

Redução da Jornada de Trabalho e os Efeitos sobre o Emprego



***Redução da Jornada de Trabalho
e os Efeitos sobre o Emprego***

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

PRESIDENTE, em exercício

CARLOS EDUARDO MOREIRA FERREIRA

1º VICE-PRESIDENTE

FRANCISCO RENAN ORONÓZ PROENÇA

VICE-PRESIDENTES

ROBSON BRAGA DE ANDRADE

JOSÉ DE FREITAS MASCARENHAS

JOSÉ FERNANDO XAVIER FARACO

ABELÍRIO VASCONCELOS DA ROCHA

FRANCISCO DE ASSIS BENEVIDES GADELHA

FERNANDO CIRINO GURGEL

ALFREDO FERNANDES

JOSÉ NASSER

FERNANDO ANTONIO VAZ

JOÃO OLIVEIRA DE ALBUQUERQUE

CARLOS SALUSTIANO DE SOUSA COELHO

1º SECRETÁRIO

LOURIVAL NOVAES DANTAS

2º SECRETÁRIO

JOSÉ CARLOS LYRA DE ANDRADE

1º TESOUREIRO

ALEXANDRE HERCULANO COELHO DE SOUZA FURLAN

2º TESOUREIRO

PAULO AFONSO FERREIRA

DIRETORES

JORGE PARENTE FROTA JÚNIOR

JORGE MACHADO MENDES

IDALITO DE OLIVEIRA

SIVALDO DA SILVA BRITO

DAGOBERTO LIMA GODOY

OSVALDO MOREIRA DOUAT

LUIS EULALIO DE BUENO VIDIGAL FILHO

CARLOS ANTÔNIO DE BORGES GARCIA

FERNANDO DE SOUZA FLEXA RIBEIRO

ANTONIO FÁBIO RIBEIRO

JORGE ALOYSIO WEBER

OLAVO MACHADO JÚNIOR

JORGE WICKS CÔRTE REAL

CONSELHO FISCAL

EFETIVOS

JULIO AUGUSTO MIRANDA FILHO

JOSÉ BRÁULIO BASSINI

ADALBERTO DE SOUZA COELHO

SUPLENTES

FERNANDO FERNANDES DE OLIVEIRA

JORGE ANTÔNIO PEREIRA LOPES DE ARAÚJO

ESTUDOS CNI 6



***Redução da Jornada de Trabalho
e os Efeitos sobre o Emprego***

Priscilla Matias Flori*

**Brasília
Junho de 2006**

* Analista de Políticas e Indústria da CNI

© 2006. CNI – Confederação Nacional da Indústria

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

Esta série tem por objetivo divulgar os estudos desenvolvidos pelo corpo técnico da CNI, e por vezes de colaboradores externos, e de promover um fórum de análise nos mais diversos temas relevantes para o desenvolvimento do país. Os estudos desenvolvidos pela CNI buscam, principalmente, propor e analisar propostas de políticas e avaliar suas implicações para o desenvolvimento e condução de políticas públicas.

As visões e as conclusões expressas nos trabalhos são as do autor e não indicam, necessariamente, concordância da CNI.

F635r

Flori, Priscilla Matias.

Redução da jornada de trabalho e os efeitos sobre o emprego /
Priscilla Matias Flori. – Brasília : CNI, junho de 2006.
19 p. : il. – (Estudos CNI, 6)

ISSN 18076661

1. Jornada de Trabalho 2. Emprego I. Título

CDU 331

CNI – Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte, Quadra 1, Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903-Brasília - DF

Tel.(61) 3317-9001

Fax. (61) 3317-9994

www.cni.org.br

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tel.: (61) 3317-9989/3317-9992

sac@cni.org.br

SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	7
1 REIVINDICAÇÃO ANTIGA COM OBJETIVOS DIFERENTES	9
2 ARGUMENTOS A FAVOR DA REDUÇÃO	9
3 A TEORIA ECONÔMICA SUGERE QUE EMPREGO PODE CAIR	10
4 A EXPERIÊNCIA CONFIRMA A TEORIA	12
4.1 AUMENTO DO DESEMPREGO E DA INFORMALIDADE NO BRASIL	12
4.2 MEDIDA JÁ FOI REVISTA NA EUROPA	14
5 A SOLUÇÃO É OUTRA	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS.....	21

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E OS EFEITOS SOBRE O EMPREGO

SUMÁRIO EXECUTIVO

Projetos com o intuito de gerar mais empregos entram na pauta de discussão, no Brasil, cuja ação seria diminuir a jornada de trabalho, sem a redução dos salários. Este estudo procura elucidar essa questão fazendo uma análise centrada na teoria econômica e nas experiências brasileira e internacional. A conclusão é que os resultados tendem a ser opostos ao pretendidos. O aumento impositivo e generalizado do custo do trabalho compromete a competitividade do país e sua capacidade de crescer e gerar empregos. Parte da solução está em reduzir os custos de contratação, não aumentá-los. Redução de jornada de trabalho, só como fruto de negociação, única forma de garantir que as possibilidades e necessidades de empregadores e empregados sejam contempladas.

