

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

### A opinião dos atores

# Reduzindo a Jornada de Trabalho

**Jorge Jatobá (Assessor especial do Ministério do Trabalho, Ph. D em Economia e Professor Titular da Universidade de Pernambuco)**

A questão da redução da jornada de trabalho está de volta à agenda das relações capital-trabalho. O advento dos novos paradigmas tecnológicos, organizacionais e gerenciais pelas empresas da era da globalização competitiva têm elevado substancialmente a produtividade e, por conseguinte, amortecido o efeito do crescimento econômico sobre a geração de emprego.

Estas mudanças revolucionárias na base técnica e na organização social do trabalho, dentro e entre empresas, geram mais produção com menos insumo humano. Este fenômeno disponibiliza mais tempo para o lazer ou gera desemprego. Historicamente, ou seja, nas duas primeiras revoluções tecnológicas, o resultado foi, nos primeiros estágios das mudanças, o aumento do desemprego. Todavia, à medida em que os trabalhadores se organizaram, para um conflito longo e difícil com os empresários e com o Estado, sobre a repartição da produtividade e das horas trabalhadas, a jornada média semanal foi sendo reduzida, gradativamente, de 80 para 60 horas, no século passado, e depois, neste século, para 40 horas. Alguns países como a Finlândia, Austrália, Inglaterra, França e Bélgica adotaram, mais recentemente, jornadas que se situam um pouco abaixo das 40 horas semanais. Já existem propostas para que, nos países desenvolvidos, a duração da jornada semanal de trabalho seja reduzida para 30 horas.

A diferença da atual terceira onda tecnológica, baseada na computação, na informática e na telemática, é que, contrariamente às ondas anteriores que tiveram impactos setoriais localizados, os seus efeitos atingem praticamente todas as dimensões da atividade econômica, generalizando os ganhos de produtividade por toda a sociedade. Ademais, em uma economia crescentemente globalizada e competitiva, as estratégias empresariais, obviamente pautadas pelos custos privados de contratação e demissão, conduzem a que se empreguem menos pessoas, trabalhando jornadas mais longas, inclusive pelo uso de horas extras, ao invés de ocupar mais pessoas com uma menor duração da jornada. Todavia, do ponto de vista social, o desejável é reduzir a jornada de trabalho, repartindo o estoque de horas trabalhadas por mais pessoas, de modo a compensar os efeitos adversos do crescimento da produtividade sobre o emprego.

Entretanto, a lógica empresarial não opera com critérios sociais. Ela se rege pela ótica dos custos privados e da lucratividade. Os empresários consideram que a redução da jornada de trabalho, sem cortes correspondentes nos salários, aumenta o custo por hora trabalhada, reduzindo a competitividade dos seus produtos e, por conseguinte, ameaçando a sua sobrevivência econômica. Os trabalhadores, em geral, não aceitam esta solução, pois consideram que devem usufruir dos ganhos de produtividade, preferencialmente trabalhando menos e ganhando mais. Os sindicatos são de empregados e não de desempregados. A única

saída é a cooperação negociada. O que nos ensina a experiência internacional? Jeremy Rifkin, em seu livro **The End of Work** (1995) descreve os seguintes casos: em 1993, a Volkswagen alemã adotou uma jornada semanal de 4 dias com um corte salarial de 20%. Esta solução negociada evitou que a empresa desempregasse 31 mil trabalhadores dado que os ganhos de produtividade, da ordem de 23%, eram inconsistentes com o tamanho de sua força de trabalho. Na França, a fábrica da Hewlett Packard, em Grenoble, reduziu a jornada também para quatro dias, sem redução de salários, mas em compensação negociou operar a fábrica 24 horas por dia, sete dias por semana, sem pagar horas-extras, um bom exemplo de flexibilização da jornada de trabalho. A Digital Equipment ofereceu a seus empregados a opção de trabalhar 4 dias por semana com uma redução de 7% nos salários. Cerca de 13% dos trabalhadores aceitaram a proposta, poupando-se do desemprego 90 pessoas. Infelizmente, os exemplos de redução negociada da jornada de trabalho são raros. O nosso país não é exceção.

A redução geral e massiva da jornada de trabalho depende de um amplo consenso social em que a maioria o exija e não se sinta prejudicada por ela. É um grande desafio para a engenharia social. A União Européia e a França têm propostas interessantes neste sentido.

