



Número 85
Setembro de 2009

As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas

Há 14 anos, a Proposta de Emenda à Constituição PEC 231/95 tramita no Congresso Nacional, com a proposta de redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais e que também aumenta o valor do adicional de hora extra de 50% do valor normal para 75%. Dia 30 de junho de 2009, a Comissão Especial da Câmara dos Deputados aprovou por unanimidade o relatório favorável à PEC.

Antiga reivindicação do movimento sindical, as Centrais Sindicais vêm priorizando o tema e têm pressionado o governo e os empresários para que haja, efetivamente, a redução da jornada de trabalho.

Desde 2007, as Marchas das Centrais trazem este tema como eixo central de suas agendas unitárias. Em 2009, não será diferente. A VI Marcha, a ser realizada no final de outubro, traz como bandeira principal a redução da jornada para 40 horas e exige a aprovação de emenda constitucional que tramita no Congresso Nacional, a PEC 231/95.

Mas por que reduzir a jornada?

Diversos são os motivos e necessidades para redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem redução de salários. Os argumentos são de natureza histórica, econômica, social e individual. Esta Nota Técnica destacará os principais argumentos para fundamentar a oportunidade e viabilidade da implementação desta proposta de emenda constitucional.

Perspectiva histórica

Ao longo da história do desenvolvimento capitalista, as inovações tecnológicas e organizacionais, o maior nível de qualificação do trabalhador e as várias possibilidades de arranjos produtivos implementados no interior das unidades econômicas possibilitaram um excepcional aumento da produtividade.

Entretanto, esses ganhos de produtividade foram apropriados quase exclusivamente pelas empresas e organizações. Esta riqueza não distribuída poderia ter sido compartilhada através da redução de preços e impostos, da melhoria dos salários e das condições de trabalho, em especial da redução da jornada de trabalho.

Desde o século XVIII, quando as jornadas eram de 16 horas, toda vez que os trabalhadores lutaram pela redução da jornada de trabalho, os patrões argumentaram que as empresas não resistiriam.

O desafio presente, que aglutina todo o movimento sindical brasileiro, é o de transferir parcelas dos ganhos obtidos pelo setor produtivo para os trabalhadores a partir da redução da jornada de trabalho sem a redução de salários. Assistir ao crescimento das empresas e da economia sem que o trabalhador compartilhe dessa maior riqueza é algo que as entidades

sindicais rejeitam. A criação de empregos decentes e bem remunerados, com jornada de trabalho compatível com as condições técnicas e organizacionais das empresas, são reivindicações que os trabalhadores buscam permanentemente.

O Brasil ainda tem um contingente grande de desempregados – mais de 3 milhões de pessoas que estão dispostas a trabalhar e não conseguem empregos, apenas nas regiões metropolitanas pesquisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, com apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e parceria com instituições regionais. A proposta de redução da jornada de trabalho das atuais 44 para 40 horas semanais, sem redução dos salários, tem potencial de gerar, no limite, mais de 2,5 milhões de novos empregos, reduzindo assim o número de desempregados.

Há, ainda, de acordo com os dados da PED, um percentual muito grande de trabalhadores que realizam horas extras. Em média, 40% dos trabalhadores brasileiros cumprem jornadas com mais de 44 horas, superando assim a determinação legal. Em alguns setores, como no comércio, esse percentual chega a 60%. Calcula-se que o fim das horas extras tenha um potencial de gerar em torno de 1 milhão de postos de trabalho. Por essa razão, é necessário combinar a redução da jornada com mecanismos que coíbam e limitem a utilização de horas extras.

Perspectiva econômica

A economia brasileira apresenta condições favoráveis para a redução da jornada de trabalho, sem redução de salários, e para a limitação da hora extra, em virtude dos expressivos ganhos de produtividade, da reduzida participação dos salários no total do custo da produção e do baixo custo dos salários quando comparado a outros países.

Do ponto de vista econômico, deve-se, primeiramente, destacar a variação da **produtividade** do trabalho na indústria da transformação entre os anos de 1988 e 2008 que está em torno de 84%, segundo dados do IBGE. Como o salário médio real nos últimos anos não apresentou significativa expansão, parcela deste expressivo crescimento da produtividade do trabalho poderia ser apropriada por meio da redução da jornada legal de trabalho no Brasil, fato este que ocorreu pela última vez em 1988, quando foi promulgada a atual Constituição.

