



Número 37
Outubro de 2006

Estudo sobre a Redução da Jornada de Trabalho e Fim das Horas Extras no Brasil

Estudo sobre a redução da jornada de trabalho e fim das horas extras no Brasil

1. Introdução

A presente Nota Técnica tem por objetivo dar continuidade aos estudos que tratam da redução da jornada de trabalho e da diminuição das horas extras como medidas para minimizar o problema do desemprego no Brasil. A primeira seção constitui-se de um exercício para demonstrar o número potencial de novos postos de trabalho gerados com a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Na seqüência, estima-se o número potencial de novos postos de trabalho que poderiam ser criados, caso fosse proibida a utilização de horas extras. Finalmente, a última seção trata do problema da hora extra não remunerada.

2. O impacto da Redução da Jornada de Trabalho

A proposta das Centrais Sindicais de redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais visa aproximar a extensão da jornada de trabalho brasileira à dos países desenvolvidos. Essa redução teria, potencialmente, a capacidade de gerar aproximadamente **2,2 milhões** de postos de trabalho. Isto porque, em 2004, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mais de 21 milhões de trabalhadores com carteira assinada no Brasil tinham jornadas de 44 horas semanais. Caso se limitasse a jornada em 40 horas semanais, 4 horas de cada um deles estariam disponíveis para serem realizadas por um trabalhador desempregado. Assim, para manter o mesmo nível de produção, sem alterar qualquer outra variável, seria possível empregar mais de 2 milhões de trabalhadores que executariam, assim, as mais de 84 milhões de horas que deixariam de ser cumpridas por aqueles que tiveram sua jornada reduzida.

Os brasileiros convivem, hoje, com elevadas taxas de desemprego, além de enfrentarem, muitas vezes, ocupações bastante precárias. A possibilidade de abertura de 2,2 milhões de postos de trabalho no mercado formal – embora não resolva toda a necessidade de geração de empregos no país – é um argumento forte a ser considerado, inclusive porque uma consequência natural da redução da jornada é o aumento da produtividade no trabalho.

Vale destacar que a redução da jornada de trabalho não encontra apelo somente na dimensão econômica (redução dos níveis de desemprego), mas, também, por conter uma perspectiva de melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora. Portanto, é importante que essa proposta seja integrada a um conjunto de medidas que contemple a elevação do poder de compra dos salários e a melhoria no padrão distributivo da riqueza nacional.

2.1 Utilizando os dados da PNAD

É possível utilizar outras fontes e metodologias de modo a captar os efeitos da redução da jornada de trabalho. Nesta seção, serão utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE e com abrangência nacional. Nas simulações apresentadas é contemplada a possibilidade de impacto da redução da jornada de trabalho¹ em outras categorias além do trabalho assalariado com carteira assinada do setor privado.

Com base nos dados de 2004, a População Economicamente Ativa (PEA) era estimada em 92.860.120 pessoas, e desse total, 8.263.834 estavam desocupadas, o que implica uma taxa de desocupação de 8,9%. O quadro 1 apresenta quatro simulações calculadas a partir do seguinte critério: multiplicou-se por 4 o total de trabalhadores que declararam trabalhar 44 horas ou mais e dividiu-se por 40, o resultado é o número potencial de novos postos de trabalho.

TABELA 1
Simulações de impacto na Redução da Jornada de Trabalho.
Brasil - 2004

Simulações	Potencial de novos postos de trabalho	Taxa de desemprego (com a RJT) (%)	Redução da taxa de desemprego (pontos percentuais)
Assalariados do Setor Privado com carteira	1.498.572	7,3%	1,6
Assalariados do Setor Privado, com e sem carteira	2.190.584	6,5%	2,4
Assalariados do Setor Privado com carteira mais setor público celetista	1.532.612	7,2%	1,7
Assalariados do setor privado, com e sem carteira, mais setor público celetistas	2.224.624	6,5%	2,4

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: A PNAD de 2004 abrangeu todo o território nacional, portanto, os resultados encontrados na tabela 1 não são comparáveis para os anos anteriores a 2004, quando a Pesquisa não captava a área rural de RO, RR, AC, AP, PA e AM.

¹ A PNAD define jornada de trabalho para as pessoas empregadas como o tempo de trabalho normalmente realizado na semana de referência.