1 REIVINDICAÇÃO ANTIGA COM OBJETIVOS DIFERENTES

Assim como no final do século 19, a redução da jornada de trabalho tem sido uma das mais importantes reivindicações da classe trabalhadora em todo o mundo. As constantes revoltas operárias naquele século e a organização dos trabalhadores começam a gerar regulamentações da jornada de trabalho (que chegavam a 18 horas diárias) e sua redução. A luta pela redução da jornada de trabalho começa como uma necessidade de sobrevivência. Não se esperava a geração de mais emprego, mas sim que se impedisse longas horas de trabalho sob condições desumanas.

Após os anos 30 e a Segunda Guerra Mundial, as reduções da jornada de trabalho não estavam apenas associadas à questão das condições de vida, e, no final do século passado, quando o principal problema encontrado tanto nas economias desenvolvidas como nas em desenvolvimento é o desemprego, a discussão sobre a redução da jornada adquire novo significado, torna-se instrumento de geração de novos postos de trabalho.

Projetos com o intuito de gerar mais empregos entram na pauta de discussão, no Brasil, cuja ação seria diminuir a jornada de trabalho, além da implantação de medidas complementares, como o fim do banco de horas, a limitação das horas extras e o aumento do seu valor mínimo e a não-redução dos salários.

A pergunta neste caso é: uma diminuição na jornada de trabalho sem redução salarial, por si só, vai diminuir o desemprego no país? Para tentar elucidar essa questão, será feita uma análise baseada no que diz a teoria econômica sobre o assunto e também no que apresenta a experiência brasileira e internacional.

2 ARGUMENTOS A FAVOR DA REDUÇÃO

A redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais tem sido frequentemente proposta pelas centrais sindicais como solução para a escassa geração de empregos no país. A idéia, conhecida como partilha do trabalho (*work-sharing*), é que a redução de jornada permitiria que o mesmo trabalho fosse repartido por mais trabalhadores.

Segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), em 2003, 18.314.855 trabalhadores com carteira assinada no Brasil tinham jornadas entre 41 e 44 horas. Com a jornada limitada em 40 horas semanais, para manter o mesmo nível de produção, sem alterar qualquer outra variável, seria necessário empregar mais 1.817.749 trabalhadores, que executariam, assim, as 72.709.974 horas que deixariam de ser cumpridas por aqueles que tiveram sua jornada reduzida.

A viabilidade dessa redução é sustentada, segundo as centrais sindicais, por três pilares principais:

- os ganhos de produtividade beneficiam apenas empresários e governo, e não trabalhadores e sociedade em geral (os lucros dos setores financeiro e produtivo e os impostos estariam aumentando continuamente, enquanto os trabalhadores teriam redução dos seus rendimentos e elevação dos níveis de desemprego e a sociedade o aumento de preços);

- a redução da jornada e o seu respectivo aumento de custos não trariam prejuízos significativos à competitividade brasileira; e,
- apesar de as pequenas empresas serem mais vulneráveis, apresentam alta produtividade e baixos custos mensais, e uma elevação nos custos da mão-de-obra gerados pela redução da jornada não as inviabilizaria.

3 A TEORIA ECONÔMICA SUGERE QUE EMPREGO PODE CAIR

Os artigos teóricos são céticos quanto à hipótese de geração de emprego a partir da redução da jornada de trabalho. Nesta seção, descrevemos os principais resultados teóricos da literatura, procurando identificar como a redução de jornada de trabalho afeta o nível de emprego e de horas trabalhadas. Serão mostradas brevemente as visões micro e macroeconômicas. A microeconomia considera os efeitos do aumento do custo do trabalho na firma. A macroeconomia relaciona desemprego, produção e inflação.

ANÁLISE MICROECONÔMICA: A FIRMA COMPENSA O AUMENTO DO CUSTO

Na literatura, os resultados são implicações dos modelos de demanda por dois fatores de produção, no caso, emprego e horas médias de trabalho. Será apresentada uma análise segundo a teoria microeconômica tradicional, com uma firma que maximiza lucro e o salário real é exógeno.

Assim, o efeito da redução de jornada de trabalho sobre o emprego depende:

- do efeito substituição entre trabalho e capital: reduz o emprego pelo fato de aumentar o custo do fator trabalho como um todo;
- do efeito escala: também reduz o emprego, pois o aumento do custo unitário de produção ou faz com que a firma repasse esse aumento para o preço final do produto, ou provoca uma redução da produção por parte da firma, reduzindo a demanda por todos os fatores; e,
- do efeito substituição entre trabalho e horas: aumenta o nível de emprego apenas se for grande o suficiente para compensar os dois efeitos acima.

Se a firma tem uma demanda por horas totais na forma multiplicativa ($L = h.N$)¹, o aumento de trabalhadores compensaria adequadamente a redução da jornada. No entanto, essa hipótese é pouco realista. Pode-se afirmar que o nível de trabalho efetivo não dobra quando o volume de horas por trabalhador dobra. Do mesmo modo, não é verdadeira a hipótese de que o nível de trabalho permanecerá constante se dobrarmos o número de trabalhadores e diminuirmos pela metade a jornada média de trabalho. Redução de jornada e aumento de postos de trabalho não têm uma relação linear. É necessário modelar os custos trabalhistas de forma mais completa.

