

REDUÇÃO DE JORNADA GERA EMPREGO?

José Pastore*

I – O TEMPO DE TRABALHO NA SOCIEDADE MODERNA

É um traço da sociedade moderna preocupar-se cada vez mais com a preservação dos recursos naturais e com a melhoria da qualidade de vida dos seres humanos. No campo do trabalho, acentua-se a busca de tratamento condigno, o respeito aos direitos fundamentais, a liberdade de associação, e a redução da jornada de trabalho. Como diz De Masi:

“O progresso humano nada mais é do que um longo percurso rumo à intencional libertação, primeiro da fadiga física e depois da faina intelectual. Na Pré-História, o trabalho foi empreendido por homens com a ajuda de alguns animais domésticos e poucos utensílios primitivos. A partir da civilização mesopotâmica, entretanto, foi desenvolvido por escravos auxiliados por animais e por máquinas elementares como a roda. Na Idade Média já era feito por servos da gleba e por artesãos livres com a ajuda de animais modernamente arreados e de máquinas bastante sofisticadas como o moinho d’água. No início da era industrial, foi executado por máquinas automáticas... No século XX, da década de 50 em diante, foi empreendido por operários, empregados, profissionais e gerentes auxiliados por equipamentos mecânicos e eletrônicos, como o computador, no contexto de uma organização flexível. Finalmente, na nossa sociedade pós-industrial é feito por planejadores que inventam e por máquinas complexas como os robôs numa organização criativa. Daí surge uma sucessão de fases liberatórias (...).”¹

Uma das legítimas aspirações do homem moderno é trabalhar menos e viver mais. Embora para muitos o trabalho seja uma das maiores fontes de

* *Professor de Relações do Trabalho da Universidade de São Paulo. O autor agradece a colaboração da economista Priscila M. Flori.*

1 Domenico De Masi, *Desenvolvimento e trabalho*, trad. por Eugênia Deheinzeln, São Paulo: Esfera, 1999; *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*, trad. por Yadyr A. Figueiredo, Rio de Janeiro: UnB/José Olympio, 1999.

satisfação e criatividade, para outros ainda é um fardo pesado. De acordo com um ditado espanhol, “hombre que trabaja, pierde tiempo precioso” ou como dizia Oscar Wilde, “só trabalha quem não tem nada mais interessante para fazer”.

Seja qual for a visão, a grande maioria dos seres humanos quer ajustar o trabalho a um regime que permita usufruir as boas coisas da vida, em especial, a saúde, a família, a cultura e o lazer. Henry Ford argumentava que isso é igualmente positivo para as empresas. O trabalho realizado em menos horas e com mais salário aumentaria a eficiência e geraria mais renda para o consumo.

Nos tempos modernos, a entrada das novas tecnologias propiciou a redução do trabalho físico. Os maiores beneficiados foram os trabalhadores de renda mais baixa². Os trabalhadores de renda mais alta, em especial os que exercem atividades intelectuais, tiveram um ganho paradoxal. Se, de um lado as tecnologias permitiram fazer mais em menos tempo, de outro, elas estenderam a jornada para além do local de trabalho. Quantos e quantos profissionais, das mais variadas áreas do saber, exercem o trabalho remoto, depois do expediente normal, com a ajuda de um computador, em casa ou na viagem.

Mas, numa perspectiva histórica de longo prazo, as pessoas estão trabalhando menos e vivendo mais. Na Inglaterra, na metade do século 19, os seres humanos trabalhavam cerca de 125 mil horas ao longo da vida e a idade média era de 55 anos. Hoje, eles trabalham 69 mil horas e vivem 78 anos, em média³.

O “tempo disponível” é o que se refere ao total de horas, menos cerca de 10 anos dedicados à infância e à escolarização básica e 10 horas por dia usadas para descanso, alimentação e lazer. Pois bem. Entre meados do século 19 até os anos 90, o tempo disponível de uma carreira média aumentou de 242 mil horas para 356 mil horas. Nesse período, como vimos, o tempo trabalhado diminuiu de 125 mil horas para 69 mil. Ou seja, o tempo trabalhado, em relação ao disponível, diminuiu de 50% para 20%! Essa dramática redução decorreu, de um lado, da diminuição do número de horas trabalhadas e, de outro, do aumento da vida média.

2 Várias pesquisas atestam que os empregados de renda mais baixa limitam a sua jornada ao tempo em que permanecem na empresa. John Robinson e Geoffrey Godbey, *Time for life: the surprising ways Americans use their time*, University Park: Pennsylvania State University Press, 1997; Dora L. Costa, “The wage and length of work day: from 1890 to 1991”, *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n. 1, 2000.

3 Para o cálculo do trabalho em toda carreira, costuma-se excluir as férias, feriados e licenças. Omite-se também o trabalho doméstico voluntário. Jesse H. Ausubel e Arnulf Grubler, “Working Less and Living Longer”, *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 50, n. 3, 1995.

O que se faz nas horas não trabalhadas? Na infância, alimenta-se e diverte-se. Na juventude, acrescenta-se o tempo de estudo. Na meia idade, para o estudo e entra o cuidado dos filhos, o trabalho doméstico e fora do lar. No final da vida, quase todo o tempo vai para a administração da saúde.

Dentro de poucos anos, a maior parte do tempo será gasta antes e depois da carreira. As estimativas indicam que, nas primeiras décadas deste milênio, a jornada semanal cairá para uma média de 35 horas para os homens e 22 horas para as mulheres. E a vida média ultrapassará os 80 anos. Em suma, o homem do futuro realizará seu sonho: trabalhará menos e viverá mais.

Para trabalhar menos, será essencial ter educação de boa qualidade. Para sustentar o descanso dos idosos, será crucial rever as políticas previdenciárias. Para gerar receita pública, será fundamental criar boas oportunidades de trabalho.

O mundo do futuro tem uma agenda carregada. A demografia diz que a vida será longa. A economia afirma que o emprego será curto. A atuária anuncia que as previdências quebrarão. E as escolas se mostram impotentes para educar adequadamente as pessoas.

O grande desafio, portanto, é o de reverter esse quadro e promover a convergência entre a demografia, a economia, a previdência e a educação. Isso feito, nossos filhos, netos e bisnetos poderão desfrutar as delícias de viver muito e trabalhar pouco.

Por que a educação de boa qualidade é estratégica para poder trabalhar menos ou se dedicar a variedades de tarefas? Porque as máquinas estão se tornando cada vez mais inteligentes (e mais baratas), o que exige, do outro lado, trabalhadores bem preparados. O amálgama da tecnologia avançada com o talento bem formado é que permitirá aos seres humanos trabalhar cada vez menos e fazer o que gostam.

A revolução tecnológica está permitindo às pessoas viabilizarem horas de trabalho mais curtas e uma vida íntima mais longa. Não quer dizer que a redução do trabalho redunde necessariamente em lazer. A mesma tecnologia que simplifica as nossas tarefas na empresa é a que nos faz a gastar horas a fio fora dela.

É nesse contexto que se coloca a discussão da redução da jornada de trabalho que é exercida nas empresas. Se o mundo caminha para jornadas cada vez mais curtas, como pode isso ser conseguido de forma a maximizar os ganhos dos empregados, das empresas e da sociedade? É possível concretizar

esse sonho por lei? O que fizeram os povos que hoje trabalham menos do que antigamente?

II – UMA TEORIA SOBRE JORNADA E EMPREGO

Há muitos anos que as centrais sindicais do Brasil pleiteiam uma diminuição da jornada semanal estabelecida na Constituição Federal, pretendendo, com isso, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e assegurar oportunidades de trabalho para todos. Várias propostas de emenda constitucional visam reduzi-la de 44 para 40 horas (mantendo-se o mesmo salário) e aumentar o valor da hora extra. A “teoria” que justifica essa pretensão se baseia nos seguintes argumentos:

1. Ao estabelecer uma jornada legal de 40 horas semanais e um valor mínimo da hora extra em 75% da hora normal, as empresas empregarão um adicional de empregados para produzir o que estavam produzindo em 44 horas⁴.

2. O aumento do custo da hora trabalhada (provocado pela redução de quatro horas e manutenção do mesmo salário) não afetará a vida das empresas.

3. O adicional de custo será compensado por um aumento da produtividade, garantido por empregados mais descansados, mais motivados e mais eficientes.

4. Graças ao aumento da produtividade, a empresa terá melhores condições de competir (com sucesso) no mercado nacional e internacional.

5. Do lado dos empregados, o aumento da produtividade permitirá a sua maior participação na renda gerada pelas empresas.

6. O aumento de renda propiciará um aumento do consumo, uma elevação da demanda e um estímulo para produzir mais.

7. O aumento da produção gerará mais empregos, formando-se, assim, o tão desejado círculo virtuoso.

8. Conclusão: a redução da jornada legal funcionará como um redutor do desemprego e estimulador do crescimento econômico e do progresso social.

