

Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário

# Reduzir a jornada é gerar empregos







Esta cartilha é parte integrante da  
Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho  
sem Redução do Salário

# Reduzir a jornada é gerar empregos



São Paulo, dezembro de 2004



**Reduzir a Jornada é Gerar Emprego** é uma publicação conjunta das Centrais Sindicais: *Central Autônoma de Trabalhadores (CAT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Social Democracia Sindical (SDS).*

**CAT – Central Autônoma de Trabalhadores**

Presidente:  
Laerte Teixeira da Costa

**CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores**

Presidente:  
Antonio Carlos dos Reis (Salim)

**CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil**

Presidente:  
Antônio Neto

**CUT – Central Única dos Trabalhadores**

Presidente:  
Luiz Marinho

**Força Sindical**

Presidente:  
Paulo Pereira da Silva

**SDS – Social Democracia Sindical**

Presidente:  
Enilson Simões de Moura (Alemão)

**Comando da Campanha de Redução da Jornada de Trabalho:**

**CAT:** Hélio Luís da Silva e José Augusto Ravaneli

**CGT:** José Roberto Blota e Levi da Hora

**CGTB:** Paulo Teixeira Sabóia e João Baptista Domingues Neto

**CUT:** Rosane da Silva e Gilson Reis

**Força Sindical:** João Carlos Gonçalves (Juruna) e Sérgio Luiz Leite

**SDS:** Carlos Donizeti França de Oliveira e Edson André dos Santos Filho

**Elaboração técnica:**

DIEESE

**Direção técnica:**

Clemente Ganz Lúcio

*Diretor Técnico*

Ademir Figueiredo

*Coordenador Técnico de Relações Sindicais*

Vera Lúcia Mattar Gebrim

*Coordenadora de Pesquisas*

**Equipe técnica responsável:**

Ana Cláudia M. Cardoso

Cássio Calvete

Iara Heger

Suzanna Sochaczewski

**Equipe técnica de apoio:**

Cristiane de Souza Borges

Daniella Lira Marinho

Valéria Bolognini Ferreira Machado

**Projeto gráfico:**

Caco Bisol Produção Gráfica

**Ilustrações:**

Vicente Mendonça



## Temas desta cartilha

**Por que reduzir a jornada de trabalho?**

**Como estão o emprego e os salários no Brasil?**

**O que a legislação prevê sobre a jornada de trabalho?**

**Por que os trabalhadores fazem tanta hora extra?**

**Quanto se trabalha em outros países?**

**Por que a redução de jornada gera novos empregos?**

**Quem se beneficia com os ganhos de produtividade?**

**Qual o impacto da redução da jornada de trabalho?**

**Então, o que é preciso para reduzir a jornada?**

**Como entrar em contato com a campanha**





# Apresentação

O aumento do desemprego nos últimos anos e, sobretudo, seu caráter estrutural observado em diversos países indicam a necessidade de medidas para enfrentar as perversas conseqüências sociais, econômicas e políticas desse fato. A redução da jornada de trabalho (RJT) sem redução de salários pode ser um dos meios para preservar empregos e criar novos postos de trabalho de qualidade.

No Brasil não é diferente. Se, por uma lado, muitas pessoas estão desempregadas, de outro, grande parte das que estão empregadas trabalham longas jornadas.

Para tentar mudar esta situação, as centrais sindicais brasileiras decidiram unificar sua ação em uma Campanha pela



Redução da Jornada de Trabalho  
sem Redução dos Salários.

Com isso, procura-se caminhar no sentido da inclusão social, com a geração de emprego decente e melhoria da distribuição da renda.

A idéia desta campanha surgiu em 2001 no Fórum Social Mundial, em Porto Alegre, e foi lançada, já de forma unificada, em março de 2004.

Hoje, já conseguimos dar passos importantes, a exemplo da coleta do abaixo-assinado de apoio à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 393, em tramitação no Congresso. Esta PEC prevê a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, para 40 horas semanais e, num segundo momento, para 36 horas.

O objetivo desta cartilha é dar continuidade ao diálogo com a sociedade sobre a proposta de redução da jornada de trabalho sem redução de salário. Por este motivo, apresenta informações sobre a situação do mercado de trabalho no Brasil e em outros países, discute temas como emprego, desemprego, jornada de trabalho e horas extras, a legislação vigente em nosso país e a história da luta sindical pela redução da jornada.

# Por que reduzir a jornada de trabalho?

Para o Movimento Sindical, uma jornada menor vai gerar mais empregos e mais qualidade de vida.

Vivemos uma realidade de extremos, com muitas pessoas desempregadas e muitas outras trabalhando longas jornadas.

