

Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise - nº 1, junho 1996

Editorial

Revedo a legislação sobre jornada de trabalho

A economia brasileira tem passado, desde o início da década de 90, por importantes reformas estruturais que podem, a longo prazo, gerar as condições para a retomada de um processo de crescimento sustentável e, portanto, contribuir para um combate mais eficaz a nossos desequilíbrios sociais. A curto prazo, no entanto, estas reformas tem custos elevados, sobretudo sobre o mercado de trabalho. A reestruturação produtiva na indústria decorrente da crescente abertura ao exterior, as fusões e aquisições no sistema financeiro provocadas tanto pela automação quanto pela própria estabilização macroeconômica, a desestatização e a reforma administrativa apontam todas, *ceteris paribus*, para uma redução do número de postos de trabalho com carteira assinada. Em contrapartida, tem aumentado o desemprego e, sobretudo, o grau de informalização do mercado de trabalho - seja ele medido pela participação dos empregados sem carteira assinada na ocupação total ou pela dos trabalhadores por conta própria.

Algumas ações compensatórias estão sendo esboçadas para diminuir o custo social do ajuste em curso. Embora não tenhamos ainda um sistema público de emprego propriamente dito, o sistema de seguro-desemprego tem se consolidado, uma série de programas de retreinamento financiados por recursos do FAT e implementados via convênios entre o Ministério do Trabalho e as Secretarias Estaduais do Trabalho tem se espalhado pelo país e começa-se a discutir mais seriamente a ampliação do acesso ao crédito aos "excluídos" pelo mercado de trabalho, que não têm outra estratégia de sobrevivência possível que não a abertura de um pequeno negócio.

Contudo, ainda que estas ações venham a produzir resultados concretos, isto certamente não será suficiente para fazer face à totalidade do problema. Daí a necessidade de se pensar em medidas complementares, de caráter mais estrutural, entre as quais a mudança da legislação sobre a jornada de trabalho. Em termos internacionais, de fato, nossa jornada de trabalho ainda é relativamente elevada e excessivamente rígida.

A redução da jornada de trabalho foi, historicamente, um meio eficaz de amenizar os impactos do progresso tecnológico sobre o nível de emprego. Atualmente se encontra no centro do debate político e econômico na Europa, onde o problema do desemprego é mais grave e a jornada menor do que aqui. O problema, como levanta o Assessor Especial do Ministério do Trabalho Jorge Jatobá em um dos artigos da seção "Opinião dos Atores" deste número, é que ela "depende de um amplo consenso social em que a maioria a exija e não se sinta prejudicada por ela". Nossos sindicatos, como ressalta Marcelo Borges Sereno (Primeiro Secretário da Executiva Nacional da CUT) em outro artigo da mesma seção, tem lutado para que ela passe das atuais 44 horas para 40 horas semanais, com a manutenção dos atuais níveis salariais mensais. É neste ponto que reside a discórdia: Maria Helena Zockun (Assessora Econômica da FIESP) sustenta que se a redução de jornada não for

acompanhada por uma diminuição proporcional dos salários, isto pode encarecer o custo unitário do trabalho, reduzindo a competitividade externa de nossas empresas e portanto resultar em um efeito sobre o emprego contrário ao desejado.

A flexibilização da jornada e a imposição de tetos para as horas-extras podem ser uma saída para este impasse, visto que a primeira reduz os custos fixos do trabalho (seleção, treinamento, demissão, etc.) e a segunda diminui os custos variáveis deste fator. Existem experiências isoladas bem-sucedidas deste tipo tanto no Brasil (vide os recentes acordos na Volkswagen e na Scania) quanto fora (por exemplo no caso da Hewlett Packard na França). Pode-se também pensar em soluções intermediárias, em que os salários cairiam menos que a jornada.

Não se deve perder de vista, todavia, que a flexibilização da jornada em si pode ser uma medida interessante para aumentar o nível de emprego. Por um lado, trata-se de um estímulo às contratações, pois representa uma diminuição do custo unitário do trabalho; por outro, ao induzir uma maior estabilidade das relações trabalhistas, incentiva mais investimentos em capital humano por parte das firmas e pode portanto resultar em ganhos de competitividade que podem, a longo prazo, reverter positivamente sobre o emprego.