreativas. No que se refere aos prazeres materiais, o trabalho tem por finalidade fazer com que o homem se esforce para obter os bens necessários à sua subsistência, pois dela depende o bem maior do ser humano, que é o bem da vida. Sobre as necessidades do ser humano e a vida descreve brilhantemente Ferrari (2002, p. 62):

A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, se não por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade.

Por fim, o caráter econômico, que é um meio para combater o desemprego, também é assegurado pela Constituição Federal. Nas palavras de Ferrari (2002, p. 63), “o direito a qualquer tipo de trabalho é assegurado pela Constituição e, se não o fosse por ela, sê-lo-ia pela necessidade de viver, com imperiosidade do direito à vida”.

## **1.2 Da Jornada de Trabalho**

A jornada de trabalho é importante na fixação do período laboral dos trabalhadores, pois os mesmos são homens e não máquinas. Desta maneira, eles não estão voltados unicamente à produção, já que devem ter direito ao lazer, ao descanso, enfim, devem ter a oportunidade de participar de eventos civis.

A jornada de trabalho é composta, segundo Delgado (2003, p. 38), por dois troncos: o primeiro é o básico, e o outro é o suplementar. Assim ele conceitua a composição da jornada:

O tronco básico é elemento natural do contrato de trabalho, ao passo que os componentes suplementares são elementos acidentais desse contrato, que

existem apenas em decorrência da prestação de serviços concretizam-se sob determinadas circunstâncias ou normas especiais.

O tronco básico é integrado pelo lapso temporal situado nos limites do horário de trabalho pactuado entre as partes. Já o componente suplementar da jornada de trabalho são todos os demais períodos trabalhados ou apenas à disposição plena ou mesmo parcial do empregador, além dos intervalos remunerados. Assim, constituem componentes suplementares da jornada as horas extraordinárias que estão nos artigos 59 e 61 da CLT os quais integram a jornada. Também são componentes suplementares as diversas situações de horas à disposição, artigo 4º da CLT, como também os são as horas de sobreaviso e prontidão, artigo 244, §§ 2º e 3º, da CLT.

O referido componente suplementar da jornada de trabalho se caracteriza como sendo um salário-condição, pois é pago pelo empregador ao empregado quando houver essas circunstâncias especiais. Uma vez cessadas aquelas condições, não é mais devido ao trabalhador o salário suplementar.

Há ainda a conceituação da jornada de trabalho que a divide em positiva e negativa, sendo que a positiva seria a duração do trabalho e a negativa seria o repouso obrigatório. (RUSSOMANO, 1991, p. 276)

É de suma importância, ainda, limitar a expressão jornada de trabalho, pois há diferenças nas expressões “jornada de trabalho”, “horário de trabalho” e “duração de trabalho”.

Jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador, prestando serviço ou aguardando suas ordens. Horário de trabalho refere-se ao período existente entre o início e o término da jornada, sem a inclusão dos intervalos. Duração de trabalho trata-se da jornada diária bem como o descanso semanal remunerado e as férias. (FÉLIX, 2005, p. 41)

Desta forma, a duração da jornada de trabalho é a mais ampla entre as três correlatas, sendo considerada o período de labor e a dispor do empregador. (DELGADO, 2003, p. 23)

O Brasil tem algumas modalidades de jornada de trabalho que serão descritas nos sub-itens a seguir

### **1.3.1 Duração normal do trabalho**

Segundo a definição de Süsskind (2005, p. 812): “A duração normal do trabalho é o tempo máximo previsto para a execução, em dado período, dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários”.

A jornada normal de trabalho foi estipulada pelo CF/88 em seu artigo 7º, inciso XIII: “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”.

### **1.3.2 O regime de tempo parcial**

Assim conceitua o artigo 58-A da CLT: “Trabalho em tempo parcial é aquele cuja duração não exceda 25 horas semanais”. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, artigo 58-A, §1º da CLT. No tocante à proporcionalidade salarial que reza o artigo 58-A, §1º, trata-se de efeito jurídico clássico a qualquer sistema de jornada contratualmente reduzida.

Este regime surgiu com a finalidade de possibilitar maior número de empregos, segundo a Convenção nº. 175, complementada pela Recomendação nº. 182, sobre o trabalho a tempo parcial.

Tal convenção é um tratado normativo multilateral, aberto à ratificação dos Estados-Membros da OIT. O sistema legal brasileiro jamais impediu a celebração desse tipo trabalho. Disciplinando sobre assunto, a MP nº. 2.164-41 de 28.08. 01 introduziu na CLT o artigo 58-A

É importante ressaltar que o regime de tempo parcial, tipificado na CLT, reporta-se, tão-somente, aos obreiros naturalmente inseridos na jornada padrão de 8 horas ao dia e correspondente a 44 horas semanais, mas que, eventualmente, são contratados para o labor com duração de 25 horas semanais, não abrangendo aqueles que tenham regime especial de trabalho.

A contratação de empregados sob esse regime resulta de um ajuste direto entre trabalhador e empregador. Todavia, quando o empregado for contratado para trabalhar mais de 25 horas semanais, a modificação do contrato de trabalho para o regime parcial só ocorrerá em conformidade com acordo ou convenção coletiva. É o que dispõe o artigo 58-A, §2º: “para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifesta perante a empresa, na forma prevista em instrumento de negociação coletiva”.

Os empregados sob esse regime não poderão prestar horas extraordinárias (artigo 59, § 4º da CLT), mas essa restrição não se aplica em casos de necessidade imperiosa (artigo 61 da CLT).

Resumindo, esse tipo de regime abrange certas particularidades, duas delas já mencionadas que são a percepção proporcional dos salários e a proibição de horas extras. Além dessas, temos os reflexos decorrentes das férias, a proibição do abono pecuniário ou abono celetista de férias e a alteração contratual para esse regime de trabalho.

No tocante às férias anuais remuneradas, as regras estão dispostas no artigo 130 da CLT. Sobre o abono pecuniário tal vedação está disciplinada no artigo 143, §3º da CLT, ou seja, tal artigo proíbe a conversão pecuniária de 1/3 do período de férias; assim, os trabalhadores têm que gozar efetivamente de suas férias, sendo proibida a sua conversão em dinheiro.

O último aspecto a ser analisado é a alteração contratual para o regime de tempo parcial. Como regra geral, através de um ato unilateral ou bilateral das partes, estas poderão reduzir o tempo de duração do trabalho, no entanto, para que tal redução seja lícita não deve haver prejuízo para o empregado, artigo 468 da CLT c/c o artigo 7º, VI da CF, tais artigos aplicam o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

### **1.3.3 Compensação anual/banco de horas**

A compensação anual está prevista no artigo 7º, XIII da CF e artigo 59, §2º da CLT. A compensação se dá através de um acordo no qual as horas excedentes normais, prestadas num dia, são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas são futuramente repostas, ou seja, consiste numa distribuição das horas de um dia pelos demais. Para que haja a compensação é fixado um módulo que é a denominação do período a ser considerado para a totalização das horas.

Mesmo ocorrendo um trabalho a mais do que o permitido, este trabalho não será considerado extraordinário. Mas para que haja esse tipo de compensação deverá existir um acordo coletivo, caso contrário serão aplicadas as normas referentes às horas extras.