Existem classificações dos diversos tipos de custos do fator trabalho, que separam os custos fixos dos variáveis, ou seja, os custos que incidem apenas sobre emprego dos custos que incidem sobre as horas trabalhadas (Hart, 1984 e Hamermesh, 1993). O salário horário inclui os benefícios previstos pela legislação, como 13º, férias, adicional de férias, etc. (custos variáveis). Os custos

¹ Onde L é o insumo trabalho, N é o número de trabalhadores e h é a jornada média de trabalho.

fixos do emprego representam as licenças-saúde, maternidade e paternidade; os dias parados; eventuais custos de alimentação, saúde e transporte; e os custos de demissão e admissão da mão-de-obra. Contrariamente aos outros custos, todos esses custos fixos independem do número de horas trabalhadas, incidindo apenas sobre o número de trabalhadores.

Nos casos de mudanças que resultam em uma substituição de horas por emprego, mas que encarecem o fator trabalho como um todo, o efeito final pode ser uma queda do emprego. Este é o caso, além da redução da jornada, do aumento do valor da hora extra, por exemplo. Ao optar por aumentar o emprego e diminuir as horas extras após a mudança no seu valor, a firma incorre no custo fixo do emprego, o qual havia decidido não pagar antes da mudança. Antes, era ótimo para a firma não contratar novos trabalhadores e não ter reduzido o volume de horas extras, o que sugere que essa medida era custosa. O aumento no custo da hora extra induz a firma a adotar esta via mais custosa, o que deve causar uma substituição do fator trabalho pelo fator capital.

ANÁLISE MACROECONÔMICA: AUMENTO DA PRODUÇÃO É A MELHOR ESCOLHA

Agora, segue uma análise macroeconômica², na qual se supõe que seria melhor reduzir as horas trabalhadas por pessoa e aumentar o número de trabalhadores. Logo, o desemprego cairia. A partir da hipótese de que a produção não é afetada, esse argumento é verdadeiro. Mas a questão é: a produção não seria afetada? Não se pode fazer essa suposição. De fato, a produção é uma variável-chave nessa situação. Então, o que aconteceria com ela?

O primeiro passo é perguntar o que aconteceria com a inflação. Segundo a Curva de Phillips, há uma relação inversa entre inflação e desemprego, ou seja, o custo de ter uma taxa menor de desemprego é ter uma taxa maior de inflação. Isso aconteceria para compensar o aumento dos custos das empresas, tanto se o desemprego for reduzido via aumento de produção como via redução de horas de trabalho por trabalhador, com produção fixa. Então, o que acontecerá se reduzir a jornada de trabalho com o intuito de diminuir o desemprego? Duas respostas são possíveis.

Poder-se-ia diminuir o desemprego, aceitando um aumento da inflação. Mas, assim, teria sido obviamente melhor cortar o desemprego expandindo a produção do que simplesmente redistribuindo uma dada quantidade de trabalho para mais pessoas. Haveria mais emprego (do mesmo modo) e ainda aumentaria a produção, permitindo o crescimento da economia do país. Portanto, não há razão para menos horas de trabalho por esse caminho.

Em um cenário alternativo, com a redução da jornada de trabalho e o conseqüente aumento do emprego, o governo vê a inflação aumentando, decide que isso é inaceitável, e permite o desemprego voltar (aumentar) ao seu nível original, para controlar a inflação. O mesmo nível de emprego, agora com menos horas semanais trabalhadas, gera uma produção menor do que anteriormente. O resultado líquido disso é, portanto, uma queda da produção sem diminuir o desemprego.

Conclusão: para muitas pessoas, redução da jornada de trabalho parece ser uma solução de senso comum para o desemprego. Mas não está baseada em uma teoria de o que determina o desemprego. A produção não permanece constante. Os efeitos dessa política de redução da jornada de trabalho estão resumidos no esquema abaixo³:

² Segundo Layard et al. (1991).

³ Esse esquema mostra como a população total está dividida entre os que estão empregados, os que estão desempregados e os fora da força de trabalho.

Figura 1

Atividade econômica com a redução da jornada de trabalho			
Com arranjos existentes			
Com produção existente e inflação atual	empregados	desempregados	inativos
Com mais produção e mais inflação	empregados	desempregados	inativos
Com redução da jornada de trabalho			
Com produção existente e mais inflação	empregados	desempregados	inativos
Com menos produção e inflação atual	empregados	desempregados	inativos

Fonte: Layard, et al. (1991).

4 A EXPERIÊNCIA CONFIRMA A TEORIA

Nessa seção, após a análise teórica sobre a redução da jornada de trabalho, serão apresentadas algumas evidências empíricas, do Brasil e do exterior. Conhecer os efeitos que tal política já teve e tem tido possibilita um melhor desenho de políticas de longo prazo, mais eficientes e com um enfoque mais adequado.

4.1 AUMENTO DO DESEMPREGO E DA INFORMALIDADE NO BRASIL

O Brasil, por meio da Constituição de 1988, implementou a diminuição da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, e os efeitos sobre o mercado de trabalho podem ser úteis para as discussões sobre as atuais propostas de novas reduções.

Apesar dessa medida, a taxa de desemprego passou de 8,7% em 1989 para 17,2% em 2005, com pico, em 1999, de 19,9%⁴. O emprego industrial foi reduzido em termos absolutos e perdeu importância em termos relativos, ajudando a reduzir a qualidade do mercado de trabalho no período. A partir da década de 90, o desemprego cresce continuamente, e, por consequência, aumenta a informalidade no mercado de trabalho. Em 1988, a informalidade deu um salto, alcançando hoje 60% (33% na indústria). Esse mau desempenho não pode ser atribuído apenas à mudança constitucional, mas há evidências de que o impacto da medida foi negativo.

