



Número 57
Novembro de 2007

REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO É GERAR EMPREGOS DE QUALIDADE

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade

O atual nível de desemprego e, sobretudo, seu caráter estrutural observado em diversos países têm levado à discussão sobre a redução da jornada de trabalho (RJT), sem redução de salários, como um dos meios para preservar e criar empregos de qualidade. No Brasil não é diferente. O desemprego atingiu níveis altos e, paradoxalmente, enquanto muitas pessoas estão desempregadas outras trabalham longas jornadas.

Com a intenção de intervir nessa situação, as centrais sindicais brasileiras decidiram, em 2001, unificar ações por meio de uma *Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho*, tendo como objetivos a criação de empregos de qualidade e a distribuição de renda.

Em 2007, as centrais sindicais, reafirmando a unidade construída ao longo das lutas nesses últimos anos, em especial nas três Marchas do Salário Mínimo (2004 a 2006) e na *Jornada pelo Desenvolvimento com Distribuição de Renda e Valorização do Trabalho*, priorizam, na **IV MARCHA DOS TRABALHADORES**, três eixos fundamentais da Agenda dos Trabalhadores:

- *Redução da Jornada de Trabalho*
- *Mais e Melhores Empregos*
- *Fortalecimento da Seguridade Social e das Políticas Públicas*

O DIEESE elaborou esta nota técnica com o objetivo de apresentar alguns pontos para a discussão do primeiro eixo - Redução da Jornada de Trabalho. Este texto foca os seguintes temas: qualidade de vida, emprego, desemprego, tempo dedicado ao trabalho, remuneração do trabalho, hora extra, flexibilização da jornada, história da luta sindical sobre o tempo de trabalho, produtividade e competitividade.

Por que reduzir a jornada de trabalho?

Qual é a relação entre jornada de trabalho, emprego e qualidade de vida?

Existe, hoje, uma realidade de extremos. De um lado, muitos estão desempregados e, de outro, grande número de pessoas trabalha cada vez mais, realizando horas extras e de forma muito mais intensa devido às inovações tecnológicas e organizacionais e à flexibilização do tempo de trabalho. O desemprego de muitos e as longas e intensas jornadas de trabalho de outros têm como consequência diversos problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo (LER). Aumentam também as dificuldades para o convívio familiar,

que tanto podem ter como causa a falta de tempo para a família, como sua desestruturação em virtude do desemprego de seus membros.

Se, do ponto de vista social, fica evidente a necessidade da RJT, também é sabido que a economia brasileira hoje apresenta condições favoráveis para essa redução uma vez que:

- a produtividade do trabalho mais que dobrou nos anos 90;
- o custo com salários é um dos mais baixos no mundo;
- o peso dos salários no custo total de produção é baixo;
- o processo de flexibilização da legislação trabalhista, ocorrido ao longo da década de 90, intensificou, significativamente, o ritmo do trabalho.

Em vários países, a RJT sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar novos empregos de qualidade e também possibilitar a construção de boas condições de vida. Porém, esta redução poderia até ser bem mais que isso, e impulsionar a economia e dinamizar seu ciclo virtuoso levando à melhoria do mercado de trabalho. Isto permitiria a geração de novos postos de trabalho, diminuição do desemprego, da informalidade, da precarização, aumento da massa salarial e produtividade do trabalho e teria como consequência, o crescimento do consumo. Este, por sua vez, levaria ao aumento da produção, o que completaria o círculo virtuoso.

A RJT tem se mostrado um instrumento útil para a geração de novos postos de trabalho, se adotada no momento adequado e sempre acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos dias de hoje, a RJT, para ter efeito significativo sobre a geração emprego, teria que responder, pelo menos, à redução demandada pela campanha das centrais e estar acompanhada da limitação de horas extras e definição de novas regras de negociação do banco de horas.

Por que uma luta coletiva a favor da RJT?

