

Redução da jornada de trabalho

Mitos e verdades



Apresentação

Jornada menor não cria emprego

Tramita no Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição 231/95 que reduz a jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem o ajuste correspondente no salário, e aumenta o valor do adicional da hora extra de 50% para 75% sobre o valor da hora trabalhada. Elaborada com o objetivo de criar empregos, a proposta requer a avaliação dos reais efeitos de tal mudança na vida dos trabalhadores e das empresas.

É especialmente preocupante o impacto da aprovação da proposta sobre micros e pequenas empresas, que não terão condições de absorver ou repassar a elevação dos custos do trabalho.

A experiência internacional e a teoria econômica mostram que a geração de emprego depende de vários fatores. Entre os mais importantes estão os investimentos, o crescimento sustentado e a educação de boa qualidade. Leis sozinhas não criam empregos.

O dinamismo do mercado de trabalho depende de crescimento econômico, investimentos na produção e educação de qualidade

Os diferentes acordos firmados entre empregadores e empregados brasileiros têm conseguido evitar muitas demissões. Eles indicam que a livre negociação é o caminho para a preservação das necessidades dos trabalhadores e das empresas. Isso também ocorre com a redução de jornada.

Afinal, empregados e empregadores são as pessoas que melhor conhecem as características, a realidade e o potencial de seus setores de atividades. Por isso, podem chegar a acordos equilibrados, que busquem objetivos comuns, compartilhem resultados e garantam o crescimento econômico e a criação de empregos. A redução da jornada de trabalho pela via da Constituição impõe uma medida igual para realidades diferentes.

Quais as condições necessárias para a criação de empregos?

Os empresários criam empregos a partir da análise de uma série de fatores, que envolvem o desempenho e as perspectivas futuras da economia e do mercado consumidor, a situação financeira das empresas e a qualificação dos trabalhadores disponíveis. A lógica é simples: o crescimento da economia impulsiona o consumo e aumenta as vendas do comércio e da indústria. Para atender à demanda, as empresas investem na construção de novas fábricas, em máquinas e processos mais modernos e eficientes. Esses investimentos exigem a contratação de trabalhadores aptos a operar equipamentos inovadores e produzir dentro de padrões que atendam às exigências de qualidade e competitividade do mercado globalizado. Ou seja, a criação de empregos depende, basicamente, de investimentos na produção, crescimento econômico sustentado e garantia de educação básica e profissional de boa qualidade.

Sem crescimento não há emprego

Taxa de desemprego acompanha a evolução do PIB



(*) Média de janeiro a abril

(**) Dado do primeiro trimestre em relação a igual período de 2008

2

A redução da jornada de trabalho, sem a diminuição dos salários, e o aumento do valor da hora extra estimularão os investimentos e o emprego?

Não. Essas medidas não têm força para estimular novos investimentos e muito menos para melhorar a qualidade da educação, fatores indispensáveis para criar empregos. No Brasil e no resto do mundo, os investimentos só crescem quando aumenta o consumo e as empresas encontram um ambiente propício aos negócios e uma infraestrutura adequada ao incremento da produção. A redução da jornada de trabalho não é um indutor de investimentos. Pelo contrário, poderá representar um obstáculo à expansão da produção, pois elevará os custos das empresas. Os defensores da jornada legal menor alegam que o corte de quatro horas semanais na duração do trabalho abriria 2,25 milhões de empregos. Esse número é resultado de um cálculo matemático que desconsidera a realidade das empresas e da economia.

O que pode ocorrer

A realidade é mais complexa do que a lógica aritmética. As empresas podem buscar outras saídas para compensar a elevação insustentável de custos decorrente de eventual contratação de empregados. Entre outras, as alternativas podem ser:

- 1- Compra de máquinas para automação da produção
- 2- Redução da produção
- 3- Intensificação do trabalho no quadro de empregados existente

Em nenhuma dessas alternativas as empresas criarão empregos.

3

Quais serão os reais efeitos da redução da jornada sem a redução dos salários?

Sem uma redução equivalente dos salários, a jornada menor elevará os custos diretos e indiretos da produção. Aumentarão os gastos com salários, pagamento de encargos legais e benefícios, como planos de saúde, previdência privada, creche, transporte e refeições dos empregados. Se houver necessidade de contratação de novos empregados, a empresa terá custos adicionais com o processo de treinamento, recrutamento, compra de equipamentos e até a ampliação das instalações. A medida prejudicará, particularmente, micros e pequenas empresas, segmento em que o trabalho tem uma participação expressiva nos custos da produção e enfrenta maiores dificuldades para absorver e repassar a elevação aos preços. Em momentos de crise econômica e acirramento da concorrência, como o que estamos vivendo, o aumento nos custos de produção pode significar a perda de mercado para empresas de outros países e, portanto, a destruição de empregos.

4

Como os demais países tratam a questão da jornada de trabalho?

Atendência é manter a jornada legal estável e longa e permitir que a livre negociação entre empregados e empregadores defina a duração do período de trabalho de acordo com as necessidades das empresas, do segmento em que atuam e do momento econômico. Por exemplo, para toda a União Europeia, a jornada legal foi fixada em 48 horas por semana. Países mais avançados têm jornadas legais longas. Veja alguns exemplos no quadro a seguir.