APÓS 1988, SÓ UM ANO SEM ELEVAÇÃO DO DESEMPREGO

Gonzaga et al. (2002) estudam os efeitos da redução de jornada determinada pela Constituição de 1988, de 48 para 44 horas por semana, sobre o mercado de trabalho no Brasil. Os resultados do exercício empírico indicam que, apenas no curto prazo (nos 12 meses seguintes à mudança constitucional), a redução de jornada não teve efeitos negativos sobre o emprego, considerando que foram utilizados dados para empregados formais e informais. A ocupação cresceu, mas foi alavancada pelo emprego informal.

⁴ Dados do Sistema Estadual de Análise de Dados e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, Pesquisa de Emprego e Desemprego (Seade e Dieese/PED).

Os autores mostram que houve uma diminuição na proporção de indivíduos trabalhando mais de 44 horas entre 1981 e 1997, mas este percentual continuou relativamente elevado, mesmo entre os formais. O exercício era identificar os efeitos da redução da jornada em 1988 sobre a probabilidade dos trabalhadores com jornada de 45-48 horas por semana, o grupo afetado pela alteração institucional, de permanecerem empregados em 1989. O grupo de controle consiste dos trabalhadores que tinham jornadas inferiores a 44 horas em 1988. Ele deve ser bastante semelhante ao grupo atingido pela mudança, sendo a única diferença o próprio fato de não ser atingido pela mudança.

Os resultados com controle para as características individuais mostraram que o fato de um trabalhador ter jornadas de 45-48 horas semanais em 1988 aumenta a sua probabilidade de estar desempregado em 1989 em 0,44%. Já os resultados sem controle mostram que o trabalhador afetado pela redução tem uma probabilidade 0,77% maior de ficar desempregado do que o grupo de controle.

O CENÁRIO DE ENTÃO APOIAVA EFEITOS NÃO-NEGATIVOS NO CURTO PRAZO

Algumas considerações precisam ser feitas de forma a melhor entender o resultado e embasar eventuais propostas de redução de jornada de trabalho no Brasil. Primeiramente, deve-se considerar que quase a metade dos trabalhadores já trabalhava menos de 48 horas por semana em 1988.

Segundo, a Constituição de 1988 alterou outros importantes parâmetros dos custos trabalhistas, além da redução da jornada de trabalho. O artigo 7º da Constituição estabelece que o número máximo de horas extras diárias não pode exceder 2 horas e sua remuneração deve ser de, no mínimo, 150% do valor da hora normal. Por outro lado, aumentou a alíquota de encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos em cerca de 9% (além de enrijecer a folha de pagamentos com diversos benefícios como aumento do período da licença-maternidade, instituição da licença-paternidade de 5 dias, pagamento de 1/3 de bônus de férias, etc.) e determinou um aumento do custo de demissão sem justa causa, com a multa sobre o saldo acumulado no FGTS no período de permanência na empresa subindo de 10 para 40%. De acordo com o modelo teórico, isto pode ser considerado um crescimento do custo fixo do emprego, uma vez que incide sobre o trabalhador, independentemente do número de horas trabalhadas.

Em terceiro lugar, é preciso considerar que as condições de funcionamento da economia brasileira em 1988 eram muito diferentes das vigentes atualmente. O grau de abertura comercial era muito menor, o que permitia facilmente repassar os aumentos dos custos do trabalho aos preços. Observou-se uma grande aceleração inflacionária em 1989, que acabou com o poder de compra dos trabalhadores. A instabilidade de preços agia no sentido de desencorajar ajustes de quantidades de emprego, deixando que as variações bruscas de salários reais também compensassem o aumento dos custos. Ao longo da década de 90, no entanto, a abertura da economia, o barateamento do fator capital e a crescente adoção de tecnologias poupadoras da mão-de-obra provocaram uma grande redução do emprego formal e do emprego na indústria.

E por fim, o estudo de Gonzaga apresenta evidências de que as mudanças relacionadas à jornada de trabalho em 1988 não aumentaram a probabilidade de o trabalhador afetado perder o emprego e diminuíram a sua probabilidade de sair da força de trabalho, mas é importante frisar que esse resultado é para o ano seguinte à mudança regulatória.

No entanto, o aumento do custo do trabalho é um componente que explica a redução do emprego para prazos mais longos, nos quais os outros fatores de produção e a tecnologia podem se ajustar.

4.2 MEDIDA JÁ FOI REVISTA NA EUROPA

Na França, a jornada foi reduzida por lei primeiramente em 1982, baixando de 42 para 39 horas semanais, o que não trouxe resultados positivos. A segunda redução, para 35 horas, foi aprovada em 1997, e entrou em vigor no ano de 2000, e teve como seu propósito básico a geração de empregos para combater o desemprego. A lei concedeu aos empregados e empregadores um período de dois anos para adaptação, mas, desde a sua aprovação, o governo concedeu incentivos para as empresas aderirem espontaneamente à nova jornada, mediante redução de encargos sociais.