9. Prova: os países que possuem jornadas legais mais curtas e salários mais altos são os mais desenvolvidos.

4 Atualmente (junho de 2009), tramita no Congresso Nacional a PEC 231, que visa reduzir a jornada semanal de 44 para 40 horas e aumentar o valor mínimo da hora extra de 50% para 75%.

III – QUESTÕES METODOLÓGICAS

Para tentar comprovar essa “teoria” é utilizado um encadeamento de raciocínios lógicos que seriam necessariamente seguidos pelas empresas e que as levaria a gerar mais empregos. Antes de examinar a consistência dos argumentos, convém esclarecer algumas questões metodológicas.

1. Jornada legal e jornada negociada

Os defensores da redução de jornada costumam citar livremente exemplos de vários países, especialmente da União Europeia, que têm jornadas de 40 horas por semana e até menos, num forte contraste com o Brasil, onde a jornada legal é de 44 horas.

Ocorre que os exemplos citados se referem à *jornada contratada* pela via da negociação coletiva e não à *fixada por lei*. Esse é um grave equívoco que compromete todo o entendimento do assunto e os resultados da proposta. Não se pode comparar jornada legal com jornada contratada⁵.

No mundo, a jornada que mais encurta é a contratada e não a legal. Na grande maioria dos países da Europa, de fato, as jornadas contratadas são mais curtas do que a legal. Na Irlanda, a média da jornada contratada é de 39 horas por semana; na Itália, 38; na Alemanha, 37,7; na Inglaterra, 37,3; na Dinamarca e na França, 37 horas. No entanto, a jornada legal é mais longa. A Alemanha e a Inglaterra, por exemplo, fixam a jornada legal em 48 horas. O mesmo ocorre na Dinamarca, Holanda, Irlanda, Itália, Hungria, Lituânia, Luxemburgo, Grécia, Polônia, República Checa e vários outros países da União Europeia⁶. Tais países têm jornada legal superior a do Brasil (44 horas por semana). Na Argentina, Uruguai e Chile, igualmente, a jornada legal é de 48 horas.

Há países que fixam jornadas legais iguais à do Brasil (Canadá, China, Coreia do Sul) assim como há alguns que têm jornadas legais menores, com 40 horas (Noruega, Portugal, Espanha, Suécia) e até menos, como é o caso da Bélgica (38 horas) e da França (35). O número de países nesses casos é bem menor do que o dos que fixam 48 horas e, mesmo assim, todos admitem ampliações, como é o caso, por exemplo, da Áustria, Espanha e Portugal, que

5 Para uma discussão das definições e mensuração dos vários tipos de jornadas de trabalho, ver EIRO, “Time and work: duration of work”, European Industrial Relations Observatory, Dublin, 2003.

6 EIRO, “Working Time in European Union”, European Industrial Relations Observatory, Dublin, 2006-07; Labourstat, International Labour Organization, Geneve, 2006-2007.

têm jornada legal de 40 horas, e da França que tem 35 horas⁷. Na Inglaterra, havendo interesse ou necessidade (doença, compra de um bem, reforma de casa etc.) os empregados podem optar por trabalhar mais de 48 horas por semana durante certo período, sem necessidade de negociação coletiva. Este mecanismo – chamado *opt out* – existe em 15 dos 27 países da União Europeia, em especial, para as profissões que exigem jornadas longas e desordenadas, como é o caso dos médicos, enfermeiros, seguranças, emergências em serviços públicos e outros. O Conselho Econômico Social da União Europeia tem tentado terminar com esse sistema mas, até o momento, não teve sucesso⁸.

2. Ajustes na jornada de trabalho

A tendência histórica tem sido a de manter a jornada legal estável e longa e a jornada negociada flutuante e curta. Por que os países relutam em mudar a jornada legal e avançam cada vez mais na redução de jornada contratada?

Por uma razão muito simples. Para fazer face à necessidade eventual de trabalhar mais, não é preciso mudar a lei – o que é sempre difícil. O ajuste é feito por meio de negociação coletiva que é muito mais fácil. Ademais, a liberdade para negociar permite às partes fazerem acordos realistas, com jornadas maiores ou menores.

A história recente tem registrado reversões importantes⁹. Com a entrada de dez novos membros na União Europeia em 2004 (Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Polônia, Eslováquia, Eslovênia, República Checa, Malta e Chipre), as diferenças nas condições de trabalho entre os 25 estados membros tornaram-se colossais. No leste europeu o salário médio da indústria estava entre US\$ 3.00 e US\$ 6.00 por hora. As jornadas eram mais longas do que nos países da Europa Ocidental; os benefícios eram limitados; e a negociação com os sindicatos era mais fácil. Nos 15 países do lado ocidental, o salário médio

7 A jornada praticada na França vem subindo nos últimos anos por força de mudanças realizadas na Lei Aubry das 35 horas que permitem às partes negociar acima do legal. Para os que acertam a nova jornada por negociação, o valor da hora extra (estabelecido em lei) é de, no mínimo, 10% acima da hora normal. Para os que não fazem isso por negociação, o valor da hora fixado por lei é de 25%.

8 Bob Sherwood e Stanley Pignal, “European Union talks to end working time opt-out fail”, *Financial Times*, 28.04.2009.

9 O Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumo da União Europeia firmou um acordo em 09.06.2008 que permite a prática de uma jornada de trabalho de até 60 horas por semana e, em casos especiais, 65 horas. EIRO, “Political agreement reached on working time and temporary work directives”, European Industrial Relations Observatory, Dublin, 10.06.2008.

industrial era de US\$ 35.00 por hora. As jornadas eram mais curtas; os benefícios mais generosos; e a negociação mais difícil. O que ocorreu?

Como o Parlamento da União Europeia, em 2004, havia proibido a migração de trabalhadores do leste para o oeste, a consequência foi a previsível: as empresas do lado ocidental passaram a migrar para o lado oriental. A Alemanha implantou uma fábrica da Audi na Eslováquia. O salário médio era de US\$ 6.00 por hora e a jornada de 40 horas por semana, enquanto na Alemanha o salário era de US\$ 45.00 por hora e a jornada de muitas fábricas era de 32 horas. Os empregados dessas fábricas trabalhavam, em média, 1.440 horas por ano enquanto que os do leste europeu trabalhavam mais de 2.000 horas. Ademais, as empresas do leste europeu dispunham de trabalhadores bem qualificados e com longa tradição industrial como era o caso, por exemplo, da Hungria, Polônia e República Checa.

As empresas do leste foram se tornando as melhores plantas industriais do mundo (perdendo apenas para a China), atraindo investimentos e gerando empregos. Entre 1995 e 2004, só as montadoras, sem contar as empresas de autopeças, investiram mais de US\$ 24 bilhões no lado oriental que, até 2010, produzirão 60% dos 14,5 milhões de veículos que são consumidos anualmente na União Europeia¹⁰.

Na contramão desses movimentos, Alemanha, Inglaterra, Espanha e outros países perdiam as empresas que se mudavam a passos largos para o lado leste, deixando para trás os desempregados e os dirigentes sindicais¹¹. Estes foram os primeiros a pedir aos empregadores e aos governos rodadas especiais de negociação tripartites nas quais procuraram afastar as desvantagens e reter as empresas e os empregos.

Os contratos coletivos foram reformados. As jornadas de trabalho foram alongadas, pois a lei permitia. Na Alemanha, a Siemens e a Bosch ampliaram a jornada semanal de 35 para 40 horas – sem aumento de salários – em troca do compromisso das fábricas ficarem no país até 2012¹². Depois da Alemanha, o mesmo ajuste se repetiu em vários países do lado ocidental da Europa. A

10 “Detroit East”, *Business Week*, 25.07.2005.

11 José Pastore, “Industrial Relocation and Labour Relations: The Case of Eastern Europe”, In: *International Journal of Labour Law and Industrial Relations*, Spring, 2007.

12 Muitos casos de relocação de empresas já haviam ocorrido antes de 2004. Uma grande fábrica do Opel saiu da Alemanha e foi para a Polônia. Outra, da General Motors foi para Gliwice na Polônia. A Toyota europeia e a Peugeot Citroën mudaram-se para Kolin na República Checa. A Hyundai estabeleceu-se em Zilina, na Eslováquia. A Toyota abriu outra fábrica em Trnava também na Eslováquia. Todas com fortes reduções no custo de produção. Ao montar uma fábrica na Bratislava, a Volkswagen passou a economizar US\$ 1.8 bilhões por ano com os gastos com pessoal.

jornada legal se manteve intacta e longa. Se esta fosse muita baixa, como na França, o espaço de negociação teria sido bloqueado pela lei, inviabilizando, assim, a possibilidade de empregadores e empregados salvarem as fábricas e manterem os empregos.