A Lei nº. 9.061/98 modificou consideravelmente o diploma acerca do regime compensatório e instituiu o banco de horas. A referida lei, em seu artigo 6º, mudou a redação do artigo 59 da CLT, autorizando a compensação de horas além do limite mês, passando para um sistema anual de compensação, embora em seu texto primitivo, a lei restringisse o módulo compensatório somente a cada bloco de 120 dias.

O Poder Executivo, através da Medida Provisória nº. 1.709/98 e as que lhe sucederam, ampliou para um ano o período em que se poderá fazer a compensação de jornadas, eliminando a atenuação efetivada pelo Congresso.

O limite de 10 horas que o artigo 59, §2º da CLT instituiu, não poderá ser considerado como horas extras. Passado esse limite, será tido como horas suplementares.

As vantagens existentes antes da Lei nº. 9.601.98 eram incontestáveis, pois quando o mecanismo era manejado com prudência e em extensão ponderada, tendia a favorecer as duas partes da relação trabalhista, ou seja, empregador e empregado. Para o empregador a vantagem era óbvia, já que a extensão da jornada aumentava sua produção. Para o obreiro, ele poderia prestar suas atividades mais concentradamente, alargando, assim, o tempo livre para disponibilidade pessoal.

Antes da referida lei, era mais vantajosa a compensação de jornadas, pois a antiga lei falava acerca de um parâmetro semana ou mês. Mas com o advento da nova lei essa compensação ponderada deixou de ser vantajosa para o empregado. Desta forma:

a pactuação de horas complementares à jornada-padrão, que prolonga o trabalho ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho. (DELGADO, 2003, p. 57):

Foi bem definido pelo doutrinador acima mencionado o risco que poderá ser gerado ao trabalhador caso este faça uso do regime de compensação. O risco ocorrerá se a compensação for manejada em extensão temporal não ponderada. Enfim, com o advento da nova da lei 9.601/98 não se pode mais falar na existência de uma extensão ponderada da flexibilização compensatória.

Com a implantação da compensação anual em 1998, essa nova lei entrou em conflito com o artigo 7º, inciso XXII da CF e, desta forma, aumentando os riscos inerentes ao trabalho. Na ótica de alguns doutrinadores, tal lei seria inconstitucional, pois desrespeita expressamente o comando da Constituição Federal.

Como dito, a compensação deverá ser feita através de um acordo ou convenção coletiva; no entanto, a expressão “acordo” não parece ter um condão de permitir o uso do simples acordo bilateral, pois sendo o regime compensatório anual, este deixará de ser vantajoso para o trabalhador.

Destarte, a aplicação do artigo 59 da CLT, referente ao banco de horas, somente

poderá se realizar por instrumentos de negociação coletiva, pelo fato de a Carta Magna de 1988 não permitir um acordo bilateral que traga prejuízos ao trabalhador.

Com relação à percepção dos salários no contexto do regime compensatório, esses serão pagos como horas normais, sem qualquer acréscimo específico, mas qualquer irregularidade no regime acarretará o pagamento do respectivo adicional de horas extras. Ademais, caso haja rescisão contratual sem ter havido compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus às horas extras

#### **1.4 Trabalho Extraordinário**

A cultura justralhista vem usando diversas expressões vinculadas à noção de sobrejornada como sinônimas: jornada extraordinária, jornada suplementar, sobrejornada, horas extras, sobretempo, dentre outras.

Segundo a conceituação de Delgado (2003, p. 86):

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada-padrão, fixada em regra ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada-padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

Assim, haverá trabalho extraordinário sempre que o trabalhador prestar serviços ou permanecer à disposição do empregador após esgotar-se a jornada normal de trabalho, sem levar em consideração o prazo de cinco minutos que antecede ou sucede a jornada de trabalho (art. 58, §1º, da CLT).

Para conceituação de trabalho extraordinário há necessidade de estipular a duração legal com a normal. Desde que um empregado tenha ajustado duração inferior à legal, serão extraordinárias as horas que ultrapassarem os limites estabelecidos pelo contrato individual.

Serson (1997, p. 125), ressalta que: “O empregado ganha para descansar; se trabalhar sem descanso, isso significa trabalho em quantidade maior que o normal, o que vem a ser hora extra”.

O empregado que prestar trabalho acima do limite normal receberá um adicional de 50% (CF/88, artigo 7º, XVI) e de 100% aos domingos e feriados. É certo que a Constituição de 1988 elevou o percentual do adicional de horas extras, pois o trabalho superior ao normal acarreta vários danos ao trabalhador. Entretanto, é de suma importância ressaltar que o trabalhador é levado por circunstâncias econômicas a prestar serviços a mais do que o

estipulado e, muitas vezes, esse valor econômico não é respeitado, pois há o problema da hora extra não remunerada.

O referido instituto tem sido importantíssimo para geração de desemprego em nosso país, além de ser o grande precursor de acidentes no trabalho.

A duração extraordinária da jornada padrão da CLT equivaleria, ou melhor, deveria equivaler-se àquela prorrogação de caráter não ordinária, fora do comum, excepcional, anormal ou, ainda, rara, singular, notável (FERREIRA, 1986, p. 226).

Seriam esses o sentido do vocábulo “extraordinário”, empregado no contexto trabalhista no artigo 61 da CLT: ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto; ou, ainda, compensação de paralisações empresariais derivadas de causas acidentais ou de força maior. O trabalho extraordinário, então, não poderia tornar-se permanente pela sua própria natureza.

Destarte, a expressão extraordinária não deveria ser usada de forma ampla, mas restrita aos casos acima mencionados. Já a expressão meramente suplementar da jornada-padrão equivaleria àquela prorrogação caracterizada como acréscimo regular, comum, rotineiro, pactuado no contexto do contrato. Esta jornada suplementar corresponderia a duas modalidades de prorrogações: a sobrejornada por acordo bilateral escrito de prorrogação – ou instrumento coletivo (artigo 59, caput, da CLT) e a sobrejornada por acordo compensatório (artigo 59, § 2º, da CLT) já visto por nós.

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, XIII e XVI, faz referência apenas ao regime compensatório e à remuneração por serviços extraordinários. Em outras palavras, as horas meramente suplementares que não forem resultantes de acordo de compensação nem se confundirem com as horas suplementares decorrentes de circunstâncias excepcionais mencionadas pela ordem jurídica, configurariam irregularidade trabalhista, à luz de tal leitura da Constituição de 1988.

## 2 JORNADA DE TRABALHO E O CRESCIMENTO ECONÔMICO

### 2.1 Redução da jornada de trabalho e eliminação das horas extras

A jornada de trabalho e suas eventuais limitações constituem um tema que se “arrasta”<sup>2</sup> historicamente em nosso país. As lutas pela redução da jornada têm sido freqüentemente propostas pelas centrais sindicais como solução para a escassa geração de empregos no país.

A idéia central, segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 1997), é a de que:

Se os ocupados trabalharem menos horas por semana, é possível gerar novos empregos para que as demais pessoas possam se inserir no mercado de trabalho. Se os trabalhadores do setor formal da economia reduzirem sua carga horária, a tendência é que sejam criadas novas vagas.