É muito fácil comprovar esta situação. Basta olhar ao redor para saber quantos estão desempregados e quantos estão trabalhando cada vez mais e sem tempo para outras coisas. Provavelmente, muitos de nós se encaixam em uma destas situações.

As longas jornadas de trabalho trazem dificuldades para o convívio social e familiar e fazem crescer os problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão e lesão por esforço repetitivo. Por outro lado, muitas famílias enfrentam situações difíceis porque aqueles que deveriam estar trabalhando não conseguem emprego.

Em vista disso, a redução da jornada, como uma das formas de geração de



postos de trabalho e melhor qualidade de vida, torna-se uma necessidade social. Mais ainda, do ponto de vista econômico, é hoje uma possibilidade já que nosso país reúne, neste momento, condições para adotá-la.

## **Fatos mostram que é possível reduzir a jornada sem prejudicar a produção:**

- a produtividade do trabalho mais que dobrou na década passada;
- o custo dos salários no Brasil é um dos mais baixos do mundo;
- o peso dos salários no custo total da produção é baixo;
- nos últimos anos, a flexibilização da legislação trabalhista, a introdução de novas tecnologias e as novas formas gerenciais trouxeram um aumento significativo do ritmo de trabalho.

Já foi dito que a RJT sem redução salarial é um dos instrumentos capazes de preservar e criar novos empregos e melhorar a qualidade de vida e, por isso, tem sido discutida em vários países.

Entretanto, pouca gente se lembra que novos empregos, mais gente trabalhando, contribuiriam para o aumento da renda e, portanto, do consumo, o que traria expectativas positivas para o investimento e um conseqüente aumento da produção. Enfim, um círculo virtuoso de crescimento econômico e social!

Mais adiante veremos que, para que isso ocorra, a RJT deve vir acompanhada de novas regras que limitem o uso da hora extra.

# Como estão o emprego e os salários no Brasil?

## O RENDIMENTO MÉDIO REAL DIMINUIU\*



\*Dados referentes ao trabalho principal dos assalariados do setor privado nas regiões metropolitanas. Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. Elaboração: DIEESE

Nos últimos anos, observamos a precarização das condições de trabalho no Brasil.

Os sinais mais fortes desta deterioração são o aumento do desemprego, do emprego sem carteira, do número de estágios não remunerados, da terceirização, do aumento das horas extras e a queda da remuneração.

Desde a década passada, o desemprego tem se mantido em níveis alarmantes no Brasil. De cada cinco pessoas, uma está desempregada.

A situação das mulheres e dos jovens é ainda mais grave, com taxas de desemprego bem superiores à média. Além disso, os salários vêm diminuindo desde 1999.

## A TAXA DE DESEMPREGO É MAIOR ENTRE MULHERES E JOVENS

### REGIÕES METROPOLITANAS, 2003

	Total	Mulheres	15 a 24 anos
Belo Horizonte	20,0	23,3	34,4
Distrito Federal	22,9	25,7	41,2
Porto Alegre	16,7	20,2	30,3
Recife	23,2	27,0	40,5
Salvador	28,0	30,1	46,1
São Paulo	19,9	23,1	33,8

Fonte: PED/SEADE/DIEESE e convênios com entidades estaduais



# O que a legislação prevê sobre jornada de trabalho?

**A redução da jornada de trabalho sempre fez parte da luta sindical e já produziu efeitos.**

A intensa luta dos trabalhadores brasileiros levou, nos anos 30, à primeira lei nacional sobre jornada de trabalho, limitando-a a 48 horas semanais.

No início da década de 80, também como resultado da movimentação sindical, várias categorias conquistaram jornadas entre 40 e 44 horas, o que fortaleceu as lutas dos trabalhadores para que fosse garantida sua limitação em 44 horas semanais, na Constituição Federal de 1988.

## **16 anos sem redução de jornada.**

Por lei, a duração da jornada de trabalho permanece em 44 horas por semana, apesar de algumas categorias já terem conquistado jornadas menores. Contudo, a grande maioria continua trabalhando 44 horas e isso sem contar as horas extras!

Além de não ter ocorrido redução da jornada nos últimos anos, várias alterações na legislação foram implementadas pelos governos, sempre no sentido da intensificação do ritmo de trabalho.

Uma das mais importantes medidas nesse sentido foi a ampliação do prazo para a compensação das horas extras, por meio da criação do banco de horas. O prazo da compensação, que era semanal, passou para 12 meses com a Medida Provisória 1.709, de 1998.

## **Afinal, o banco de horas é bom ou é ruim para o trabalhador brasileiro?**

Vejamos alguns problemas que o trabalhador brasileiro tem enfrentado com a adoção do banco de horas:

- falta de acesso à contabilidade das horas trabalhadas e das horas descansadas;
- dificuldade em compensar as horas trabalhadas a mais;
- intensificação do ritmo de trabalho nas épocas de pico de produção, levando ao aumento das doenças profissionais.