Outro argumento refere-se ao **peso dos salários no custo total de produção no Brasil** que é baixo, por volta de 22% no setor industrial, de acordo com a Confederação Nacional da Indústria - CNI (Tabela 1). A redução de 9,09% na jornada (de 44 para 40 horas) representaria, assim, um aumento no custo total da produção industrial de apenas 1,99%. Mesmo considerando setores mais intensivos em trabalho e supondo que a participação dos salários no custo total seja de 70%, a redução da jornada teria um impacto de apenas 6,3% no custo total desses setores.

Comparando-se esses pequenos acréscimos nos custos médios de produção com os expressivos ganhos de produtividade, ocorridos desde a última redução da jornada de trabalho, tal impacto se mostra de fácil absorção pelas empresas, sem considerar, ainda, a dinâmica dos processos produtivos, cuja natureza é de utilização de mais tecnologia e de rearranjos organizacionais que aumentam sua eficiência.

TABELA 1
Participação percentual dos salários, segundo os setores industriais, no custo das empresas brasileiras, 1999

Setores	Participação %
Produtos químicos	17
Artigos de borracha e plástico	18
	19
Produtos alimentares e bebidas	
Celulose, papel e produtos de papel	20
Produtos de madeira	21
Metalúrgica básica	21
Máquinas e equipamentos	23
Artigos do vestuário e acessórios	23
Produtos têxteis	23
Produtos de minerais não metálicos	24
Couros, artigos de couro, artigos de viagem e calçados	24
Móveis e indústrias diversas	24
Veículos automotores, reboques e carrocerias	25
	27
Máquinas, aparelhos e materiais elétricos	
Edição, impressão e reprodução de gravações	29
Produtos de metal (exclusive máquinas e equipamentos)	29
Média	22

FONTE: CNI. Indicadores de qualidade e produtividade da indústria brasileira.

Um terceiro argumento diz respeito ao fato de **os custos com salários**, no Brasil, serem muito baixos quando comparados com os de outros países, de acordo com dados publicados pelo Departamento de Trabalho dos EUA (Tabela 2). Assim, a redução da jornada de trabalho não traria prejuízos à competitividade das empresas brasileiras, mesmo porque a diferença não está no custo da mão de obra, mas sim nas vantagens competitivas que o país não oferece. Pode-se listar, neste caso, um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo, com taxas de juros mais compatíveis com o retorno do capital. Ou então, redes de institutos de pesquisa e universidades atuando em parceria com empresas, voltadas para o desenvolvimento tecnológico; educação de qualidade com fácil acesso à qualificação profissional; trabalhadores qualificados; infraestrutura desenvolvida; burocracia mais ágil; estrutura tributária mais eficiente, entre outros.

TABELA 2
Custo horário da mão de obra manufatureira em 2007
Países selecionados

Países	US\$
Noruega	48,50
Alemanha	37,66
Bélgica	35,45
Austrália	30,17
Reino Unido	29,73
Canadá	28,91
França	28,57
Itália	28,23
Estados Unidos	24,59
Espanha	20,98
Japão	19,75
Coréia	16,02
Singapura	8,35
Portugal	8,27
Taiwan	6,58
Brasil	5,96
México	2,92

*Fonte: U.S Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2009.
 Elaboração: DIEESE*

Perspectiva do tempo de trabalho

Considerando três dimensões, pode-se caracterizar o tempo de trabalho no Brasil como um tempo extenso, flexível e intenso.

Com relação à **extensão** um importante argumento relaciona-se ao fato de a duração da jornada efetivamente trabalhada no Brasil ser uma das maiores no mundo, conforme pode ser observado nas informações da Tabela 3.

Soma-se ainda a falta de limitação semanal, mensal ou anual para a realização de horas extras, tornando, assim seu volume, um dos mais altos no mundo. Há uma limitação da jornada máxima diária de 10 horas, porém, não há qualquer penalização para o empregador que ultrapassar esse limite. As horas extras podem ser cumpridas, também, aos sábados, domingos e feriados, com carga diária de 10 horas.

Em diversos países, como Argentina, Uruguai, Alemanha, França, para citar alguns, há limitação para a realização de horas extras. Nestes países, fixa-se como máximo de horas extras admitidas por ano entre 200 e 280 horas, o que representa em torno de 4 horas extras por semana. Posicionamento quanto a esta questão foi também tomado pela União Européia

que, por meio da Directiva 93/104/CE,¹ deliberou que a duração máxima da jornada de trabalho semanal para os países membros é de 48 horas semanais incluindo as horas extras. Muito diferente do Brasil, onde a jornada normal é de 44 horas, mais horas extras, que não sofrem nenhuma limitação.