A preocupação com o aumento do desemprego em nosso país fez com que alguns deputados e senadores elaborassem projetos de emenda à Constituição, projetos de lei, enfim, normas que possibilitem o surgimento de novos postos de trabalho. Desta forma foi proposta perante o Congresso Nacional uma emenda à Constituição PEC nº. 75/2003 de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS) e do deputado Inácio Arruda (PCdoB/CE) que propõe a redução da jornada no Brasil num primeiro momento para 40 horas semanais e depois para 36 horas. Paim (2003) autor do projeto justificou sua proposta com a seguinte redação:

A presente emenda constitucional reflete o anseio popular e a evolução nas relações trabalhistas devidamente debatidos nos fóruns nacionais do trabalho, evolução esta que é fato concreto em outros países que dispõem de uma carga horária de trabalho anual em torno de 1.400 horas, enquanto que no Brasil esta carga horária de trabalho chega 2.100 horas, redução esta que, notoriamente, influenciará na criação de inúmeras novas vagas de trabalho, atingindo, positivamente, uma ferida social.

Há, também, o projeto de Lei nº. 08/2000 do Senador Geraldo Cândido (PT/RJ) que visa alterar os artigos 58 a 61 da CLT. Não só no Brasil, mas em todo o mundo, o desemprego é provocado pela associação de dois fatores: o primeiro seria o enorme aumento da produtividade que ocorreu nas últimas décadas com a forte industrialização e; o segundo seria o baixo crescimento econômico que não faz gerar novos postos de trabalho.

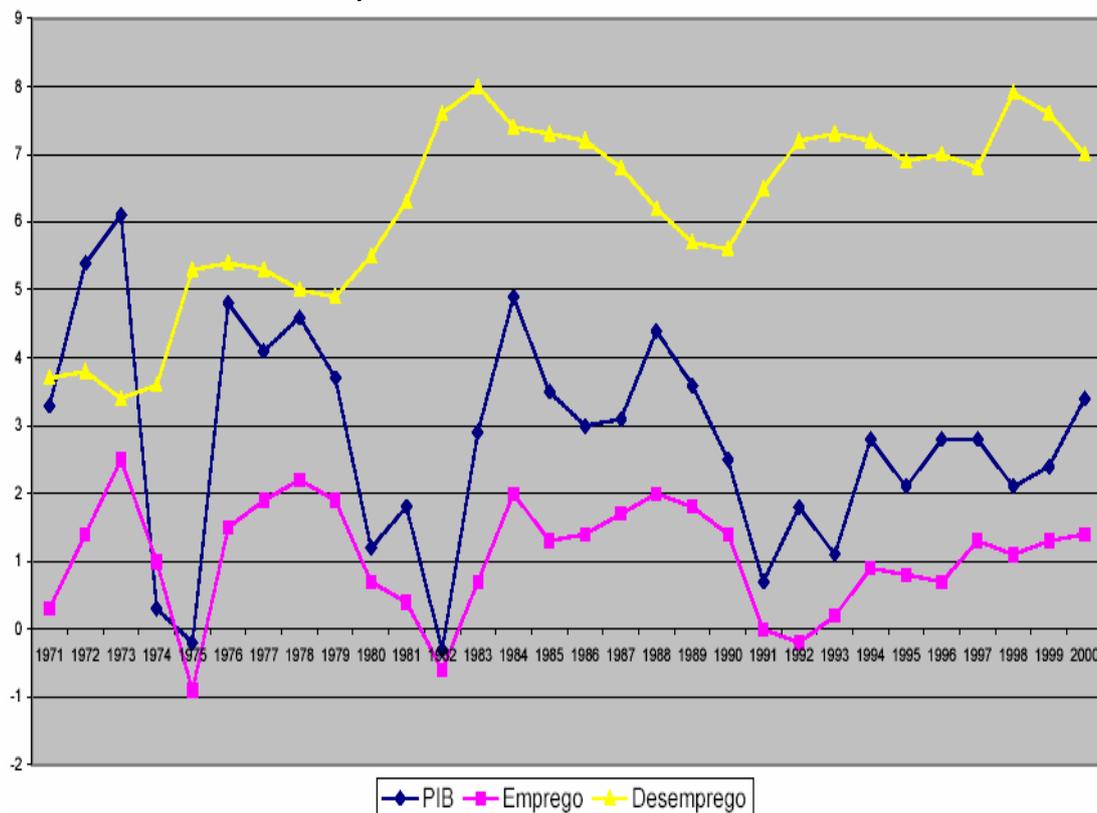
---

<sup>2</sup> O termo arrasta foi utilizado no texto com o sentido de prolongar, alongar-se.

A “forte” industrialização no pós-guerra, ocorrida até meados dos anos 70, teve conseqüências, visto que aquela prosperidade e crescimento derivados do final da 2ª Guerra Mundial chegaram ao fim, ou seja, nesta fase cessa o que os economistas chamam de capitalismo regulado.

O crescimento econômico é gerado pelo crescimento do PIB. Sobre esse aspecto, faz-se necessário uma análise do gráfico abaixo.

GRÁFICO 1 – Taxas médias anuais de crescimento do PIB Real, Empregos e Desemprego nos países do G7 – 1971/2000



Fonte: OCDE, Economic Outlook

Ao analisar o gráfico, nota-se que a taxa de crescimento da produtividade do trabalho tem sido mais expressiva que a taxa de crescimento da produção, ou seja, há o que os economistas chamam de capitalismo desregulado. Assim, quando o PIB aumenta, aumenta-se emprego e diminui o desemprego. Ocorrendo o contrário no caso da diminuição do PIB. O número de empregos está estritamente relacionado com as oscilações do PIB, e este, por sua vez, conluiado com o surgimento e desaparecimento dos empregos informais. No mesmo sentido se posiciona DAINÉZ (2003, p. 158):

Uma constatação que ajuda a mostrar que grande parte do desemprego verificado no Brasil deve-se à crise pela qual passa a economia brasileira, diz respeito ao comportamento do emprego em 2000 e 2001, portanto, após a desvalorização cambial. A pequena melhora no crescimento do PIB per capita em 2000 e 2001, determinou um pequeno crescimento do emprego (respectivamente um crescimento percentual de 3,12 e 2,69).

Os trabalhadores expulsos do setor formal, ou seja, aqueles com carteira assinada, e não tendo perspectiva de conseguir um novo posto de emprego assalariado com carteira assinada, acabam se dirigindo para o setor informal. Ao mesmo tempo em que este cresce, complexifica-se sua relação com o setor formal. (DAINEZ, 2003, p. 156-157)

Com o aumento da taxa de empregados informais, diminui a possibilidade daqueles serem amparados pelas leis trabalhistas, desta forma, os trabalhadores do setor informal têm por prejudicados os seus direitos.

Outro ponto a salientar é a qualificação errônea que algumas pessoas dão sobre a tecnologia, dizendo que somente ela é que impulsiona o crescimento da taxa de desemprego. Todavia, tal problema está mais atrelado à atual crise do capitalismo, ocasionada pela falta de investimentos e estagnação econômica, do que propriamente à tecnologia, já que em comparação com os dois fatores supramencionados, esta contribui minimamente para o aumento do desemprego.