A França estuda reduzir a sua jornada de 39 para 33 horas semanais com um corte salarial de 5%. Em compensação, as empresas teriam que introduzir programas de participação nos lucros e resultados e o Estado francês passaria a financiar o seguro-desemprego com recursos do Tesouro, aliviando a folha de pagamento das empresas em 8,8%. O eurodeputado Michel Rocard está propondo (*El País*, 22/4/96), que os encargos sociais sobre a jornada de trabalho se reduzam em um ECU (unidade monetária da União Européia) por hora para as empresas que adotarem a semana de trabalho de 32 horas e que as jornadas excedentes paguem um adicional de 4 ECUs por hora. Nesta proposta, os trabalhadores não teriam corte de salários, nem as empresas perderiam competitividade e nem o governo aumentaria o seu déficit. Além do mais, é opcional para as empresas.

No Brasil, a jornada de trabalho reduziu-se, depois da Constituição de 1988, de 48 para 44 horas semanais. Todavia, de acordo com a PNAD (1990) cerca de 79% dos trabalhadores tinham jornadas semanais, iguais ou superiores a 40 horas. A redução da jornada de trabalho, sem redução de salários, e o limite ao uso de horas-extras sempre foram reivindicações importantes do movimento sindical brasileiro (**Desemprego: Como Combatê-lo ?** Simpósio Brasil-Europa, Coleção ILDES 7, 1984). Todavia, parece claro que qualquer progresso neste sentido depende essencialmente de um acordo entre as partes. Para os empresários, há que compensar um maior custo/hora com aumentos de produtividade. Para os trabalhadores, interessa mais tempo livre com rendimentos do trabalho, iguais ou superiores aos existentes antes da redução da jornada. Ao Estado, não interessa aumentar o déficit. Para viabilizar as negociações é preciso fortalecer os sindicatos e ampliar o espaço negocial, atualmente muito restrito pela excessiva regulamentação. Ao Estado cabe negociar as mudanças nas relações de trabalho com os atores sociais e estabelecer as regras para garantir os propósitos e a lisura do processo negocial.

Neste sentido, o Governo propôs à apreciação do Congresso Nacional o Projeto de Lei No. 1.724 de 1996 que, além de alterar a natureza do contrato por prazo determinado, flexibiliza a jornada de trabalho e impõe limites ao uso de horas-extras. O projeto de Lei altera o Art. 59 da CLT. Propõe-se limitar o número de horas-extras no ano a 120 horas para os trabalhadores com jornada de 44 horas semanais. O objetivo é inibir a hora extra e estimular a abertura de novos postos de trabalho. Flexibiliza-se também a jornada de trabalho através da criação de um banco de horas anual, hoje restrito a compensação semanal. Todos estes objetivos serão alcançados através de acordo ou convenção coletiva. Fortalecem-se, assim, a negociação coletiva e os sindicatos.

Temos muito por avançar nesta tarefa. Os novos paradigmas técnicos e organizacionais

exigem que nos preparemos para repartir o trabalho nesta nova era. Reduzir e/ou flexibilizar a jornada de trabalho e limitar o uso abusivo, socialmente perverso, das horas-extras são passos importantes para a nossa criatividade social em um momento de muitos desafios para a sociedade e o governo.

## **Emprego e Jornada de Trabalho: Algumas Dimensões do Problema**

**Maria Helena Zockun (Assessora Econômica da FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e pesquisadora da FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da FEA-USP)**

O desenvolvimento tecnológico, concretizando os sonhos mais ousados de bem-estar material, tem ameaçado, ao mesmo tempo, o ideal de pleno emprego dos recursos humanos. O desemprego é uma realidade para milhões de pessoas, tanto nos países ricos quanto nos países pobres.

A redução do conteúdo de trabalho por unidade de produto, que resulta das mudanças tecnológicas, tem reduzido o nível de emprego porque o crescimento do produto tem sido inferior aos ganhos de produtividade: taxas elevadas de crescimento econômico poderiam conciliar aumentos de produtividade com aumento de emprego.

Como as políticas macroeconômicas não têm sido capazes de produzir esses resultados, a redução legal das jornadas de trabalho tem sido sugerida como alternativa para minorar o desemprego.

No Brasil de hoje, que vive o desafio tardio da competição internacional, qualquer medida de política econômica, incluindo aquelas destinadas a elevar o nível de emprego, deve passar, primeiro, pelo teste do custo: se o resultado for a perda de competitividade do produto nacional, a redução da produção e do emprego serão inevitáveis, frustrando o objetivo pretendido.

