

A Atualidade da Luta pela Jornada de 40 Horas no Brasil

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 sono¹, 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 desempre-

*Primeiro-Secretário da Executiva Nacional da CUT.

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

go 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 fundamentais² 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.

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