Sobre o crescimento econômico e o surgimento de novos postos de trabalho, conclui o economista e doutor Dainez, em entrevista concedida em 2007:

Para haver crescimento econômico é preciso a junção de alguns fatores. O primeiro seria a possibilidade de a população vir a consumir os produtos produzidos; além do consumo da população, é imprescindível que haja investimento e os gastos do governo com subsídios. Isso porque a taxa de crescimento do emprego é igual a taxa de crescimento da produção, menos a taxa de crescimento da produtividade, menos a redução da jornada, isso viabilizaria o crescimento tanto econômico, quanto do emprego.

Assim, com o consumo aumenta-se a demanda. Aumentando a demanda, haverá a necessidade de uma maior produção e, para que se tenha uma grande produção sem onerar os empregados atuais, é imprescindível o aumento dos postos de trabalho. O economista Dainez, em entrevista realizada em 2007, chamou isso de “efeito-renda”.

É de grande valia os exemplos trazidos na tabela e gráfico supramencionados, pois tomando como base os países do G7, vê-se a deficiência do Brasil frente à economia mundial, já que, segundo o artigo publicado no dia 28 de fevereiro de 2007 pelo “O GLOBO ON

LINE”, a economia do Brasil cresceu 2,9% em relação a 2006. Esse resultado colocou o Brasil como penúltimo em matéria de crescimento dentre os países latinos, o que reforça a necessidade de uma política de crescimento econômico em nosso país.

A redução da jornada de trabalho apareceria, então, como medida eficaz, indispensável e insubstituível para combater o desemprego, impulsionar o crescimento econômico no Brasil, além de ser um requisito de justiça social (art. 7º, I, da CF).

Destarte, para que haja desenvolvimento econômico, se faz necessário o aumento da produção. O fato gerador de produtos é o trabalho, no entanto, não é justo que o aumento da produção seja apropriado apenas para os empregadores e não beneficiem também os empregados, pois, caso não haja novas contratações, haverá uma sobrecarga de produtividade para os empregados atuais, e por conseqüência, chegarão à fadiga mais rápido.

Na atual conjuntura trabalhista, um aumento na produtividade sem a redução da jornada de trabalho iria incidir diretamente na limitação aos direitos sociais do trabalhador.

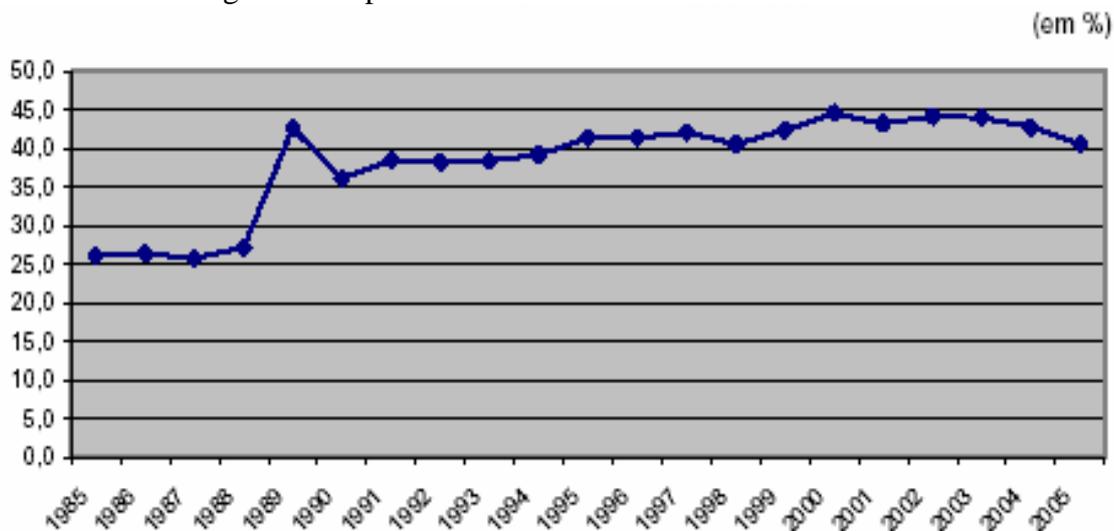
A CLT que é de 1943 surgiu sob influência da Constituição de 1934, limitando a jornada normal de trabalho a 48 horas semanais. Tal limite parecia ser uma “vitória” para os trabalhadores. Mas como sempre ocorreu no país, as elites criaram uma maneira de se beneficiarem, ou seja, surgiu naquele momento uma extensão legal da jornada de trabalho que são as horas extraordinárias, que a lei regulamentou e deixou ao livre arbítrio do setor patronal. Enfim, percebe-se que houve um balanceamento nos direitos.

Com o advento da Carta Magna de 1988, o limite foi alterado, reduzindo a jornada para 44 horas semanais. Além de ter estabelecido um limite de 48 horas, a CLT admitiu em seu artigo 59 que, por acordo ou contrato coletivo de trabalho, a jornada seja prolongada por mais duas horas suplementares diárias.

A Constituição de 1988 não revogou tal artigo da CLT, só modificou o seu valor, passando a hora extra de 20% para 50%. Desta forma a Carta de 1988 somente intensificou o adicional a ser cobrado caso o empregador permita as horas extras. Entretanto, comumente vem sendo usado pelos trabalhadores tal direito, devido aos baixos salários que recebem, gerando a estagnação de empregos no país.

A limitação da jornada em 44 horas semanais fez crescer o número de horas extras prestadas, o que frustrou a idéia central que era o surgimento de novos postos de emprego, como bem demonstra o gráfico a seguir:

GRÁFICO 2 – Proporção de assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal.  
Região Metropolitana de São Paulo – 1985/2005



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

Para o estudo dos impactos da redução da jornada no mercado de trabalho, o que deve ser levado em consideração é a extensão da jornada efetiva e não unicamente a extensão do período normal de trabalho. A jornada efetiva é a soma da jornada normal mais as horas extras trabalhadas.

Pelo exposto, conclui-se que as horas extras se solidificam como grande obstáculo para o surgimento de novos postos de trabalho, visto que a Constituição menciona que o horário normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Outrossim, o que era para ser normal, não vem sendo respeitado, ou melhor, o trabalho normal passa a ser anormal, já que hoje existe um número muito grande de trabalhadores prestando horas extras e, desta forma, extrapolando o limite das 44 horas semanais.

Assim, o trabalhador brasileiro tem como jornada máxima e “normal” de trabalho 10 horas diárias e 60 horas semanais. Tal fenômeno faz com que o Brasil detenha negativamente outro recorde que é de ser um dos países que têm as maiores jornadas de trabalho do mundo.

Como o Brasil vive a pior crise de desemprego de toda sua história, cerca de 10,4% de desempregados, segundo dados do Instituto brasileiro de geografia e estatística (IBGE), seria mais do que oportuno para o país fazer este ato de justiça na tentativa de recuperar seu atraso em relação ao resto do mundo, através da aprovação das eventuais propostas de redução.

