

A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego

O mito de Sisífo ou Prometeu?

*Cássio da Silva Calvete*¹

Introdução

A luta pela redução da jornada de trabalho existe desde os primórdios do capitalismo. Na primeira Revolução Industrial, esta luta ocorria quase por instinto de sobrevivência. Visava a redução de jornadas de trabalho que alcançavam até 18 horas diárias, causando mortes e mutilações dos trabalhadores que desmaiavam ou dormiam sobre as máquinas. No decorrer do século 19, as constantes mobilizações dos trabalhadores contra a extenuante jornada de trabalho e sua organização em sindicatos trouxeram vitórias substantivas neste campo. Em 1847 na Inglaterra, e em 1848 na França, foi conquistada a jornada de trabalho de 10 horas diárias. Nos Estados Unidos, a luta pela redução da jornada de trabalho de 16 para 8 horas

¹ Economista, mestre em Teoria Econômica pela Ufrgs/Iepe, doutorando em Economia Aplicada na Unicamp. É professor da Pucrs e técnico Dieese. E-mail: calvete@nipnet.com.br.

diárias ficou marcada no ano de 1886: 6 trabalhadores mortos nas manifestações, 8 presos a seguir e 5 condenados à força. Estas mortes marcaram o dia 1o de maio como o dia do trabalhador em quase todos os países do mundo, e, apesar dos EUA até hoje negar-se a reconhecer a data, o Congresso norte-americano acabou por reduzir a jornada para 8 horas em 1990. Internacionalmente, no século XX, através das Convenções de Washington e Genebra, reconheceu-se o direito à jornada diária de 8 horas e da semanal de 48 horas para a indústria e o comércio.

No final do século XX quando o principal problema encontrado nas economias desenvolvidas é o desemprego, a discussão em torno da redução da jornada de trabalho adquire novo significado. Diferentemente dos séculos anteriores quanto a diminuição do tempo de trabalho visava principalmente a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores agora ela adquire uma dimensão mais macroeconômica. A redução da jornada de trabalho volta ao centro do debate como instrumento de geração de novos postos de trabalho.

O debate sobre o combate ao desemprego está polarizado entre aqueles que percebem que o combate ao desemprego carece de ações mais voltadas aos aspectos macroeconômicos, quer estruturais ou conjunturais, e que a solução do problema viria pela adoção de políticas macroeconômicas que aquecessem a economia através de gasto públicos e/ou políticas monetárias que estimulassem os investimentos, de um lado, e os que acreditam que o combate ao desemprego deve restringir-se a ações corretivas junto ao mercado de trabalho, de outro. Para os que crêem que o problema se restringe ao âmbito microeconômico, atribuído a desequilíbrios no mercado de trabalho, a solução do desemprego seria a liberalização do mercado através da flexibilização e da desregulamentação.² Nesta linha de discussão, encontra-se a redução da jornada de trabalho. Enquanto os primeiros percebem nela uma alternativa para a diminuição do desemprego, os outros acreditam justamente o oposto, que a completa eliminação de legislações fixando tempo de trabalho, eliminando a rigidez do mercado, é que seria positivo para a criação de postos de trabalho. Como parte da mesma polêmica, formas de combate ao desemprego, formou-se um debate específico em torno da redução da jornada de trabalho. Este estudo se propõe a levantar as várias faces da polêmica da redução da jornada de trabalho além de fazer uma síntese da discussão atual a respeito do assunto.

² As expressões correntemente utilizadas de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho expressam a reformulação da ordem jurídica que permite maior leque de opções aos empregadores no âmbito do pagamento salarial e da forma de contrato de trabalho. Dentre as mudanças verificadas nos últimos anos, encontram-se a instituição do banco de horas, do contrato temporário, PLR, terceirização e cooperativas de trabalho.

A jornada de trabalho na atualidade

A duração da jornada de trabalho teve em geral uma trajetória muito semelhante em todos os países capitalistas. No princípio do modo de organização capitalista e no decorrer do capitalismo concorrencial onde poucas regulações estatais haviam e onde a forma mais utilizada para exploração do trabalhador era a extensão da jornada de trabalho (mais-valia absoluta) a quantidade de horas diárias trabalhadas e os dias trabalhados tenderam a se estender até o limite da capacidade humana. A partir daí a classe trabalhadora foi se organizando e conquistando melhorias nas condições de trabalho e redução do tempo de trabalho. Meados do século XIX marcou o início da inflexão da curva do tempo de trabalho. A partir de então a redução das horas anuais trabalhadas foi se reduzindo continua e constantemente.