A redução da jornada de trabalho, sem ajuste correspondente nos salários mensais teria, por exemplo, efeito contrário ao pretendido. Admitindo que os salários mensais mais encargos reflitam o valor da produtividade da hora trabalhada, a redução da jornada sem igual redução nesse custo mensal resultaria no encarecimento da hora de trabalho, reduziria a competitividade do produto nacional, levando portanto à queda da produção e do emprego correspondente.

Outra idéia aventada para promover a expansão do emprego é a da flexibilização da jornada de trabalho, que passaria a ser contratada em termos de carga horária anual e não semanal ou diária como hoje. A jornada diária rígida dificulta a organização do trabalho: sazonalidade da produção e mudanças na tendência da demanda transformam a demissão de trabalhadores na única saída das empresas em épocas de expectativas desfavoráveis para a atividade econômica, assim como não estimulam o emprego de novos trabalhadores em épocas de expectativas favoráveis, mas de duração incerta.

A flexibilização através do banco de horas, com carga anual de trabalho e remuneração mensal pelo número médio de horas contratadas, permitiria conciliar os interesses da produção e do trabalhador, a favor da competitividade e do emprego. No mesmo sentido, a redução do custo do trabalho, através da redução dos encargos e não dos salários,

estimularia a demanda e a produção nacional, beneficiando duplamente a contratação de mão-de-obra.

Dada a complexidade das relações na produção, a redução na jornada de trabalho, por força de lei, pode ser ineficaz para a ampliação do emprego e mais um estímulo à informalidade. Em contrapartida, abrir a possibilidade legal para a flexibilização da jornada ser livremente negociada em cada local de trabalho, dentro dos parâmetros que os costumes já consagraram, pode ser a alternativa mais inteligente para estimular o emprego.

É claro que há setores onde as questões acima não se aplicam: é o caso dos serviços pessoais, das atividades culturais e de outros serviços não ligados à produção, onde os ganhos de produtividade do trabalho não ocorrem. Todavia, embora constituam atividades cuja participação no PIB aumenta com o desenvolvimento econômico, elas não conseguirão absorver os trabalhadores dispensados pela indústria, pelo comércio, pelo sistema financeiro, pela administração pública, por segmentos da agricultura, etc...

Há um aspecto mais geral que vale a pena considerar. Não se pode afastar a possibilidade de que, graças ao desenvolvimento tecnológico, o futuro reserve à humanidade uma situação em que, para o seu sustento, não se requeira o trabalho de todos. Um desafio, então, seria o de encontrar mecanismos diferentes dos atuais para distribuir a produção.

Embora complexo, esse problema é solúvel: nos países mais adiantados, por exemplo, levantam-se propostas de renda mínima não para acabar com a miséria, mas para garantir o sustento de todos, abrindo a possibilidade para o homem liberar seu tempo para atividades criativas, não necessariamente ligadas à sua sobrevivência.

Isso coloca um outro desafio, talvez mais difícil de resolver, que é o de como evitar o ócio destrutivo; as drogas, a bebida em excesso e a violência, especialmente entre os jovens desocupados, costumam ser os problemas sociais resultantes do desemprego, mesmo onde os seguros-desemprego são exemplares. Como usar criativamente o tempo numa sociedade em que a dignidade humana está tão associada ao trabalho remunerado, visto tradicionalmente como instrumento de sobrevivência material?

Esse paradigma, cumpre lembrar, não é universal. A Grécia antiga educava o jovem para a descoberta de seus talentos, para a busca de si mesmo. A dança, o esporte, as artes, a música, a poesia eram as disciplinas ministradas ao jovem, educado para o ócio criador. Para o grego arcáico, o homem valorizado era aquele que trabalhava muito poucas horas para o seu sustento, e usava o resto do tempo para o aperfeiçoamento da alma. Para eles o trabalho que não aperfeiçoa a alma, que é apenas instrumento de sobrevivência, não liberta o homem mas o massacra.

No mundo de hoje o bom cidadão é, ao contrário, o homem produtivo, que tem sua dignidade vinculada a seu papel de trabalhador, e não à sua condição de ser um ser dotado de espírito, cuja evolução era a tarefa primordial para o grego antigo.

A educação moderna é de adestramento para o mundo material, para a utilidade onde "o trabalho dignifica o homem". Ela não o prepara para o ócio criativo, através do qual se empreende a descoberta de si mesmo.