TABELA 3
Horas de trabalho semanais na indústria de transformação em 2006
Países selecionados

Países	Horas semanais
Japão	43,5
Brasil	43,0
Chile	43,0
Suíça	41,2
Estados Unidos	41,1
Reino Unido	40,7
Canadá	39,6
Alemanha	37,6
Espanha	35,3

Fonte: OIT. Anuário Estadísticas del Trabajo e DIEESE/Seade.PED- pesquisa de emprego e desemprego.

Obs.: O dado da Suíça é referente ao ano de 2005 enquanto o do Chile é referente ao ano de 2004, portanto anterior à redução da jornada de trabalho ocorrida em 2005.

No que se refere à **flexibilidade**, deve-se notar que houve, nos últimos anos, um aumento da flexibilização do tempo de trabalho. Aos meios tradicionais de flexibilização do tempo - hora extra, trabalho em turno, trabalho noturno, férias coletivas - somaram-se novas formas, como a jornada em tempo parcial, o banco de horas e o trabalho aos domingos.

No caso do banco de horas existe ainda, como consequência, a perda do controle por parte do trabalhador do seu tempo de trabalho e do seu tempo livre. Isto porque, na maior parte dos casos, é o empregador quem define, sem consulta e com pouca antecedência, o momento em que o empregado irá trabalhar a mais ou a menos, desorganizando, assim, o seu cotidiano.

Um terceiro argumento com relação ao tempo de trabalho refere-se à **intensidade**. Além de extenso, o tempo de trabalho total está cada vez mais intenso em função das diversas inovações técnico-organizacionais implementadas pelas empresas como, por exemplo, a polivalência, *o just in time*, a concorrência entre os grupos de trabalho, as metas de produção e a redução das pausas.

Para essa intensificação em muito tem contribuído a implantação do banco de horas, pois, em momentos de pico, os trabalhadores são chamados a trabalhar de forma intensa.

Em função desse aumento do processo da intensificação da jornada de trabalho, aprofundado desde os anos 1990, um grande número de trabalhadores tem contraído várias

¹ “Artigo 6º duração máxima do trabalho semanal. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores: 1. A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre os parceiros sociais; 2. A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.” (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 3).

doenças ocupacionais, como por exemplo, o estresse, a depressão e lesão por esforços repetitivos, entre outras.

Perspectiva social

Num contexto de crescente demanda por mão de obra **qualificada**, a redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários, poderia contribuir positivamente para este desafio, na medida em que sobrariam mais horas para o trabalhador frequentar cursos de qualificação. Para as mulheres, que ainda na grande maioria, além da jornada de trabalho na empresa/organização, cumprem uma segunda jornada no lar, cuidando da casa e dos filhos, a redução também traria grandes benefícios, inclusive permitindo que dediquem um tempo à qualificação, reduzindo assim o diferencial entre gênero.

A redução da jornada de trabalho, também tornará possível, ao trabalhador, dedicar **mais tempo para o convívio familiar, o estudo, o lazer e o descanso.**

Esses fatores desencadeados pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários poderiam criar um **círculo virtuoso na economia**, combinando a ampliação do emprego, o aumento do consumo, a elevação dos níveis da produtividade do trabalho, a melhoria da competitividade do setor produtivo, a redução dos acidentes e doenças do trabalho, a maior qualificação do trabalhador, a elevação da arrecadação tributária, enfim um maior crescimento econômico com melhoria da distribuição de renda.

Rua Ministro Godói, 310
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

Tadeu Morais de Sousa - Presidente
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais
Elétricos de São Paulo e Mogi das Cruzes
Alberto Soares da Silva – Vice-presidente
STI de Energia Elétrica de Campinas
João Vicente Silva Cayres – Secretário
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região
Antonio de Sousa – Diretor
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material
Elétrico de Osasco e Região
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sindicato dos Eletricistas da Bahia
José Carlos de Souza – Diretor
STI de Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Serviços de Asseio e
Conservação Ambiental Urbana
e Áreas Verdes do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações,
Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande
do Sul
Zenaide Honório – Diretora
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de
São Paulo (Apeoesp)
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de
Material Elétrico de Veículos
e Peças Automotivas de Curitiba
Josinaldo José de Barros – Diretor
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais
Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa
Isabel
Antonio Eustáquio Ribeiro – Diretor
SEE Bancários de Brasília - CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e
desenvolvimento
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de
relações sindicais
Nelson Karam – coordenador de educação
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de
pesquisas
Claudia Fragozo dos Santos – coordenadora
administrativa e financeira

Equipe técnica responsável

Ana Cláudia Cardoso
Airton Gustavo dos Santos
Cássio Calvete
Carlindo Oliveira
Nelson Karam
Patrícia Lino Costa
Iara Heger (revisão)

Apoio

Inácio Júnior