Dados do DIEESE (1997) e da Fundação Sistema Atual de Análise de Dados (SEADE/SP), apontam que no conjunto das seis regiões metropolitanas (São Paulo, Recife, Salvador, Distrito Federal, Porto Alegre e Belo Horizonte) são feitas 11.384.531 horas extras por mês, sendo que a maior parte delas nem são pagas, indo para a compensação no banco de horas. Dividindo-se este total por 44 horas, que é a jornada máxima atual, conclui-se que potencialmente 258.736 postos de trabalho poderiam ser gerados unicamente com a proibição de horas extras, sem mesmo alterar a jornada de trabalho. Já, com uma eventual redução das jornadas, poderiam ser gerados 2.847.043 novos empregos. Posicionamento adotado também pela CUT.

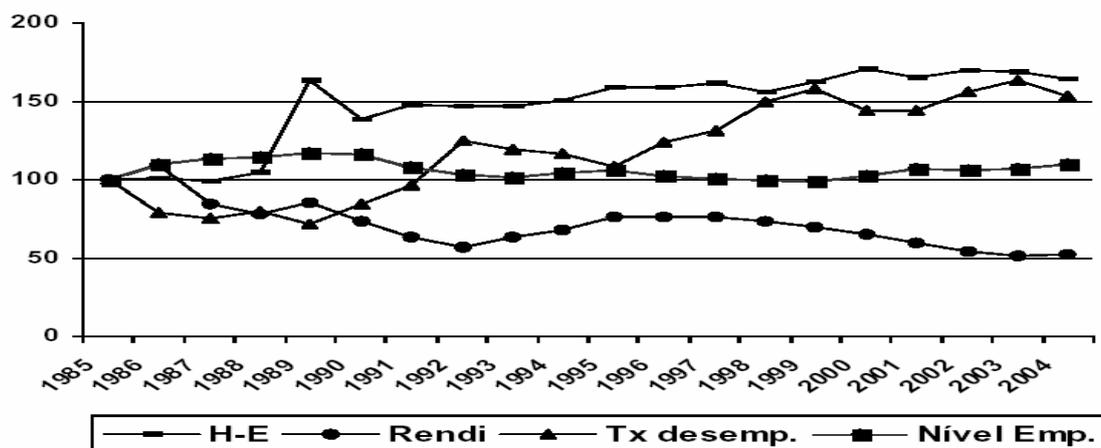
O movimento sindical sustenta que se a redução de jornada for acompanhada da proibição de trabalho em horas extras, até o final de 2008 seriam gerados cerca de 3,5 milhões de novos postos de emprego.

O DIEESE (1997) aponta alguns motivos que levam os empregadores à utilizarem as horas extras: a maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; devido aos custos fixos da contratação, muitas vezes é vantajosa a utilização de horas extras para atender demandas conjunturais ou períodos de incerteza; servem para suprir a escassez de mão-de-obra qualificada; determinadas tarefas, em particular as reparações e a manutenção, necessitam ser executadas fora do horário normal de trabalho; para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo; otimiza a utilização de máquinas e equipamentos e; as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permitem o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho já que o pagamento de horas extras conformará uma remuneração dentro de padrões aceitáveis.

Estudos apontam que, para geração de novos postos de emprego, a redução da jornada de trabalho deve vir conjugada a medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das horas extras, sob pena de a medida ficar muito aquém dos objetivos traçados no que diz respeito à geração de novos postos de trabalho.

Pelo exposto, vê-se que a eliminação das horas extras teria um impacto diferenciado de acordo com o setor e a ocupação das atividades. Na verdade, buscou-se fazer um pequeno esboço para confirmar que eventual eliminação das horas extras poderia gerar novos postos de trabalho.

GRÁFICO 3 – Características e evolução da jornada de trabalho e emprego na região metropolitana de São Paulo 1985 – 2004<sup>3</sup>



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE. TEM/FAT: PED

A modificação do limite máximo de trabalho aparece, assim, como medida que não beneficiaria apenas os trabalhadores ao reduzir o desemprego, mas que beneficiaria todos os setores da sociedade, além dos empregadores, pois, diferentemente do que eles sustentam, a redução geraria um ganho em produtividade. Primeiro porque atualmente o regime de jornada é de 8 horas por dia, mas se eventualmente for aprovado o projeto que limitará a jornada em 36 horas semanais ou 6 horas diárias, o empregador ganharia em produção, já que, ao invés de o empregado trabalhar somente 8 horas/ dia, o trabalho passaria a ser de 12 horas/ dia. Segundo porque é notório que um indivíduo que trabalha seis horas seguidas produz mais que aquele que trabalha oito horas com intervalo para refeição, principalmente no período pós-refeição.

Outra vantagem seria a diminuição dos acidentes e das doenças do trabalho, além da diminuição das faltas ao serviço. Há também a diminuição do seguro desemprego, com a saúde e a seguridade social.

Enfim, de tudo que se tem discutido acerca da redução da jornada de trabalho, uma eventual proibição do trabalho extraordinário ou o aumento em seu percentual aparece como solução na geração de novos postos de empregos. Todavia, com a eventual implementação das propostas, surge uma nova problemática: a falta de mão-de-obra qualificada para preencher as novas vagas de trabalho criadas.

Gonçalves Júnior (2004) relatou em seu artigo “A ignorância e a crise podem frustrar efeitos da redução da jornada”, o que retrata bem o que acima foi exposto, trazendo alguns

<sup>3</sup> Obs: H-E: Número índice da proporção de assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal. Rendi: Número índice do rendimento mensal real dos ocupados no trabalho principal. Tx desemp. Número índice da taxa de desemprego. Nível Emp.: Número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

dados que passamos a apontar: primeiramente ele traz dados sobre a média de escolaridade dos trabalhadores. Em 1996, era de 6,8 anos (um pouco mais elevada entre os jovens de 18 a 24 anos, faixa onde chega a 8 anos, o que corresponde apenas ao primeiro grau completo). O analfabetismo entre os trabalhadores brasileiros era de 14,7% no ano de 1997 (chegando a 22,2% entre os negros).

Outro dado de Gonçalves Júnior (2004), incide novamente sobre a falta de capacidade dos trabalhadores, pois, segundo o que foi observado por ele, em 2002 foram abertas 872 vagas para trainees e estagiários em 19 grandes empresas e 180 mil pessoas se inscreveram (média de 206 candidatos por vaga). Havia 700 vagas para estagiários, porém, o índice de aprovação foi de 0,65%, para trainees o índice foi ainda menor: 0,16%. A imensa maioria dos candidatos foi rejeitada já na leitura dos currículos.

Desta forma, acredita-se que a redução da jornada juntamente com a extinção das horas extras ou o aumento do seu percentual é um fator relevante para o surgimento de novos postos de emprego, mas em conjunto com um número maior de investimento. Entretanto, a preocupação não deve se restringir à aceitação ou não de uma eventual redução da jornada de trabalho por parte dos empregadores. Há necessidade de buscar do governo um respaldo na formação e capacitação dos trabalhadores para que estes ingressem no mercado de trabalho com chances reais de competitividade frente às novas exigências do mercado. Para isso, faz-se imprescindível a reestruturação da educação em nosso país.