Se o futuro nos reserva um mundo onde nem todos terão trabalho, cumpre desde já desenvolver outros valores, ou recuperar os antigos. Na Grã-Bretanha, durante os 60 anos que antecederam à I Guerra Mundial, quando a jornada de trabalho passou a ser limitada por lei, o governo estimulou a criação de museus como parte de um programa que incentivava as classes operárias a adotarem novas formas de lazer, para que ocupassem o tempo então liberado no que chamavam "recreação racional". Entidades como o SESI e SESC foram,

provavelmente, criadas a partir da mesma visão.

As transformações em curso parecem acontecer com muito maior velocidade e profundidade do que no passado, exigindo medidas de curto prazo, como a flexibilização da jornada de trabalho, para aliviar as tensões sociais, e de longo prazo, com mudanças na educação dos jovens, que proponha novos valores para um novo tempo.

## **A Atualidade da Luta pela Jornada de 40 Horas no Brasil**

**Marcelo Borges Sereno (Primeiro-Secretário da Executiva Nacional da CUT)**

Desde o surgimento das primeiras *trade-unions* no início do século XIX, as pautas sindicais incluíam o fim do trabalho infantil, do trabalho noturno, e a redução da jornada, primeiro para 10 horas diárias, depois para a jornada de 8 horas, ou como os textos socialistas apresentavam, 8 horas de trabalho, 8 horas de lazer, 8 horas de sono<sup>1</sup>, invertendo a lógica da escravidão pelo trabalho, oculta na venda da força de trabalho.

A luta pela redução de jornada sempre foi a marca do sindicalismo. Esse combate unificou o sindicalismo de todos os matizes, e muitas vitórias foram alcançadas nessa caminhada, como a conquista da semana inglesa, do descanso remunerado, e das férias pagas na maioria dos países.

Nos anos oitenta, com a conquista da jornada de 35 horas pelo poderoso sindicato alemão IG Metall, que novamente aparece na cena internacional com a proposta de Pacto pelo Emprego, que permitiu ao sindicalismo retomar a iniciativa. Atualmente a CFDT - Confederação Francesa Democrática do Trabalho - desenvolve uma campanha nacional com o objetivo de recolher 3,5 milhões de assinaturas em favor da redução da jornada como estratégia sindical para a geração de emprego.

### **A ATUALIDADE DA LUTA PELAS 40 HORAS NO BRASIL**

Nos anos oitenta, foi reintroduzida a luta pela redução de jornada nas pautas de negociação coletiva no Brasil; metalúrgicos e químicos em 85, com muita mobilização reduziram a jornada do setor para entre 47 e 40 horas; bancários brigavam pela jornada de 36 horas; e em todos os setores de trabalho em turno brigava-se pelo turno de 6 horas. Com a Constituição de 88 se conquistou a redução de jornada para 44 horas, o turno de 6 horas, o adicional de férias.

No entanto, os dados da PNAD/1993 revelam que mais de 25,8 milhões dos ocupados (39,6%) têm uma jornada superior à 44 horas, e mais de 14 milhões de trabalhadores têm uma jornada igual ou superior à 49 horas semanais.

Segundo estudo de Regis Bonelli, publicado nessa revista, a produtividade da indústria de transformação cresceu mais de 42% no quinquênio 1991/1995, o que "representa bem mais do que todo o ganho das décadas de setenta e oitenta". Essa forte expansão da produtividade está associada às demissões em massa, à crescente utilização de horas-extras e à introdução da automação e de novas tecnologias. Simultaneamente vemos um aumento do desemprego medido tanto nos índices do IBGE, como nos índices SEADE-DIEESE, para respectivamente 6,38% (03/96) e 15,9% (03/96), comparativamente às médias de 95 dos mesmos índices, respectivamente 4,65% e 13,16%.

Essa brutal elevação da produtividade nos permite afirmar que o sistema produtivo do país é capaz de suportar uma redução substancial da jornada de trabalho para todos os trabalhadores. A adoção da jornada máxima de 40 horas é atual e imprescindível para o combate ao desemprego.

## **CONTRATO TEMPORÁRIO NÃO CRIA MAIS E MELHORES EMPREGOS**

Uma das respostas do governo ao aumento do desemprego foi a apresentação do Projeto de Lei nº 1724 sobre o contrato de trabalho por prazo determinado. Nesse projeto, as empresas passam a poder contratar até 20% de novas vagas nesse tipo de contrato, com isenção da multa de 40% do FGTS e recolhendo apenas 2% desses trabalhadores, e limitando as horas-extras para 120 horas anuais para todos os trabalhadores. Nas negociações do projeto entre os partidos da aliança governista, a proposta foi ainda mais piorada para agradar setores do empresariado ligados ao comércio. A nova proposta prevê um percentual de contratos por tempo determinado de 50% nas empresas de até 50 empregados e um percentual máximo de 20% nas empresas de mais de 200 empregados, com a limitação agora de 240 horas-extras apenas para os trabalhadores temporários, e mantendo a redução de direitos.