## **A JORNADA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA HOJE**

44h semanais

8h diárias

6h por turnos ininterruptos de revezamento

Horas extras

Limite 2h/dia



A forma de negociação também mudou. Até 2000, o sindicato tinha que estar presente à negociação. A partir de então, passaram a ser válidos os acordos individuais para compensação de horas, a menos que já existisse acordo ou convenção coletiva em sentido contrário.

O que se percebe é que, depois da Constituição de 1988, todas as mudanças relativas aos direitos do trabalho,

Adicional horas extras:  
50%

Adicional horas extras domingos e feriados:  
100%

Prazo para compensação:  
Semanal (Constituição Federal)  
12 meses (MP nº 1.709 de 1998)

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho - Artigo 59, Constituição Federal de 1988 - Capítulo II, artigo 7º, Lei nº 9.601, de 21.01.98, Medida Provisória 2.164-41, de 24.08.01.



introduzidas na legislação, foram prejudiciais aos trabalhadores.

### **Então, desde 1988, nada mudou na legislação em benefício do trabalhador?**

A limitação das horas extras, a única proposta de mudança que poderia ter gerado emprego, acabou não sendo implantada. O Projeto de Lei 1.724, de 1996, que criou o banco de horas e

alterou a compensação das horas extras para 12 meses, estabelecia o limite de 120 horas extraordinárias dentro do período de um ano.

Mas, ao final do processo de discussão no Congresso, na hora de votar a lei, prevaleceu o ponto de vista dos que defendiam a ampliação do prazo de compensação, sem que fosse incluída a limitação das horas extras.

Uma das maneiras de reverter essa tendência de precarização das condições do trabalho e da vida seria a adoção da redução da jornada de trabalho sem redução dos salários.

Esta mudança na legislação é necessária e interessa aos trabalhadores e à sociedade em geral, porque gera emprego e melhora a qualidade de vida.

# Por que os trabalhadores fazem tanta hora extra?

**Aproximadamente 40% dos trabalhadores fazem hora extra no Brasil.**

Muitas vezes, nos períodos de crescimento econômico, em vez de contratar mais trabalhadores, as empresas obrigam seus empregados a trabalhar muitas horas a mais.

Assim, nem sempre o crescimento econômico gera emprego.

É por isso que, em vários países, existem leis que limitam as horas extras anuais.

No caso do Brasil, além da pressão patronal, os baixos salários contribuem para o aumento das horas extras.

Para enfrentar essa situação, é preciso que a produtividade do trabalho também seja apropriada pelos trabalhadores por meio de sua incorporação aos salários.

Produtividade do trabalho significa

mais riqueza, ou seja, mais bens ou serviços produzidos com igual ou menos trabalho.

Incorporar a produtividade aos salários sempre foi tema de difícil negociação. Desde que o governo instituiu a MP de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), em 1994, a situação piorou para o trabalhador pois, na maior parte dos casos, a produtividade passou a ser paga como um abono, deixando de ser incorporada aos salários, às férias,

## **OS EMPRESÁRIOS UTILIZAM AS HORAS EXTRAS PARA NÃO FAZER NOVAS CONTRATAÇÕES...**



ao 13º Salário e ao FGTS, causando enormes perdas para os trabalhadores.

### Por que a luta para aumentar a remuneração dos trabalhadores deve ser coletiva?

A busca individual de melhor remuneração por meio de horas extras, tem como uma de suas conseqüências, mais desemprego. Certamente, a luta coletiva para conquistar a incorporação da produtividade aos salários, ao salário mínimo e aos pisos salariais, trará um resultado melhor para a classe trabalhadora.

### FAÇA SUAS CONTAS

O tempo que você dedica ao trabalho é bem maior do que a simples soma da jornada legal e das horas extras.

Teríamos que adicionar a isso o tempo gasto com o transporte, com os cursos de qualificação fora da jornada, com o trabalho levado para casa e várias outras atividades que se referem ao trabalho.

Marque as horas que você gasta com cada uma de suas atividades diárias e, no final, ficará espantado com a quantidade de horas dedicadas às atividades relacionadas ao trabalho e com o pouco tempo que sobra para o descanso, para os cuidados com a saúde, para a família e



os amigos, para o lazer e a diversão, para a cultura e a educação e o que mais se possa pensar fazer com o tempo livre.



### QUANTOS TRABALHAM MAIS QUE 44 HORAS SEMANAIS?

2003

Belo Horizonte	35,6%
Distrito Federal	27,0%
Porto Alegre	32,3%
Recife	48,7%
Salvador	39,6%
São Paulo	44,0%

Fonte: PED: DIEESE. SEADE e convênios com entidades estaduais

# Quanto se trabalha em outros países?

Com muita luta, os trabalhadores conquistaram a redução da jornada de trabalho em todo o mundo.