## **2.2 A Jornada de Trabalho na França**

A França, desde 1982, vem passando por um processo de redução da jornada de trabalho, além de apresentar discussões acerca do adicional de horas extras. Com a implantação da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000 e aprovada por 66% dos franceses, a jornada de trabalho padrão foi reduzida para 35 horas semanais, sendo que o limite de 130 horas extras anuais já existente foi reforçado e houve o aumento do adicional de pagamento da hora extra para 25%. Várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e/ou diminuir o adicional devido a execução da hora extra (ORTIZ, 2006).

Especialistas franceses acreditam que só a redução da jornada de trabalho já seria uma medida eficaz na luta contra o desemprego. Eles apontam também a redução dos encargos trabalhistas.

Segundo relatos do economista David Naude, do Deutsch Bank, a redução da jornada de trabalho para 35 horas tem um efeito positivo, pois as empresas que assim fizeram receberam subvenções para compensar os aumentos dos gastos com os trabalhadores e,

conseqüentemente, as empresas passaram a contratar mais empregados. (FERNANDES, 2004)

Após a promulgação da Lei Aubry II, várias leis surgiram com o objetivo de retornar a jornada padrão que existia antes de 2000; jornada esta de 39 ou 40 horas. Desta forma, os opositores da Lei Aubry II não atacaram diretamente o limite da jornada de trabalho, mas os seus “complementos”, dentre eles a permissão de realizarem maior número de horas extras e a diminuição do pagamento do adicional (ORTIZ, 2006).

Os opositores tiveram êxito em suas propostas e em 17/01/2003 foi promulgada a lei que aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu o adicional para 10% para as empresas com menos de 20 trabalhadores. Com a vitória da oposição em 2003, outras reivindicações surgiram. Assim, em 21 de dezembro de 2004, foi assinado um decreto que elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 31/03/2005, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas” que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais de 220 horas extras anuais. Todavia, o referido acordo entre empregado e empregador tem que ser precedido de um acordo do sindicato dos trabalhadores com a empresa ou com o sindicato patronal do ramo de atividade e deve respeitar o limite máximo para jornada de trabalho semanal que é de 48 horas (ORTIZ, 2006).

Após a grande queda do desemprego na França, que ocorreu entre 1997 e 2001, o desemprego baixou de 12% para 8,7%; isso em decorrência da redução da jornada (Lei Aubry II) e o crescimento econômico do país. Todavia, hoje vem se observando a retomada do desemprego em razão das políticas adotadas pelo Congresso francês de 2003 em diante, as quais permitiram o aumento das horas extras e a diminuição do adicional das mesmas.

Pode-se perceber que a política adotada primeiramente pela França surtiu efeito no que tange ao aumento do crescimento econômico e ao surgimento de novos postos de trabalho. Em contrapartida, com a adoção de algumas medidas adotadas por políticos para “beneficiar” os empregadores, o país teve e vem tendo como conseqüência um aumento no desemprego o que retrata um retrocesso nas suas conquistas.

### **3 FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

O marco inicial da inspeção do trabalho no Brasil é dado através do Decreto nº. 1.313 de janeiro de 1891. Tal decreto estabelecia que fosse obrigatória a fiscalização de “todos os estabelecimentos fabris em que trabalhassem menores”. Entretanto, naquela época,

os Estados é que tinham a competência de legislar sobre o trabalho. Assim, o decreto acima mencionado abrangeu apenas o Distrito Federal, que naquela época era no Rio de Janeiro.

Com a reforma Constitucional de 1926, a competência de legislar sobre o trabalho, que era dos Estados, passou a ser da União, o que culminou numa maior fiscalização do trabalho. Assim, em 4 de fevereiro de 1931, pelo decreto 19.671-A, foi organizado o Departamento Nacional do trabalho, que tinha como meta básica “promover medidas de previdência social e melhorar as condições de trabalho”. Tal departamento, especificamente sobre a fiscalização do trabalho, teve a incumbência de verificar o cumprimento de algumas leis, como a das férias, do trabalho das crianças e das mulheres, dos acidentes de trabalho, além de cuidar da organização, higiene, segurança e inspeção do trabalho propriamente dito.

Nas palavras do doutrinador Teixeira Filho (2005, p. 1297):

Pode-se dizer que só aí começou de fato a inspeção do trabalho no Brasil. E, mesmo assim, em condições bastante precárias, pois, para essa imensa tarefa, o DNT contou apenas com três inspetores do trabalho para exercer a fiscalização em todo território nacional.

Com a precariedade existente no começo da fiscalização do trabalho, houve a preocupação e a necessidade, ao decorrer do tempo, de ampliar a inspeção do trabalho. Assim, em 1932, através do Decreto 21.690, foram criadas as Inspetorias Regionais nos Estados da Federação, descentralizando os trabalhos de fiscalização.

Em 1940, o Decreto nº. 2.168, transformou as inspetorias em Delegacias Regionais do Trabalho. Com o advento da CLT, todas as legislações sobre o trabalho foram nela reunidas, tendo a Inspeção do trabalho uma disciplina própria, situada no Título VII, sob a denominação “Do Processo de Multas Administrativas”.

Mesmo com a elaboração de vários decretos concernentes à fiscalização do trabalho, estes eram incapazes de exercer uma ação contundente na pretensão trabalhista. A situação só começou a mudar em 1956, quando o Brasil ratificou a Convenção nº. 81 da ONU. A Constituição atual atribuiu à União a competência de “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”, o que está disciplinado no artigo 21, XXIV, da CF.

### **3.1 Funções e poderes da fiscalização do trabalho**

A fiscalização do trabalho é uma atividade de suma importância no âmbito justralhista, tendo por finalidade, segundo a Convenção nº. 81 da OIT, o cumprimento das leis de proteção ao trabalhador, além de todas as questões ligadas ao trabalho. É um

mecanismo que viabiliza a manutenção e o equilíbrio do contrato de trabalho e, por conseguinte, a realização da justiça social.

A fiscalização do trabalho é feita por agentes, os chamados auditores-fiscais do trabalho. Estes fiscais são divididos em três áreas de atuação: a primeira é a legislação do trabalho, que exige uma formação superior; a segunda é voltada para segurança do trabalho, tendo como agentes profissionais de segurança com especialização na área do trabalho e; por último, a saúde no trabalho, função exercida por profissionais que atuam nessa área, mas que tenham especialização em trabalho.

O Estado possui dois papéis distintos com relação ao cumprimento das relações trabalhistas: uma jurisdicional, ou seja, Estado-Juiz aplicando o direito ao caso concreto e, a outra, administrativa pela qual desempenha funções de ordem fiscalizadora.

O presente capítulo dá destaque ao estudo da segunda função, ou seja, o papel do Estado na fiscalização do trabalho, pois, de um lado, temos o cidadão que quer exercer plenamente os seus direitos, de outro, a administração que tem por obrigação fornecer o exercício daqueles direitos para que se consiga o bem-estar coletivo, que é alcançado através do poder de polícia.