Essa é uma flexibilização que precariza o mercado de trabalho e não combate o desemprego. A melhor prova está em países como a Espanha, onde 33,6% da força de trabalho está empregada em contratos de tempo determinado, mas com o desemprego próximo aos 22%. Aliás, a Argentina adotou em 1990 uma *Ley del Empleo* com as mesmas características do Projeto nº 1724. Redução das contribuições sociais, retirada da legislação sobre a jornada semanal de trabalho, e permissão de negociação do DSR (descanso semanal remunerado) e das férias pelos sindicatos. No entanto, de 1990 para cá, o desemprego dobrou naquele país.

Para os mentores da política econômica, as políticas de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho são as variáveis de ajuste fundamentais<sup>2</sup> para retomar o crescimento e aumentar o emprego. Para nós, os obstáculos à expansão do emprego no país estão associados principalmente à abertura indiscriminada, em curso desde 1990, à ausência de políticas de desenvolvimento, e às limitações impostas ao crescimento pela armadilha câmbio valorizado e juros altos.

## **FLEXIBILIZAÇÃO NÃO-NEOLIBERAL DA JORNADA DE TRABALHO É POSSÍVEL, MAS INSUFICIENTE**

Por outro lado, mesmo no quadro atual de ofensiva conservadora e de mudanças tecnológicas e organizacionais, os sindicatos têm construído propostas alternativas e criativas.

Esse é o caso de vários acordos na indústria metalúrgica. Acordos que prevêem jornadas flexíveis de trabalho sem redução de salário, sem perda de direitos trabalhistas, e com redução da jornada média de trabalho. Como na Volks, onde a jornada semanal de trabalho foi reduzida de 44 para 42 horas com limites mínimos e máximos de, respectivamente, 36 e 44 horas. E na Scania com uma redução da jornada média de 44 para 40 horas, com um mínimo de 32 horas e um máximo de 44 horas semanais. Nesse segundo acordo ainda se conseguiu a garantia de estabilidade do nível de emprego por seis meses, e a limitação das horas extraordinárias em 164 horas anuais por funcionário.

Esses contratos foram fundamentais na Volks e na Scania para a manutenção do emprego numa situação de acirramento da concorrência e de aceleração do processo de reestruturação, mas têm suas limitações como demonstrado no caso da Mercedes, onde um

acordo similar foi celebrado, e meses depois quebrado por 1600 demissões de trabalhadores, feitas sobre o pretexto de definições da matriz.

Adicionalmente, devemos colocar claramente as restrições a todo acordo de flexibilização que não reduz a jornada média, reduz salários, e reduza ou retire direitos dos trabalhadores, como o DSR, o FGTS, férias, etc.

## **CONSTRUIR UM PROGRAMA DE EMPREGOS TENDO COMO PRIORIDADE A REDUÇÃO DE JORNADA**

Para o conjunto da classe trabalhadora, a alternativa não está entre a possível flexibilização não-neoliberal, que pode preservar postos de trabalho, e o aumento da informalização e precarização de direitos e contratos presentes em vários acordos e no Projeto de Lei nº 1724. Sabemos que o alcance de uma negociação setorial ou por empresas de redução de jornada é importante, mas muito limitado e insuficiente como alternativa para a solução do problema do emprego no Brasil.

Não temos dúvida que sem uma redução generalizada da jornada de trabalho, por lei ou por um amplo processo de negociação, sem uma mudança nas prioridades da política econômica, na adoção de políticas agrícola e industrial negociadas com a sociedade e sem uma ampla reforma agrária, não encontraremos uma solução duradoura para a preocupação que aflige a maioria dos trabalhadores, o emprego. Esse será o centro do debate político e da atividade sindical da CUT nos próximos anos.

1 Ver livro de Paul Lafargue, "**Direito à Preguista**", um livro atual, quando se louva uma cultura do trabalho como a japonesa que criou o Karochi, morte por excessos de trabalho.

2 Ver texto de Jorge Mattoso, "Emprego e Concorrência", in "**Crise e Trabalho no Brasil**", Scritta, 1996.