A melhora nas taxas de desemprego na França, registrada no período de 1997 a 2001 (passando do pico de 12,3% da população ativa para 8,6%), pode ser consequência principalmente de medidas colocadas em vigor antes, como a redução dos encargos trabalhistas, que começou a ser feita progressivamente a partir de 1993, da flexibilização das regras de contratação de empregos precários (contratos com duração determinada ou subcontratos, por exemplo), da diminuição da burocracia exigida para a criação de empresas e de um intenso surto de crescimento econômico. Após esse período de melhora dos indicadores, o problema do desemprego tornou-se novamente uma das principais preocupações dos franceses. A taxa de desemprego, que havia sido reduzida em 30%, vem aumentando progressivamente, a partir de 2002, tendo chegado a 10% em janeiro de 2005.

E mesmo se a redução da jornada permitiu a criação de empregos em um primeiro momento, a soma das horas retiradas da semana de trabalho não foi compensada por um número proporcional de novos empregos, e rapidamente mostrou seus efeitos negativos, pois encareceu os custos de produção e reduziu a competitividade das empresas. A redução da jornada sem redução da remuneração aumentou o salário-hora em mais de 11%. Como se vê no quadro, a maioria das empresas francesas não conseguiu compensar os custos maiores com aumentos de produtividade.

Tabela 1

Produtividade per capita entre 2001 e 2003	
França	-4,90%
Estados Unidos	6,00%
Inglaterra	5,00%

Fonte: EUROSTAT (Agência de Estatísticas da União Européia)

A competitividade ficou comprometida e agravou-se com a entrada dos dez novos estados membros na União Européia em maio de 2004 (Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Polônia, Eslováquia, Eslovênia, República Checa, Malta e Chipre). A média do salário industrial da Lituânia e da Letônia, por exemplo, é de 1,41 euro por hora, enquanto que na França é de 16 euros.

Além do objetivo de diminuir o desemprego, a redução da jornada também procura a melhoria das condições de trabalho e saúde do trabalhador. Mas, na França, poucos foram os benefícios nesse sentido, ocorrendo até mesmo um agravamento dos problemas físicos e psíquicos ligados ao trabalho, particularmente um aumento das patologias de sobrecarga, como a LER, pois, em contrapartida à redução, verificou-se uma intensificação do trabalho, uma vez que as empresas, para evitar a contratação de mais empregados, buscaram elevar a produtividade, negociaram menos dias de férias e remanejaram as folgas de modo a permitir uma utilização mais intensiva da mão-de-obra e da capacidade instalada das empresas. Isso não criou novos empregos.

Em suma, a lei das 35 horas mostrou-se disfuncional para gerar empregos. Não foi por outro motivo que o país decidiu abandonar a rigidez da jornada de 35 horas semanais, que agora pode se estender até 48 horas. Os próprios empregados já reclamavam, pois eles já estavam trabalhando mais e ganhando menos. Os sindicatos assinaram acordos sobre o aumento da jornada de trabalho e não houve resistência significativa. Também na Alemanha, a jornada aumentou de 35 para 40 horas semanais, para preservar empregos.

A NEGOCIAÇÃO COMO MELHOR ALTERNATIVA PARA SALVAR EMPREGOS

Esse movimento contra as 35 horas se ampliou a partir dos acordos obtidos pela Siemens e Mercedes alemãs, que negociaram a volta às 40 horas semanais sem compensação financeira. Depois, outras empresas, incluindo a Volkswagen, conseguiram acordos sob a ameaça de que essa é a única solução para se evitar a perda do nível atual do emprego e o deslocamento de empresas para o exterior. Na França, uma unidade industrial da Bosch também conseguiu que seus empregados aceitassem a passagem de 35 para 36 horas semanais sem compensação salarial. O Grupo Doux negociou um acordo de continuar com a jornada de 35 horas semanais, mas sem alguns benefícios que haviam tratado em 1999. Diante da alta taxa de desemprego de alguns países europeus, o grande fantasma para os trabalhadores é o deslocamento de unidades industriais para outras regiões ou países.

Tabela 2

Taxa de desemprego em agosto de 2005	
Zona do Euro	8,60%
União Européia	8,70%
Irlanda	4,30%
Holanda	4,70%
Dinamarca	4,80%
Áustria	5,20%
Polônia	17,50%
Eslováquia	15,20%
França	9,60%
Alemanha	9,60%
Espanha	9,40%

Fonte: EUROSTAT (Agência de Estatísticas da União Européia)

A França reduziu a jornada por lei em 1982, baixando de 42 para 39 horas semanais, e o desemprego, ao invés de diminuir, saltou de 8% para 12%. Com as 35 horas semanais, Lionel Jospin esperava baixar a desocupação de 12% para 7%.

As empresas francesas que se anteciparam à lei e reduziram a jornada em 1999 criaram cerca de 123 mil postos de trabalho naquele ano – o que dá uma média de 10 mil empregos por mês. Nos Estados Unidos, onde não há fixação da jornada por lei, e trabalha-se, em média, 44 horas por semana, só em janeiro de 2000, foram criados 387 mil empregos formais, fazendo o desemprego baixar para 4%. Apesar de a força de trabalho dos Estados Unidos ser cinco vezes maior do que a da França, não explica a economia americana ter a capacidade de gerar 40 vezes mais empregos do que a francesa.

As economias que mais criaram empregos nos últimos dez anos, além de crescerem, inovaram muito no campo da contratação do trabalho, deixando a fixação da jornada por conta de empregados e empregadores, com ou sem a ajuda dos sindicatos. A França adicionou cerca de 3% de novos postos de trabalho ao longo os anos 90, enquanto que os países que tinham jornadas mais longas (e taxas de crescimento econômico próximas da francesa) acrescentaram muito mais. Os dados comparativos indicam que a redução da jornada é mais eficiente por meio da negociação, e não por força de lei.