Na maioria dos países, e também no Brasil, foi através da luta sindical que os trabalhadores conquistaram sucessivas reduções da jornada de trabalho até chegar aos patamares atuais. No início do capitalismo, com a inexistência de legislação trabalhista, a exploração do trabalho se dava por meio de salários muito baixos, jornadas de trabalho muito longas e da utilização habitual de crianças na produção com remuneração bem menor que a de adultos. A quantidade de horas diárias tendia a se estender até o limite da capacidade humana, atingindo quase sempre 15 a 16 horas de trabalho. À medida que a classe trabalhadora se organizou e conquistou melhorias nas condições de trabalho e redução do tempo de trabalho, os trabalhadores europeus passaram ter suas conquistas garantidas por leis que limitam a jornada.

Ao longo da história, a luta pela redução do tempo dedicado ao trabalho teve diversos focos. Num primeiro momento foi uma luta pela sobrevivência. Depois, durante um longo período, o objetivo era mais tempo livre, ou seja, a conquista de uma vida melhor. Hoje a redução da jornada de trabalho tem como objetivo a luta contra o desemprego, o que significa um retrocesso em termos históricos, porque se volta à luta pela sobrevivência.

Ao longo da história, o movimento sindical conquistou, além da redução da jornada diária ou semanal, também férias remuneradas, licenças maternidade e paternidade, descanso aos sábados e domingos e, em muitos países, o fim do trabalho de crianças.

O problema é que enquanto a classe trabalhadora foi reduzindo seu tempo de trabalho, por meio de todas essas conquistas, o capital procurou maneiras de:

- apropriar-se do tempo livre conquistado pelos trabalhadores, criando e difundindo a realização de horas extras;
- intensificar o tempo contido na jornada de trabalho por meio da inovação tecnológica e organizacional que tem como um de seus objetivos aumentar o ritmo de trabalho e reduzir as pausas individuais e coletivas;
- flexibilizar o tempo de trabalho tendo como resultado o aumento da extensão e da intensidade do trabalho. Isso tem provocado a perda de controle do trabalhador sobre seu tempo de trabalho, pois é o capital que, na maior parte das vezes, define quando trabalhar a mais ou a menos. Uma consequência imediata dessa perda é, também, a perda de autonomia sobre o tempo livre, como o trabalho aos domingos, exemplifica muito bem.

Por esse motivo, a luta pela redução da jornada abrange não só uma jornada menor, mas também a limitação da hora extra, bem como a revogação da lei sobre o banco de horas e o trabalho aos domingos.

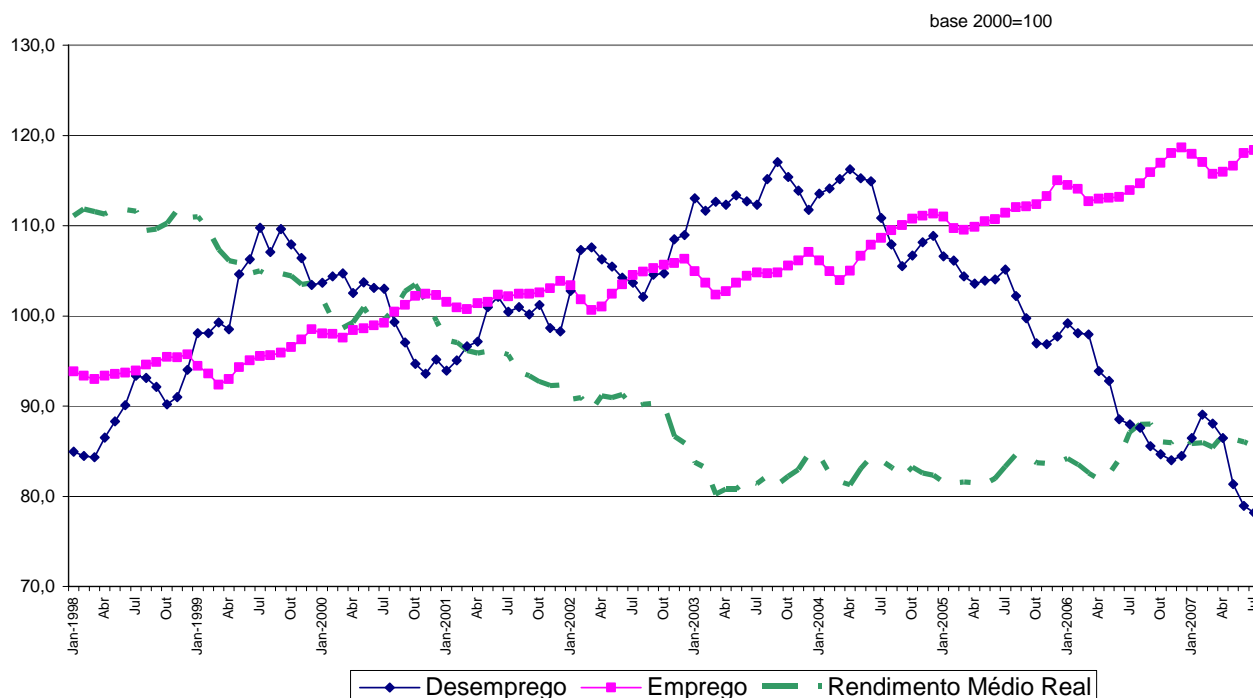
Como estão o emprego e o salário no Brasil?