No princípio da revolução industrial, em meados do século XVIII, a organização dos trabalhadores ainda estava em formação e praticamente não existia qualquer legislação trabalhista.

## FERIADOS NACIONAIS

2001

África do Sul	12
Alemanha	10
Argentina	9
* Brasil	12
Canadá	12
Chile	16
Espanha	11
EUA	10
França	12
Japão	15
México	12
Suécia	12

Fonte: documentos dos países citados.  
Elaboração: DIEESE.

Na época, os capitalistas exploravam os trabalhadores através do pagamento de salários muito baixos e longas jornadas de trabalho. Além disso, utilizavam crianças na produção, pagando salários ainda menores. Será que hoje em dia a situação é muito diferente?

A quantidade de horas diárias e os dias trabalhados por semana se estendem quase até o limite da capacidade humana, chegando a 15 ou 16 horas diárias. Aos poucos, a classe trabalhadora foi se organizando, lutando e conquistando melhorias nas condições de trabalho e redução da jornada.

## EM MUITOS PAÍSES SE TRABALHA MENOS EM HORAS - ANO DE 2002

Alemanha	41,5 h
Argentina	39,2 h
Canadá	31,9 h
Chile	43,7 h
Espanha	35,7 h
Eua	40,5 h
França	38,3 h
Itália	38,2 h
Israel	37,3 h
Japão	42,2 h
Reino Unido	39,6 h
Suíça	35,6 h

Fonte: OIT, Anuário de Estatística do Trabalho. In: laborsta.ilo.org



Por volta de 1830, os trabalhadores tinham conquistado leis que limitavam a jornada de trabalho e, de lá para cá, as horas anuais trabalhadas vêm se reduzindo constantemente.

Ao longo da história, a luta pela redução do tempo dedicado ao trabalho teve diversas motivações:

- a sobrevivência: quando a duração do trabalho ameaça a vida;
- mais tempo livre: não é a sobrevivência pura e simples que está em jogo, mas uma vida boa;
- a geração de emprego: quando é o desemprego que ameaça a vida.

Essa história de luta está relacionada à disputa entre o tempo destinado ao trabalho compulsório e o tempo livre.

Os trabalhadores organizados conquistaram também o direito às férias, às licenças maternidade e paternidade, ao descanso aos sábados e domingos, ao fim do trabalho na infância e à obrigatoriedade da educação primária para as crianças, adiando sua entrada no mercado de trabalho e, finalmente, o direito à aposentadoria.

### FÉRIAS REMUNERADAS

DIAS POR ANO 2003

Alemanha	24 dias úteis
* Brasil	30 dias corridos
Chile	15 dias úteis
Dinamarca	30 dias
Espanha	30 dias corridos
França	25 dias
Itália	28 dias corridos
Noruega	25 dias úteis
Portugal	30 dias corridos
Suécia	25 dias úteis
Reino Unido	20 dias úteis
Uruguai	20 dias úteis

Fonte: <http://europa.eu.int>  
Argentina: Lei Nº 20744/ 6,  
Chile: Dirección del Trabajo  
Uruguai: <http://www.mtss.gub.uy>

Essas conquistas encurtaram o período de vida dedicada ao trabalho e permitiram que os trabalhadores tivessem tempo para descansar, para a família e os amigos, para se divertir, para os estudos.

### Afinal, hoje se trabalha mais ou menos que no passado?

Em muitos países hoje se trabalha menos que no passado. A jornada de trabalho semanal é menor que 40 horas. Muitos trabalhadores têm direito a 30 dias de férias e o número de feriados situa-se em torno de 12 dias ao ano.



# Por que a redução de jornada gera novos empregos?

Reduzir a jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais poderia gerar 1.800.000 novos postos de trabalho no país.

## O que fazem os empresários para fugir à contratação de novos empregados?

Para efetivar a geração de novos postos de trabalho, a redução da jornada deve vir acompanhada de outras medidas que não permitam aos empresários manter ou aumentar a produção de outra forma que não a contratação de novos trabalhadores.

Isto porque hoje a contratação de novos trabalhadores é, em geral, a última alternativa utilizada pelos empresários para aumentar a produção, sendo adotadas outras formas que, ao final, impedem a geração de empregos. Uma delas é o aumento da produtividade em função da introdução de novos equipamentos ou mudanças organizacionais. Outras são a utilização de horas extras, como já vimos, a adoção do banco de horas,

## COMO SE FAZ ESTA CONTA

### Diminuindo a jornada para 40 horas

- 18 milhões de pessoas têm contrato de 44 horas de trabalho;
- diminuindo 4 horas de trabalho de cada uma delas;
- pode-se gerar 1.800.000 novos postos de trabalho.