Como é no mundo

Jornada semanal máxima em alguns países

Alemanha*	48 horas ⁽¹⁾	Grécia*	48 horas
Argentina**	48 horas	Holanda*	48 horas ⁽⁵⁾
Áustria**	40 horas	Hungria*	48 horas
Bolívia**	48 horas	México**	48 horas
Canadá**	44 horas ⁽²⁾	Noruega**	40 horas
China***	44 horas ⁽⁺⁾	Inglaterra*	48 horas ⁽¹⁾
Colômbia**	48 horas	Irlanda*	48 horas
Coreia do Sul**	44 horas ⁽³⁾	Peru***	48 horas ⁽⁶⁾
Costa Rica**	48 horas	Portugal**	40 horas
Chile**	45 horas ⁽⁴⁾	Paraguai**	48 horas
Dinamarca*	48 horas ⁽¹⁾	Polónia*	48 horas
Eslovênia*	48 horas	República Checa*	48 horas ⁽⁵⁾
França**	35 horas	Uruguai**	48 horas ⁽⁷⁾

Fontes: ^(*) EIRO, 2007; ^(**) OIT, 2007; ^(***) Código do Trabalho

^(*) EIRO (European Industrial Relations Observatory), "Working Time Developments 2007", Dublin: EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2007.

^(**) ILO, Working Time around the World, Geneve: International Labour Organization, 2007.

^(***) Código do trabalho dos respectivos países

Notas

⁽¹⁾ Países que seguem a diretiva da União Européia (48 horas). Fonte: EIRO, 2007, op. cit.

⁽²⁾ A lei federal estabelece o máximo de 48 horas semanais, algumas províncias definem 40 e outras não estabelecem nada.

⁽³⁾ A Coreia está fazendo uma transição gradual em direção à jornada de 40 horas que se dará em 2011. Fonte: ILO, 2007 op. cit. pág. 17 e KOILAF, "Labor Situation in Korea 2009", Seoul: The Korean International Labour Foundation, 2009, p. 19.

⁽⁴⁾ Vigência a partir de 2005.

⁽⁵⁾ Países cujas leis nacionais têm mecanismos de ajustes que permitem chegar à jornada máxima indicada. Fonte: EIRO, 2007, op. cit.

⁽⁶⁾ A lei do Peru (2002) fixa a jornada de 8 horas por dia e 48 por semana.

⁽⁷⁾ Atividades industriais

⁽⁺⁾ A jornada da China de 40 horas semanais se aplica a menos de um terço dos trabalhadores urbanos. Mas essa não é a realidade de mais de 500 milhões de pessoas que trabalham em jornadas muito mais longas.

5

Por que a livre negociação é importante para empresários e trabalhadores?

Empresários e trabalhadores têm uma avaliação precisa da situação das empresas e o impacto dos movimentos de expansão ou de retração da economia sobre o mercado consumidor dos produtos e serviços que oferecem. Por isso, podem fechar acordos realistas e decisivos para adequar os níveis de produção a eventuais adversidades do mercado, sem que isso represente a dispensa de empregados. Na Alemanha, quando as grandes indústrias começaram a se mudar para países do Leste Europeu, onde as jornadas de trabalho eram maiores e os salários menores do que os dos operários alemães, os trabalhadores e empresários negociaram acordos vantajosos para todos. Os empregados aceitaram ampliar a jornada de trabalho de 35 para 40 horas semanais para ter a garantia de emprego. Em troca, as empresas, que ganharam em competitividade, se comprometeram a permanecer na Alemanha. O mesmo ajuste foi feito em outros países europeus.

Empresários e trabalhadores podem fechar acordos realistas e decisivos para adequar os níveis de produção a eventuais adversidades do mercado, sem que isso represente a dispensa de empregados

6

O aumento de custos não ocorre também quando a redução da jornada é negociada livremente?

A livre negociação permite que empregadores e empregados tracem objetivos comuns e compartilhem os resultados

Na livre negociação, empresários e trabalhadores conseguem harmonizar interesses das duas partes. Como buscam o equilíbrio, os acordos permitem que empregados e empregadores tracem objetivos, vislumbrem perspectivas e compartilhem os resultados. Os acordos podem estabelecer, por exemplo, que os ganhos de produtividade ou os resultados de medidas de racionalização de consumo de insumos ou matérias-primas retornarão aos empregados em forma de redução da jornada ou da criação de postos de trabalho. Diferente é a situação quando se tenta impor por lei ou por Constituição uma jornada única para realidades diversas.

Por que a qualidade da educação e a boa formação profissional dos trabalhadores são importantes para garantir o emprego?

Muitas vezes, há vagas que não são preenchidas devido à falta de qualificação dos candidatos. Com educação e formação profissional de qualidade, os trabalhadores têm mais condições de garantir o emprego porque podem operar as transformações necessárias à modernização e ao aumento da produtividade e da competitividade brasileira. Exemplo disso é que 80% dos técnicos de nível médio formados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) estão empregados.

Os alunos do SENAI encontram colocação no mercado de trabalho porque desenvolveram habilidades e dominam conhecimentos que atendem às exigências de expansão, diversificação ou qualificação da produção. Os ganhos de produtividade proporcionados às empresas por empregados com competências para responder às exigências do mercado podem ser revertidos na forma de melhores salários e benefícios e mais empregos.

CNI