3. *Jornadas e diferenças setoriais*

Os países também mantêm jornadas legais altas porque estas são tidas apenas como referências e, como tal, não poderiam se ajustar a todos os setores da economia que têm atividades, tecnologias e necessidades diferentes. A agricultura, por exemplo, precisa de trabalho intensivo em determinadas épocas do ano, especialmente na preparação da terra, no plantio e na colheita. No setor industrial, há atividades que podem ser praticadas em jornadas curtas e outras que exigem jornadas mais longas. Na siderurgia, por exemplo, que trabalha em turnos de revezamento de 6 horas diárias, uma redução da jornada legal para 40 horas forçaria as empresas a contratar mais um turno completo. Isso traria um forte aumento no custo de produção, o que tornaria a competitividade mais difícil. Ainda recentemente, o governo brasileiro foi obrigado a taxar o aço importado para conter a invasão chinesa¹³. Os próprios sindicatos laborais pressionaram o governo a tomar aquela medida com medo de as empresas siderúrgicas partirem para dispensas em massa¹⁴.

No setor de serviços, igualmente, há subsetores em que uma eventual redução de jornada legal sem redução de salários provoca forte elevação de custo. Os hospitais, por exemplo, são intensivos em mão-de-obra. As possibilidades de substituir pessoas por máquinas no atendimento dos pacientes são reduzidas, o que requer trabalho em turnos especiais, muitas vezes desencontrados, e que só podem ser desenhados por negociações específicas.

As negociações coletivas têm sido utilizadas para fazer ajustes na jornada semanal contratada em vários setores. No Brasil, a jornada média contratada e efetivamente trabalhada no grupo das indústrias metalúrgicas é de 43,9 horas semanais; nas empresas químicas e farmacêuticas de São Paulo é de 40 horas. Em parte das montadoras de veículos é de 40 horas; em outra, 44 horas. Essas variações jamais poderiam ser atendidas por meio da jornada legal.

É assim em todo o mundo. Na Itália, por exemplo, onde a jornada legal é de 48 horas por semana, os metalúrgicos trabalham 39,2 horas; os bancários,

13 “Brasil taxa aço importado para conter invasão chinesa”, *O Estado de S. Paulo*, 05.06.2009.

14 “Lobby uniu sindicatos e empresas”, *O Estado de S. Paulo*, 05.06.2009.

35,9; os comerciários, 38,8; e os profissionais de hospitais, 36 horas. Na Inglaterra, onde a jornada legal também é de 48 horas por semana, os metalúrgicos trabalham 37,6 horas; os bancários, 35,2; os comerciários, 38,1; e o pessoal de hospitais, 37,5. Na Alemanha, são 35, 39, 37,5 e 38,5 horas, respectivamente, (a jornada legal é de 48 horas semanais). No Brasil, onde a jornada legal é de 44 horas semanais, a jornada contratada média para toda a força de trabalho é de 41,4 horas semanais e isso vem sendo acertado pela negociação coletiva e não pela legislação¹⁵.

Dentro de cada setor, há diferenças entre os vários tipos de atividades. Por exemplo, os empregados da produção tendem a trabalhar mais horas do que os profissionais da administração. Em muitos países, a diferença chega a ser de 10% e mais.

Em suma, a extensão da jornada segue as características das atividades, dos setores e das empresas¹⁶. O ajuste a essa heterogeneidade é feito por negociação coletiva. É impossível e desaconselhável impor uma jornada legal única a situações tão diferentes. Em 1988, a jornada legal do Brasil foi reduzida de 48 para 44 horas por semana com a intenção de gerar mais empregos. O efeito foi pífio¹⁷. Mesmo os estudos que encontraram algum impacto sobre o emprego, este foi irrisório¹⁸.

4. A influência do tempo parcial

Uma outra confusão que frequenta o debate sobre o assunto diz respeito ao uso das médias de horas efetivamente trabalhadas. Como as atividades,

- 15 O DIEESE, que acompanha as negociações coletivas, registrava, no início de 2009, mais de 20 categorias que contrataram jornadas menores do que a de 44 horas semanais, sendo que o número dessas categorias cresce a cada ano. A tendência de redução da jornada por meio de negociação já dura dez anos. No ano 2000, a Força Sindical fechou 33 acordos de redução de jornadas no Brasil. Na maioria dos casos, a jornada foi reduzida gradualmente de modo a permitir às empresas as adaptações necessárias.
- 16 Argumenta-se ser alta a correlação entre a jornada contratada e a jornada legal. Isso significaria que a jornada legal atuaria como um indutor da jornada contratada. Nem sempre isso se manifesta. Nos casos da União Europeia, as jornadas praticadas estão muito distantes das jornadas legais.
- 17 José Marcio de Camargo e Gustavo M. Gonzaga, “Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988”, *Revista Brasileira de Economia*, vol. 57, n. 2, 2003; José Marcio de Camargo e Gustavo M. Gonzaga, “Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho sobre o Mercado de Trabalho no Brasil”, Rio de Janeiro: PUC (Departamento de Economia), 2000 (mimeo); Gustavo M. Gonzaga e José Marcio Camargo, “Efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o mercado de trabalho no Brasil”, Relatório de atividades, Ministério do Trabalho, 2000.
- 18 Dal Rosso verificou que a redução da jornada de trabalho promovida pela Constituição Federal de 1988, que baixou de 48 para 44 horas semanais – 8,33% – resultou na criação de apenas 0,7% de novos postos de trabalho devido às estratégias compensatórias adotadas pelas empresas. Sadi dal Rosso, “O debate sobre a redução da jornada de trabalho”, São Paulo: Edição da ABET (Associação Brasileira de Economia do Trabalho), 1998.

setores e empresas apresentam condições muito díspares, as médias encobrem as diferenças. Além disso, as médias incluem geralmente as jornadas em tempo integral e em tempo parcial.

Na União Europeia, por exemplo, a incidência do tempo parcial (18% em média) é maior do que no Brasil (12%)¹⁹. Em Portugal e na Polônia, cerca de 11% da força de trabalho segue o regime de tempo parcial; na Espanha, Itália e Irlanda, 12%; na França, 17%; em Luxemburgo, 18%; na Áustria, 21%; na Dinamarca e na Bélgica, 22%; na Suécia, 24%; na Alemanha, 24%; na Inglaterra, 25%; e na Holanda, 46%²⁰.

Para as mulheres, a incidência do tempo parcial é ainda mais alta. Em Portugal e na Polônia, são cerca de 16%; na Irlanda, 22%; na Espanha, 23%; na Itália, 25%; na França, 30%; na Dinamarca, 33%; na Suécia, 38%; na Áustria, 39%; em Luxemburgo e na Bélgica, 40%; na Alemanha e na Inglaterra, 43%; na Holanda, 75%.

Nos países da União Europeia, a mistura de gêneros no cálculo da jornada contratada média sofre a interferência do grande percentual de mulheres que trabalham em tempo parcial. Esse é mais um fator que contribui para o fato das jornadas semanais contratadas serem tão baixas. Quando se retira da média geral, a proporção das jornadas em tempo parcial, o tempo de trabalho na União Europeia sobe de 38,6% para 40,5%²¹. Isso está muito próximo da jornada média calculada para o Brasil que é de 41,4 horas por semana.

No Brasil, infelizmente, não dispomos de dados seguros sobre contratos de trabalho em regime de tempo parcial²². Mas o percentual dos que trabalham até 14 horas semanais é de 6,5% para o total, e de 11% para as mulheres²³. Estima-se que o regime de tempo parcial (formalmente contratado) atinja cerca de 15% da força de trabalho – muito menor do que as médias europeias acima indicadas. Em outras palavras, o peso da força redutora da jornada em tempo parcial é muito maior na Europa do que no Brasil.

19 Estimativa do Autor. Ver detalhes a seguir.

20 EIRO, *Part-time work in European companies*, European Industrial Relations Observatory, Dublin, 2007 (Dados de 2005).

21 EIRO, “Part time in European companies”, op. cit., 2007; EIRO, “Time and work: duration of work”, op. cit., 2003.

22 O regime de tempo parcial foi introduzido no Brasil pela Medida Provisória nº 1.953 de 14 de dezembro de 2000 (art. 58-A da CLT). O trabalho não pode exceder a 25 horas semanais e tem salário proporcional ao número de horas contratadas. As férias são de 18 dias para quem trabalha entre 22 e 25 horas por semana; 14 dias para jornada de 15-20 horas semanais; 12 dias para jornadas de 10-15 horas; e 10 dias para jornadas de 5 a 10 horas por semana. A adoção a esse regime é mediante acordo coletivo.

23 PNAD, Pesquisa por Amostra de Domicílios, IBGE, Brasília, 2008. Dados de 2007.

5. Resultados conforme as fontes dos dados

Convém salientar uma outra confusão metodológica que afeta a clareza na discussão da matéria. Há muitos anos que os pesquisadores vêm observando certo distanciamento entre os resultados de pesquisas domiciliares e dos dados das empresas nesse campo.