A luta pela redução do tempo de vida dedicado ao trabalho permitia várias frentes de batalha. A redução da jornada diária ou semanal de trabalho, o aumento de feriados, o aumento de dias de férias, a antecipação da aposentadoria e a redução da idade de ingresso no mundo do trabalho são as principais e mais significativas. Porém elas não param por aí, pode-se citar a licença por acidente de trabalho, saúde, maternidade, paternidade, gala, nojo etc. Em todas as frentes a classe trabalhadora obteve conquistas a partir de meados do século XIX e no correr no século XX. A obrigatoriedade da educação primária para as crianças e a conquista da aposentadoria para os mais idosos encurtaram o período de vida dedicada ao trabalho.

A conquista de uma jornada de trabalho que respeitasse os limites da capacidade humana, o direito aos domingos e ao sábado inglês permitiram aos trabalhadores mais tempo para o lazer e para a família. Somente no século vinte é conquistado o direito à férias remuneradas. A luta pelo aumento dos feriados também faz parte das conquistas de mais tempo de descanso.

Estas conquistas evoluíram de forma significativa em quase todas as partes do mundo capitalista até o final da década de 70. A partir dos anos 80 essas conquistas desaceleraram e já há até quem levante a hipótese de que atualmente pode-se perceber em alguns locais um novo aumento da jornada efetiva de trabalho mesmo que a revelia da jornada legal. Porém, a grosso modo, pode-se dizer que o quadro geral do tempo de trabalho continua apresentando reduções mesmo que de forma mais branda. Porém temos que ter cuidado ao analisar estes dados porque o fenômeno das duas últimas décadas pode estar fazendo menos referência a redução da jornada como uma conquista da classe trabalhadora e mais à uma dualização da jornada de trabalho onde alguns trabalham em tempo integral e mais extensamente enquanto outros trabalham em tempo parcial e de forma precarizada.

As tabelas 1, 2, 3 e 4 mostram o cenário dos últimos anos no que diz respeito a jornada de trabalho, feriados e férias em vários países. Com referência a jornada de trabalho tanto semanal quanto anual percebe-se uma redução pequena nos últimos anos porém de forma generalizada para todos os países. Na jornada de trabalho semanal apenas Israel e Suíça apresentam uma pequena elevação enquanto todos os demais têm redução. As reduções mais significativas são da Coreia, EUA, Espanha, França e Japão.

Tabela 1 - Jornada de trabalho semanal em países selecionados

	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001
Austrália (b)	---	---	---	---	36,1	35,8	35,5	36,0	35,8	35,7	35,6	35,2
Alemanha (b)	41,6	40,7	40,9	40,5	40,2	39,7	39,0	38,3	38,8	39,8	39,8	40,8
Canadá (b)	---	---	32,0	31,8	32,1	31,3	30,8	31,2	30,9	31,4	31,6	31,6
Coreia (a)	51,6	52,1	52,4	52,5	51,1	48,2	47,5	47,4	47,3	45,9	47,5	47,0
Espanha (a)	39,7	39,1	37,6	38,2	37,2	37,4	36,8	36,8	36,7	36,7	35,9	35,9
EUA (a)	43,3	42,7	43,3	42,2	41,3	41,2	40,5	41,0	41,5	40,6	41,0	40,6
França (a)	41,1	39,6	39,1	39,1	39,1	39,1	39,1	39,9	39,9	39,8	39,0	38,4
Israel (a)	36,5	36,2	36,0	35,7	35,6	35,9	36,7	37,4	37,8	37,1	37,8	36,9
Japão (a)	---	---	---	---	46,8	45,7	44,1	43,2	43,1	42,3	42,7	42,2
Noruega (a)	35,5	35,2	35,0	35,8	35,8	35,3	34,9	35,0	---	35,3	35,1	34,9
R. Unido (a) (c)	---	---	---	---	40,6	40,5	40,0	40,1	40,2	40,2	39,8	39,8
Suíça (a)	---	---	---	---	---	---	36,1	36,1	36,4	36,2	36,4	36,2
Itália (a)	---	---	---	---	---	---	---	39,5	39,4	39,4	39,3	39,3

Fonte: OIT, Anuário de Estadística del trabajo. IN: laborsta.ilo.org

Notas: (a) horas trabalhadas; (b) Horas remuneradas, (c) exceto Irlanda do Norte

Com relação aos dados de jornada anual de trabalho levantados pela OECD, o comportamento é praticamente o mesmo. Apenas a Suécia apresenta uma elevação significativa todos os demais apresentam redução destacando-se Coreia, França, Irlanda, Japão e a Noruega.