QUADRO 1
Cálculo do impacto da Redução da Jornada de Trabalho na geração
de novos postos de trabalho
Brasil - 2004

Setor Privado (com carteira):

14.985.722 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais

14.985.722 x 4 : 40 = 1.498.572 Novos postos de trabalho

Setor Privado (sem carteira)

6.920.124 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais

6.920.124 x 4 : 40 = 692.012 Novos postos de trabalho

Setor Público (celetistas)

340.398 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais

340.398 x 4 : 40 = 34.040 Novos postos de trabalho

Fonte: IBGE, PNAD

Elaboração: DIEESE

3. A questão da hora extra

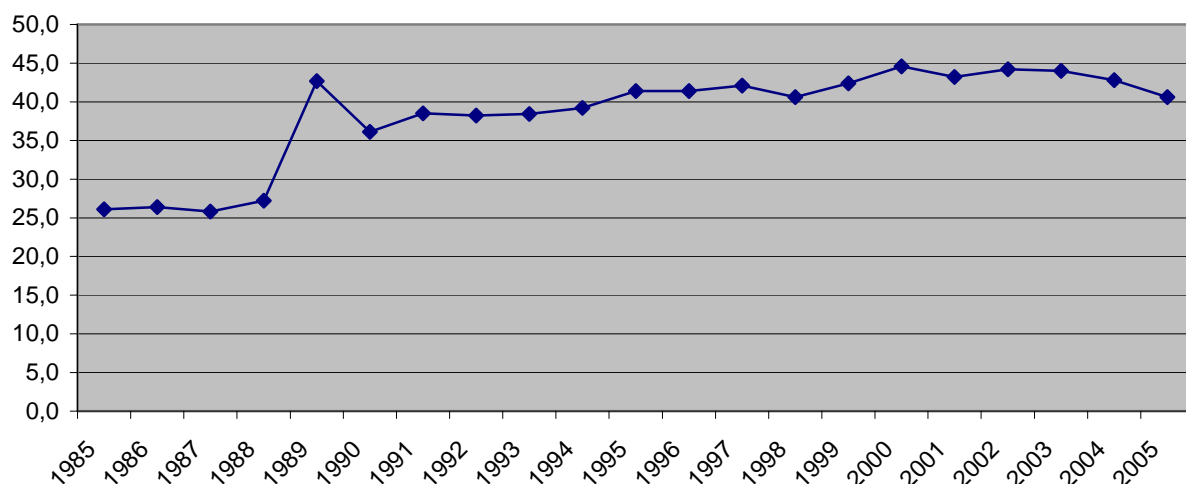
A legislação brasileira prevê uma jornada legal de 44 horas semanais e oito diárias, com a possibilidade de prorrogação por mais duas horas; um adicional de 50% para os dias úteis e de 100% nos domingos e feriados. A intenção dessa legislação é estabelecer uma jornada padrão, abrindo a possibilidade de sua extensão em casos excepcionais, em que a necessidade do aumento do tempo de trabalho se impusesse.

Infelizmente, a utilização da hora extra, no Brasil não tem o caráter de excepcionalidade com que a idéia foi concebida, sendo utilizada de maneira constante e, ainda, como alternativa à abertura de novos postos de trabalho.

Desde 1988, quando a Constituição definiu a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, verificou-se o crescimento exagerado de execução de horas extras, frustrando a expectativa da geração de um número maior de postos de trabalho que poderia advir dessa medida legal. Isto pode ser observado a partir de dados a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo DIEESE e Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), na região Metropolitana de São Paulo (Gráfico 1). O que se observou foi a abertura de novos postos de trabalho muito aquém do esperado. A utilização do expediente da hora extra de forma transitória, até as empresas contratarem novos trabalhadores ou automatizarem mais ainda a produção, era esperada. Entretanto o que deveria ser uma solução para um período de transição acabou se configurando em novo patamar de utilização de trabalhadores fazendo horas extras.

GRÁFICO 1
Proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal
Região Metropolitana de São Paulo – 1985/2005

(em %)



Fonte: DIEESE/SEADE e MTE/FAT. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego
 Elaboração: DIEESE

Assim, naquela oportunidade, o aumento do número de horas extras impediu que a redução da jornada de trabalho se transformasse em um número mais significativo de postos de trabalho e, mais recentemente, impediu que o crescimento econômico experimentado durante os anos de 2003 e 2004 tivesse gerado mais postos de trabalho.

A utilização de horas extras em atividades de setores urbanos chega a números alarmantes, como se pode deduzir dos dados da Tabela 2. No momento, para o Brasil, o mais preocupante é que as taxas de desemprego atingiram níveis extremamente altos e que a prática da utilização de horas extras inibe a criação de novos postos de trabalho.