Tabela 3

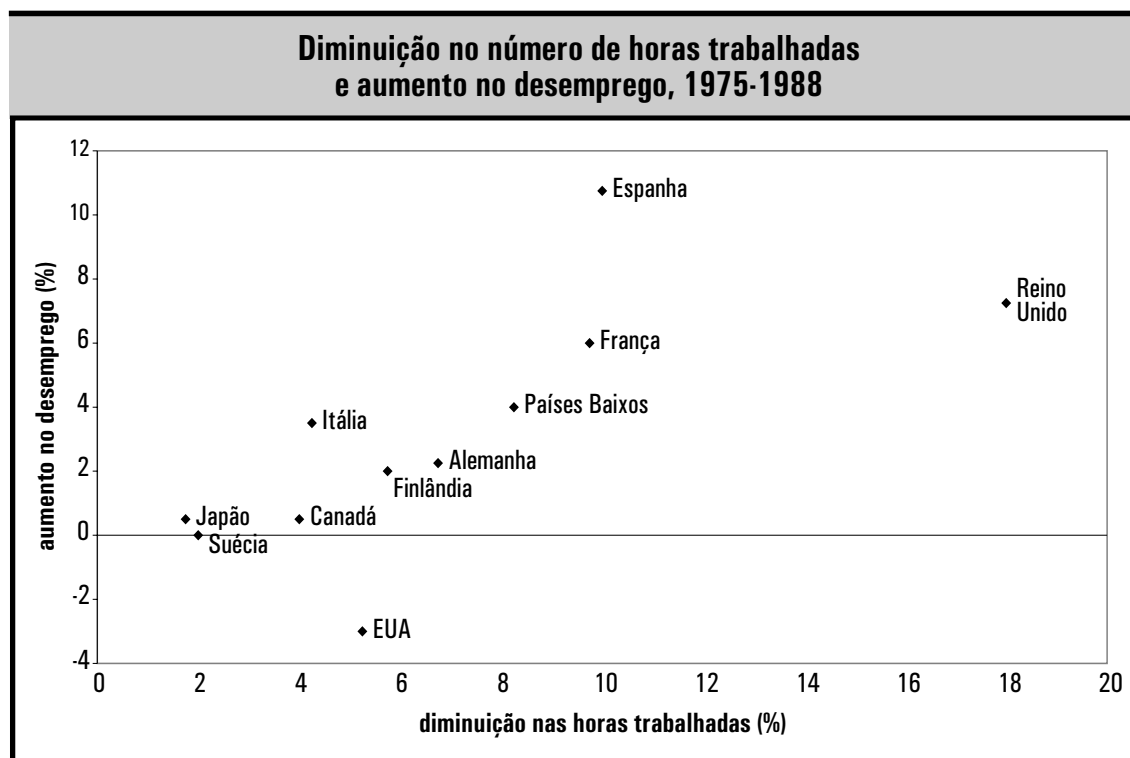
Acréscimo de novos empregos na década de 90	
França	3,00%
Estados Unidos (jornada reduzida por negociação)	13,00%
Nova Zelândia (jornada reduzida por negociação)	21,00%
Holanda (jornada de 48 horas)	22,00%
Irlanda (jornada reduzida por negociação; na lei: 48 horas)	mais de 40,0%

Fonte: The Economist, 05/02/2000

ESTUDOS EMPÍRICOS APONTAM EFEITOS NEGATIVOS NA EUROPA

Pode-se ver, no gráfico a seguir, a evidência da experiência de diferentes países, o quanto mudaram suas jornadas de trabalho no período de 1975 a 1988 e como o desemprego mudou. A média de horas caiu mais no Reino Unido, Espanha, França e Países Baixos; e menos no Japão e Suécia. E o desemprego cresceu mais naqueles países onde as jornadas caíram mais.

Gráfico 1



Notas: Itália, 1975-83; Reino Unido, 1975-84; Países Baixos, 1974-87; Espanha, 1979-88.

Fontes: Layard, et al. (1991): *Unemployment: OECD, Employment Outlook*, 1990, tabela 1.A.4, e OECD, *Employment Outlook*, set. 1987, tabela 5.7. *Hours: OECD, Employment Outlook*, jul. 1990, anexo estatístico, tabela L. Para Reino Unido: OECD, *Employment Outlook*, set. 1988, anexo estatístico, tabela L.

Claro que não se pode dizer, a partir desses fatos, que menos horas de trabalho tenham realmente causado maior desemprego. Mas há dois pontos-chave sobre a figura. Primeiro, trata-se de um período de 13 anos, que permite abstrair ao menos algo dos fatores cíclicos de curto prazo, os quais poderiam tender a produzir a correlação inversa observada. Segundo, e mais importante, quaisquer ganhos de emprego que foram obtidos a partir da redução da jornada de trabalho não podem ter sido grandes, uma vez que a correlação inversa na figura é bastante ampla. Redução da jornada certamente parece oferecer menos proteção contra o desemprego.

Existem dois estudos na literatura internacional sobre jornada de trabalho que se preocupam explicitamente com o problema de identificação das mudanças no mercado de trabalho que podem ser atribuídos às alterações na jornada de trabalho: Hunt, 1999, e Crépon e Kramarz, 2002. Os dois estudos concluem que os programas de redução de jornada tiveram efeitos negativos sobre o nível de emprego.