As informações colhidas no domicílio (como as da PNAD) sempre registram jornadas superiores às que são efetivamente trabalhadas²⁴. Isso porque, apesar de solicitados a informar sobre o emprego principal, muitos entrevistados incluem na jornada o tempo de trajeto. Outros contam as horas extras registradas por sua memória recente, em geral, na semana anterior²⁵.

Há ainda os que somam trabalhos diferentes, pois certas profissões têm jornadas legais curtas que permitem ter dois empregos. Exemplo: a jornada diária dos telefonistas, ascensoristas, professores, bancários e outras é de seis horas; a de jornalistas, cinco; advogados, dentistas, radiologistas e médicos, quatro. Qual é o médico que não trabalha em mais de um emprego? Pessoas que trabalham em dois empregos declaram muitas horas trabalhadas diariamente (além de 44 por semana), que são registradas como horas extras e jornadas longas. Essas jornadas curtas não geram nenhum emprego adicional e tendem a elevar artificialmente a jornada média trabalhada²⁶.

Em resumo. A agregação de todas essas jornadas em uma só média carrega consigo vários efeitos contrários, na maioria dos casos, elevando a jornada de trabalho declarada. Para ter maior precisão, o estudo da jornada de trabalho requer dados informados pelas empresas, como os do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Os dados do CAGED indicam que a jornada média efetivamente trabalhada em 2007 foi de 42,6 horas. No cômputo dessa média, houve influência de extremos, como é o caso, de um lado, da administração pública e do setor financeiro cujas médias foram, respectivamente, de 35,2 e 37,6 horas por semana e, de outro, da agropecuária e da construção civil que

24 Jerry A. Jacobs, "Measuring time at work: are self-reports accurate?", *Monthly Labor Review*, dezembro de 1998; Mary T. Coleman e John Pencavel, "Changes in work hours of male employees, 1940-1988", *Industrial Relations and Labor Relations Review*, vol. 46, n. 2, 1993.

25 Nos dados da PNAD, há grupos que declaram trabalhar 92 horas por semana. Embora não seja impossível encontrar quem trabalhe 13 horas por dia (em média), é pouco provável que isso ocorra com muitos grupos.

26 Pelos dados da PNAD de 2007, cerca de um terço dos brasileiros trabalhavam mais de 44 horas por semana, mas nesse resultado estão os que declaram trabalho em dois empregos e os que incluíram tempo de trajeto e de horas extras no passado recente.

registraram 43,8 horas semanais. Pela RAIS, foram obtidos resultados muito próximos aos do CAGED²⁷.

6. Jornada semanal vs. jornada anual²⁸

Para se poder avaliar o impacto da redução de jornada de trabalho sobre o emprego há que se proceder a comparações de jornadas anuais. Além de serem mais estáveis, elas fornecem o montante de trabalho efetivamente realizado e com o qual as empresas contam. É com base nessas jornadas que se chega à produção anual de uma empresa, de um setor ou do PIB.

Para o cálculo da jornada anual efetivamente praticada, há que se subtrair os dias de férias e feriados²⁹.

Analisando-se os dias de férias que são remunerados, verifica-se que, enquanto a lei brasileira exige o pagamento de 40 dias após completar 12 meses de trabalho na mesma empresa ou domicílio (30 de férias mais 10 correspondentes ao abono de férias), na grande maioria dos países, a lei garante a remuneração de um número muito menor. Na Áustria, Dinamarca, França, Luxemburgo, Suécia, são 25 dias; em Portugal e Espanha, 22; na Noruega, 21; na Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Holanda, Polônia, Romênia, Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Estônia, Eslováquia, Eslovênia, Reino Unido e Finlândia, são apenas 20 dias, sendo que o número de dias³⁰ de férias remunerados pode ser menos do que esses³¹.

Um outro sistema comum é o de férias progressivas, ou seja, quanto mais tempo de empresa, mais tempo de férias. No Chile, por exemplo, a lei estabelece 15 dias úteis remunerados para cada ano trabalhado durante os

27 A média da jornada semanal efetivamente trabalhada é de 41,4 horas. As médias mais altas estão nas atividades de calçados (43,9 horas), agropecuária, construção civil, madeira e mobiliário (43,8) e as mais baixas no ensino (32,6), administração pública (35,6) e instituições financeiras (37,8).

28 Para a análise de dados e da metodologia de cálculo da jornada anual, ver “Annualised hours in Europe”, EIRO, European Industrial Relations Observatory, Dublin, 2004.

29 Tecnicamente deveriam ser descontados também os dias de licenças e de descanso. As licenças variam demais entre os países e nem todos os empregados têm direito de gozá-las. No Brasil, a licença obrigatória à gestante é de 120 dias, mas isso se aplica, evidentemente, apenas a uma parte da força de trabalho. O mesmo ocorre com as licenças para alistamento militar, para doar sangue, para tirar o título de eleitor, etc. Os dias de descanso nem sempre são remunerados em separado.

30 EIRO, “Working Time in European Union”, op. cit. 2006-07.

31 Exemplos de dias de férias legais e remunerados (entre parêntesis): Portugal, os legais são 24,5, mas os remunerados são 22; Inglaterra, 24,6 (24), respectivamente; Noruega, 35 (21); Finlândia, 25 (20); República Checa, 25 (20); Holanda, 25,6 (20); Luxemburgo, 28 (25); Itália, 28 (20); Alemanha, 30 (20); Dinamarca, 30 (25); Suécia, 33 (25). Fonte: EIRO, “Working Time in European Union”, op. cit.

primeiros dez anos na mesma empresa. Depois disso, para cada três anos adicionais, há um dia a mais de férias. Para quem completa 13 anos são 16 dias úteis de férias e assim por diante.

Em termos de despesas, a diferença é colossal. Enquanto que uma empresa chilena gasta o equivalente a 150 dias úteis de férias em dez anos (ou 200, contando os dias corridos), uma empresa brasileira gasta o equivalente a 400 dias.

Há países em que as férias não são fixadas por lei, como nos Estados Unidos. Nesse caso, os períodos de descanso são negociados no nível das empresas³². Há outros em que os dias legais de férias são muito poucos quando comparados com os do Brasil ou com os dos países da União Europeia, como é o caso da Coreia do Sul (15 dias); Vietnã e Indonésia (12); Japão (10); Filipinas (8), Taiwan, Hong Kong e Cingapura (7); Tailândia (6); China e Malásia (5)³³. Na Austrália e na Nova Zelândia as férias são de 20 dias úteis, mas apenas 7 são remunerados. No Canadá, são 10 dias úteis e 8 remunerados. No Uruguai são 20 dias por ano para quem tem até cinco anos de firma. Dai para frente aumenta alguns dias. Na Argentina são 14 e no Paraguai 12, ambos com sistema progressivo³⁴.

Os feriados nacionais – legais e remunerados – se aplicam a toda a força de trabalho e, se não gozados, são compensados, o que viabiliza a sua utilização para o cálculo da jornada anual³⁵.

Para fins práticos, a jornada anual aqui calculada em horas, resulta do número de horas semanais efetivamente trabalhadas, menos as horas não trabalhadas e correspondentes aos dias de férias remunerados e dos dias feriados em cada país. A tabela apresentada no Anexo 1 mostra os detalhes desses cálculos. A jornada anual média no Brasil é de 1.804 horas, sendo menor do que a da Bulgária (1.808), Grécia (1.816), Eslovênia (1.832), Romênia e Polônia

32 Em 21 de maio de 2009, o deputado Alan Grayson (Florida-D) apresentou um projeto de lei, propondo o estabelecimento de férias legais de uma semana para toda a nação. Segundo suas estimativas, cerca de 25% dos americanos não têm férias remuneradas.

33 Na maioria dos casos, são dias úteis e os dias de férias são progressivos, isto é, sobem conforme o tempo de trabalho na mesma empresa.

34 José Pastore, “Encargos sociais no Mercosul”, In: José Pastore, *Encargos sociais: implicações para o salário, emprego e competitividade*, São Paulo: Editora LTr, 1997.

35 Os feriados nacionais são determinados por lei e conhecidos. O Brasil possui um total de onze feriados, sendo dez nacionais (1º de janeiro, sexta-feira da Paixão, Tiradentes, Dia do Trabalho, Corpus Christi, Independência, Nossa Senhora da Aparecida, Finados, Proclamação da República, Natal) e um estadual (Dia do Estado). Há estados que possuem feriados adicionais como é o caso de São Paulo, por exemplo, que tem 9 de julho e Zumbi dos Palmares.

(1.840), Hungria (1.856), Letônia (1.864) e Estônia (1.872) que são países que, em certa medida, concorrem mais com o Brasil do que as nações mais avançadas.

A jornada anual brasileira (1.804) é menos de 5% maior do que a da Eslováquia (1.752), Espanha (1.740), Áustria e Bélgica (1.730); cerca de 5,5% maior do que a de Portugal (1.707) e Holanda (1.705); cerca de 6% maior do que a do Reino Unido (1.696); 7% maior do que a da Itália (1.679); 8% maior do que a da Alemanha (1.658); 9% do que a da Suécia (1.631) e 14% maior do que a da França (1.568).