Vários fatores levam os trabalhadores a realizarem horas extras. No caso do Brasil, a queda da remuneração nos últimos anos, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua jornada como forma de retomar o antigo poder aquisitivo e de diminuir o risco da sua demissão. Para os empresários, entre os motivos que os levam a optar pela utilização de horas extras em detrimento de novas contratações, os mais importantes são:

- a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências;
- b) aumentar a utilização das máquinas e equipamentos;
- c) as horas extras servem para complementar os salários. Isso permite que a remuneração dos trabalhadores seja baixa, porque o pagamento das horas extras permitirá sua elevação para padrões aceitáveis.

TABELA 2
Proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal
Região Metropolitana de São Paulo – 2003/2005

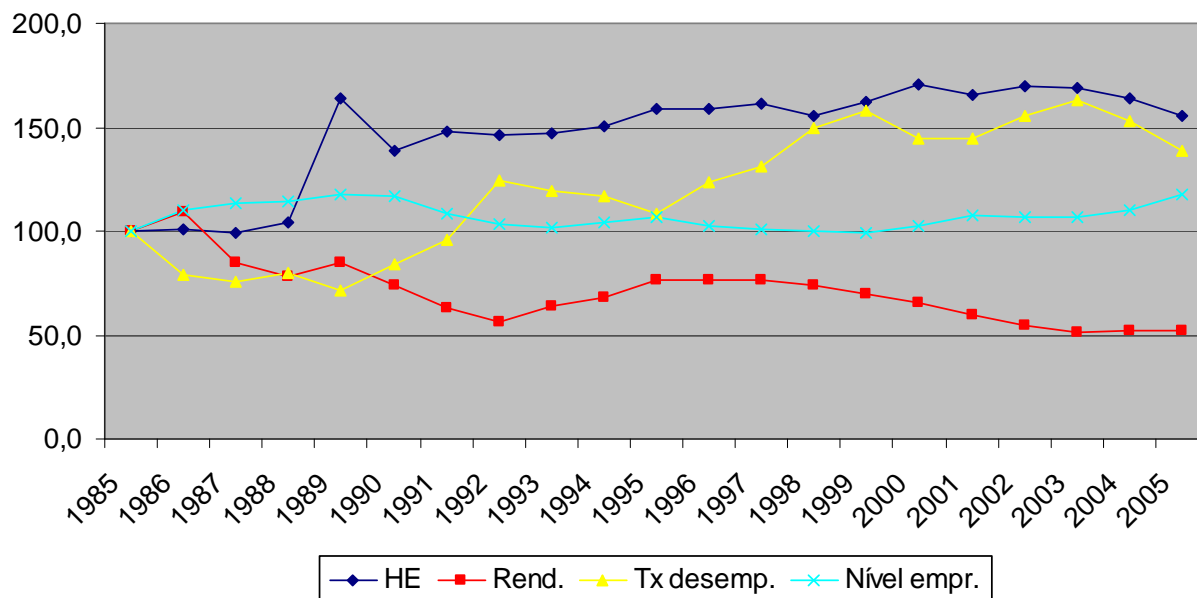
Setor de atividade	(em %)		
	2003	2004	2005
Total	44,0	42,8	40,6
Indústria	43,2	42,4	38,8
Comércio	60,6	59,1	56,6
Serviço	39,4	38,2	36,7

Fonte: DIEESE/SEADE e MTE/FAT: PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
 Elaboração: DIEESE

Ao longo dos últimos 20 anos, houve queda acentuada nos rendimentos dos trabalhadores ocupados, elevação na taxa de desemprego, aumento da proporção de trabalhadores que realizam horas extras e baixa geração de novos postos de trabalho com carteira assinada. Esse desempenho parece confirmar que a execução de horas extras atua no sentido de inibir a geração de novos postos de trabalho e as horas extras servem, para os trabalhadores, como um meio de tentar compensar a perda do poder aquisitivo da remuneração. Ainda segundo a PED, nos anos de 2004 e 2005, observou-se uma ligeira melhora nos rendimentos e no nível de emprego, enquanto a proporção de trabalhadores que realizam horas extras diminuiu e a taxa de desemprego também (Gráfico 2).

GRÁFICO 2
Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego
Região Metropolitana de São Paulo – 1985/2005

(base 1985=100)



Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT: PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: H-E: Número índice da proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal.

Rend: Número índice do rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal.

Tx desemp: Número índice da taxa de desemprego.