Tabela 2 - Média das horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoas empregadas*

	1979	1983	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Alemanha	---	---	1560	1513	1507	1496	1482	1467
Austrália	1904	1853	1866	1861	1856	1860	1855	1837
Bélgica	---	1684	1679	1607	1611	1553	1530	1528
Canadá	1832	1780	1788	1787	1779	1785	1801	---
Coréia	---	2734	2514	2436	2390	2497	2474	2447
Dinamarca	---	---	1492	1520	1519	1544	1504	1482
Espanha	---	---	---	1813	1834	1816	1814	1816
EUA	1838	1824	1838	1849	1850	1856	1835	1821
Finlândia	---	1809	1763	1780	1761	1765	1721	1694
França	1806	1712	1657	1605	1603	1596	1590	1532
Grécia	---	1983	1912	1924	1921	1940	1921	1921
Holanda	---	---	1454	1380	1364	1345	1381	1346
Irlanda	---	1909	1922	1797	1722	1693	1690	1674
Itália	1715	1692	1674	1640	1629	1625	1622	1606
Japão	2126	2095	2031	1865	1842	1810	1821	---
Noruega	1514	1485	1432	1401	1400	1395	1376	1364
N. Zelândia	---	---	1820	1823	1825	1842	1817	1817
R. Unido	1815	1713	1767	1737	1731	1719	1708	1711
Suécia	1517	1520	1549	1628	1629	1636	1625	1603
Suíça	---	---	---	1589	1589	1597	1568	---

Fonte: OECD Employment Outlook.

** Os dados não servem para comparações entre países por terem fontes distintas. As médias incluem os trabalhadores emtempo parcial e integral*

Na tabela 3 pode-se ver que a grande maioria dos países situa-se entre os que tem de 9 a 12 feriados nacionais. As exceções, para menos, de forma significativa só aparecem em países subdesenvolvidos enquanto para mais tem Japão, Israel e Chile.

Tabela 3 - Feriados Nacionais em 2001

Países	Feriados	Países	Feriados
África do Sul	12	França	12
Alemanha	10	Holanda	9
Angola	9	Israel	17
Argentina	9	Itália	10
Austrália	9	Japão	15
Bélgica	12	México	12
Bolívia	5	Nigéria	5
Brasil	12	Nova Zelândia	11
Canadá	12	Paraguai	11
Chile	16	Peru	11
China	11	Portugal	11
Cingapura	5	Reino Unido	8
Colômbia	13	Rússia	10
Costa Rica	13	Suíça	10
Equador	10	Suécia	12
Espanha	11	Uruguai	12
EUA	10	Venezuela	6

Fonte: pesquisa do autor.

Na relação do direito a um período de férias remuneradas a grande maioria situa-se próxima de 30 dias corridos. As maiores diferenças são encontradas nos tratamentos dados pelas Convenções Coletivas enquanto algumas Convenções interferem para ampliar os direitos outras não fazem nenhuma referência. É importante destacar-se que nenhuma Convenção diminui direito previsto na legislação.

Tabela 4 - Férias Remuneradas garantidas por lei

Países	Dias previstos em lei	Convenções Coletivas
Alemanha	24 úteis	Férias médias acordadas de 30 dias úteis
Áustria	26 úteis	Não contêm modificações significativas à lei
Bélgica	24	Em alguns setores as Convenções introduziram parâmetros suplementares por idade, antigüidade, duração do contrato etc.
Dinamarca	30	Em geral as férias não são objeto de convenções
Espanha	30 corridos	Não contêm modificações significativas à lei
Grécia	26 úteis	Não contêm modificações significativas à lei
Holanda	20 úteis	Freqüentemente prevêm férias entre 22 e 25 dias úteis, ou mesmo mais tendo em conta a antigüidade ou idade.
Irlanda	21 corridos	Em geral as convenções concedem férias mais longas do que as garantidas por lei.
Islândia	24 úteis	---
Itália	A lei só prevê o direito mas não estipula quantos dias	Em geral as convenções prevêm 28 dias corridos
Luxemburgo	25 úteis	---
Noruega	25 úteis	---
Portugal	30 corridos	Não contêm modificações significativas à lei
Suécia	25 úteis	---
Reino Unido	20 úteis	---

Fonte: <http://europa.eu.Int>

As três dimensões do problema

Partindo de uma divisão bastante utilizada na análise do problema separaremos em três dimensões esta análise, a saber: a dimensão da empresa, da economia nacional e dos trabalhadores. Estas três dimensões interagem constantemente e em alguns momentos partilham das mesmas ambições e dividem os frutos de determinadas ações e em outros momentos têm posições antagônicas e conflitivas onde cada um defende o seu interesse imediato. Portanto em alguns momentos o que é bom para um agente é bom para outro mas em outros momentos não.