### A conta é a seguinte:

- a nova jornada seria de 40 horas:  
18 milhões de pessoas x 4 horas de trabalho a menos por dia = **1.800.000 novos postos**

### O fim das horas extras, ou mesmo a sua limitação poderia gerar mais 1 milhão de novos postos de trabalho:

- no país são feitas aproximadamente 41 milhões de horas extras por semana
- dividindo 41 milhões (horas extra por semana) por 40 (jornada reivindicada) temos **mais de 1 milhão** (número de novos postos de trabalho roubados pelas horas extras no Brasil )

a intensificação do ritmo de trabalho. Ou seja, existem várias outras maneiras de evitar a contratação de novos trabalhadores.

A implantação do banco de horas e a conseqüente intensificação do trabalho nos picos de produção dificultam a criação de postos de trabalho, além de causar danos à saúde do trabalhador. O caso da França é um bom exemplo. Apesar de lá a redução



da jornada ter gerado muitos empregos, de acordo com as análises do governo francês, não chegou ao esperado porque muitas empresas adotaram o banco de horas.

Concluindo, para realmente gerar empregos é necessário limitar e fiscalizar as horas extras e acabar com o banco de horas ou redefinir regras para seu uso, como já acontece em vários países.

# Quem se beneficia com os ganhos de produtividade?

Toda a sociedade pode se beneficiar com os ganhos de produtividade, dependendo de sua organização.

No Brasil, os ganhos de produtividade têm beneficiado apenas empresários.

Como já vimos, inovações tecnológicas e organizacionais são fatores que aumentam a produtividade no trabalho. Elas são fruto do acúmulo científico e do esforço contínuo de gerações e, portanto, são mérito de toda a sociedade e patrimônio da humanidade e seus benefícios devem se estender para todos.

Quando isso não ocorre, como no caso do Brasil, vemos cada vez mais

desigualdade, pobreza, fome e exclusão, que são os sinais de uma péssima distribuição de renda.

Assim, se maior produtividade significa necessidade de menos horas de trabalho para se produzir um bem ou um serviço, por que não transformar esse ganho em redução da jornada de trabalho? Por que, pelo contrário, maior produtividade em vez

## **SOCIEDADE E TRABALHADORES**

DIMINUIÇÃO DOS PREÇOS  
REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO  
AUMENTO DOS SALÁRIOS

## **EMPRESÁRIOS DO SETOR PRODUTIVO E FINANCEIRO**

AUMENTO DOS JUROS  
AUMENTO DOS LUCROS



de vir em benefício do trabalhador tem gerado desemprego?

O movimento sindical não é contra o processo de inovação, quando isto contribui para melhorar as condições de trabalho e a qualidade do que é produzido e gera mais riqueza para a sociedade. Mas, é contra a forma como o resultado dessas inovações tem sido distribuído entre os membros da sociedade.

No Brasil, os ganhos de produtividade beneficiam quase exclusivamente as empresas, por meio da apropriação dos lucros. Poderiam beneficiar também os trabalhadores com aumento do salário, e a sociedade através da queda dos preços. Os lucros do setor financeiro, por exemplo, têm batido recordes a cada ano e os lucros do setor produtivo, também. Enquanto isso, a classe trabalhadora vê seus rendimentos diminuírem, o desemprego crescer e a sociedade sofrer com o aumento de preços, a exclusão social, juros altos...

A redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos que possibilitará, aos trabalhadores, participarem da distribuição dos ganhos de produtividade. Isto porque trabalhar durante menos horas e ganhando o mesmo salário, significa mais renda, ou seja, melhoria da qualidade de vida.

## EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA



Fonte: IBGE – Pesquisa Industrial mensal.

**A produtividade do trabalho é medida pela variação da quantidade de bens que cada trabalhador produz num mesmo período de tempo.**

## RECEITA ANUAL GERADA POR CADA TRABALHADOR EM 2001



Fonte: IBGE: Pesquisa Anual do Comércio – 2001

Fonte: IBGE: Pesquisa Anual de Serviços – 2001

# Qual o impacto da redução da jornada de trabalho?

Uma redução de 44 para 40 horas da jornada de trabalho representaria um aumento de apenas 1,99% no custo total das empresas, no curto prazo.

O primeiro argumento patronal contrário à RJT destaca o risco de aumento de custos. É importante dimensionar melhor o que representa uma redução de 44 para 40 horas (9,09%) na jornada de trabalho.