Na década de 90 do século XX, no Brasil, e em quase todo o mundo, a flexibilização e desregulamentação dos direitos dos trabalhadores levaram à deterioração crescente e contínua do mercado e das condições de trabalho. Os sinais mais evidentes deste processo foram: o aumento do desemprego e da informalidade; a queda da remuneração; o aumento do número de estágios; a crescente terceirização, entre vários outros. Estes fatos trazem a necessidade de um esforço em direção à mudança. No Brasil, a taxa de desemprego – ainda que atualmente esteja em queda – tem níveis elevados desde a década passada. Quanto aos salários, a situação não é muito melhor. Os rendimentos, que sofreram forte redução na década de 90, apresentam apenas uma recuperação tímida nos últimos anos. No caso das mulheres e dos jovens, a

situação é mais grave ainda, pois as taxas de desemprego para estes grupos são bem superiores à média em todas as regiões pesquisadas pela PED.

GRÁFICO

Evolução dos índices do desemprego, emprego e do rendimento médio real
Regiões metropolitanas - jan/1998 a jul/2007



Fonte: DIEESE, Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Médias das regiões metropolitanas (São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador) e do Distrito Federal.

Fim da hora extra e geração de emprego

Pelos cálculos do DIEESE, a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais teria o impacto potencial de gerar em torno de 2.252.600 novos postos de trabalho no país, considerando que:

- a. O Brasil tinha 22.526.000 pessoas com contrato de 44 horas de trabalho, em 2005, segundo dados da Relação Anual das Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego;
- b. Diminuindo quatro horas de trabalho semanais de cada uma delas, cria-se a possibilidade de gerar 2.252.600 novos postos de trabalho;
- c. A conta a ser realizada é $\rightarrow (22.526.000 \times 4) : 40 = 2.252.600$

Para potencializar a geração de novos postos de trabalho, a RJT deve vir acompanhada de medidas como o fim das horas extras e uma nova regulamentação do banco de horas, que não permitam aos empresários compensar os efeitos de uma jornada menor de outra forma que não com a contratação de novos trabalhadores.

Esse conjunto de medidas é necessário porque a contratação de novos trabalhadores tem sido, em geral, a última alternativa utilizada pelos empresários, com a adoção de outros métodos que acabam por impedir a geração de empregos. Um deles é o aumento da produtividade em função da introdução de novas tecnologias de automação ou organizacionais. Outro é a utilização de horas extras, do banco de horas; outro ainda é a intensificação do ritmo de trabalho, para citar apenas alguns.