Hunt (1999) explora a variação setorial da jornada de trabalho máxima na Alemanha na segunda metade da década de 80 para medir o efeito da redução de jornada adotada em alguns setores, de 39 para 35 horas semanais, sobre o número de horas trabalhadas e sobre o nível de emprego. A conclusão é que os trabalhadores alemães que permaneceram empregados obtiveram de fato uma jornada de trabalho menor, um salário horário maior, mas à custa de um menor nível de emprego no agregado.

Seus resultados indicam que o emprego agregado aumenta 1,1% de 1984 a 1989, e é pequeno comparado com o crescimento do emprego nos EUA no mesmo período (7,3%). Portanto, o emprego não aumenta o suficiente para resolver o problema do emprego na Alemanha, e grandes quedas na jornada sugerem que perdas de produto devem ocorrer. Resultados para o período de 1990-94 são mais pessimistas, e indicam que o emprego cai quando a jornada cai. Segundo a autora, a redução da jornada provocaria esse efeito inverso, porque os empregadores, em vez de contratar para compensar essa redução, cortam custos, inclusive dispensando empregados.

Crépon e Kramarz (2002) analisam os efeitos da redução da jornada de trabalho semanal implementada em fevereiro de 1982 sobre o mercado de trabalho na França. A jornada de trabalho, de 40 horas semanais, foi reduzida para 39 horas, sem alterar o valor pago às horas extras. O foco da análise do estudo é sobre as transições da situação de emprego para a situação de não-emprego de diferentes grupos de trabalhadores. A questão que se coloca é se os trabalhadores que tinham uma jornada de 40 horas antes da mudança na jornada máxima sofreram alterações em sua probabilidade de permanecer empregados. Tais alterações são comparadas com aquelas sofridas por trabalhadores que tinham jornada entre 36 e 39 horas, e que, portanto, não deveriam ser afetados pela nova legislação. Este segundo grupo seria o grupo de controle usado para identificar os efeitos da nova legislação.

Os resultados mostram que a probabilidade de um trabalhador que tinha uma jornada de 40 horas semanais em 1981 perder o seu emprego em 1982 (após a mudança na legislação) era de 6,2%; enquanto para o grupo de controle, esta probabilidade era de apenas 3,2%. Ou seja, o fato de estar empregado 40 horas semanais diminuía a probabilidade de permanecer empregado no próximo ano em 3 pontos percentuais. Os autores também controlaram para a possibilidade de este resultado estar refletindo características pessoais dos trabalhadores. Os resultados indicam que os trabalhadores com jornada de 40 horas semanais tinham uma probabilidade de não ter emprego em 1982 de 2,6% a 3,9% maior do que o outro grupo (que trabalhava 36 a 39 horas semanais).

5 A SOLUÇÃO É OUTRA

De acordo com as análises teórica e empírica sobre a redução da jornada de trabalho, podemos conhecer os efeitos que tal política apresenta, possibilitando um melhor desenho de políticas de longo prazo, mais eficientes e com um enfoque mais adequado.

Como mencionado anteriormente, as centrais sindicais afirmam que a redução de jornada teria a capacidade de gerar quase dois milhões de postos de trabalho, e que as empresas teriam, sim, condições de arcar com o aumento de custo do trabalho, que não perderiam competitividade, e que as pequenas empresas também sobreviveriam ao aumento de custo.

Entretanto, a teoria econômica e a experiência nacional e internacional já deram evidências que implementar a redução da jornada de trabalho por força de lei não é um bom caminho se o objetivo é resolver o problema do desemprego. As empresas tendem a substituir o trabalho por capital, a reduzir a produção, ou a repassar o aumento de custo para o preço final do produto, e, desse modo, perdem competitividade. O resultado tanto teórico como empírico tem seus dois lados. O número de empregados aumenta no curto prazo, mas a medida não tem sustentação ou não consegue se sustentar diante de outros fatores da economia, e, no médio e longo prazos, o desemprego volta a subir fortemente.

Com o objetivo de gerar emprego, políticas adequadas e eficazes, do ponto de vista econômico, são aquelas voltadas para reduzir o custo do trabalho em relação aos outros fatores de produção, seja por meio da redução dos encargos trabalhistas não-salariais ou da diminuição do custo fixo do emprego.

Ao reduzir os encargos trabalhistas, os efeitos escala (redução do custo de produção) e substituição entre fatores devem ser grandes o suficiente para compensar um pequeno efeito de substituição de emprego para horas, que ocorre apenas devido à existência do custo fixo do emprego. Ao diminuir o custo fixo do emprego, espera-se um aumento no volume de empregos gerados, pela simples razão de que, além de o efeito substituição entre emprego e horas ser positivo para o nível de emprego, o efeito escala e o efeito substituição entre trabalho e outros fatores operam na mesma direção, qual seja, de aumento do emprego. Ou seja, o custo unitário de produção diminui e não haverá incentivo para substituir emprego por capital; o emprego cresce, acompanhando o aumento de competitividade e de produção.