Conforme dados da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), em 1999, a participação dos salários no custo das indústrias de transformação era de 22%, em média. Fazendo as contas, uma redução de 9,09% da jornada de trabalho representaria um aumento no custo total de apenas 1,99%.

Além do fato de o aumento de custo para a produção ser muito pequeno, os seguintes dados põem em cheque este argumento patronal:

- entre 1990 e 2000, a produtividade

cresceu a uma taxa média anual de 6,50%. Se compararmos esta taxa média ao aumento do custo pela RJT, veremos que um percentual de 1,99% é irrisório. Além disso, ocorre uma única vez, no momento em que se reduz a jornada.

- Como a produtividade tem crescido constantemente, em menos de seis meses o aumento de custo já estaria compensado.
- Finalmente, uma jornada menor pode levar ao aumento da produtividade do trabalho, uma vez que o empregado passa a trabalhar

mais motivado, com maior atenção, sofrendo menos desgaste e acidentes.

O segundo argumento empresarial contra a RJT é que o aumento do custo da mão-de-obra diminuiria a competitividade das empresas e o Brasil perderia mercado externo. Isso levaria ao fechamento de muitas empresas voltadas para exportação e mesmo daquelas que têm que competir internamente com produtos importados.

Dados do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos não confirmam este argumento. Segundo este órgão do governo americano, o custo horário da mão-de-obra na indústria manufatureira brasileira é:

- 6,7 vezes menor que a americana;
- 4,6 vezes menor que a italiana;
- 5,3 vezes menor que a francesa;
- 2,7 vezes menor que a coreana.

Isso significa que há margem para a redução da jornada sem perder competitividade.

Na realidade não é o custo da mão-de-obra que estabelece o diferencial de competitividade dos países. Se assim fosse, os EUA e o Japão estariam entre os países menos competitivos, pois a

## O IMPACTO DA RTJ

Percentual dos salários nos custos da produção\*:

22%

Redução da jornada de 44h para 40h:

9,09%

Aumento do custo total da produção:

1,99%

\*Nas indústrias de transformação  
Fonte: CNI: Indicadores de Qualidade e Produtividade da Indústria Brasileira.



remuneração de seus trabalhadores está entre as melhores do mundo.

O que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece, em outras palavras, um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo, taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico, população com alto índice de escolaridade, saúde e habitação, trabalhadores especializados, infra-estrutura desenvolvida, entre outras vantagens.

Portanto, não seria uma redução de jornada que traria prejuízo à competitividade brasileira mas é a desvantagem em relação ao sistema acima descrito que prejudica os negócios.

Infelizmente, vários argumentos patronais são bastante parecidos com

## CUSTO HORÁRIO DA MÃO-DE-OBRA DOS TRABALHADORES LIGADOS À PRODUÇÃO

Alemanha	US\$ 22,86
Estados Unidos	US\$ 20,32
Japão	US\$ 19,59
Holanda	US\$ 19,29
Suécia	US\$ 18,35
Reino Unido	US\$ 16,14
França	US\$ 15,88
Itália	US\$ 13,76
Espanha	US\$ 10,88
Coréia do Sul	US\$ 8,09
* Brasil	US\$ 3,02

Fonte: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics 2002.

aqueles do início do processo de industrialização quando o movimento sindical brasileiro ainda lutava para proibir o trabalho de crianças e conquistar o direito a férias.

Entretanto, hoje alguns empresários começam a falar da responsabilidade social das empresas.

Um dos maiores problemas da sociedade atual é o desemprego, e sua solução está dentro da área de

governabilidade das empresas, pelo menos em parte. Então, este seria o momento de chamar os empresários a exercer a responsabilidade social que lhes cabe.

É sempre bom lembrar que mais gente trabalhando significa mais consumo, que por sua vez implica mais produção e mais vendas. Não é isso que os empresários querem?



# Então, o que é preciso para reduzir a jornada?

Como sempre, é preciso lutar para conquistar. A redução da jornada de trabalho só virá com a luta de toda a sociedade.

Nesta cartilha desenvolvemos duas linhas principais de argumentos para contribuir com esta luta:

- a redução da jornada sem redução de salários é uma das formas de gerar mais empregos e melhorar a qualidade de vida;
- o Brasil tem, hoje, todas as condições econômicas para sua implantação.

No entanto, só haverá redução da jornada de trabalho quando a sociedade mobilizada pressionar para que ela se efetive.

O fato de a RJT possibilitar a criação de novos postos de trabalho, melhor distribuição da renda, mais tempo para a família e, conseqüentemente, uma melhora na qualidade de vida, faz dela uma bandeira que mobiliza toda a sociedade, unificando trabalhadores em tempo integral, parcial ou temporário, desempregados, jovens, homens e mulheres, empregados com contrato e sem contrato de trabalho, enfim, toda a classe trabalhadora.