O fim das horas extras, ou mesmo sua limitação, por si só, já teria um potencial de geração de 1.200.000 postos de trabalho levando em consideração os dados de 2005. Ou seja, a realização das horas extras, no Brasil, rouba mais de 1.200.000 postos de trabalho. Isto ocorre por que:

- a. Pelos dados da RAIS, são feitas, no país, aproximadamente 52.800.000 horas extras por semana;
- b. O cálculo para determinar o número de postos que isto representa é:
→ **52.800.000 : 44 (jornada atual) = 1.200.000** novos postos de trabalho de 44 horas;
- c. Se fosse considerada a redução da jornada para 40 horas, o número de postos a ser criado poderia ser ainda maior.

Quem usufrui os ganhos da produtividade do trabalho no Brasil?

Existem várias formas de apropriação dos ganhos de produtividade que, embora gerados coletivamente, são distribuídos de acordo com a correlação de forças na sociedade. O quadro a seguir mostra diferentes possibilidades de distribuição da produtividade.

Formas de apropriação da produtividade	Beneficiários
Incorporada aos lucros	Empresários do setor produtivo
Incorporada aos juros	Empresários do setor financeiro
Provoca uma queda dos preços	Sociedade
Incorporada aos salários	Trabalhadores
Permite a RJT	Trabalhadores

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. O caso mais conhecido é o do Japão onde havia interesse, por parte dos

empresários, em um aumento do poder aquisitivo de trabalhadores e sociedade como instrumento para o desenvolvimento do país como um todo.

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. As inovações tecnológicas e organizacionais são conseqüências do acúmulo científico e do esforço contínuo de gerações e são, portanto, mérito de toda a sociedade. Assim, sua apropriação e utilização também devem ser feitas por toda a sociedade. Caso contrário, a desigualdade é cada vez maior, aumenta a concentração da renda o que traz mais pobreza, fome e exclusão.

No que diz respeito à relação entre aumento da produtividade e desemprego, o fato de que são necessárias **menos horas de trabalho para produzir uma mercadoria**, obriga uma opção, que é política, entre:

- transformar essa redução do tempo necessário para a produção em RJT ou
- deixar com que a redução do tempo de produção, ou seja, o aumento da produtividade, tenha como conseqüência o desemprego.

No Brasil, os ganhos de produtividade vêm beneficiando apenas os empresários. Os lucros do setor financeiro, por exemplo, têm batido recordes a cada ano, da mesma forma que os lucros do setor produtivo. Por outro lado, a classe trabalhadora sofre com a redução de seus rendimentos e com a elevação dos níveis de desemprego. A sociedade como um todo se vê frente a aumento de preços, em um momento onde a redução é possível e desejável como parte de um projeto de desenvolvimento.

Além disso, sabe-se que o trabalhador brasileiro é muito produtivo. Na década de 90, a produtividade do trabalhador brasileiro mais que dobrou, de acordo com os dados da Pesquisa Industrial Mensal do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Já os primeiros anos do século XXI mostraram um ganho de produtividade de 27%, ou seja, a produtividade continua crescente sem que os trabalhadores e a sociedade como um todo tenham a retribuição a que seu trabalho faz jus.

O Brasil é competitivo? Qual o custo da redução da jornada de trabalho?

No que se refere ao argumento patronal que aponta para o risco de aumento de custos, é importante dimensionar melhor o que representa uma redução de 9,09% na jornada de trabalho, ou seja, reduzi-la de 44 horas semanais para 40 horas.

Conforme dados da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), a participação dos salários no custo das indústrias de transformação era de 22%, em média, em 1999. Assim, uma redução de 9,09% da jornada de trabalho, conforme demandada pela

campanha das centrais, representaria um aumento no custo total de apenas 1,99%, como mostram os dados a seguir:

- a. Considerando que a participação dos salários no custo das indústrias de transformação é de 22%;
- b. que a redução da jornada de trabalho reivindicada de 44 para 40 horas representa uma redução 9,09% das horas trabalhadas;
- c. A conta é a seguinte: **1,0909 x 22= 23,99;**
23,99 - 22 = 1,99% de aumento no custo total da produção

Ao se considerar o fato de que uma redução de jornada leva a pessoa a trabalhar mais motivada, com mais atenção e concentração e sofrendo menor desgaste, é de se esperar, como resposta, um aumento da produtividade do trabalho, que entre 1990 e 2000, cresceu a uma taxa média anual de 6,50%.