Na sociedade quando se põe em pauta a discussão da redução da jornada de trabalho de imediato os empresários colocam-se contra por vislumbrem inicialmente um aumento de custos para as empresas e mais especificamente um aumento

de custo para a sua empresa. Está reação carece de uma visão macroeconômica e de mais longo prazo. Onde deveriam ser analisados os efeitos na renda nacional, na demanda agregada, nível de emprego, tributação e no gastos sociais.

Com o avanço das inovações tecnológicas das últimas décadas o Capital Constante aumentou a sua participação no Capital Total de forma bastante significativa. Portanto o peso do Capital Variável no Custo Total de produção vem diminuindo de forma acelerada e constante. Como nos mostram as empresas líderes nas transformações a produtividade descolou-se tanto do número de trabalhadores efetivos que muitas vezes quase não faz muito sentido falar em produtividade do trabalho em empresas que estão bastante robotizadas e que se utilizam das mais modernas técnicas organizacionais. Nestes casos paradigmáticos³ (Toyota, Volvo, IBM) a utilização intensiva do capital é que é importante. O custo do Capital Constante é que é significativo e, portanto, a utilização intensiva do mesmo é que tem que ser a preocupação primordial dos empresários.

Na hipótese da redução da jornada de trabalho permitir a discussão e adoção de novas estratégias de organização dos ritmos de produção, tal como a organização em turnos de produção ou trabalho aos finais de semana que intensifiquem a utilização do Capital Constante, a medida pode trazer ganhos de produtividade e conseqüentemente redução dos Custos Marginais. Também, não é desprezível, a maior produtividade do trabalhador nas suas primeiras horas de trabalho. Isto significa mais atenção e concentração seja para aumento da sua produtividade seja na diminuição de acidentes que possam danificar as máquinas.

Caso a redução da jornada de trabalho ocorra sem redução salarial é fato que as empresas arcarão com um custo salarial maior bem como um custo maior dos encargos sociais. Como já visto anteriormente parte dos custos maiores são compensados com os ganhos de produtividade e outra parte poderia ser negociada com o Estado na redução do pagamento dos encargos ou na forma do segundo cheque, de Aznar. O Estado entraria com sua parcela de contribuição como contra-partida do benefício obtido com a redução dos gastos com seguro desemprego e demais gastos sociais decorrentes da situação de desemprego (depressão, alcoolismo, desestruturação familiar etc.).

³ A expectativa é que as experiências mais bem sucedidas serviam de modelo e se alastrem pelo mundo e por todo o sistema tal qual ocorreu com o modelo fordista de produção. As melhores experiências de formas de organização do processo de produção tendem a surgir no setor industrial e se alastrar de forma homogênea para todos os setores da economia.

No quadro 1 pode-se ver o aumento de gastos sociais na década de 90 e, também, que ao mesmo tempo que os gastos sociais aumentaram o seu financiamento foi cada vez mais recaindo sobre o setor público e diminuindo a participação empresarial. Portanto, fica evidente, que existe uma margem de negociação entre setor público e empresarial na repartição dos custos dos aumentos dos encargos sociais.

Quadro 1 – Gastos com proteção social EU-15 (%)

	1990	1999
Gastos com proteção social (% PIB)	25,5	27,7
Origem dos recursos gastos com proteção social		
Contribuições gerais do governo	28,8	35,7
Contribuições sociais dos empregadores	42,5	37,9
Contribuição dos trabalhadores	24,6	22,7
Outras receitas	4,1	3,7

Fonte: Eurostat (European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS))

Apesar dos aumentos das produtividades a nível microeconômico em consequência das inovações tecnológicas a economia mundial sofreu uma redução nos incrementos da produtividade total. O aumento do desemprego ao nível global, o aumento de trabalho nos setores de serviços que é sabidamente mais imune a ganhos de produtividade e até mesmo a precarização de muitos postos de trabalho concorreram para essa redução da produtividade global. A redução da jornada de trabalho e o consequente aumento do nível de emprego pode vir a dar a partida a uma nova retomada dos ganhos de produtividade global.⁴

⁴ Está é apenas uma das visões que compõem o amplo espectro da discussão das causas da diminuição da produtividade ocorrida nas últimas décadas. Ver Mattoso (2000).