Nível empr: Número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

3.1 O potencial de geração de novos postos de trabalho com o fim das horas extras

A eliminação das horas extras, ou mesmo a sua limitação, constitui-se de instrumento potencial de geração de novos postos de trabalho. Para estimar o seu impacto, pode-se também utilizar os dados da PED, que além de na Grande São Paulo, é realizada também nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador e no Distrito Federal. Para tal constatação, divide-se o total das horas extras trabalhadas no ano de 2005 no conjunto das regiões (12.112.775) por 44, que é a jornada máxima contratual atual. O resultado (275.290) é o número potencial de novos postos de trabalho que seriam gerados apenas com o fim das horas extras.

Assim, o percentual médio de novos postos de trabalho gerados pelo fim das horas extras sobre o número de ocupados que trabalham 40 ou mais horas semanais é de 5,38% nas seis regiões pesquisadas pela PED.

TABELA 3
População economicamente ativa, desempregados e taxa de desemprego
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2005

	SP	POA	BH	DF	Salvador	Recife
PEA	10.038.000	1.835.000	2.391.000	1.203.000	1.717.000	1.536.000
Desempregados	1.696.000	266.000	399.000	228.000	419.000	343.000
Taxa desemprego (%)	16,9	14,5	16,7	19,0	24,4	22,3
Postos gerados	153.469	26.883	31.143	14.059	23.466	26.272
Novo total desempregados	1.542.531	239.117	367.857	213.941	395.534	316.728
Nova taxa desemprego (%)	15,4	13,0	15,4	17,8	23,0	20,6
Redução (pontos percentuais)	1,5	1,5	1,3	1,2	1,4	1,7

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT. PED-Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Fazendo uma média aritmética simples do percentual de redução da taxa de desemprego nas seis regiões metropolitanas pesquisadas tem-se que a taxa de desemprego seria reduzida, em média, em 1,43 ponto percentual com o fim das horas extras, com a hipótese de conversão plena de todo esse tempo de trabalho em contratação de novos trabalhadores (Tabela 3).

Para o Brasil, conforme a Rais fornecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que abrange apenas os trabalhadores assalariados com carteira de trabalho assinada, o número de trabalhadores com jornada contratual superior a 40 horas é de 21.000.000. Utilizando-se o mesmo percentual de postos gerados com o fim das horas extras estimado pela PED (5,83%), o potencial de geração de empregos equivaleria a **1.129.800** novos postos potenciais de trabalho, apenas levando em consideração as horas extras realizadas pelos trabalhadores com jornadas contratuais acima de 44 horas semanais.

3.2 Utilizando os dados da PNAD

Algumas estimativas podem ser feitas utilizando-se os dados da PNAD. Na tabela 4, são apresentadas cinco simulações realizadas a partir do seguinte critério: o total de horas extras realizadas pelos empregados é dividido por 44 horas, que é a jornada padrão atual. O resultado é o número potencial de novos postos de trabalho.

TABELA 4
Simulações de Impacto do Fim da Hora Extra
Brasil - 2004

Simulações	Potencial de novos postos de trabalho	Nova taxa de desemprego com o fim das horas extras	Redução da taxa de desemprego (%)
Assalariados do Setor Privado com carteira	1.752.861	7,0	1,9
Assalariados do Setor Privado, com e sem carteira	2.905.996	5,8	3,1
Assalariados do Setor Privado com carteira mais setor público celetista	1.791.018	7,0	1,9
Assalariados do Setor Privado com carteira mais setor público (celetista e estatutário)	2.031.472	6,7	2,2
Assalariados do Setor Privado, com e sem carteira, mais setor público (celetista e estatutário)	3.184.607	5,5	3,4

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) A PEA e a taxa de desocupação estimadas pela PNAD em 2004: 92.860.120 pessoas e 8,9%, respectivamente.

b) A PNAD de 2004 abrangeu todo o território nacional, portanto, os resultados encontrados no quadro 1 não são comparáveis para os anos anteriores a 2004, quando a Pesquisa não captava a área rural de RO, RR, AC, AP, PA e AM.

QUADRO 2
Cálculo do impacto do fim das horas extras na geração de novos postos de trabalho
Brasil - 2004

Setor Privado com carteira Nº. de Horas Extras 77.125.882 : 44 = 1.752.861 Novos postos de trabalho
Setor Privado sem carteira Nº de Horas Extras 50.737.937 : 44 = 1.144.862 Novos postos de trabalho
Setor Público celetista Nº de Horas Extras 1.678.924 : 44 = 38.157 Novos postos de trabalho
Setor Público (estatutários) Nº de Horas Extras 9.618.158 : 40 = 240.454 Novos postos de trabalho

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Foram consideradas como hora extra toda hora declarada trabalhada acima das 44 horas semanais para assalariados do setor privado, com e sem carteira, e assalariados do setor público (celetistas). Para estatutários, toda hora declarada acima de 40 horas semanais.