Assim, ao comparar o aumento de custo (1,99%), que ocorrerá uma única vez, com o aumento da produtividade, que já ocorreu no passado e continuará ocorrendo no futuro, vê-se que o diferencial no custo é irrisório. E quando se olha para a produtividade no futuro, em menos de seis meses ele já estará compensado.

Esse argumento dá sustentação à afirmação de que a redução de jornada é uma forma de o conjunto dos trabalhadores participarem dos benefícios gerados pelas inovações tecnológicas e organizacionais e os ganhos de produtividade que proporcionam. Não se sustenta, assim, o argumento empresarial que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional. Segundo aqueles contrários à RJT, o aumento de custos diminuirá a competitividade do país e fará com que o Brasil perca mercado externo, o que levará ao fechamento de muitas empresas voltadas para exportação e mesmo daquelas que enfrentarão, internamente, a competição com produtos importados.

Mais um argumento a favor da redução da jornada de trabalho pode ser encontrado nos dados do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos que mostram o custo horário da mão-de-obra na indústria manufatureira em vários países. Um simples olhar para a tabela a seguir mostra que o custo da mão-de-obra brasileira não só é mais baixo, mas é muitas vezes mais baixo. O custo na Coreia do Sul, país que mais se aproxima dos valores brasileiros, é três vezes maior que o do Brasil. Isso significa que há muita margem para a redução da jornada.

TABELA
Custo horário da mão-de-obra dos trabalhadores ligados à produção, em US\$,
na Indústria Manufatureira
Países selecionados 2005

Países	2005
Coréia do Sul	13,6
Japão	21,8
Estados Unidos	23,7
Brasil	4,1
França	24,6
Alemanha	33,0
Itália	21,1
Holanda	31,8
Espanha	17,8
Reino Unido	25,7

Fonte: U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics 2005.

Assim, a redução de jornada não traria prejuízo algum à competitividade brasileira. Além disso, muitos países já têm jornada de trabalho menor que o Brasil. Na realidade, o diferencial na competitividade dos países não está no custo da mão-de-obra. Caso assim o fosse, os EUA e o Japão estariam entre os países menos competitivos do mundo, pois o custo da mão-de-obra está entre os maiores. O que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece: um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo com taxas de juros acessíveis; redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico; população com altas taxas de escolaridade; trabalhadores especializados; infra-estrutura desenvolvida, entre várias outras vantagens.

O argumento patronal de que a redução da jornada de trabalho aumentaria os custos da produção é antigo. Ele é utilizado desde a década de 20 do século passado, quando o movimento sindical brasileiro tentava proibir o trabalho de crianças de cinco e seis anos, e lutava para conquistar férias e outros direitos. Entretanto, a sociedade brasileira está mudada e muitos empresários têm agora a responsabilidade social das empresas como obrigação. Assim, este é o momento do discurso empresarial se transformar em ação e a RJT é um passo nessa direção já que um dos maiores problemas da sociedade nos dias de hoje é o desemprego.

DIEESE

Direção Executiva

João Vicente Silva Cayres – Presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Carlos Eli Scopim – Vice-presidente
STI. Metalúrgicas de Osasco
Tadeu Moraes de Sousa - Secretário
STI. Metalúrgicas de São Paulo
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor
SEE. Bancários de São Paulo
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Levi da Hora – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Asseio e Conservação
do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento
Nelson Karam – coordenador de relações sindicais
Francisco J. C. de Oliveira – coordenador de pesquisas
Cláudia Fragoso – coordenadora administrativa e financeira

Equipe técnica

Ana Cláudia Cardoso
Cássio Calvete
Suzanna Sochaczewski (revisão técnica)
Iara Heger (revisão de texto)