Tabela 5 - Taxas de variações médias anuais de variáveis de produtividade e emprego (%)

Período	Emprego total	Emprego público	Produto	Produtividade horária	Tempo de trabalho	Taxa de desemprego
EUA						
1960- 1973	1,94	3,92	4,31	2,63	-0,30	4,94
1974-1983	1,67	1,46	2,06	0,61	-0,23	7,48
1984-1999	1,74	1,49	2,94	0,93	0,26	6,07
União Européia						
1960- 1973	0,29	(1) 3,52	5,08	5,65	-0,83	(2) 2,43
1974-1983	-0,03	2,32	2,05	3,11	-1,00	5,70
1984-1999 (3)	(4) 0,54	0,71	2,38	2,07	(5) -0,02	10,82

Fonte: OCDE. In: Mattoso (2000)

* (1) dados de 1969-73; (2) dados de 1970-73; (3) Exclusive 1991, os dados de 1999 são previsões da OCDE; (4) dados de 1984-97; (5) dados de 1984-98

Para o país, além das vantagens diretas de diminuição do desemprego e aumento da produtividade e competitividade advirão vantagens indiretas como a diminuição dos gastos sociais e aumento da demanda agregada que proporcionará crescimento econômico.

Do ponto de vista dos trabalhadores, ao contrário do que possa parecer, a redução da jornada de trabalho dependendo em que condições ela for realizada não é aceita de forma unânime. É evidente que simples redução da jornada sem nenhuma contra-partida dos trabalhadores melhora a qualidade de vida dos mesmos além de aumentar os postos de trabalho, diminuindo o desemprego e aumentando o poder de barganha dos sindicatos, podendo até mesmo a vir a se reverter numa melhoria salarial. Porém, se em troca da redução da jornada os trabalhadores tiverem que aceitar uma redução dos salários ou até mesmo um controle e diminuição das horas extras que signifique redução da remuneração pode haver descontentamento de alguns trabalhadores. Principalmente dos trabalhadores de mais baixa renda.

Outra situação que pode gerar resistência de parte dos trabalhadores é quando a redução da jornada de trabalho vem acompanhada da sua flexibilização. Seja a anualização da jornada, trabalho aos domingos, janelas, feriados ou trabalho noturno. A flexibilidade do horário de cumprimento do tempo de trabalho pode gerar uma desorganização na vida social e maior tempo a disposição do empregador. Desta forma, em nada contribuindo para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores ou geração de postos de trabalho. O próprio aumento da intensidade do

trabalho que normalmente acompanha a redução da jornada de trabalho dependendo do setor do trabalhador pode não ser de seu interesse.

Formas das empresas de contra-restar a redução da jornada de trabalho

A redução da jornada de trabalho não gera de forma inversamente proporcional a geração de novos postos de trabalho. As empresas têm vários instrumentos para compensar a redução da jornada de trabalho sem necessitar a admissão de novos funcionários. Em geral, está é de fato, a última alternativa adotada pelos empresários.

Um primeiro efeito, conseqüência natural da própria redução da jornada de trabalho, é o aumento da produtividade do trabalho e do “capital”. Segundo Cette e Taddéi (apud Fracalanza, 2001) o aumento da produtividade do trabalho é de 1/3 a 1/4 do percentual de redução da jornada de trabalho. O trabalhador passa a trabalhar mais intensamente e mesmo assim mantém maior atenção, concentração e menor cansaço. O aumento da “produtividade do capital” é conseqüência do aumento da produtividade do trabalho. Trabalhadores mais concentrados e menos cansados operam melhor as máquinas e correm menos riscos de estragarem as mesmas.

Em momentos de redução da jornada de trabalho imposta por leis sem levar em conta alguma obrigatoriedade ou contra-partida para a contratação, muitas empresas optam pela introdução de novas tecnologias. Sejam elas de automação sejam elas de novas técnicas organizacionais. Estas introduções muitas vezes tornam desnecessárias novas contratações.

A discussão da redução da jornada de trabalho, seja no legislativo seja na contratação coletiva, normalmente vem acompanhada da discussão da modulação ou adequação dos horários de trabalho. Nestes casos entram em cena o trabalho aos domingos e feriados, o trabalho noturno e a anualização da jornada de trabalho. No caso do trabalho noturno e aos domingos e feriados, a tendência é eles propiciarem abertura de novos postos de trabalho porém quando da anualização da jornada de trabalho ela atua de forma a intensificar o trabalho portanto tornando desnecessário novas contratações. É a adoção da anualização da jornada de trabalho que prepondera quando da redução da jornada de trabalho.