O poder está relacionado com o poder de polícia e, para Meirelles (2005, p. 131), o poder de polícia: “é a faculdade de que dispõe a Administração Pública para condicionar e restringir o uso e gozo de bens, atividades e direitos individuais, em benefício da coletividade ou do próprio Estado”.

O Código Tributário Nacional também traz o conceito de poder de polícia:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos

Mello (2000, p.697), traz a seguinte definição:

[...] pode-se definir a polícia administrativa como a atividade da administração Pública, expressa em atos normativos ou concretos, de condicionar, com fundamento em sua supremacia geral e na forma da lei, a liberdade e a propriedade dos indivíduos, mediante ação ora fiscalizadora, ora preventiva, ora repressiva, impondo coercitivamente aos particulares um dever de abstenção (“non facere”) a fim de conformar-lhes os comportamentos aos interesses sociais consagrados no sistema normativo.

As três definições expostas acima trazem a idéia de que os inspetores do trabalho são agentes da administração e, por conseguinte, usam do poder de polícia como um mecanismo de frenagem frente às ações particulares e individuais para a harmonização do interesse público, ou seja, aplica-se a supremacia do interesse público sobre o particular. Tem como objetivo alcançar a finalidade da administração, que é promover e proteger direitos, visando restringir a propriedade e a liberdade, mas não restringir direitos.

As funções, ora preventivas ora repressivas que exercem os inspetores do trabalho, decorrem de alguns atributos inerentes ao poder de polícia. Dentre eles podemos citar a discricionariedade, a auto-executoriedade e a coercibilidade.

O poder de polícia é, em princípio, discricionário, ou seja, a lei deixa certas margens de liberdade de apreciação quanto a determinados elementos e, através da conveniência e oportunidade poderá exercer um ou outro poder de polícia.

Quanto à auto-executoriedade, os inspetores têm a faculdade de decidir e executar diretamente sua decisão por seus próprios meios, sem a intervenção do judiciário; este atributo tem a competência de proporcionar mais eficácia na fiscalização.

Por último há a coercibilidade, que é a imposição coativa das medidas adotadas pelos inspetores do trabalho. A coercibilidade faz admitir o uso do poder da polícia caso o empregador resista à inspeção.

Enfim, dependendo da conduta tanto do indivíduo como da empresa e, tendo esta conduta acarretado algum prejuízo à comunidade ou ao Estado, sujeitará ao controle preventivo ou repressivo dependendo do momento da ocorrência do ato.

Doutrinariamente foram expostos os poderes e atributos dos inspetores do trabalho. No âmbito normativo, os poderes da fiscalização do trabalho estão no artigo 12 da OIT, os inspetores do trabalho munidos de credenciais serão autorizados:

- a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção;
- b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção;
- c) a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas, e notadamente:

I – a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais;

II – a pedir vistas de todos os livros, registro e documento prescritos pela legislação relativa as condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de os copiar ou extrair dados;

III – a exigir a afixação dos avisos previstos nas disposições legais;

IV – a retirar ou levar, para fim de análise, amostrar de materiais e substancias utilizadas ou manipuladas contanto que o empregador ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias forma retiradas ou levadas para esse fim.

O decreto nº. 4552/02 que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT) reproduz a Convenção 81, da OIT, com as devidas adaptações. O referido decreto também trouxe expresso alguns poderes inerentes à figura do inspetor.

Os inspetores do trabalho se sujeitam a algumas restrições referentes às suas funções. O artigo 15 da OIT prescreve algumas delas. Já o RIT em seu artigo 35 também apresenta os deveres dos inspetores que, além das restrições específicas dos fiscais, também sofrem a ação das restrições genéricas, ou seja, restrições inerentes ao servidor público.

De tudo o que foi visto sobre o poder de polícia, é inegável que tal poder só é eficiente devido às sanções nele existentes em caso de desobediência à ordem legal da autoridade competente. As multas, as interdições de atividades, os fechamentos de estabelecimentos, dentre outros, são as medidas sancionadoras de tal poder.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aponta a importância da fiscalização, citando o exemplo do não pagamento das horas extras, que decorre do pouco aparelhamento do órgão responsável pela fiscalização que é Delegacia Regional do Trabalho (DRT); a morosidade da justiça do trabalho e a não-criminalização pelo não-pagamento de direitos trabalhistas são fatores que corroboram para que alguns empresários não as paguem aos seus empregados.

Segundo levantamento realizado pelo Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), órgão do Ministério de Trabalho e Emprego, foram apuradas 10.123 autuações de não-pagamento de horas extras em 2005. É o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento dos salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

O sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito minucioso e severo em termos formais, mas muito maleável na prática, simplesmente porque os empregadores podem escolher não cumprir o que a lei prescreve. O Brasil é um desses casos,

tem-se como exemplo o não pagamento das horas extras e a autuações que os fiscais do trabalho fizeram.

Em pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (Cesit/Unicamp), foram entrevistados 99 juízes trabalhistas em todo o território nacional, os quais declararam que o não-pagamento das horas extras é a segunda demanda mais levada aos tribunais trabalhistas pelos trabalhadores em micro e pequenas empresas, perdendo somente para o reconhecimento do vínculo trabalhista.

Sabe-se que são altos os encargos trabalhistas para os empregadores, desta forma fica a cargo deles cumprir ou não as regulamentações trabalhistas. As condicionantes para esse cumprimento ou não são as sanções por eles suportadas. Assim, a regra é o não cumprimento da legislação, salvo se a sanção for maior que o encargo trabalhista.

Os empregadores chamam de “efeito interação” entre o custo de não cumprir a legislação e ser pego por fiscais e punidos pela lei. Embasam-se, então, na probabilidade de serem pegos, sendo que o único e capaz remédio para evitar o efeito mencionado acima, seria a reestruturação desse órgão, com o aumento do número de fiscais, pois atualmente o Brasil possui um aparato nacionalmente implantado de investigação, com um total de 27 delegacias regionais do trabalho e pouco mais de 2 mil auditores fiscais.

Pelos números apontados, há claramente a falta de agentes, uma vez que em nosso país há cerca de 2 a 3 milhões de empresas formalmente constituídas com pelo menos um empregado segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o que configura uma média de mil a 1.500 empresas potencialmente visitáveis pelos fiscais por ano, o que resulta em uma média de cinco a sete empresas por dia útil. Com os dados apresentados, fica evidente que o número de fiscais é pequeno, além de não estarem computadas naqueles números as empresas estabelecidas informalmente (CARDOSO;LAGE, 2005).

Verifica-se na prática, que as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) têm poucos fiscais para o número de denúncias que recebem, segundo dados do MTE. A maioria das autuações é efetuada através de denúncias feitas por empregados e sindicatos. Mesmo assim é impossível atender a todas as denúncias, já que o número de agentes é insuficiente (CARDOSO;LAGE, 2005).

## CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou analisar as medidas que viabilizassem o aumento do número de empregos no Brasil. Mas como se pode perceber, a discussão acerca da redução da jornada de trabalho e eliminação das horas extras é mais complexo do que parece, pois não só os projetos de emenda à Constituição, como algumas propostas elaboradas por lideranças sindicais se focam, tão-somente, na questão do direito do trabalho, não se atendo, desta forma, ao problema econômico existente no país.