Mais ainda, a mudança na legislação passaria a ser uma nova referência para toda a sociedade, inclusive para as categorias que já trabalham menos que 44 horas, ajudando sua luta por uma jornada menor.

Então, se você ainda não está participando desta campanha e quer discutir este tema, entre em contato com seu sindicato ou sua central sindical, pois ainda temos muito o que conversar.

No sítio [www.tempolivre.org.br](http://www.tempolivre.org.br), você vai encontrar muito mais informações sobre a RJT e poderá falar diretamente com as centrais sindicais e o DIEESE.

O sítio oferece dados completos e atualizados sobre a história da redução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo, sobre o emprego e o desemprego, a produtividade, os grupos no mercado de trabalho, a relação entre intensidade do trabalho e as doenças profissionais e vários outros aspectos relacionados à luta pela Redução da Jornada de Trabalho que interessam aos trabalhadores.



# Entre em contato conosco

**CAT – Central Autônoma de Trabalhadores**  
**Hélio Luís da Silva e José Augusto Raveloni**  
[seebrp@convex.com.br](mailto:seebrp@convex.com.br)  
Rua Jandaia, 218, sala 15 – Bela Vista  
São Paulo/SP – CEP 01316 100  
Fone/fax: (11) 3101-0429 / 3104-5388 / 3241-3904  
[cat@uol.com.br](mailto:cat@uol.com.br)  
[www.cat-ipros.org.br](http://www.cat-ipros.org.br)

**CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores**  
**Levi da Hora**  
[diretoria@stieesp.org.br](mailto:diretoria@stieesp.org.br)  
Rua Thomaz Gonzaga, 50 – 2º andar – Liberdade  
São Paulo/SP – CEP 01506 020  
Fone/fax: (11) 3209-6577  
[cgt@cgt.org.br](mailto:cgt@cgt.org.br)  
[www.cgt.org.br](http://www.cgt.org.br)

**CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil**  
**Paulo Teixeira Sabóia**  
[psaboia@sindpd.org.br](mailto:psaboia@sindpd.org.br)  
Conselheiro Brotero, 589 – 6º andar – conj 62 – Barra Funda  
São Pulo/SP – CEP 01154 001  
Fone/fax: (11) 3663-0473 / 3826-5709  
[gtb@uol.com.br](mailto:gtb@uol.com.br)  
[www.cgtb.org.br](http://www.cgtb.org.br)

**CUT – Central Única dos Trabalhadores**  
**Rosane da Silva**  
[rosane@cut.org.br](mailto:rosane@cut.org.br) / [sindical@cut.org.br](mailto:sindical@cut.org.br)  
Rua Caetano Pinto, 575 – Brás  
São Paulo/SP – CEP 03041 000  
Fone/fax: (11) 2108-9310  
[sindical@cut.org.br](mailto:sindical@cut.org.br)  
[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)

**Força Sindical**  
**Paulo Pereira da Silva (Paulinho)**  
[pres@fsindical.org.br](mailto:pres@fsindical.org.br) / [secgeral@fsindical.org.br](mailto:secgeral@fsindical.org.br)  
Rua Galvão Bueno 782 – 9º andar – Liberdade  
São Paulo/SP – CEP 01506 000  
Fone/fax: (11) 3209-1274  
[secgeral@fsindical.org.br](mailto:secgeral@fsindical.org.br)  
[www.fsindical.org.br](http://www.fsindical.org.br)

**SDS - Associação Nacional de Sindicatos Social-Democratas**  
**Donizete França**  
[donizetefranca@uol.com.br](mailto:donizetefranca@uol.com.br)  
Rua Major Quedinho, 300 – Bela Vista  
São Paulo/SP – CEP 01050 030  
Fone: (011) 3107-5611  
[sds.estadual@ig.com.br](mailto:sds.estadual@ig.com.br)  
[www.sds.org.br](http://www.sds.org.br)

**ESCRITÓRIO NACIONAL DO DIEESE:**  
Rua Ministro Godoi, 310  
CEP 05001-900 – São Paulo – SP  
Tel.: 11 3874-5366  
Fax: 11 3874-5394  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

## ESCRITÓRIOS REGIONAIS:

**BAHIA**  
**Lavinia M. Moura Ferreira**  
Rua do Cabral, 15 – Nazaré  
40055 010 – Salvador – BA  
Tel.: (71) 242-7880  
Fax: (71) 242-7880  
[erba@dieese.org.br](mailto:erba@dieese.org.br)

**PARÁ**  
**Roberto de Sena Bentes**  
Travessa Tiradentes, 630  
66053 330 – Belém – PA  
Tel.: (91) 241-3008  
Fax: (91) 241-3093  
[erpa@dieese.org.br](mailto:erpa@dieese.org.br)