Existe ainda a antiga, porém sempre eficiente, alternativa do aumento da utilização das horas extras. Este artifício conta muitas vezes com a anuência do trabalhador que percebe nele um meio de melhorar a sua remuneração.

Efeitos da redução da jornada de trabalho na diminuição do desemprego

A questão da redução das taxas de desemprego é mais ampla e mais complexa que a simples geração de novos postos de trabalho. Como já visto acima, a redução da jornada de trabalho não tem seus efeitos de forma inversamente proporcional na geração de novos postos de trabalho, pois as empresas tomam medidas para contrarrestar esses efeitos. Desta forma os efeitos da redução da jornada de trabalho são amortizados pela reação das empresas. Do mesmo modo o mercado de trabalho também tem particularidades que amortizam os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre a redução das taxas de desemprego.

A redução da jornada de trabalho via contratos coletivos ou até mesmo via legislação não atinge toda população economicamente ativa. No caso dos contratos coletivos, isto é evidente pois atinge apenas a categoria que participou da negociação. Contudo, também quando a adoção ocorre pela legislação tem vários segmentos que não são atingidos pela medida como são os casos dos trabalhadores que já têm leis específicas que contemplam uma jornada reduzida por causa do trabalho insalubre, dos autônomos, dos trabalhadores no setor informal, conta própria, tempo parcial e muitas vezes também não são contemplados os funcionários públicos, empregados domésticos e trabalhadores rurais.

Outro efeito relevante quando levada em consideração a taxa de desemprego é que a criação de novos postos de trabalho ou, simplesmente, a expectativa da criação de novos postos de trabalho faz com que muitas pessoas que encontravam-se fora da população economicamente ativa por considerarem improvável conseguirem alguma ocupação passem a procurar colocação. Assim, passam a fazer parte da PEA diminuindo os efeitos relativos do aumento de postos de trabalho e amortizando a diminuição das taxas de desemprego.

A redução do tempo de trabalho na literatura atual

É inegável que Guy Aznar e André Gorz são dois dos maiores defensores da necessidade de “trabalhar menos para trabalharem todos”. Todavia, quando se lê atentamente as suas obras pode-se perceber que suas propostas são muito mais amplas que a simples redução da jornada de trabalho. Na concepção de Gorz (1999), o trabalho como provedor das necessidades humanas ou direitos sociais acabou ou, como diz Aznar, “o trabalho acabou. Refiro-me ao trabalho de tempo integral, para sempre, para todos, segundo as formas que conhecemos durante o período industrial de 1850 a 1975” (1995, p. 21).

Percebem eles que qualquer ação dentro dos padrões atuais de produção e de consumo serão insuficientes para retomada do pleno emprego. A forma de organização da sociedade fordista onde o trabalho tem centralidade é que está no fim. Portanto a simples redução da jornada de trabalho seria uma medida insuficiente como seriam o crescimento econômico ou a redução da produtividade. Desta forma eles propõem uma revolução cultural. A criação do tempo novo, a repartição do trabalho, a mudança cultural do consumo de bens para consumo de tempo, a criação do segundo cheque que desvincularia os ganhos dos trabalhadores do trabalho executado. Enfim, os dois autores reconhecem a necessidade de uma redistribuição do tempo de trabalho e redução do tempo de trabalho individual como parte de uma mudança muito mais ampla de organização da sociedade. Porém classificam como irreal e insuficiente a simples redução da jornada de trabalho sem uma revolução cultural e uma mudança mais ampla na forma de organização da sociedade.

Claus Offe (1997) por sua vez, se mostra descrente quanto a possibilidade da redução da jornada de trabalho vir a gerar novos postos de trabalho de forma significativa. Reconhece a importância que tal medida teve no passado mas considera que no atual momento esta possibilidade está esgotada. Porém, admite que tal medida continua a ter o mesmo significado histórico de humanização do trabalho. Cita como causa da perda da eficácia da redução da jornada de trabalho à sistemática troca da concessão da redução pela flexibilização temporal da utilização da mão-de-obra e a intolerância atual ao sacrifício de rendas com acordos tarifários.