Como se pode ver, o potencial de geração de novos postos de trabalho é bastante elevado; tanto maior, quanto maior o número de categorias que são levadas em consideração. Sabe-se que a

medida de eliminação de horas extras teria impacto diferenciado de acordo com a situação ocupacional e o setor de atividade. Na verdade, buscou-se fazer algumas simulações com agregações diferentes, ainda que considerando apenas o potencial de geração de novos postos de trabalho.

4. O problema da hora extra não remunerada

Os dados apresentados evidenciam que o número excessivo de horas extras realizadas no país é um problema grave e que deve ser enfrentado. Porém, paralelamente, existe um outro problema sério que é o não-pagamento de boa parcela das horas extras trabalhadas. O baixo aparelhamento do órgão responsável pela fiscalização (Delegacia Regional do Trabalho –DRT), a morosidade da justiça do trabalho e a não-criminalização do não-pagamento de direitos trabalhistas são fatores que contribuem para que alguns empresários não paguem as horas extras realizadas por seus empregados.

Segundo levantamento realizado pelo Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), órgão do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), foram registradas 10.123 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2005. É o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento dos salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

TABELA 5
Autuações de não pagamento das horas extras
Brasil – 1999-2004

Ano	Autuações
1999	11.491
2000	10.485
2001	10.122
2002	8.623
2003	10.062
2004	10.001
2005	10.123

Fonte: MTE. Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho

Outro indicador desse grave problema foi apontado em pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (Cesit/Unicamp). Nessa pesquisa, foram entrevistados 99 juízes trabalhistas em todo o território nacional que declararam ser o não-pagamento das horas extras a segunda demanda mais levada aos tribunais trabalhistas pelos trabalhadores em micro e pequenas empresas, perdendo somente para o reconhecimento do vínculo trabalhista (Tabela 6).

TABELA 6
Demandas mais recorrentes envolvendo as Micro e Pequenas
Empresas nas unidades da Justiça do Trabalho
Brasil - 2004

Respostas	%	Número
Reconhecimento do vínculo empregatício	17,1	95
Horas extras	16,4	91
Parcelas rescisórias	16,1	89
Depósito ao FGTS	13,4	74
Registro do salário inferior ao que é pago	9,4	52
Não pagamento ou atraso na satisfação dos salários	4,5	25
Natureza da ruptura contratual	4,2	23
Adicional de insalubridade	4,0	22
Não pagamento do Salário Mínimo ou do Piso Salarial	3,8	21
Questionamento da validade de cláusula de acordos coletivos	3,2	18
Férias não gozadas	2,2	12
Equiparação salarial	1,4	8
Adicional noturno	1,3	7
Repouso semanal remunerado	1,3	7
Nulidade de despedida em face de estabilidades provisórias	1,1	6
Registro em função errada	0,4	2
Adicional de periculosidade	0,4	2
Total	100	554

Fonte: Pesquisa CESIT, 2004.

Obs.: Participaram da pesquisa 99 juízes; foi solicitado a cada um que assinalasse até nove ocorrências.

5. Considerações Finais

O potencial de geração direta de novos postos de trabalho com a redução da jornada de trabalho e o fim das horas extras alcança números expressivos. No entanto, todo esse potencial dificilmente se confirmaria, pois os empresários certamente iriam utilizar vários artifícios para compensar a redução da jornada de trabalho e o fim das horas extras, fato já observado em outros momentos da história em que foram diminuídas as horas de trabalho diárias. A contratação de novos trabalhadores é, em geral, a última alternativa utilizada pelos empresários. Outros métodos são mais comuns. O primeiro é o efeito natural do aumento da produtividade, introdução de novas tecnologias de automação ou organizacionais, banco de horas, intensificação do ritmo de trabalho, entre outros. Para que o resultado da geração de postos de trabalho se aproxime da meta potencial, outras medidas complementares precisarão ser implantadas, tais como: melhoria da fiscalização da DRT, fim do banco de horas e medidas que inibam a intensificação do ritmo de trabalho como utilização de janelas, fim de pausas para café, entre outras.

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz – Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres – Vice-presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior – Secretário
SEE. Bancários de São Paulo
Carlos Eli Scopim – Diretor
STI. Metalúrgicas de Osasco
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 desenvolvimento e estudos
Nelson Karam – coordenador de relações sindicais

Equipe técnica

Ana Cláudia Moreira Cardoso
Cássio Calvete
Patrícia Lino Costa
Geni Marques (revisão)
Iara Heger (revisão)