**CEARÁ**  
**Reginaldo Aguiar da Silva**

Rua 24 de Maio, 1289  
60020 000 – Fortaleza – CE  
Tel.: (85) 231-1371  
Fax: (85) 253-3962 / 3996  
[erce@dieese.org.br](mailto:erce@dieese.org.br)  
**PARAÍBA**  
**Melquisedec Moreira da Silva**

Av. Capitão José Pessoa, 89 – Jaguaribe  
58015 170 – João Pessoa – PB  
Telefax: (83) 241-3674  
Fax: (83) 221-1139  
[erpb@dieese.org.br](mailto:erpb@dieese.org.br)

**BRASÍLIA**  
**Lilian Arruda Marques**  
EQS 314/15 – Área Especial  
Projeção I – 1º andar  
70382 400 – Brasília – DF  
Tel.: (61) 345-8855  
Fax: (61) 345-7615  
[erdf@dieese.org.br](mailto:erdf@dieese.org.br)

**PARANÁ**  
**Cid Cordeiro Silva**  
Rua Treze de Maio, 778 – Ed. Sevilha  
sala 07 – 2º andar – Bairro São Francisco  
80510 030 – Curitiba – PR

Tel.: (41) 225-2279  
Fax: (41) 225-2279  
[erpr@dieese.org.br](mailto:erpr@dieese.org.br)  
**ESPÍRITO SANTO**  
**Sandra Pin Bortolon**  
Estrada Jerônimo Monteiro, 835 – sala 106  
Ed. Jeanette – Glória  
29122 725 – Vila Velha – ES  
Telefax: (27) 3239-2393  
[eres@dieese.org.br](mailto:eres@dieese.org.br)

**PERNAMBUCO**  
**Jackeline Teixeira Natal**  
Rua do Espinheiro, 119  
52020 020 – Recife – PE  
Telefax: (81) 3423-6204 / 3222 / 1071  
3421-5870  
[erpe@dieese.org.br](mailto:erpe@dieese.org.br)

**GOIÁS**  
**Leila Brito**  
Rua Quatro, 515 – sala 1016  
Edif. Parthenon Center – Centro  
74026 900 – Goiânia – GO  
Tel.: (62) 223-6088  
Fax: (62) 223-1450  
[ergo@dieese.org.br](mailto:ergo@dieese.org.br)

**RIO DE JANEIRO**  
**Paulo Jager**  
Rua Teófilo Otoni, 52 – 8º andar  
20090 070 – Rio de Janeiro – RJ  
Tel.: (21) 2518-4332  
Fax: (21) 2518-4381  
[errj@dieese.org.br](mailto:errj@dieese.org.br)  
**MINAS GERAIS**

**Maria de Fátima Lage Guerra**  
Rua Curitiba, 1269 – 9º andar – Centro  
30170 121 – Belo Horizonte – MG  
Tel.: (31) 3222-9395  
Fax: (31) 3222-9787  
[ermg@dieese.org.br](mailto:ermg@dieese.org.br)

**RIO GRANDE DO NORTE**  
**Maria Virgínia F. Lopes**  
Rua João Pessoa, 265  
59025 500 – Natal – RN  
Tel.: (84) 211-2609  
Fax: (84) 211-2609 / 611-9824  
[errn@dieese.org.br](mailto:errn@dieese.org.br)

**RIO GRANDE DO SUL**  
**Ricardo Franzoi**  
Av. Júlio de Castilhos, 596 – 8º andar – cj. 809

90030 130 – Porto Alegre – RS  
Tel.: (51) 3211-4177 / 4203  
Fax: (51) 3211-4710  
[errs@dieese.org.br](mailto:errs@dieese.org.br)  
**SERGIPE**

**Luiz A. M. Ferreira**  
Av. Gonçalo Prado Rollemberg, 794  
49010 410 – Aracaju – SE  
Tel.: (79) 211-1868  
Fax: (79) 211-3742  
[erse@dieese.org.br](mailto:erse@dieese.org.br)

**SANTA CATARINA**  
**José Álvaro de Lima Cardoso**  
Av. Mauro Ramos, 1624  
88020 302 – Florianópolis – SC  
Tel.: (48) 228-1621  
Fax: (48) 228-1621  
[ersc@dieese.org.br](mailto:ersc@dieese.org.br)

**SÃO PAULO**  
**José Silvestre P. Oliveira**  
Rua Ministro Godoi, 310 – Prédio Paical –  
Perdizes – 05001 900 – São Paulo – SP  
Tel.: (11) 3874-5366  
Fax: (11) 3874-5394  
[en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)



Publicação:



Elaboração:

