

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

REDUÇÃO DE JORNADA E GERAÇÃO DE EMPREGOS

****Por José Pastore***

A Proposta de Emenda Constitucional Nº 231 visa a criação de mais empregos por meio de uma redução da jornada legal de trabalho de 44 para 40 horas semanais e de um aumento do valor da hora extra de 50% para 75%. O DIEESE estima que o Brasil terá 2,3 milhões de empregos adicionais com a aprovação dessa medida.

Uma análise de cerca de vinte pesquisas sobre a matéria, porém, mostra não haver um só caso de geração de empregos em decorrência da redução da jornada legal.

Isso ocorre porque as empresas, como estratégia de sobrevivência, buscam neutralizar todo aumento de custo por meio de medidas bastante conhecidas. Algumas passam a fazer um uso mais intensivo dos seus próprios empregados. Outras substituem trabalhadores por máquinas. Quando nada disso funciona, as empresas procuram diminuir a produção para se ajustar ao quadro de pessoal atual ou a repassar o aumento de custo para os preços dos bens e serviços.

Em nenhum desses casos há geração de novos empregos. O mais comum é a ocorrência de severos prejuízos para os trabalhadores. O trabalho mais intensivo é estressante. A automação despede empregados. A redução da produção conspira contra os novos empregos. O aumento dos preços reduz o poder de compra dos trabalhadores, em especial, dos mais pobres.

Mas, como explicar que as jornadas de trabalho se reduziram na maior parte dos países avançados sem nenhum desses prejuízos? Muito simples. Porque a redução foi implementada por meio da livre negociação e não pela imposição de leis ilusórias.

No caso do Brasil, qual seria o problema da mudança da Constituição nesse campo?

O parque produtivo nacional é extremamente heterogêneo. Os setores são muito diferentes. A jornada que vale para os bancos não vale para a agricultura. A que vale para os serviços não vale para o comércio. A que vale para as grandes empresas, não vale para as pequenas.

Mesmo entre as grandes, o que vale para uma empresa que trabalha das 8 às 17 horas não vale para a que trabalha 24 horas por dia em turno de revezamento.

As complicações são enormes. A jornada mais realista é a que obedece as peculiaridades das empresas e as características dos seus empregados. Isso só pode ser feito caso a caso e pela via negocial. Não há como colocar uma camisa de força em uma realidade tão heterogênea como a brasileira.

É dessa forma que avança a redução da jornada de trabalho no mundo, inclusive no Brasil. Quando se analisa cada tipo em separado, verifica-se que a jornada proposta pela PEC 231 (40 horas por semana) vem aumentando a cada ano. Segundo os dados do PNAD, em 2002, havia cerca de sete milhões de empregados formais trabalhando 40 horas por semana. Em 2008, eram quase 11 milhões. Houve um aumento colossal (57%), em grande parte puxado pelo setor de serviços.

Mas, não é só esse setor. Na indústria, no mesmo período, o salto foi de dois milhões para três milhões de empregados, um aumento de 50%. Atualmente, essa é a jornada que congrega o maior número de empregados no setor.

A referida redução de jornada vem sendo realizada de forma natural pela via da negociação ou por opção das empresas. No período de 2002 a 2008, a produção se expandiu, a inflação caiu e o emprego formal aumentou. Tudo isso sem mexer na jornada legal.

Infelizmente, empregos não podem ser criados por lei. Seria bom se assim fosse. Não haveria desemprego no mundo!

A realidade é outra. A geração de empregos depende da conjugação de dezenas de fatores. Três deles são fundamentais: investimentos produtivos, educação de boa qualidade e legislação adaptável a mudanças. Nenhum deles tem a ver com a jornada legal de trabalho. Ao contrário, toda vez que se tentou reduzir essa jornada, o emprego não cresceu porque as empresas incorporaram mais máquinas, aumentaram o uso de horas extras, intensificaram o trabalho dos mesmos empregados ou reduziram a produção. Em nenhum desses casos houve aumento do emprego, repetindo-se, entre nós o que está largamente documentado pela pesquisa em outros países.

****José Pastore é professor de relações do trabalho da FEA-USP.***

Site: www.josepastore.com.br

Artigo publicado no Jornal

O Estado de S. Paulo, no dia 02 de março de 2010.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.