Se analisarmos em termos de despesas – incluindo o que se gasta com o abono correspondente a dez dias de férias – a jornada anual remunerada do Brasil é uma das menores do mundo (1.724 horas).

Em outras palavras, o tempo efetivamente trabalhado no Brasil é menor do que o de muitos dos países que são seus concorrentes no comércio internacional e pouco maior (não chega a 10%)³⁶ dos países mais avançados com os quais não temos como competir.

Tais países trabalham menos porque produzem mais. Os fatores que cercam a produção formam um clima mais favorável do que os do Brasil como é o caso, por exemplo, de educação de boa qualidade, impostos e juros baixos e tecnologia avançada.

Conclusão. Não se pode dizer que os dias efetivamente trabalhados no Brasil sejam excessivos quando comparados aos de outros países, lembrando-se ainda que essa média esconde as jornadas legais de várias profissões que são bem menores do que oito horas por dia e 40 por semana.

IV – OS IMPACTOS DA REDUÇÃO DE JORNADA

Feitas essas considerações metodológicas, podemos avaliar, um a um, os argumentos que pretendem associar a redução de jornada à criação de novos empregos no Brasil.

1. Geração de empregos

Ao estabelecer uma jornada legal de 40 horas semanais e um valor mínimo da hora extra em 75% da hora normal, as empresas empregarão

36 Com exceção da França que tem uma jornada semanal legal 14% menor do que a do Brasil, mas que vem sendo ampliada por meio da negociação coletiva com base em lei aprovada em 2007.

um adicional de empregados para produzir o que estavam produzindo em 44 horas³⁷.

Com base em uma regra de três e nos dados da RAIS de 2005, o DIEESE realizou várias simulações para calcular o número de novos empregos que seriam criados com a redução da jornada e das horas extras. O raciocínio é o seguinte:

Total de pessoas contratadas para 44 horas semanais: 22.526.000. Ao reduzir 4 horas na jornada atual, tem-se: $22.526.000 \times 4/40 = 2.252.600$ novos postos de trabalho.

Esse montante pode ser ampliado com o fim das horas extras. Aliás, só com o fim das horas extras, mesmo mantendo a jornada de 44 horas, o DIEESE estimou a criação de 1,2 milhões de novos empregos³⁸.

Os próprios defensores da redução de jornada citam que a economia não é estática e que as empresas tendem a compensar a elevação de custo da redução de jornada, intensificando o trabalho dos empregados existentes, introduzindo tecnologias que poupam mão-de-obra ou ajustando a produção às novas condições de trabalho. Por isso, a simples regra de três não tem condições de gerar mais empregos³⁹.

É difícil também assegurar que a elevação da hora extra para 75% da hora normal venha a provocar o fim dessa prática. Hora extra é usada em caso de necessidade. Nos picos de demanda, as empresas farão os cálculos para ver o que mais compensa⁴⁰.

Pode-se argumentar que as despesas de uma nova contratação são compensadas por um aumento de produtividade. Dependendo da natureza da atividade da empresa (mais ou menos intensiva em mão-de-obra) e do seu tamanho, o valor da hora extra terá de ser estratosférico para compensar as despesas de contratação para atender a um pico de demanda, especialmente em empresas de pequeno porte.

37 Atualmente (Junho de 2009), tramita no Congresso Nacional a PEC 231 que visa reduzir a jornada semanal de 44 para 40 horas e aumentar o valor mínimo da hora extra de 50% para 75%.

38 DIEESE, Redução da jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade, São Paulo: Departamento Intersindical de estudos e estatística e estudos socioeconômicos, Nota Técnica 57, Novembro de 2007.

39 Cássio Silva Calvete, *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*, Campinas: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Tese de Doutorado, 2006.

40 Segundo os dados da PNAD de 2007, do total de horas extras declaradas pelos informantes, 67,8% foram até 10 horas semanais; 7,6%, entre 11 e 15 horas por semana; 12,8% entre 16 e 20 horas. Daí para cima a incidência de horas extras é bem menor. Tabulação do Autor.

As despesas adicionais não se restringem ao salário do novo contratado. A incorporação de mais empregados gera despesas de recrutamento, treinamento, adaptação, compra de equipamentos de proteção individual (EPIs), ampliação de restaurantes (ou de vale refeição), adição de facilidades de transporte (ônibus ou vales transporte), redimensionamento de ambulatórios, brigadas de incêndio, pessoal administrativo, extensão de benefícios assegurados por acordos e convenções coletivas (seguro de vida, convênio de saúde, previdência privada, creche e outros) e, em certos casos, aquisição de novas máquinas, equipamentos, mesas, computadores e até expansão do espaço físico.

Ou seja, quando se considera o custo indireto de uma nova contratação, a conta vai muito além da elevação do salário-hora. A produtividade terá de aumentar de maneira substancial para compensar todo custo indireto. Quando a redução é feita por negociação coletiva, tudo isso é levado em conta, e a jornada vai encurtando gradualmente de modo a permitir os necessários ajustes por parte das empresas.

Quando as empresas calculam os impactos do custo direto e indireto (dos itens citados acima), elas podem decidir por produzir menos com o mesmo quadro de pessoal. Nesse caso, perderão todos, as empresas, os trabalhadores, os consumidores e o governo. Como se vê, gerar empregos é um desafio que vai muito além da mera aritmética.

2. Custos irrisórios

O aumento do custo da hora trabalhada (provocado pela redução de quatro horas e manutenção do mesmo salário) não afetará a vida das empresas.

Ao reduzir a jornada em 9,09% (de 44 para 40 horas semanais) e levando em conta que, segundo a CNI, o peso dos salários no custo da produção da indústria de transformação seria de 22%, a redução de jornada proposta representaria um aumento no custo total de apenas 1,99%, a saber:

Participação dos salários no custo das indústrias de transformação = 22%.

Redução da jornada semanal em 9,09% das horas trabalhadas.

Tem-se $1,0909 \times 22 = 23,99\%$.

Impacto no custo de produção: $23,99\% - 22,00\% = 1,99\%$

Isso ocorreria uma única vez e poderia ser compensado com o aumento da produtividade, em menos de seis meses. Portanto, o impacto no custo de produção seria irrisório⁴¹.

Um aumento de 1,99% no custo da produção da indústria de transformação pode ser o divisor de águas entre o sucesso e a falência das empresas. Mas, quando se incluem as despesas adicionais de contratação, a conta vai muito além disso. Ademais, o cálculo utilizado pelo DIEESE é, no mínimo, questionável. Uma empresa que tem 10 empregados fazendo 44 horas por semana ($10 \times 44 = 440$), ao contratar mais um, ficará com 11 ($11 \times 40 = 484$), ou seja, terá um adicional de custo direto da ordem de 10% e não de 9,09%. Ao se multiplicar os 22% por 10% obtêm-se 2,20% e não 1,99%.

Convém lembrar que essa média encobre diferenças importantes. Os setores que são mais intensivos em mão-de-obra (calçados, confecções, saúde e outros) teriam um impacto muito maior do que os 1,99%.

Não há milagres. O aumento do custo total do trabalho (direto e indireto) tem impactos severos no custo de produção que podem provocar reações adversas do lado da empresa que não chegam a ser compensados por passe de mágica.

3. Custos compensáveis

O adicional de custo será compensado com um aumento da produtividade, garantido por empregados mais descansados, mais motivados e mais eficientes.

Com uma jornada reduzida, a pessoa trabalha mais motivada e mais descansada, com mais atenção e concentração e, sobretudo, com mais produtividade. Esta que cresceu enormemente entre 1990 e 2000 (6,5% ao ano, em média), cresceria ainda mais, compensando o adicional de custo da redução da jornada com o mesmo salário⁴².

Não há dúvida que uma pessoa descansada rende mais no trabalho. Mas, na vida moderna, fatores externos ao trabalho têm um grande peso na determinação no cansaço. As grandes distâncias que medeiam a casa e o local de trabalho, por exemplo, impõem aos trabalhadores viagens extenuantes de

41 DIEESE, Nota Técnica nº 57, 2007, op. cit.

42 DIEESE, Nota Técnica nº 57, 2007, op. cit.

ônibus e de trem abarrotados e desconfortáveis, conforme registra o próprio DIEESE⁴³. Para uma jornada diária de oito horas, é frequente o gasto de duas a três horas em locomoção. Estudos recentes têm mostrado que a maior parte dos acidentes de trabalho ocorre nas primeiras horas da jornada, refletindo o desgaste de noites mal dormidas, transporte extenuante e má alimentação⁴⁴. Uma redução de cerca de 30 minutos na jornada diária dificilmente compensaria esse desgaste.