A aceleração da atividade econômica poderia também contribuir significativamente para a geração de empregos. Fato este que estamos vivenciando desde 2004, com o crescimento da economia brasileira, o qual tem propiciado um aumento na geração de empregos (principalmente formais) e do rendimento mensal médio do trabalhador, e uma queda constante do desemprego.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A polêmica em torno da redução da jornada de empregos é muito antiga. No século 19, trabalhadores ingleses destruíam máquinas por julgarem uma ameaça aos empregos. Entretanto, aquelas mesmas máquinas, além de terem possibilitado, em médio e longo prazos, a criação de novos postos de trabalho, permitiram o aumento da produção e do consumo e a redução da jornada de trabalho. O avanço tecnológico, aos poucos, permite um aumento da produtividade com menos horas trabalhadas.

A história tem demonstrado que a jornada será menor do que a dos dias atuais. O grande problema, hoje, é que há os que procuram antecipar o futuro, buscando reduzir, por força de lei, a jornada de trabalho, visando com isso a solucionar o problema do desemprego que assola não só o Brasil, mas todo o mundo.

As experiências de redução de jornada de trabalho em outros países têm acontecido de diferentes maneiras. Uma delas é quando se fixa, mediante legislação nacional, um máximo de jornada de trabalho semanal, e a diminuição das horas de trabalho é estabelecida por intermédio de negociação coletiva entre sindicatos, entidades patronais ou governo. Enquadram-se aqui Alemanha, Itália, Holanda, entre outras nações européias.

Outra maneira ocorre nos Estados Unidos e na Inglaterra, por exemplo, onde não há formas de jornada de trabalho fixadas por lei, mas sim estabelecidas mediante contratação coletiva de trabalho.

Finalmente, um terceiro tipo é aquele no qual a legislação nacional impõe a redução da jornada de trabalho. É o caso, por exemplo, da França, que fez isso por duas vezes, sem sucesso, e que agora está enfrentando sérias dificuldades no processo produtivo por causa das conseqüências oriundas da lei que estabeleceu a jornada de trabalho de 35 horas semanais.

O Brasil também já participou da experiência de reduzir a jornada de trabalho por força de lei. A Constituição de 1988 determinou uma redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais no país. Apesar disso, o desemprego saltou de 8,7% em 1989 para 17,2% em 2005, com pico, em 1999, de 19,9%. Mas, mesmo já tendo vivenciado essa experiência, há ainda quem defenda a tese de que a simples redução, também mediante legislação nacional, de 44 horas para 40 horas semanais vai gerar a criação de milhares de empregos no Brasil.

Reduzir jornada de trabalho e manter os salários, por força de lei, para aumentar o número de postos de trabalho é contraproducente. O resultado mais provável é a perda de competitividade das empresas, com a conseqüente redução, e não aumento, da produção e do emprego. Os custos podem se elevar de tal modo que as empresas tenderão a repassá-los para o preço final, contribuindo para um processo inflacionário. E as que não conseguirem repassar esses custos, devido à concorrência, podem vir a fechar suas portas, sem criar nenhum posto de trabalho.

Reduzir jornada pode sim aumentar o número de postos de trabalho, desde que seja fruto de negociação, na qual podem ser levadas em consideração as situações específicas de cada setor produtivo, região e até atividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, C. M. A Redução da Jornada de Trabalho como Estímulo à Ampliação dos Empregos. **Revista LTr**, São Paulo, ano 67, maio, 2003.

BOOTH, A. ; SCHIANTARELLI, F. The Employment Effects of a Shorter Working Week, **Economica**, 54: 237-248, maio, 1987.

CALMFORS, L. Work-Sharing, Employment and Wages, **European Economic Review**, 27: 293-309, 1985.

CALVETE, C. **A Viabilidade da Redução da Jornada de Trabalho no Brasil**. Campinas, mimeo, 2004.

CRÉPON, B. E. KRAMARZ, F. Employed 40 Hours or Not-Employed 39: lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. **Journal of Political Economy**, University of Chicago Press, vol. 110(6), pages 1355-1389, 2002.

GONZAGA, G. et al. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, 57 (2) 369-400, abr/jun., 2003.

HAMERMESH, D. **Labor Demand**, Princeton University Press, 1993.

HART, R. Worksharing and Factor Price, **European Economic Review**, 24: 165-188, 1984.

HUNT, J. Has work-sharing worked in Germany? **The Quarterly Journal of Economics**, MIT Press, vol. 114 (1), pages 117-148, 1999.

_____. The response of wages and actual hours worked to the reductions of standard hours. **NBER Working Paper** 5716, agosto, 1996.

HUSSON, M. Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation, Institut de Recherche Économiques et Sociales, **Revue de l'IRES** n° 38 - 2002/1, 30 pages, 2002.

LAYARD, R. et al. **Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labor Market**, Oxford University Press, 1991.

Confederação Nacional da Indústria - CNI

Diretoria Executiva - DIREX

Diretor Executivo: José Augusto Coelho Fernandes

Diretoria de Operações – DIOP

Diretor: Marco Antonio Reis Guarita

Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo

Gerente Executiva: Simone Saisse

Unidade de Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento - PAD

Gerente Executivo: Renato da Fonseca

Superintendência Corporativa – SUCORP

Unidade de Comunicação Social – UNICOM

Projeto Gráfico e Editoração: Débora Shimoda

Superintendência de Serviços Compartilhados – SSC

Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND

Normalização: Fernando Ouriques



www.cni.org.br

**SBN, Quadra 1, Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 - Brasília - DF
Tels.: (61) 3317-9989/9992 - Fax.: (61) 3317-9994**