

Ninguém ganha com a redução da jornada

OCTAVIO BUENO MAGANO

"Votre ressentiment ne doit point éclater. Et s'il parle d'accord il le faut écouter". (Molière)

É duvidosa a sabedoria da regra que reduziu o módulo hebdomadário de 48 para 44. O constituinte que a instituiu pode, sem dúvida, louvaminhá-la, com o argumento de que será apta a proporcionar ao trabalhador maior tempo de lazer. Pode, ainda, alegar, em seu favor, que seguiu nisso tendência universal, pois que, no seio da Organização Internacional do Trabalho, desde há algum tempo, se recomenda a semana de 40 horas, a ser alcançada por etapas. Já o estrilho indicativo de relação necessária entre redução do módulo hebdomadário e aumento da oferta de emprego é ouvido com descrença por muito economista de suposição. Em sentido nitidamente contrário à redução do módulo hebdomadário, militam pelo menos duas razões: primeira, a de que país grandemente envidado, externa e internamente, só consegue resgatar sua dívida com acréscimo de produção, o que implica aumento e não diminuição de trabalho; segundo, a de que a justa aspiração do trabalhador ao alargamento do seu tempo de lazer é atendível através de mecanismos de flexibilização, notadamente o da contratação por horas ano, tão intensamente praticada na Europa, que já se fala, ali, na obsolescência do módulo hebdomadário.

Se, pelas razões expostas, é lícito duvidar da sabedoria do constituinte

brasileiro, quando optou pela manutenção do obsoleto modelo, impõe-se o reconhecimento de que, feita a escolha, toda a questão, daqui por diante, resume-se em saber como deverá ser tratado o mesmo modelo, na sua nova roupagem, tamanho 44.

Sob o aspecto sistemático, tem-se que a regra se insere no âmbito do diretor tutelar do trabalho, cujo escopo é o da preservação da integridade psicossomática do trabalhador, e não o da promoção de benefícios salariais. Na dimensão do direito comparado, vem logo à tona o padrão emergente do direito francês, estabelecido quando da diminuição do módulo hebdomadário de 40 para 39 horas, ocorrida em 1982. Como explica Javillier, somente os trabalhadores com salário mínimo não sofreram redução salarial. Em relação aos demais trabalhadores, a compensação ficou a critério do empregador, derivando, na maioria dos casos, de negociações coletivas. Nessas convenções, tanto de ramos de atividade como de empresas, instituíram-se compensações de perdas salariais (ex. 70% do salário perdido —acordo dos metalúrgicos de 23 de fevereiro de 1982— 100%, acordo RATP). (Javillier, Jean-Claude, "Les Refomes du Droit du Travail depuis le mai 1981", Paris, LGDJ, 1984, p. 196). Vale dizer que, na França, prevaleceu a diretriz de que a diminuição do módulo hebdomadário implicou equivalente reflexo salarial, que só deixou de prevalecer, concretamente, em virtude da

pressão dos trabalhadores no sentido de receberem indenizações compensatórias, estipuladas em convenções coletivas.

Parece-nos que o mesmo quadro poderá desenhar-se no Brasil. Em princípio, a solução jurídica mais plausível é a de que, encurtado o módulo hebdomadário, contraído há de ser também o salário respectivo. Esse entendimento provém da natureza sinalgmática e comutativa do contrato de trabalho, ou seja, da exigência de equivalência entre as prestações obrigacionais respectivamente a cargo do empregado e do empregador. Interpretando a lei 7.313, de 17 de maio de 1985, que reduziu a jornada do vigia de dez para oito horas, assim se manifestou Emílio Gonçalves: "Não há esquecer (...) que o salário representa primacialmente contraprestação de trabalho e, em princípio, deve guardar a necessária correspondência com o trabalhador. A garantia de irredutibilidade salarial não pode ser aplicada de modo absoluto, a ponto de implicar, salvo os casos expressamente previstos na lei, — pagamento de horas não trabalhadas — pois tal atentaria contra a própria natureza do salário, que é, repita-se, contraprestação do trabalho". E mais adiante: "Se é admissível que, por mútuo consenso, as partes reduzam a duração da jornada de trabalho com a redução proporcional do salário — com maior razão se impõe a redução salarial quando se trate de redução da jornada de trabalho imposta por

força de norma legal imperativa que se sobrepõe à vontade das partes, não constituindo o fato alteração contratual ilícita". ("A lei nº 7.313, de 17.5.85 e sua aplicação aos contratos de trabalho em curso", Suplemento Trabalhista LTr, Ano 21, nº 73/85). Em harmonia com a citada lição do ilustre professor, merece realce a seguinte ementa de acórdão: "Redução de horário. Não constitui alteração contratual, quando decorrente de lei que reduz a jornada da categoria profissional. Absurda a pretensão de as horas suprimidas serem integradas ao salário como extraordinárias". (TRT-7ª Região, Proc. RO-341/83, 14.9.83, relator Luiz Antonio Marques Cavalcante; "in" Teixeira Filho, João de Lima, "Repertório de Jurisprudência Trabalhista", Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1985, p. 664, ementa 2.944).

Se, em princípio, como se depreende do acima exposto, a orientação juridicamente mais acertada é a da preservação do equilíbrio das prestações obrigacionais, a cargo respectivamente dos empregados e dos empregadores, na prática, é de se prever a arregimentação dos primeiros, no sentido de negociarem solução que mais os favoreça. E, com isso, não deverão os últimos se agastar, esperando-se, ao contrário, que a voz do acordo se disponham a escutar.