Para Robert Castel (1998), o desemprego atual não faz parte de uma crise passageira que pode ser superado com ações conjunturais. Tão grave quanto o desemprego é a precarização do trabalho que juntos fazem parte da dinâmica da modernização e reestruturação produtiva atual. No seu livro *As metamorfoses da questão social*, onde descreve o desmantelamento da sociedade salarial e conseqüentemente das proteções sociais, propriedade social e dos direitos, o autor descreve quatro cenários possíveis para o futuro.

Num dos cenários descritos, o mais promissor e desejável e que deve ser buscado, o autor sugere a redução da jornada de trabalho como um meio de redistribuir o salário, o tempo de trabalho, as proteções sociais e as garantias jurídicas. Diz o autor “A meu ver, a divisão do trabalho é menos um fim em si do que um meio, aparentemente o mais direto para chegar a uma redistribuição efetiva dos atributos da cidadania social” (Castel, 1998, p. 583).

Castel sustenta a necessidade de manter o trabalho como centro estruturador da sociedade e a partir dele redistribuir a cidadania e manter a coesão social. Não se trata de restaurar a sociedade salarial mas sim de mantê-la como uma referência viva.

Para o autor a redução da jornada de trabalho é muito mais que uma questão técnica, onde a dificuldade está em encontrar fórmulas que amenizem ou compensem eventuais perdas. A redução da jornada de trabalho é uma questão política de fundo. Diante do fracasso na criação de emprego da lei das 39 horas de 1982 na França o autor percebeu que soluções não se encontram em propostas tímidas ou conciliatórias mas sim no enfrentamento de frente do problema político. Para solucionar o problema é necessário a atualização do direito trabalhista, redução substancial do tempo de trabalho e a consolidação da cobertura universal dos riscos sociais.

Para Alain Bihl (1999), a redução da jornada de trabalho deve ser vista principalmente como uma motivação que é capaz de unificar a classe trabalhadora. Na reconstrução dos sindicatos e na criação de novas práticas sindicais deve-se buscar a reconciliação com os princípios do sindicalismo revolucionário deixando de lado os ideais do sindicalismo social-democrata. Uma das orientações a serem seguidas é a das ações interprofissionais buscando a superação da divisão das categorias profissionais.

A luta pela redução da jornada de trabalho cumpriria esta função. A busca de uma nova orientação para as forças produtivas e de uma sociabilidade alternativa deve ser conquistada através da luta no trabalho e fora do trabalho. A conquista da redução da jornada de trabalho acompanhada do aumento dos postos de trabalho tem a capacidade de motivar amplos setores constituintes da classe trabalhadora e também de servir de ponte entre os interesses imediatos e a conquista dos objetivos de longo prazo.

Dal Rosso (1998), ao fazer uma análise mais pormenorizada do caso brasileiro quando da redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44, resultante da promulgação da nova constituição em 1988, quantificou o efeito na criação de novos postos de trabalho.

A redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, apenas 1% de novos postos de trabalho. Segundo o autor esta diferença de 7,33% explica-se pelas estratégias adotadas pelas empresas para contrabalançar a redução da jornada legal. A principal delas foi o aumento da utilização de horas extras que saltou de 24,4% dos assalariados fazendo horas extras nos meses anteriores à promulgação da constituição para 41,2% nos meses posteriores.

O autor conclui que é possível, mesmo que dentro de um só país, a adoção de políticas de redução da jornada de trabalho para obter a abertura de novos postos de trabalho. Porém salienta a necessidade do planejamento dos efeitos sobre todos os setores afetados pela mudança e o controle de diversas variáveis econômicas e sociais principalmente da utilização das horas extras, a intensificação e a densidade do trabalho.

Fracalanza (2001) discute na sua tese de doutorado a eficácia da redução do tempo de trabalho para a geração de novos postos de trabalho. O seu trabalho centra-se em boa medida no debate teórico e nas experiências ocorridas na França na década de 90. Ao analisar os estudos microeconômicos, tanto de autores favoráveis quanto desfavoráveis à redução da jornada de trabalho, conclui da incapacidade da análise restrita da teoria microeconômica, dada sua insuficiência de chegar a algum resultado conclusivo. Segundo ele, os próprios autores pesquisados Cahuc, D'Autume e Corneo, contrários à adoção da redução da jornada de trabalho, e Gilbert Cette e Dominique Taddei, favoráveis, concluem que os estudos microeconômicos são insuficientes para dar uma resposta definitiva à questão.

Portanto, Fracalanza, ao descartar o desemprego como sendo um problema de “eficiência econômica” remete para os estudos macroeconômicos a possibilidade de uma análise mais definitiva. Nesta dimensão destaca a necessidade da redução da jornada de trabalho ser colocada em prática em períodos de crescimento da produtividade do trabalho e crescimento econômico. Condições necessárias para a redução da jornada de trabalho gerar novos postos de trabalho.