O problema do desemprego no Brasil não é ocasionado unicamente pelos elevados número de horas trabalhadas, mas é inegável que num primeiro momento, a diminuição da jornada de trabalho iria proporcionar novos postos de emprego e, se a redução viesse cominada com a extinção das horas extras, os novos postos de emprego seriam ainda maiores.

Todavia, antes de concretizar tais medidas se faz necessário uma mudança na econômica brasileira, visto que o nosso país cresce muito pouco no ano. Tal afirmação é decorrente da exposição trazida pelo presente trabalho, pois nas maiores economias do mundo o crescimento do emprego vem acompanhado com o aumento do PIB.

Na verdade, o mercado de trabalho brasileiro passa por um profundo processo de desestruturação. Por um lado, as baixas taxas de crescimento da produção e, portanto, do emprego, ao não acompanhar a expansão da população economicamente ativa, determinou um aumento assustador das taxas de desemprego, pois como vimos a taxa de crescimento do emprego é igual a taxa de crescimento da população, menos a taxa de crescimento da produtividade, menos a redução da jornada. Enfim, verifica-se a importância da economia para o aumento do emprego no país.

Além do problema do desenvolvimento econômico, há um outro que é a falta de estrutura para viabilizar as eventuais medidas de redução da jornada e eliminação das horas extras, visto que o Brasil tem um número muito pequeno de fiscais do trabalho para uma gama enorme de empresas, o que torna quase impossível uma fiscalização adequada e profunda dessas.

Assim, para reduzir o número de desempregados no Brasil, há a necessidade de duas medidas antecessoras à redução específica da jornada, para que esta não seja momentânea. A primeira medida seria crescer economicamente; esse crescimento é obtido com o entrelaçamento de três fatores: o primeiro seria o aumento no consumo; o segundo maiores investimentos e o terceiro os gastos do governo.

A outra medida a ser implantada antes da redução propriamente dita, seria a reestruturação dos órgãos que fiscalizam o trabalho cominada com uma elevação das penalidades por descumprimentos de medidas definidas por lei.

Por fim, conclui-se de tudo que foi analisado pelo presente trabalho que redução da jornada de trabalho é importante para gerar novos empregos, mas devemos ter em mente que se a redução não vier acompanhada com o aumento do PIB e, por conseguinte da economia, o Brasil sempre ficará nessa luta eterna contra o desemprego.

## REFERÊNCIAS

- BORGES, Altamiro. **Os entraves da redução da jornada**. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/035/35cborges.htm>>. Acesso em: 20 dez 2006.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução normativa intersecretarial n.º 8**, de 15 de maio de 1995. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes\\_normativas/1995/in\\_199550515\\_08.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/1995/in_199550515_08.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- \_\_\_\_\_. **Convenção 81**. Dispõe sobre a Fiscalização do Trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv\\_81.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_81.asp)>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- \_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Cândido propõe redução de jornada de trabalho para 35 horas semanais. **Jornal do Senado**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/jornal/noticia.asp?codEditoria=22&dataEdicaoVer=20020220&dataEdicaoAtual=20070118&nomeEditoria=Comiss%F5es>>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- CANÊDO, Letícia Bicalho. **A revolução industrial**. 20. ed. São Paulo: Atual Unicamp, 1987. v. 1.
- CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A inspeção do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v48n3/a01v48n3.pdf>>. Acesso em: 23 jul. de 2007.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva 2002.
- COSTA, José de Ribamar da. **Noções de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.
- DAINÉZ, V. I. Rigidez nominal dos salários e equilíbrio com desemprego involuntário: Keynes e a síntese neoclássica. **Revista Impulso**, Piracicaba, n.º 30, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Inserção internacional e mercado de trabalho: o Brasil nos anos 90**. 2003. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho)- Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2003
- \_\_\_\_\_. **Surgimento de novos postos de trabalho**. Tietê: [S.n], 16 jul. 2007. Entrevista concedida a Marcelo Scomparim, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. 3. ed., São Paulo: Ltr, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: Ltr, 2003.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Projeto lei n.º 08 de 2000**. Altera a redação dos art. 58, 59 e 61 da CLT, dispendo sobre a duração máxima da jornada de trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/proplegis.xml>>. Acesso em: 20 jul. 2007.

- FÉLIX, Éderson de Souza. **Direito do trabalho e processo do trabalho para exame da ordem**. São Paulo: Tática, 2005.
- FERNANDES, Daniela. **Redução da jornada de trabalho ainda provoca controvérsias na França**. Disponível em: <[http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428\\_desempfrancadf.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/economia/story/2004/04/040428_desempfrancadf.shtml)>. Acesso em 12 fev. 2007.
- FERRARI, Irazy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho**, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2002.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FRACALANZA, Paulo Sérgio. **Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?**. Disponível em: <<http://www.jornada.locaweb.com.br/artigos.php?sid=5&ssid=16&artigo=11>>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Ignorância e crise podem frustrar efeitos da redução de jornada**. Disponível em: <[http://www.carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/131003-reducao\\_jornada\\_mario.shtm](http://www.carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/131003-reducao_jornada_mario.shtm)>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- GLOBO ON LINE. **Economia brasileira cresceu 2,9% em 2006**. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/mat/2007/02/28/294739011.asp>>. Acesso em: 02 mar. 2007.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1948. v. 1.
- MACHADO, José Manoel. **A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6599>>. Acesso em: 04 mar. 2007.
- MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.
- MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Rt, 2005.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 1. ed., Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956, v. 1.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.
- OCDE. **Economic Outlook**. Números 28 a 68 e 71. Disponível em: <[http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en\\_2825\\_293564\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html)>. Acesso em: 01 jul. 2007.
- ORTIZ, Carlos Andreu; et al. **Redução da jornada de trabalho versus horas extras**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec31HorasExtras.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2006.
- PAIM, Paulo. **Legislação e trabalho: O papel do parlamento na melhoria das condições de empregabilidade no Brasil**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/getHTML.asp?t=542>>. Acesso em: 10 nov. 2006.
- PASTORE, José. **A França e as 35 horas**. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/237.htm>>. Acesso em: 12 nov. 2006.

- PRONCHINO, Paulo. **Análise iG economia:** diminuição da jornada de trabalho cria empregos?. Disponível em: <[http://ultimosegundo.ig.com.br/materias/economia/1563001-1563500/1563135/1563135\\_1.xml](http://ultimosegundo.ig.com.br/materias/economia/1563001-1563500/1563135/1563135_1.xml)>. Acesso em: 05 de fev. 2007.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Paraná: Juruá, 1991.
- SERSON, José. **Curso de auditoria trabalhista**. São Paulo: Rt, 1997.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. v. 1 e 2.
- UNICAMP. Encontro 2006. **Flexibilização da jornada de trabalho:** uma análise com base em gênero setor de atividade. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_722.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_722.pdf)>. Acesso em 14 fev 2007.
- TÁVORA, Juarez. **As noites das grandes fogueiras**. 8. ed. São Paulo: Record, 2002.
- VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. v. 1 e 2.
- \_\_\_\_\_. Evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. v. 1 e 2.