O DIEESE lamenta, justamente, o pouco tempo que sobra para o convívio familiar e para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores⁴⁵. Vários estudos indicam, porém, que o tempo com a família é reduzido também pela participação crescente das pessoas em outras atividades, na maioria solitárias e que as afastam do convívio familiar como é o caso do tempo gasto com lazer na Internet, cinema, televisão, vídeo games, esportes e outras. O reduzido convívio familiar decorre de uma má distribuição do tempo e do excesso de horas usadas em eventos extrafamiliares e não totalmente do trabalho que é, aliás, exercido em jornadas negociadas cada vez mais curtas⁴⁶. Não se pode garantir, portanto, que o convívio familiar melhore pela mera redução da jornada legal de trabalho.

4. *Competitividade mantida*

Graças ao aumento da produtividade, a empresa terá melhores condições de competir (com sucesso) no mercado nacional e internacional.

Não se sustenta o argumento empresarial que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional, fazendo com que o Brasil perca mercado externo, o que levaria ao fechamento de muitas empresas voltadas para exportação e mesmo daquelas que enfrentarão, internamente, a competição com produtos importados.

Os dados do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos que o custo da mão-de-obra brasileira não só é mais baixo, mas é muitas vezes mais baixo. Isso significa que há muita margem para a redução da jornada.

43 DIEESE, Nota Técnica nº 66, 2008, op. cit.

44 Clínica Massad de Perícia e Assistência Técnica em Medicina e Odontologia, “Horas de incidência de acidentes do trabalho”, com dados do Ministério da Previdência e Assistência Social, 2007 (mimeo).

45 DIEESE, Nota Técnica nº 66, 2008, op. cit.

46 José Pastore, *Trabalho, família e costumes*, (ver capítulo sobre “Trabalho e família”), São Paulo: LTr, 2001; Maria Sagrario Floro e Marjorie Miles, “Time use, work and overlapping activities: evidence from Austrália”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 27, n. 6, 2003.

Na indústria de transformação da Coreia do Sul, a hora trabalhada custa, em dólares americanos, US\$ 13.60; na Espanha, 17.80; na Itália, 21.10; no Japão, 21.80; nos Estados Unidos, 23.70; na França, 24.60; no Reino Unido, 25,70; na Holanda, 31.80; na Alemanha, 33.00; enquanto que no Brasil custa apenas 4,10; Fonte: U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics, dados de 2005⁴⁷.

Comparações de salários entre países são problemáticas. O padrão de vida é função do custo de vida que varia de país para país. A produtividade também varia: o que se produz em uma hora de trabalho na Alemanha, por exemplo, é muito mais do que se produz no Brasil, em média. As despesas de contratação (encargos sociais compulsórios) também variam. Enquanto que elas são da ordem de 9,03% nos Estados Unidos, 11,50% na Coreia do Sul e 11,80% no Japão, as despesas de contratação no Brasil chegam a 102,43%⁴⁸. Ou seja, há que se tomar muito cuidado com as comparações internacionais de salário. Muitas delas não têm o menor significado prático.

Mesmo que tivessem, não tem sentido dizer que o aumento de custo devido à redução da jornada não afeta a competitividade porque os salários nominais no Brasil são mais baixos do que nos países mais avançados. A comparação, com os cuidados acima apontados, deve ser feita com países que são nossos concorrentes diretos. O Brasil não tem muito que competir com a Alemanha, Inglaterra ou Japão, mas sim com a China, leste europeu, México e outros países da América do Sul.

Por exemplo, no início de 2009, a China tomou o lugar dos produtos brasileiros na Argentina, em especial, dos têxteis, confecções, calçados, brinquedos, produtos farmacêuticos e papel⁴⁹. Isso tem acontecido com vários outros países com os quais temos de competir. A participação do Brasil no comércio internacional é irrisória (1,1%) e tem se concentrado, fundamentalmente, na exportação da natureza (minérios, soja, cana de açúcar, café, sucos, etc.). Quando se trata de mão-de-obra qualificada, os salários e encargos do Brasil são mais baixos do que os dos países avançados e mais altos do que a maioria dos concorrentes. O salário industrial médio na China e na Índia é de aproximadamente US\$ 1,50 por hora efetivamente trabalhada, enquanto que no Brasil é de

47 DIEESE, Nota Técnica nº 66, 2008, op. cit.

48 José Pastore, *Trabalhar custa caro*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

49 “China toma mercado do Brasil na Argentina”, *Folha de S. Paulo*, 29.05.2009.

US\$ 4,40, sem contar os encargos sociais (102,43%)⁵⁰. Para profissões especializadas, os salários são mais altos⁵¹.

O Autor não defende a equalização do Brasil às condições de trabalho degradantes daqueles países. Os dados são aqui citados porque é com eles que o Brasil tem de competir. Por exemplo, em 1985, o Brasil exportou para os Estados Unidos cerca de 113 milhões de pares de sapatos e a China, 21 milhões. Em 2005, a exportação do Brasil foi de 122 milhões e a da China saltou para quase dois bilhões de pares – um crescimento vertiginoso⁵². Nesse período dezenas de empresas e milhares de empregos desapareceram no Vale dos Sinos (Rio Grande do Sul) e em Franca (São Paulo) – regiões de grande concentração de calçadistas. Foi o resultado de uma competição desigual.

Ademais, o diferencial na competitividade dos países não se resume ao custo do trabalho. Competitividade depende também de infraestrutura, eficiência administrativa, juros, tributos, educação, tecnologia, etc. Não se pode isolar o custo do trabalho para dizer que o Brasil continuaria sendo competitivo com jornada legal mais curta e salário-hora mais alto. Se alguma comparação tem de ser feita, convém utilizar os salários em termos de poder de compra dos países que concorrem entre si e levar em conta o custo indireto de novas contratações que pesam na competitividade.

5. Participação na renda

Do lado dos empregados, o aumento da produtividade permitirá sua maior participação na renda gerada pelas empresas.

Em algumas sociedades a distribuição da produtividade é objeto de negociação social e com isso se faz uma divisão entre empresários, trabalhadores e sociedade em geral, de acordo com a correlação de forças, mas também segundo os interesses conjunturais.

50 José Pastore, “Qualificação e remuneração”, *O Estado de S. Paulo*, 10.07.2007. Dados atualizados para 2009. Horas efetivamente trabalhadas = 176 por mês. 1 US\$ = R\$ 2,00.

51 Pesquisas de mercado realizadas no primeiro trimestre de 2009 indicam que os ferramenteiros, os traçadores e os técnicos em segurança do trabalho, no setor automobilístico ganham, em média, R\$ 3.000,00 por mês, ou seja, R\$ 17,00 por hora efetivamente trabalhada, ou ainda, US\$ 8,50. Na indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria, os técnicos em eletrônica e os técnicos em segurança do trabalho, ganham cerca de R\$ 2.400,00 por mês, ou US\$ 6,75 por hora. Na indústria metalúrgica, as médias salariais por hora e em dólar são: para os desenhistas técnicos, US\$ 7,70; técnicos de obras, US\$ 7,00; e técnicos de qualidade, US\$ 6,00.

52 José Pastore, “A guerra dos sapatos e dos empregos”, *O Estado de S. Paulo*, 07.03.2006.

A adoção da redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos que possibilita aos trabalhadores participarem da distribuição dos ganhos de produtividade gerados pela sociedade. Caso contrário, a desigualdade é cada vez maior, aumenta a concentração da renda o que traz mais pobreza, fome e exclusão⁵³.

Na tese esposada pelo DIEESE, tem-se a impressão de que a produtividade é inteiramente apropriada pelas empresas, nada passando aos trabalhadores.

Não se pode dizer que os brasileiros não se beneficiaram dos recentes ganhos de produtividade. Os dados de seis anos recentes (2002-2007) mostram que o salário mínimo real e o salário médio real na indústria aumentaram de forma expressiva. Enquanto a produtividade industrial subiu, em média, 1,02% por ano, o salário mínimo e o salário médio industrial subiram, em média, 6,0% e 1,48%, respectivamente⁵⁴.

Vistos de outro ângulo, nos últimos anos, os preços de muitos bens e serviços (em termos reais) caíram de forma dramática, o que elevou o poder de compra dos salários. Alguns exemplos ilustram bem essa queda. Uma televisão convencional de 29 polegadas que, em 1996, custava o equivalente a cerca de R\$ 2.300,00 custa hoje cerca de R\$ 600,00⁵⁵. A cesta básica que, em 1995, representava cerca de 90% do valor do salário mínimo, em maio de 2009 situava-se no patamar de 60%. Geladeiras, fogões, telefones celulares, material fotográfico e vários outros bens industrializados seguiram o mesmo caminho. Essas reduções de preços conseguidas, em grande parte, por aumentos da produtividade, foram transferidas aos consumidores que são também trabalhadores.

Mais questionável ainda é o argumento segundo o qual a redução da jornada legal elevaria a apropriação de uma parte maior da produtividade do trabalho pelo fato do salário-hora aumentar “automaticamente”. Uma imposição desse tipo poderia levar as empresas a serem mais resistentes nas negociações coletivas, concedendo aumentos salariais menores ao longo do tempo ou aumentando a rotatividade. Em suma, não há nada de automático nesse campo.

53 DIEESE, Nota Técnica n. 57, 2007, op. cit.

54 Fontes: salário médio industrial, PIMES/IBGE, até abril de 2009; produtividade industrial: CNI, dados anuais, até 2007.

55 De acordo com a Revista Istoé, em 1996, o preço médio de uma televisão convencional de 29 polegadas era R\$ 1.000. Esse valor, atualizado pelo IPCA corresponderia, em janeiro de 2009, a R\$ 2.336,19. <<http://www.terra.com.br/istoe/economia/139010.htm>>

6. Renda e consumo

O aumento de renda propiciará um aumento do consumo, uma elevação da demanda e um estímulo para produzir mais.

Além dos ganhos de produtividade verificados no passado e na conjuntura atual, eles devem continuar a acontecer no futuro, o que explicita a necessidade de a redução da jornada de trabalho ser permanente e contínua, acompanhando assim os ganhos de produtividade. Cria-se então, um círculo virtuoso, isto é, os ganhos de produtividade e a sua melhor distribuição estimularão o crescimento econômico que, por sua vez, levarão a mais aumento de produtividade. Estaria formado, assim, o círculo virtuoso do desenvolvimento econômico e social⁵⁶.

De fato, um aumento do poder de compra generalizado pode levar as empresas a produzirem mais, o que é desejável. Entretanto, esse aumento não é garantido pela redução da jornada legal de trabalho.

Os parágrafos anteriores indicaram que as empresas podem fazer o ajuste do aumento de custo da jornada via salário. Uma outra estratégia pode ser no campo da terceirização, passando-se para empresas menores (de salários e benefícios mais baixos) uma série de atividades até então realizadas pelas empresas maiores (de salários e benefícios mais altos).

7. Círculo virtuoso

O aumento da produção gerará mais empregos, formando-se, assim, o tão desejado círculo virtuoso.

A jornada normal de trabalho no Brasil é uma das maiores no mundo: 44 semanais desde 1988. A soma de uma elevada jornada normal de trabalho e um alto número de horas extras faz com que o tempo total de trabalho no Brasil seja um dos mais extensos. A redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos para geração de novos postos de trabalho e a conseqüente redução das altas taxas de desemprego. Se todos trabalharem um pouco menos, todos poderão trabalhar⁵⁷.

56 DIEESE, Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução de salário. Nota Técnica nº 66, abril de 2008.

57 DIEESE, Nota Técnica nº 66, 2008, op. cit.

Como salientado, a jornada legal de trabalho – 44 horas por semana – não é a mais alta do mundo. São muitos os países com jornada legal de 48 horas semanais.

Quanto ao outro argumento, não existem dados que permitam comparar o caso brasileiro com o resto do mundo no campo das horas extras. Sabe-se que, em vários países emergentes, dentre eles os BRICs⁵⁸, as horas extras são incontáveis, pois a jornada semanal praticada é de 50, 60 e até 70 horas, como ocorre na China e na Índia, por exemplo.

Para mostrar que a jornada legal pouco tem a ver com o nível de emprego, convém lembrar que o período de 2003-2008 foi marcado por uma forte expansão dos postos de trabalho formais e de crescimento econômico. O Brasil gerou em média, cerca de 1,3 milhões de empregos formais e cresceu cerca de 5% ao ano (média). A jornada legal de trabalho continuou com 44 horas semanais e com um valor da hora extra de 50% da hora normal. Nesse período cresceu o número de jornadas semanais menores do que 44 horas, mas isso foi feito por negociação coletiva e não por imposição legal.

8. Conclusão da “teoria”

A redução da jornada legal funcionará como um redutor do desemprego e estimulador do crescimento econômico e do progresso social.

Os estudos mostram que, no Brasil, a última redução da jornada legal de 48 para 44 horas, não provocou aumento significativo do emprego. As empresas simplesmente ajustaram-se às novas regras legais, ou seja, passaram a trabalhar 44 horas com o mesmo quadro de pessoal. Pior. Houve aumento de desemprego nos anos seguintes.⁵⁹ A taxa de desemprego saltou de 5%, em 1989, para 11% em 2004⁶⁰.

A França é o país que mais reduziu a jornada legal nos últimos tempos. Em 1982, baixou de 42 para 39 horas semanais e, em 2001, entrou em vigor uma lei aprovada em 1998 (Lei Aubry) que reduziu de 39 para 35 horas por

58 Brasil, Rússia, Índia e China.

59 José Marcio de Camargo e Gustavo M. Gonzaga, “Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho sobre o Mercado de Trabalho no Brasil”, op. cit.

60 José Pastore, “Trabalhar menos para gerar mais empregos?” *O Estado de S. Paulo*, 31.05.2005.

semana⁶¹. No primeiro período, o desemprego, em lugar de diminuir aumentou de 8% para 12%. No segundo, o desemprego caiu apenas nos dois primeiros anos quando o país viveu uma quadra de bom crescimento econômico. Depois disso, as empresas fizeram vários ajustes (eliminaram folgas, encurtaram intervalos de descanso, introduziram o trabalho aos sábados e adotaram outras providências) de modo a intensificar o trabalho com o mesmo quadro de pessoal, sem criar postos de trabalho em volume significativo.

Por ocasião da aprovação da Lei das 35 horas, Pascal Salin assim avaliou a medida: “Essa lei não cria uma só hora suplementar de trabalho na economia francesa. Ela aumenta o custo da hora de trabalho. As empresas que desejarem manter sua produção serão obrigadas a substituir empregados que conhecem bem sua função por outros menos adaptados. Essa lei é injusta em relação aos empregados atuais. Ela parte do princípio de que os empregados são intercambiáveis. Entretanto, quem conhece uma empresa sabe que o mais importante é a adaptação de um funcionário *específico* para um trabalho *específico* e que a qualificação que ele adquire é progressiva. Essa lei não organiza a repartição do trabalho, mas sim a repartição do desemprego”⁶².

Há um outro efeito indesejável. Com jornadas legais mais curtas e impostas por lei, cada minuto passa a valer ouro. Se as empresas não aumentarem a rotatividade, como indica Salin, elas têm de exigir muito mais empenho dos empregados, o que aumenta o *stress* em lugar de diminuir. De fato, na França, os empregados da produção foram submetidos a um regime laboral muito intenso⁶³. A Lei Aubry entrou em vigor em 2001 e a partir de 2004, os empregados passaram a se queixar, dizendo que o trabalho se tornou mais extenuante, pelo mesmo salário⁶⁴.

61 A lei francesa entrou em vigor em janeiro de 2001. Dois importantes fatos passaram despercebidos da imprensa brasileira. O primeiro é que, no período anterior à vigência da lei (1997-2000), o governo deu fortes incentivos (na forma de redução de encargos sociais) para as empresas aderirem às 35 horas o mais rápido possível. O segundo, é que a Suprema Corte da França mandou respeitar o prazo de vigência dos contratos coletivos de trabalho. A lei se tornou realidade depois de expirados os contratos. O negociado prevaleceu sobre o legislado.

62 Pascal Salin, “Estado francês prejudica o emprego”, *Gazeta Mercantil*, 04.05.1998.

63 Os desdobramentos foram inúmeros. Em decorrência da lei que proíbe o fumo nos ambientes de trabalho (fev. de 2007), os fumantes franceses foram obrigados a sair dos prédios para manter seu hábito. As empresas, submetidas à jornada semanal de 35 horas, vão descontar cada minuto que seus empregados se afastam do posto de trabalho para fumar. Em suma, toda vez que se propõe uma nova proteção por lei, convém lembrar que ela vai cair na realidade do mercado de trabalho e as empresas, usando a liberdade que a democracia lhes garante, fazem ajustes para não perder competitividade.

64 José Pastore, “*Stress* e trabalho”, *Jornal da Tarde*, 02.05.2007.

Mesmo com os ajustes das empresas, as perdas de produtividade da França foram dramáticas⁶⁵. Outra consequência: em certos setores como, por exemplo, no da saúde, os hospitais estavam deixando a França e se estabelecendo na Suíça criando um grande caos no país⁶⁶.

Todas essas consequências levaram as autoridades a mudar o sistema. Em fevereiro de 2005, por 199 votos a favor e 125 contra, o Senado aprovou a lei promulgada por Nicolas Sarkozy, que manteve a jornada em 35 horas, prevendo, porém, um aumento das horas extras para que a jornada chegue até 13 horas por dia, 48 horas por semana e 405 horas extras por ano. O valor das horas extras é negociado entre as partes, havendo um piso legal de 10%. Na falta de negociação, a lei fixa o valor de 25% acima da hora normal⁶⁷. Na prática, a Lei das 35 horas virou letra morta⁶⁸.

9. A Prova

Os países que possuem jornadas legais mais curtas e salários mais altos são os mais desenvolvidos.

O aumento do emprego em outros países, quando ocorre, está relacionado muito mais à jornada negociada do que à jornada legal. Na Europa, como vimos, a jornada negociada foi reduzindo ao longo do tempo – com reversões, quando necessárias – mas a jornada legal se manteve alta, com raras exceções.

No momento (2009), vários setores da indústria de transformação do Brasil enfrentam uma grave redução da demanda interna e externa (minérios, metais, ônibus, caminhões, tratores pesados, mobiliário, etc.). Isso tem levado muitas empresas a reduzirem seus quadros de pessoal ou a adotarem medidas negociadas como a redução temporária da jornada e dos salários (Lei nº 4.923/65), a intensificação do uso do banco de horas, a suspensão interina do contrato de trabalho (art. 476-A da CLT) e outros expedientes (férias coletivas, licenças remuneradas, planos de demissão voluntária). Uma eventual mudança constitucional que viesse impor a incorporação de mais empregados e a elevação do valor da hora extra numa hora de crise poderia provocar, no mínimo, um sério desajuste na vida das empresas e no emprego.

65 The race is on to catch up with the US, Lausanne: IMD World Competitiveness Center, 2007.

66 “Lois Aubry: délocalisations et chaos hospitalier”, *Le Post*, 18.11.2008.

67 “Senado aprova mudanças nas 35 horas”, *Folha de S. Paulo*, 10.02.2005.

68 “Réquiem pour les lois Aubry”, Paris: *Mediapart*, 05.07.2008.

Os próprios defensores da redução da jornada indicam que a medida tem mais poder de gerar empregos nos momentos de aquecimento da economia, quando as empresas contratam naturalmente mais mão-de-obra. Na hora de crise, contrário senso, a falta de demanda constitui um grave problema: se não há para quem vender, não há porque manter a produção em níveis altos e os quadros de pessoal inchados.

No caso atual, com demanda e crédito reduzidos (além dos problemas de infraestrutura), ajustes de todos os tipos são feitos para superar as dificuldades, inclusive a dispensa de funcionários. Como tornar viável uma mudança constitucional que reduza a jornada e aumenta os custos de contratação?

V – CONCLUSÃO

Este ensaio examinou a consistência da tese segundo a qual uma redução da jornada legal garante um aumento do nível de emprego, uma melhoria da renda dos empregados e uma redução do desemprego.

O tema é fascinante. Desperta grande interesse nas pessoas. Afinal, todos os seres humanos desejam dispor de mais tempo livre para realizar seus sonhos pessoais, usufruir de melhor qualidade de vida e ter um convívio mais intenso com familiares e amigos.

Por outro lado, as pessoas que são economicamente ativas desejam encontrar oportunidades adequadas para trabalhar e crescer. As pesquisas de opinião pública mostram que o acesso a um emprego ocupa os primeiros lugares entre as preocupações dos brasileiros, em especial, dos jovens⁶⁹. De fato, quase 50% dos desempregados são jovens de 16 a 24 anos de idade.

Juntam-se, assim, dois desejos plenamente justificáveis. Entre os que não trabalham, é a ideia de poder trabalhar. Entre os que trabalham, é a ideia de trabalhar menos tempo.

A promessa de se criar mais empregos com uma redução da jornada legal seduz um grande número de pessoas e de parlamentares. Isso tem feito com que o tema da redução da jornada legal esteja sempre na agenda política dos candidatos à eleição ou à reeleição. A promessa de “trabalhar menos para todos trabalharem” tem forte atração entre eleitores.

69 Leticia Freire, “48 milhões de brasileiros e um único desejo: segurança de vida”, São Paulo: Pesquisa realizada pelo Mercado Ético, 2008; “Pessimismo com emprego atinge o recorde”, Pesquisa Data Folha, 20.03.2009.

DOCTRINA

Durante as campanhas eleitorais, porém, poucos se lembram que a jornada de trabalho vem sendo reduzida continuamente no Brasil através da negociação coletiva e que muitas profissões já possuem jornadas legais bem curtas (de 4 a 6 horas por dia).

As pesquisas resenhadas neste ensaio mostram que a redução da jornada legal de trabalho tem pouca ou nenhuma força para gerar mais postos de trabalho. Isso porque as empresas tendem a adotar medidas compensatórias para neutralizar a elevação de vários custos envolvidos em novas contratações. Algumas procuram fazer com que o mesmo quadro de pessoal trabalhe mais intensamente para produzir a mesma coisa que se produzia em jornadas legais mais longas. Outras procuram incorporar mais tecnologia no sistema produtivo de modo a evitar a contratação de novos empregados. Há ainda as que, sufocadas pelo aumento dos referidos custos, simplesmente passam a produzir menos com o mesmo quadro de pessoal.

Este ensaio mostrou que o argumento segundo o qual uma jornada legal mais curta eleva a produtividade e, portanto, abre espaço para a contratação de mais empregados não se sustenta como garantia para o pretendido aumento de empregos. O outro argumento de que a elevação do valor da hora extra evita a adoção de medidas compensatórias só vale para valores impraticáveis. Ademais, isso não resolve o problema das empresas que adotam horas extras para atender picos de demanda.

Depois de examinados vários argumentos e contra argumentos sobre a proposta, chega-se à conclusão de que não há milagres nesse campo. Gerar empregos depende de três fatores concretos – e não artificiais – a saber: crescimento econômico sustentado, educação de boa qualidade e legislação trabalhista amigável. Nada substitui essas forças. Afinal, se fosse possível criar mais empregos e eliminar a pobreza por lei, não haveria desemprego e pobreza em nenhum país do mundo.

Anexo 1

Jornada de trabalho anual em países selecionados

Países	A, Horas por semana Contratadas	B, Horas anuais brutas (Ax52)	C, Número de dias de férias	D, Feriados públicos	E, Total de horas não trabalhadas (C+D)	F, Jornada anual efetiva (B-E)
Estônia	40,0	2.080,0	20,0	6	208,0	1.872,0
Letônia	40,0	2.080,0	20,0	7	216,0	1.864,0
Hungria	40,0	2.080,0	20,0	8	224,0	1.856,0
Polônia	40,0	2.080,0	20,0	10	240,0	1.840,0

DOCTRINA

Continuação

Países	A, Horas por semana Contratadas	B, Horas anuais brutas (A x 52)	C, Número de dias de férias	D, Feriados públicos	E, Total de horas não trabalhadas (C+D)	F, Jornada anual efetiva (B-E)
Romênia	40,0	2.080,0	24,0	6	240,0	1.840,0
Eslovênia	40,0	2.080,0	20,0	11	248,0	1.832,0
Lituânia	40,0	2.080,0	20,0	13	264,0	1.816,0
Grécia	40,0	2.080,0	23,0	10	264,0	1.816,0
Bulgária	40,0	2.080,0	24,0	10	272,0	1.808,0
Irlanda	39,0	2.028,0	20,0	9	226,2	1.801,8
Malta	40,0	2.080,0	24,0	12	288,0	1.792,0
Eslováquia	38,8	2.017,6	21,2	13	265,4	1.752,2
Espanha	38,5	2.002,0	22,0	12	261,8	1.740,2
Luxemburgo	39,0	2.028,0	28,0	10	296,4	1.731,6
Áustria	38,8	2.017,6	25,0	12	287,1	1.730,5
Bélgica	37,6	1.955,2	20,0	10	225,6	1.729,6
Chipre	38,0	1.976,0	20,0	13	250,8	1.725,2
Rep. Checa	38,0	1.976,0	25,0	9	258,4	1.717,6
Portugal	38,2	1.986,4	24,5	12	278,9	1.707,5
Holanda	37,5	1.950,0	25,6	7	244,5	1.705,5
Reino Unido	37,3	1.939,6	24,6	8	243,2	1.696,4
Noruega	37,5	1.950,0	25,0	9	255,0	1.695,0
Finlândia	37,5	1.950,0	25,0	10	262,5	1.687,5
Itália	38,0	1.976,0	28,0	11	296,4	1.679,6
Alemanha	37,7	1.960,4	30,0	10	301,6	1.658,8
Dinamarca	37,0	1.924,0	30,0	8	281,2	1.642,8
Suécia	37,8	1.965,6	33,0	10	325,1	1.631,7
França	35,0	1.820,0	25,0	11	252,0	1.568,0
Brasil	41,0	2.132,0	30,0	11	328,0	1.804,0
Brasil c/abono	41,0	2.132,0	40,0	11	408,0	1.724,0

Fonte: EIRO, "Working Time in European Union", European Industrial Relations Observatory, Dublin, 2006-07; Labourstat, International Labour Organization, Geneve, 2006-07; PNAD, Pesquisa por Amostra de Domicílios, 2006-07, Cálculos do Autor.