Outro aspecto importante que o autor destaca é que o grau de flexibilidade do mercado de trabalho é barreira significativa à criação de novos empregos. Quanto maior o grau de flexibilidade no mercado de trabalho mais facilmente poderá ser amortizado os efeitos geradores de emprego da redução da jornada de trabalho.

O autor conclui dizendo que não é demais ressaltar que a redução do tempo de trabalho não deve ser vista como uma *solução* para o problema do desemprego, mas apenas como uma forma de minorar seus males (Fracalanza, 2001, p. 196).

Como pode-se ver todos os autores estudados relativizam a potência da redução da jornada de trabalho como instrumento criador de novos postos de trabalho. Desde Claus Offe, talvez o mais reticente, até Robert Castel, o que percebe menos dificuldades, todos colocam como sendo insuficiente a simples redução da jornada de trabalho sem a criação de outras condições igualmente e simultaneamente necessárias para que a redução da jornada de trabalho efetivamente reverta-se na criação de empregos.

Considerações finais

A redução da jornada de trabalho tem um significado que transcende o de mero instrumento gerador de novos postos de trabalho. Com a atual heterogeneização e fragmentação da classe trabalhadora o movimento sindical e social poderia utilizar-

se desta “bandeira” para unificar a luta da sociedade e criar novas práticas de ações sociais. O anseio da redução da jornada de trabalho e o conseqüente aumento de novos postos de trabalho tem o poder de unificar em torno deste objetivo amplos setores da classe trabalhadora. Os trabalhadores em tempo integral, parcial, temporário e desempregados se beneficiariam desta medida. Uma ação ampla visando um objetivo que beneficie todos setores da classe trabalhadora é o meio mais seguro para garantir a unidade da classe trabalhadora.

No plano do combate ao desemprego a redução da jornada de trabalho tem importante papel a cumprir. Porém a sua utilização está envolta em problemáticas muito mais complexas do que se pode perceber numa primeira análise. Para que a redução da jornada de trabalho traga de fato todos o benefícios dela esperados e principalmente a criação de novos postos de trabalho é necessário que outras medidas sejam tomadas concomitantemente, além dela ser adotada num período propício, de crescimento econômico e aumento da produtividade.

Outro cuidado que deve-se tomar é que a redução da jornada de trabalho não seja um instrumento da precarização das condições de trabalho. Diminuição de salários, flexibilização do horário, perda de benefícios poderiam transformar a redução da jornada numa extensão do tempo parcial. O que é positivo para a economia e para todos os agentes é que a redução da jornada de trabalho ocorra mantidas as condições e os benefícios dos trabalhos, ou seja, permanecendo o trabalho em tempo integral porém com uma jornada menor.

A redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada no tempo certo e acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos marcos do capitalismo atual a redução da jornada de trabalho para ter algum efeito positivo sobre a geração de novos postos de trabalho teria que ser significativa e vir acompanhada da proibição de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais.

Contudo não podemos esquecer que a redução da jornada de trabalho não se resume somente em um instrumento de combate ao desemprego, ela também contém a perspectiva da melhoria de qualidade de vida da classe trabalhadora e principalmente que ela é, hoje em dia, um dos poucos fatores que podem servir como reivindicação consensual e unanime de toda classe trabalhadora.

Referências

- AZNAR, Guy. *Trabalhar menos para trabalharem todos*. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- _____. O fim do trabalho: um mito desmobilizador. *Cepat Informa*, Curitiba, n. 44, 1998.
- DAL ROSSO, Sadi. *O debate sobre a redução da jornada de trabalho*. São Paulo: Coleção ABET, 1998.
- FRACALANZA, Paulo **Sérgio**. *Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?* (Tese de Doutorado). Campinas, Unicamp, 2001.
- GORZ, André. *Metamorfoses del trabajo*. Madri: Sistema, 1997.
- _____. O fim do trabalho assalariado. *Cepat Informa*, Curitiba, n. 49, 1999.
- MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1996.
- _____. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 14, n. 3, 2000
- OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- _____. Desemprego, sindicato e inovação na política social. *Ensaio FEE*. v. 18, p. 181-91, 1997.
- SILVA, Ilmar. et al. *A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas*. www.dieese.org.br. Acesso em 1º.6.03.

Texto recebido em 16.10.2003 e aprovado em 25.10.2003.