

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

INSTITUTO DE ECONOMIA

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE ECONÔMICA PARA O BRASIL**

CÁSSIO DA SILVA CALVETE

**Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de
Economia da Universidade Estadual de Campinas
(UNICAMP) para obtenção do título de Doutor em
Economia Aplicada, sob a orientação do Prof. Dr.
Cláudio Salvadori Dedecca.**

Campinas, 2006

UNIDADE BC
 Nº CHAMADA Unicamp
C139r
 V EX
 TOMBO BC/ 70068
 PROC 16.123-06
 C D X
 PREÇO 11,00
 DATA 22/09/06
 Nº CPD

Bib ID 387126

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca
do Instituto de Economia/UNICAMP**

Calvete, Cassio da Silva.
 C139r Redução da jornada de trabalho : uma análise econômica para o Brasil /
 Cassio da Silva Calvete. — Campinas, SP : [s.n.], 2006.

Orientador : Claudio Salvatore Dedecca.

Tese (doutorado) — Universidade Estadual de Campinas, Instituto de
Economia.

1. Política de pleno emprego. 2. Horário de trabalho. 3. Emprego em tem-
po parcial. I. Dedecca, Claudio Salvatore. II. Universidade Estadual de Cam-
pinas. Instituto de Economia. III. Título.

06-044-BIE

Título em Inglês: Work time reduction : economical analyses in Brazil

Keywords : Full employment policies, hours of labor, Part-time work

Área de concentração : Economia Social e do Trabalho

Títuloção : Doutor em Economia Aplicada

Banca examinadora : Prof. Dr. Claudio Salvadori Dedecca

Prof. Dr. Paulo Sergio Fracalanza

Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni

Profa. Dra. Suzanna Sochaczewski Evelyn

Prof. Dr. Adelar Fochezatto

Data da defesa: 30-06-2006

Programa de Pós-Graduação: Economia Aplicada

AGRADECIMENTOS

O longo caminho percorrido que se materializou nesta tese só foi possível com o apoio de amigos, colegas, professores e instituições, que, além de viabilizarem o projeto, tornaram suave e prazerosa essa caminhada de aprendizado. É com satisfação e carinho que faço esse agradecimento como meio de, de algum modo, estar dividindo com eles minha alegria por ter concluído essa etapa.

Agradeço às instituições DIEESE, PUCRS e UNICAMP por terem acreditado em mim e viabilizado este projeto. Às duas primeiras, pelos recursos financeiros que me permitiram ter a condição privilegiada de ser apenas estudante, condição esta que, sem sombra de dúvida, possibilitou excelente aproveitamento do curso. À terceira, por ter oferecido o curso gratuito e de alta qualidade. Além do apoio institucional também me beneficieei do convívio e do auxílio pessoal de seus membros.

O DIEESE propiciou-me participar, como assessor, da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho desenvolvida no Brasil por seis Centrais Sindicais (CAT, CGT, CGTB, CUT, Força Sindical e SDS). Nesse período, beneficieei-me das discussões e da opinião de muitos técnicos do DIEESE; destaco, em especial, Ana Cláudia Moreira Cardoso, com quem partilhei muitas tarefas e tive contato próximo, através de uma visão sociológica que ampliou meu espectro de percepção.

Da PUCRS, trouxe na bagagem a convivência acadêmica e o conhecimento do funcionamento de seu Núcleo de Pesquisa. Sempre que estive em Porto Alegre, procurei me reabastecer do espírito crítico e de sugestões pertinentes dos colegas, dentre os quais destaco Adelar Fochezatto, que muito me auxiliou no desenvolvimento do Modelo Econômico.

Na UNICAMP, tive o privilégio de ser estudante e pesquisador. No período de créditos, que é a primeira etapa desse percurso, tive a honra e o prazer de conviver com professores e colegas da turma de 2002 de Economia Aplicada, que, em sala de aula ou fora dela, ajudaram na minha formação. Dentre os colegas, não vou destacar nomes, pois todos contribuíram, a seu modo, para a formação de um ambiente fraterno, solidário e instigante, enfim, propício ao aprendizado. Dentre os professores, destaco o Doutor Cláudio Dedecca, meu orientador, e o Doutor Marcelo Proni, brilhante professor da nova geração, que me

incentivou a iniciar e a prosseguir nesse tema e que sempre esteve à disposição para longas discussões, que muito me enriqueceram. O convívio no CESIT com os pesquisadores Anselmo dos Santos, Amilton Amoretto, Denis Gimenez contribuiu para nova experiência em um núcleo de pesquisa e trocas constantes, em especial destaque José Dari Krein, que, desde a minha chegada, foi amigo, colega e professor. Também foram importantes o Doutor Paulo Fracalanza, que, além de ser autor de uma tese de alta qualidade sobre o mesmo tema, ainda contribuiu colocando à disposição toda a sua bibliografia e o Doutor Paulo Baltar, que fez parte da banca de qualificação e deu sugestões que muito contribuíram para a melhoria desta tese.

O Comando da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho, formado pelas já citadas Centrais sindicais, propiciou-me o contato com o “mundo real”, a proximidade com a ânsia e o desejo dos trabalhadores por uma vida de melhor qualidade e a certeza de que a solidariedade e a luta coletiva ainda são os melhores caminhos. Agradeço, em especial, a todos os trabalhadores que, ao longo da História, lutaram e deram o melhor de si pela Redução da Jornada de Trabalho e que, com sua luta e sua história de vida, foram a melhor lição.

Agradeço aos amigos Gilberto Tadeu Lima, pelas críticas ao modelo econômico, Roberto Anjos, pelo apoio na área da informática, à tia Sidônia, pela revisão textual, a Iara, Castilho, Marcus, Celso, Ana e à família Anjos pelo apoio ao longo de todo esse período.

Agradeço a meus pais, Saul de Melo Calvete e Lady da Silva Calvete, que me ensinaram tudo que sei de melhor e, principalmente, com seus exemplos de vida, me mostraram que a felicidade só é completa se lutamos por um ideal digno. Aos irmãos, amigos e sobrinhos que nesse período foram minha fonte de abastecimento de amor, alegria e carinho agradeço e peço desculpas por pedir mais que dar. Por fim, agradeço a Suzete dos Anjos Calvete, minha esposa, amiga, parceira que compartilhou comigo os sabores e os dissabores dessa experiência. Muito aprendi com ela. Com certeza, ela foi a melhor parceira que eu poderia ter nessa empreitada; e o melhor e para minha sorte é que esse foi o primeiro passo no longo caminho que ainda vamos partilhar.

SUMÁRIO

	Página
LISTA DE TABELAS.....	vii
LISTA DE QUADROS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
LISTA DE ANEXOS.....	xi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES.....	xii
RESUMO.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUÇÃO.....	1
 1 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM QUESTÃO.....	 11
1.1 Significação da expressão “jornada de trabalho”.....	27
1.2 Composição da jornada efetiva de trabalho.....	30
1.3 A jornada de trabalho na atualidade.....	39
1.4 As três perspectivas da Redução da Jornada de Trabalho.....	46
1.5 Formas de as empresas compensarem a Redução da Jornada de Trabalho.....	56
1.6 Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho na diminuição das taxas de desemprego.....	59
1.7 A redução do tempo de trabalho: debate teórico.....	61
1.7.1 A redução do tempo de trabalho: modelos quantitativos.....	65
 2 RACIONALIZAÇÃO ECONÔMICA E GESTÃO DE PESSOAL	 73
2.1 Causas da crise do fordismo.....	74
2.2 Hegemonia do capital financeiro.....	76
2.3 Mudanças na forma de organização do processo de produção e na gestão do tempo de trabalho.....	79
2.4 Motivações para realização das horas extras.....	95
2.5 Redução da jornada normal de trabalho <i>versus</i> horas extras.....	97

3	DISCUTINDO A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA O BRASIL	103
3.1	Panorama atual do mercado de trabalho em regiões metropolitanas selecionadas.....	105
3.2	A hora extra no contexto brasileiro.....	107
3.2.1	O potencial de geração de novos postos de trabalho com o fim das horas extras.....	114
3.2.2	O problema das horas extras não remuneradas.....	117
3.2.3	Regulamentação das horas extras.....	119
3.3	A legislação recente que permitiu a intensificação do ritmo de trabalho.....	121
3.4	A legislação que já prevê jornadas inferiores a 44 horas semanais.....	126
3.5	A viabilidade econômica.....	127
3.5.1	Aumento de custo.....	128
3.5.2	Competitividade da indústria nacional.....	134
3.5.3	Micro e pequenas empresas.....	138
3.6	Participação do governo.....	140
3.7	A distribuição da renda.....	142
4	MODELO DE MULTIPLICADORES DE CONTABILIDADE SOCIAL....	147
4.1	Um olhar pela regra de três.....	148
4.2	O Modelo Econômico sob inspiração kaleckiana.....	156
4.2.1	Objetivo do modelo.....	157
4.2.2	Pressupostos do modelo.....	157
4.2.3	O cálculo do modelo.....	162
4.2.4	Outras simulações.....	167
4.3	Considerações sobre os efeitos da Redução da Jornada de Trabalho no longo prazo	168
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	176
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	183
	ANEXOS.....	201

LISTA DE TABELAS

	Página
Tabela 1 - Horas semanais trabalhadas pelos assalariados no trabalho principal. Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2004.....	19
Tabela 2 - Jornada de trabalho semanal em países selecionados – 1980-2003.....	42
Tabela 3 - Média das horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoas empregadas em países selecionados – 1979-2002.....	43
Tabela 4 - Gastos com proteção social EU-15 – 1990-1999.....	53
Tabela 5 - Taxas de variações médias anuais de variáveis de produtividade e emprego nos EUA e na EU – 1960-1999.....	54
Tabela 6 - Evolução do mercado de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo.....	105
Tabela 7 - Grau de formalização do trabalho em setores selecionados no Brasil – 1989-1999.....	106
Tabela 8 - Taxa de desemprego, por tipo, nas Regiões Metropolitanas brasileiras – 2003 e 2004.....	106
Tabela 9 - Rendimento médio real no trabalho principal dos assalariados do setor privado – 2001-04.....	106
Tabela 10 - Proporção dos assalariados que trabalharam mais que a jornada legal, por setores, nas Regiões Metropolitanas brasileiras – 2003 e 2004.....	110
Tabela 11 - População Economicamente Ativa, desempregados e taxa de desemprego em seis regiões metropolitanas brasileiras – 2003.....	115
Tabela 12 - Algumas simulações de agregações com os dados da PNAD – 2003.....	116
Tabela 13 - Autuações de não-pagamento das horas extras no Brasil – 1999-2004...	117
Tabela 14 - Demandas mais recorrentes envolvendo as micro e pequenas empresas nas unidades da Justiça do Trabalho do Brasil – 2004.....	118
Tabela 15 - Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação nas Regiões Metropolitanas de São Paulo e Porto Alegre – 1989-2004.....	125

Tabela 16 - Dados da indústria de transformação brasileira – 1989-2000.....	130
Tabela 17 - Variação da produtividade do trabalho no Brasil – 1993/2003.....	130
Tabela 18 - PIB <i>per capita</i> no Brasil – 1991-2004.....	131
Tabela 19 - Participação percentual dos salários, segundo os setores, no custo das empresas brasileiras – 1999.....	132
Tabela 20 - Percentual de utilização da capacidade instalada na indústria de transformação do Brasil – 2000-04.....	133
Tabela 21 - Percentual de utilização da capacidade instalada, por categorias, na indústria do Brasil – 2002-04.....	134
Tabela 22 - Custo horário da mão-de-obra e salário mínimo nos 20 principais países de destino das exportações brasileiras.....	135
Tabela 23 - Custo horário da mão-de-obra manufatureira em outros países – 2002..	136
Tabela 24 - Índice da remuneração real média e do salário mínimo na América Latina – 2003 e 2004.....	136
Tabela 25 - Pessoal ocupado das empresas de comércio e serviços, segundo o porte das empresas no Brasil – 1985,1994 e 2001.....	139
Tabela 26 - Indicadores das micro e pequenas empresas do comércio varejista e de prestação de serviços no Brasil – 2º sem/2001.....	139
Tabela 27 - Empregos gerados por aumento de produção de R\$ 10 milhões no Brasil – 2002.....	141
Tabela 28 - Composição do Produto Interno Bruto sob a ótica da renda no Brasil – 1990-2003.....	143
Tabela 29 - <i>Mark-up</i> industrial, por tamanho de estabelecimento, no Brasil – 2000.	144
Tabela 30 - Distribuição pessoal da renda do trabalho no Brasil – 2002 e 2003.....	145
Tabela 31 - Horas efetivamente trabalhadas pelos ocupados no trabalho principal, segundo a posição na ocupação, na Região Metropolitana de São Paulo – 2003 e 2004.....	152
Tabela 32 - Jornada de trabalho contratual no Brasil – 2002.....	154
Tabela 33 - Resultados da regra de três com aplicação em diferentes categorias pela PNAD – 2003.....	155
Tabela 34 - Resultado de três simulações da aplicação do modelo econômico.....	168

LISTA DE QUADROS

	Página
Quadro 1 - Feriados nacionais em países selecionados – 2001.....	44
Quadro 2 - Férias remuneradas garantidas por lei em países selecionados.....	45
Quadro 3 - Cálculo do impacto do fim das horas extras na geração de novos postos de trabalho no Brasil com dados da PNAD – 2003.....	116
Quadro 4 - Leis que limitam a utilização de horas extras para categorias ou casos específicos no Brasil.....	120
Quadro 5 - As flexibilizações no sistema de relações de trabalho do Brasil.....	123
Quadro 6 - Leis que regulam a jornada de trabalho para categorias ou casos específicos no Brasil.....	126
Quadro 7 - Formas de apropriação e beneficiários dos ganhos de produtividade.....	129
Quadro 8 - Cálculo, pela regra de três, do impacto da RJT na geração de novos postos de trabalho no Brasil com dados da PNAD – 2003.....	155

LISTA DE GRÁFICOS

Página

Gráfico 1 - Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego na Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2004.....	17
Gráfico 2 - Proporção de assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) – 1985-2004..	109

LISTA DE ANEXOS

	Página
Anexo I - Matriz de contabilidade social (2002).....	201
Anexo II - Matriz de multiplicadores.....	211

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRTs	Delegacias Regionais do Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e de Estatística
MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGE	Programa de Pós-Graduação em Economia
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RJT	Redução da Jornada de Trabalho
RJU	Regime Jurídico Único
SACC	Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

SEADE	Sistema Estadual de Análise de Dados de São Paulo
SFIT	Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas

RESUMO

A tese faz uma análise econômica da Redução da Jornada de Trabalho (RJT) para o Brasil. Para tanto, foi realizada uma investigação sobre as condições da economia brasileira em assimila-la como política pública. Também foram analisados, através de um modelo econômico, o potencial dessa política como efeito multiplicador na economia e as conseqüências na geração de postos de trabalho, na massa salarial, na demanda agregada e na produção. Inicialmente, quatro questões polêmicas são examinadas, observando as particularidades existentes no País. A primeira refere-se à capacidade da RJT gerar novos postos de trabalho e de exercer um efeito multiplicador no crescimento econômico. A segunda trata da existência, ou não, de um *trade-off*, mediado pela jornada, entre emprego e salário. A terceira questão investiga as razões que motivariam o movimento sindical de países em desenvolvimento a lutar pela RJT, com os salários sendo tão baixos e com a constante ameaça de desemprego. E, finalmente, examina as dificuldades adicionais do Brasil para implantar a RJT e se elas são capazes de tornar sem efeito prático a adoção dessa política pública com o fim de gerar novos postos de trabalho. Posteriormente, o estudo detém-se na apreciação dos argumentos contrários à RJT, sendo os principais: a incapacidade das empresas de arcarem com o aumento de custo; a diminuição da competitividade da indústria nacional; e, no caso brasileiro, a ameaça da pressão inflacionária. O estudo conclui que a RJT não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego; que ela pode, sim, ser um instrumento útil, se adotado em período de crescimento econômico e acompanhada de outras medidas que potencializem seus resultados; que, atualmente, seria importante para a geração de novos postos de trabalho que ela fosse significativa e acompanhada de maior limitação da utilização de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, regras mais rígidas no banco de horas, melhoria na fiscalização pelas delegacias regionais do trabalho e maiores restrições às contratações atípicas.

Palavras-chave: criação de emprego, jornada de trabalho, tempo de trabalho, redução da jornada de trabalho.

ABSTRACT

The present work undertakes economical analyses of work time reduction (WTR) in Brazil. For that purpose, an investigation is made on the Brazilian economical conditions to assimilate WTR as a public policy. A macroeconomic model was used to analyze the potential of such policy to exert a multiplying effect in the economy, along with the consequences on job generation, salary impact, aggregate demand, and production. At first four polemic issues are examined by observing the particularities of the country. The first issue concerns the capacity of WTR to generate new jobs and to have a multiplying effect in economical growth. The second regards whether there is a *trade-off*, mediated by work time, jobs and salary. The third issue investigates the reasons which could cause the trade unions of developing countries to fight for WTR, even when wages are low and with a constant threat of unemployment. Finally, the fourth issue concerns the additional difficulties Brazil faces to enforce WTR, and whether such difficulties are bound to neutralize the adoption of this public policy. Moreover, this study focuses on the appreciation of arguments contrary to the WTR, which are: the impossibility of companies to tackle the increase in their costs; the decrease of competitiveness of national industries; and the threat of a boom in inflation. The results indicate that WTR cannot be made into a panacea to fight unemployment; rather, it can be a useful tool if it is used, along with other measures which can potentialize its results, in a period of economic growth. Moreover, it would be important for it to generate new jobs if it were coupled by a major limitation in the use of extra time, as well as by stricter rules in the bank of hours. Finally, an improvement in the enforcement of WTR in the Labour Councils and higher constraints to the hiring of atypical hiring of workforce can also contribute for the success of adopting such a measure.

Key words: work time, hours at work, time at work, hours reduction.

INTRODUÇÃO

O aumento do número de desempregados é um fenômeno que ocorre não só no Brasil, como também em muitos outros países. Suas causas econômico-estruturais e político-ideológicas são consequência do modo como o sistema capitalista vem se desenvolvendo, principalmente na forma de acumulação do capital. O problema é comum a muitos países, e, mais do que isso, suas causas são oriundas, inicialmente, de sistemáticas que fogem à capacidade de intervenção em nível nacional. Contudo não se pode subestimar a capacidade das nações de, autonomamente, gerarem alternativas que possibilitem a criação de novos postos de trabalho.

Os estudos sobre desemprego e formas de combatê-lo vêm crescendo à medida que se agravam as taxas de desemprego e se precarizam as condições de trabalho no mundo e, particularmente, no Brasil. Portanto, conta-se com boa produção nacional e internacional a respeito do tema. Não obstante, em regra geral, a discussão segue polarizada entre os que percebem o problema do desemprego em uma dimensão microeconômica e os que o percebem em uma dimensão macroeconômica. Para os estudiosos da microeconomia, invariavelmente o problema advém de um desequilíbrio no mercado de trabalho e, mais especificamente, pelo elevado custo do “fator trabalho”, onde a intervenção do Estado é sempre perniciosa. Em contrapartida, os estudiosos da macroeconomia tendem a analisar o problema do desemprego como resultado da aplicação de políticas macroeconômicas descompromissadas com o pleno emprego e com a efetivação da demanda agregada.

O crescimento da produtividade do trabalho, independentemente de suas causas, gera a diminuição do trabalho socialmente necessário. Essa diminuição pode se transformar em desemprego, criando um grave problema social, ou em diminuição da jornada de trabalho, conformando uma nova sociedade, onde todos terão, simultaneamente, trabalho e mais tempo livre¹. Essas duas alternativas possíveis são construídas pela sociedade como

¹ Tempo livre, ócio e lazer pressupõem a existência de trabalho. Só pode usufruir desses tempos de não-trabalho quem efetivamente trabalha. Ao desempregado, portanto, é negado o tempo livre. Este é o tempo

resultado da luta de classes pela distribuição da renda e pelo controle do tempo do trabalhador (BOULIN, 1992; MARX, 1987; DAL ROSSO, 1996).

A luta pela Redução da Jornada de Trabalho (RJT)² existe desde os primórdios do capitalismo. Na primeira Revolução Industrial, essa luta ocorria quase por instinto de sobrevivência. Visava à 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 XIX, as constantes mobilizações dos trabalhadores contra a extenuante jornada de trabalho e sua organização em sindicatos trouxeram vitórias substantivas nesse 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 RJT de 16 para 8 horas diárias ficou marcada no ano de 1886: seis trabalhadores mortos nas manifestações; oito presos a seguir; e cinco condenados à força. Essas mortes marcaram o dia 1º de maio como o Dia do Trabalhador em quase todos os países do mundo, e, apesar de os EUA, até hoje, se negarem a reconhecer a data, o Congresso norte-americano acabou por reduzir a jornada para oito horas em 1890. Internacionalmente, no século XX, através das Convenções de Washington e de Genebra, foi reconhecido o direito à jornada diária de oito 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 era o desemprego, a discussão em torno da RJT adquiriu novo significado. Diferentemente dos séculos anteriores, quando a diminuição do tempo de trabalho visava, principalmente, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, agora ela adquire uma dimensão mais macroeconômica. A RJT volta ao centro do debate como instrumento de geração de novos postos de trabalho.

disponível após a execução das tarefas de trabalho necessárias para a sobrevivência e para a reprodução social e pode ser ocupado com total liberdade de escolha entre o lazer e o ócio. Para o aprofundamento dessa questão, ver: Camargo (1986), Bacal (1988), Sue (1991), Aznar (1995), Marcellino (2002) e Russel (2002).

² Para maior aprofundamento do tema em âmbito internacional, ver: Blyton (1985), Marx (1987), Plasman (1992), Fridenson (1992), Rosenberg (1992), Bosch (1992), Dal Rosso (1996) e Silva, Terraza, Proni e Pochmann (1999).

Na História, a luta dos trabalhadores pela redução do tempo de trabalho ao longo da vida incluiu várias frentes: redução da jornada diária, aumento de feriados, aumento dos dias de férias, antecipação da aposentadoria e postergação da entrada no mundo do trabalho (BLYTON, 1992; CETTE & TADDÉI, 1997; HART, 1987; HUNT, 1998). Porém o que sempre esteve em jogo foi a disputa pela apropriação da renda e o controle do tempo do trabalho. O conflito pelo controle do tempo do trabalhador remonta aos primórdios do trabalho heterônomo. No entanto, é no modo de produção capitalista, regido pela ótica da acumulação de capital, que essa disputa se acirra e chega a extremos.

A disputa pelo controle do tempo do trabalhador pode ocorrer em três dimensões: duração, intensidade e distribuição (DAL ROSSO, 2000). Essas dimensões convivem simultaneamente. No entanto, de modo geral, em diferentes etapas da evolução do sistema capitalista, pode-se associar a predominância de uma das três dimensões de disputa pelo controle e apropriação do tempo do trabalho. Em cada etapa da evolução do capitalismo, quando a sociedade cria regras que dificultam ou impedem a extração da mais-valia através do aprofundamento do método mais usual no período, os empresários buscam novas estratégias para aumentá-la. Muitos expedientes foram importantes e eficientes para reduzir o tempo de vida dedicado ao trabalho, particularmente a duração maior das férias (OECD, 1998) e a antecipação da aposentadoria; porém a RJT semanal sempre teve papel relevante nesse contexto.

Atualmente, a semana ainda é a referência mais importante para a fixação da jornada. Comumente, em países desenvolvidos, as leis ou as normas fixadas limitam a duração máxima da jornada semanal. Também, freqüentemente, é a partir da fixação de uma jornada semanal padrão que é estipulado o início da utilização de horas extras, e é na medida semanal que se tem maior sensibilidade para a medição da jornada de trabalho. Sabe-se que, cada vez mais, cresce de importância a referência anual. Contudo esse período de referência traz consigo as dificuldades de mensuração da semana e mais algumas, pois incorpora férias, feriados e licenças. Por esses motivos, adotou-se a semana como referência para estudar a RJT como política pública de combate ao desemprego. Hoje, a redução da jornada semanal tem maior apelo junto à sociedade, pois feriados e férias

atingiram um patamar muito difícil de ser superado em um período próximo. Já a aposentadoria sofreu postergação em alguns países, por enfrentar problemas na relação da sua forma de financiamento, e neste momento, não há margem para novas discussões.

Na origem do capitalismo, os empresários buscaram o aumento da lucratividade no aumento da extensão da jornada, através da extração da mais-valia absoluta. Em etapas posteriores, quando os trabalhadores e a sociedade se organizaram e impuseram regras que limitaram a jornada de trabalho, a preocupação principal voltou-se para a extração da mais-valia relativa obtida pela intensificação do trabalho dentro do período de tempo permitido em lei ou em convenção coletiva e pelo desenvolvimento das forças produtivas. Essa etapa, onde a disputa pela intensificação do ritmo de trabalho foi hegemônica, se estendeu até a forma de organização do processo de produção fordista, em meados da década de 70. A partir de então, a luta pelo controle do tempo de trabalho passou a ocorrer, principalmente, na dimensão da distribuição.

A polêmica sobre a RJT ocorre porque a sua adoção via política pública interfere no controle e na gestão do tempo de trabalho, que são politicamente caros aos capitalistas, e também porque envolve a disputa pela apropriação dos ganhos de produtividade em favor dos trabalhadores. A cada RJT, os empresários procuram formas de compensá-la sem, necessariamente, admitirem novos trabalhadores, adotam novas tecnologias de automação ou organizacionais, intensificam o ritmo de trabalho, utilizam horas extras ou modulam a jornada de trabalho. A uma RJT segue-se a intensificação do trabalho e novamente a RJT, e assim sucessivamente, tendo como consequência o aumento contínuo da produtividade do trabalho. O resultado é uma luta circular pela apropriação dos ganhos de produtividade (MARX, 1987).

Coadunando com os novos ritmos impostos pelo sistema financeiro, com as inovações tecnológicas e com o império do curto prazo, a gestão de pessoal nas empresas buscou fórmulas que permitissem uma distribuição do tempo de trabalho que melhor servisse aos interesses daquelas. A busca é por organizar o tempo de trabalho de forma a compatibilizá-lo com as incertezas da demanda, com a maior utilização do capital

constante, com diminuição dos custos e intensificação do ritmo de trabalho da mão-de-obra. Nos dias de hoje, a flexibilização das relações trabalhistas tem buscado a individualização das relações de trabalho, o controle do tempo do trabalhador de forma unilateral, a intensificação do ritmo de trabalho e o aumento da extensão do período de atividade do trabalhador individual e também coletivo. As novas formas de organização do trabalho são utilizadas para aumentar a produtividade e reduzir custos, mas também servem para quebrar a capacidade de resistência dos trabalhadores.

Ao longo do capitalismo, os trabalhadores e o movimento sindical sempre deram a mesma importância às lutas pelo aumento salarial e pela RJT, tendo a percepção de que qualquer uma das conquistas se caracteriza como ampliação da participação na renda. Na Inglaterra, ao final do século XVIII e princípio do século XIX, quando a extensão da jornada de trabalho atingiu extensão sobre-humana, as principais lutas e que tiveram papel fundamental no surgimento e na consolidação do movimento sindical foram pela RJT. Algumas destacadas datas de comemoração com abrangência mundial tiveram como origem lutas de trabalhadores pela RJT (1º de maio e 8 de março). Marx (1987), na Teoria da Mais-Valia, que trata da expropriação do excedente econômico, confere centralidade à duração e à intensidade do trabalho; portanto, ao tempo de trabalho.

O período de ouro do capitalismo – do pós-guerra até início da década de 70 – caracterizou-se por apresentar taxas constantes de crescimento com ganhos de produtividade. No âmbito do mercado de trabalho, é possível destacar quatro aspectos nesse período: (a) relativa estabilidade no emprego; (b) os trabalhadores usufruindo dos ganhos de produtividade do sistema através de um compromisso tácito com os capitalistas (compromisso keynesiano/social-democrata/fordista); (c) relações de trabalho relativamente homogêneas e rígidas para a grande maioria dos trabalhadores; e (d) mercado de trabalho relativamente homogêneo. Essas condições da economia e do mercado de trabalho propiciaram que ocorresse a RJT naquele momento, porém elas sozinhas não explicariam a redução. O contexto político da época permitiu que o conjunto das forças sociais se expressasse e sustentasse essa luta, que foi vitoriosa. A oportunidade de levar à frente uma luta pela RJT é condicionada pelas condições econômicas das empresas, pela conjuntura

econômica e pela correlação de forças políticas. Na França, em 1998, novamente aparece uma conjunção de fatores favoráveis à RJT. Com a formação da aliança “esquerda plural” e a nomeação do Primeiro Ministro Lionel Jospin, do Partido Socialista, foram criadas as condições políticas necessárias à RJT. Tendo em vista que as condições econômicas também estavam postas, foi possível reduzir a jornada de trabalho normal para 35 horas semanais.

No Brasil não foi diferente. A luta pela RJT³ coincidiu com o surgimento das primeiras indústrias. Entre o final do século XIX e o início do século passado, quando foram instaladas as primeiras indústrias no País, a carga horária ficava entre 12 e 15 horas diárias. As primeiras manifestações contrárias a jornadas tão longas não tardaram a acontecer. Em 1907, a primeira greve geral, que envolveu trabalhadores de São Paulo, Campinas, Santos, Ribeirão Preto e Rio de Janeiro, obteve êxito, reduzindo-se algumas jornadas para 10 horas e até mesmo para 8 horas. Em 1912, os sapateiros e os têxteis de São Paulo também fizeram greve. Os sapateiros conseguiram a redução para 8h 30min diárias. Em 1917, foi conquistada, para todo o Estado da Bahia, a RJT para 8 horas diárias. Essa regulamentação só veio a aparecer nacionalmente na Constituição de 1934, que fixou a jornada diária em 8 horas e a semanal em 48 horas. Novos avanços significativos só vieram a acontecer em meados da década de 80, quando várias categorias, mas principalmente os metalúrgicos do ABC paulista, em ação que ficou conhecida como “Vaca Brava”, conquistaram a jornada de 44 horas semanais, que acabou por se estender como um novo avanço geral na Constituição de 1988.

Atualmente, a discussão da RJT ressurgiu no País em virtude das condições macroeconômicas. Por um lado, as altas taxas de desemprego e a predominância do desemprego estrutural tornam necessárias a tomada de medidas estruturais no combate ao desemprego. Por outro lado, as baixas taxas de inflação, o crescimento econômico e os ganhos de produtividade configuram o ambiente adequado para a adoção da medida. Ainda no plano macroeconômico, a RJT é um meio de combater o desemprego com baixo risco

³ Para maior aprofundamento do tema em âmbito nacional, ver: Rodrigues (1966), Fausto (1976), Linhares (1977), Silva (1978), Dal Rosso (1996) e Silva et al. (1999).

monetário, fator importante, tendo em vista o trauma causado na sociedade com os longos períodos vividos sob o signo da inflação. No plano microeconômico, a recente reestruturação produtiva pela qual passaram a maioria das médias e grandes empresas intensificou o ritmo de trabalho, tornando necessário um maior período de descanso. Por tudo isso, a RJT reaparece com força, como uma ferramenta para o combate ao desemprego.

No aspecto político, a luta pela RJT está posta na sociedade brasileira em três movimentos que se confundem e se reforçam: no Congresso Nacional, na ação dos sindicatos e na ação das Centrais Sindicais. Esse processo iniciou via acordos e convenções coletivas, e novamente são os Metalúrgicos do ABC paulista e os de São Paulo os principais personagens dessas conquistas. Em 2003, iniciou-se campanha pela RJT, que unificou, pela primeira vez, as seis maiores Centrais Sindicais do País (CAT, CGT, CGTB, CUT, Força Sindical e SDS)⁴. No âmbito do Congresso Nacional, está em tramitação o Projeto de Emenda Constitucional (PEC) nº 393, que prevê a RJT legal para 40 horas semanais, passando para 35 horas dois anos depois. A PEC nº 393 já foi aprovada na Comissão de Constituição e Justiça e aguarda apenas a Mesa Diretora definir o dia em que ela será apreciada pelo plenário da Câmara de Deputados.

A discussão no Congresso Nacional diz respeito à legislação, mas, paralelamente, há o movimento dos sindicatos buscando o fortalecimento dessa reivindicação e amadurecendo essa discussão na sociedade. O movimento sindical articulado por categorias, no sentido de obter conquistas de RJT via acordos e convenções coletivas, vai dando densidade para o movimento mais geral. Na História, é comum que categorias com maior poder de negociação obtenham conquistas que abrem caminhos para que as menos organizadas também as incorporem. Amalgamando esses dois movimentos, a campanha articulada pelas seis Centrais Sindicais, por um lado, pressiona o Congresso Nacional e dá visibilidade à proposta e, por outro, articula os sindicatos em ações padronizadas na forma e

⁴ As siglas correspondem respectivamente a Central Autônoma de Trabalhadores, Confederação Geral dos Trabalhadores, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Central Única dos Trabalhadores e Social Democracia Sindical.

no tempo, espalhando a cláusula de RJT por todas as pautas de negociações e transformando essa reivindicação em ponto central das mesmas.

A disputa política é decisiva para essa conquista, porém é importante que ela seja mediada pela discussão econômica. O convencimento da sociedade para a necessidade e possibilidade da RJT passa pela força dos argumentos favoráveis de demonstrarem a capacidade da economia em absorver, sem traumas, essa nova prática. Caso a conjuntura econômica seja favorável e as condições econômicas das empresas sejam fortes o suficiente para se adaptarem às mudanças fica restando a construção de um ambiente político propício à RJT. Nesse contexto, esta tese aprofunda o estudo dos aspectos econômicos que envolvem essa questão, examinando a RJT como política pública para geração de postos de trabalho⁵. Também será analisado o seu potencial como multiplicador no círculo virtuoso da economia com a geração de postos de trabalho, aumento da massa salarial, da demanda e da produção.

O interesse no assunto advém da necessidade de estudar as condições da economia brasileira em assimilar a adoção dessa prática e de estimar o seu impacto em solo nacional. A falta de estudos com base na realidade brasileira faz com que a discussão ocorra subsidiada por estudos realizados para outros países, com histórias, estruturas econômicas e mercados de trabalho diferentes. Dessa forma, a discussão não leva em consideração as condições econômicas e sociais do País. A Tese é precursora em estudar as condições da economia brasileira para adoção da política pública de RJT para o Brasil e também é o primeiro estudo a estimar o número de postos de trabalho que seriam gerados com a implantação da medida.

No Capítulo 1, apresentam-se as principais questões que envolvem a RJT, as dificuldades para sua adoção no País, as condições atuais da jornada de trabalho em diversos países e aborda-se o tema através das perspectivas dos trabalhadores, das empresas

⁵ A RJT também se insere na discussão de ampliação do tempo livre do trabalhador que concorreria para a emancipação da classe trabalhadora. Para aprofundamento dessa discussão, ver: Lafargue (1977), Marx (1987), Carleial (1994), Aznar (1995), Antunes (1995), Gorz (1997), Padilha (2000) e Grupo Krisis (2003).

e da economia nacional. Também se faz uma revisão bibliográfica com os objetivos de mapear os principais pontos polêmicos que envolvem o tema e de expor quais são os aspectos da RJT que mais motivam os pesquisadores na atualidade.

No Capítulo 2, discute-se o novo padrão de acumulação e se expõem detalhadamente as novas formas de organização do processo de produção e gestão da força de trabalho com o objetivo de introduzir e discutir as práticas relevantes que interferem de forma determinante na duração, intensidade e distribuição do tempo do trabalhador.

No Capítulo 3, aprecia-se a RJT como política pública aplicada especificamente para o Brasil. Inicialmente, vê-se o panorama atual do mercado de trabalho brasileiro, a problemática da utilização das horas extras e as legislações e normas que regulam a jornada de trabalho. A partir do conhecimento das condições do mercado de trabalho e com base nas argumentações contrárias e favoráveis à RJT, discute-se o impacto que ela teria no custo das empresas, na inflação e na competitividade internacional.

No Capítulo 4, realiza-se uma estimativa do impacto da RJT na economia brasileira com o objetivo de verificar se, ou quantos, novos postos de trabalho seriam gerados com a redução da jornada normal de trabalho de 44 horas semanais para 40 horas com a manutenção dos salários mensais nominais. O modelo tem como suporte a teoria kaleckiana e considera as condições do mercado de trabalho brasileiro, da economia e das empresas. Para efeito de cálculo, também são observados os efeitos das possíveis mudanças na gestão de pessoal. O resultado do modelo pressupõe os coeficientes técnicos constantes nos curto e médio prazos e retornos constantes de escala.

Por fim, nas Considerações Finais, é feito um apanhado das dificuldades enfrentadas para a implantação da política de RJT e dos principais argumentos favoráveis a ela, sendo apresentado, de forma resumida, o resultado da simulação da RJT para o Brasil.

1. A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM QUESTÃO

“O estabelecimento de uma jornada normal de trabalho é o resultado de uma luta multissecular entre o capitalista e o trabalhador.”

Karl Marx

Hoje, como no passado, a RJT está envolta em polêmica. Entre as classes sociais e entre os pesquisadores, não existe consenso sobre se há vantagens para a economia do país e para as empresas na redução da jornada legal, bem como se ela tem capacidade de gerar novos postos de trabalho. Essa polêmica adquire feições particulares quando ambientada no Brasil. Quatro questões se apresentam até mesmo entre os pesquisadores que defendem a RJT. As duas primeiras se apresentam, indiscriminadamente, em todos os países em que a discussão ocorre, enquanto as outras duas são específicas aos países em desenvolvimento, especialmente o Brasil. 1ª) A RJT tem mesmo capacidade de gerar novos postos de trabalho e exercer um efeito multiplicador no crescimento econômico? 2ª) Existe um *trade-off*, mediado pela jornada, entre emprego e salário? 3ª) Por que o movimento sindical de países em desenvolvimento iria priorizar a campanha pela RJT com os salários sendo tão baixos e a ameaça de desemprego constante? 4ª) Quais as dificuldades adicionais no Brasil para implantar a RJT e são elas capazes de tornar sem efeito prático a adoção dessa política pública com o fim de gerar novos postos de trabalho?

A primeira questão é colocada principalmente pelos economistas. Aqueles que seguem as tradições clássica e neoclássica e os teóricos da microeconomia entendem que a RJT legal elevaria os custos de produção e levaria ao aumento do desemprego, enquanto os que se baseiam no ensinamento de Kalecki e autores pós-keynesianos, como Amitava Dutt, Lance Taylor e Robert Rowthorn, defendem que a elevação da massa salarial

derivada da RJT elevaria a demanda agregada e traria como consequência o crescimento do nível de emprego.

Kalecki e Keynes foram os responsáveis pelo surgimento da Teoria Macroeconômica. A obra de Kalecki sobre demanda efetiva apresenta grande proximidade com a de Keynes, a **Teoria Geral, do Emprego, do Juro e da Moeda**, e, embora Kalecki a tenha divulgado três anos antes, devido à maior importância do centro britânico e de tê-la escrito em polonês, preponderou o nome de Keynes como criador do que viria a ser chamado de Macroeconomia Keynesiana.

Apesar da semelhança entre as obras, elas se diferenciam, em boa parte, pela ênfase dada por Kalecki à influência política na dinâmica econômica e pela atenção à luta de classes, fruto da formação marxista do autor. A ausência de uma teoria sobre a demanda efetiva e o pressuposto do equilíbrio pelos clássicos uniram Kalecki e Keynes e forneceram-lhes o diferencial e o realismo que faltavam aos clássicos para uma melhor interpretação do sistema econômico.

Na utilização dos princípios kaleckianos e da sua Teoria do Emprego, resgatam-se tópicos importantes, abandonados pela teoria macroeconômica neoclássica, ou seja, ao invés da visão de equilíbrio estático, predomínio da poupança e prevalência da oferta, valorizados pelos neoclássicos no intuito de construir uma teoria que justifique políticas neoliberais, são colocados em evidência o princípio da demanda efetiva, a importância do investimento, da dinâmica econômica e da distribuição de renda, que, na visão de Kalecki, explicam os mecanismos que influenciam o nível de emprego (POSSAS, 2001). Para Kalecki, o crescimento econômico é determinado sempre pelo lado da demanda. Para ele, que percebia a economia capitalista intrinsecamente cíclica e, portanto, sem equilíbrios de curto ou longo prazos para onde a economia deveria tender, as firmas produzem conforme as pressões da demanda; logo, o ajuste entre investimento e poupança que ocorre *ex post* é realizado pelas variações no grau de utilização da capacidade instalada, tendo presente que a economia capitalista atua, normalmente, com capacidade ociosa.

Kalecki, ao longo da sua obra, sempre relacionou o emprego à demanda efetiva, à distribuição de renda e à luta de classes. Nos artigos que tratam mais diretamente da questão do emprego (KALECKI, 1977a, 1977b, 1980), fica explícita a importância da luta de classes e do papel dos sindicatos na elevação salarial e na conseqüente melhoria na distribuição de renda.

Contrariamente aos clássicos e aos neoclássicos, Kalecki, sustentado no princípio da demanda efetiva, demonstra que o aumento salarial leva ao crescimento econômico e à elevação do nível de emprego. O crescimento econômico, por sua vez, faz aumentar o volume de lucro, porém a taxas menores que a massa salarial; logo, o resultado final será a melhoria na distribuição de renda. Conforme Dutt (1984), após construção de modelo inspirado na economia indiana, em economias de países em desenvolvimento existe uma correlação positiva entre distribuição de renda e crescimento econômico, justamente o oposto da idéia proposta pelos modelos de crescimento de Cambridge, que sugerem que grandes taxas de crescimento requerem grandes desigualdades. Porém, para que essa proposição de Cambridge seja verdadeira, é necessário que a economia esteja operando a plena capacidade, situação que é pouco freqüente em países em desenvolvimento.

Na sua formulação do princípio da demanda efetiva, Kalecki coloca claramente a relação de causalidade gasto $\rightarrow$ renda, bem como de investimento $\rightarrow$ poupança. Nos gastos, inclui investimentos, consumo dos capitalistas, consumo dos trabalhadores, gastos do governo e exportação. Com a diferenciação do consumo dos capitalistas e dos trabalhadores e supondo comportamentos distintos (os capitalistas poupam parte da renda, e os trabalhadores gastam toda), a teoria admite a influência da distribuição da renda no total dos gastos e, conseqüentemente, na geração da renda e do emprego. A elevação salarial leva ao aumento imediato do consumo dos trabalhadores, enquanto o volume dos investimentos e do consumo dos capitalistas se mantém constante, no curto prazo, em virtude de ser determinado por decisões tomadas em períodos anteriores ao aumento salarial. Nesse momento, o aumento do consumo dos trabalhadores eleva o lucro do Departamento III no mesmo montante da diminuição dos lucros dos Departamentos I e II e, portanto, mantém no mesmo montante o volume do lucro total. Dessa forma, o

investimento e o consumo dos capitalistas não se alterarão no curto prazo e, como a tomada de decisão do novo patamar se baseia na experiência corrente, então, também não se alterarão no período imediatamente subsequente. No entanto, no médio e no longo prazo, o aumento da produção levará ao aumento do volume de lucro a taxas menores que o aumento inicial das taxas salariais, em decorrência da diminuição do *mark-up*, conseqüentemente melhorando a distribuição de renda (KALECKI, 1977b).

É importante frisar que, para Kalecki, diferentemente dos clássicos e da Lei de Say, o aumento dos salários não acarretaria diminuição dos lucros (KALECKI, 1977b), apenas diminuiria a participação relativa dos capitalistas na distribuição funcional da renda. Portanto, o aumento salarial leva ao aumento da demanda agregada, do crescimento econômico e do nível de emprego, enquanto os investimentos e o consumo dos capitalistas se mantêm constantes no curto prazo e se elevam no longo prazo. Para tanto, a principal precondição é que exista capacidade ociosa na economia.

Kalecki (1980) destaca três possibilidades para atingir e manter o pleno emprego: (a) gastos governamentais em investimentos públicos ou subsídios para o consumo; (b) estímulo ao investimento privado; e (c) redistribuição da renda das classes de mais alta renda para as de mais baixa. De imediato, ele aponta o estímulo aos investimentos privados como meio insatisfatório e concentra sua atenção aos outros dois métodos. Porém o que é mais importante para a presente tese é ressaltar que os métodos indicados pelo autor para atingir⁶ e manter o pleno emprego são todos voltados para o aumento da demanda efetiva.

Mais especificamente, tratar-se-á da distribuição de renda das classes de mais alta renda para as de mais baixa como forma de elevar a demanda efetiva, visto que as pessoas com mais baixa renda têm maior propensão a consumir. Enfaticamente, Kalecki (1977b, p.99) afirma que “ (...) um aumento salarial, refletindo um aumento do poder de barganha sindical, leva – contrariamente aos princípios da economia clássica – a um acréscimo do emprego”. Também reforçando o vetor do crescimento econômico, tem-se que a propensão

⁶ É importante ressaltar que Kalecki, apesar de geralmente se referir ao pleno emprego, discute métodos e políticas econômicas necessárias para atingir tal estágio. Atualmente, particularmente no Brasil, onde o pleno emprego do trabalho aparece como uma meta inalcançável no curto prazo, é bom ter presente que as políticas sugeridas pelo autor, mesmo que não tenham a capacidade de alcançar o pleno emprego, seriam profícuas na diminuição das atuais taxas de desemprego.

a importar a partir da renda dos lucros tende a ser mais elevada que a propensão a importar a partir da renda dos salários (DUTT, 2001).

Além das conquistas salariais, o autor cita outra via de mexer na distribuição de renda, que é a política fiscal e abre outras possibilidades: “Deve-se notar que é possível imaginar outras formas de luta de classes, além da reivindicação salarial, que afetariam a distribuição da renda nacional de modo mais direto” (KALECKI, 1977b, p. 100). A RJT é uma das possibilidades que, com certeza, Kalecki admitiria.

Os pós-keynesianos, na sua busca por resgatarem, na obra de Keynes, o seu caráter original e revolucionário, ressaltam o papel da incerteza, das expectativas e da moeda na produção e, sobretudo, o princípio da demanda efetiva. Segundo os pós-keynesianos, contrariando clássicos e neoclássicos, a rigidez dos salários não é responsável pela existência de desemprego, e, para eles, a queda do salário nominal iria agravar o problema do desemprego e não solucioná-lo. A interpretação pós-keynesiana da obra de Keynes enfatiza o princípio da demanda efetiva, enquanto os outros intérpretes de Keynes (neoclássicos, velhos keynesianos e novos keynesianos) se apóiam na teoria do valor marginalista.

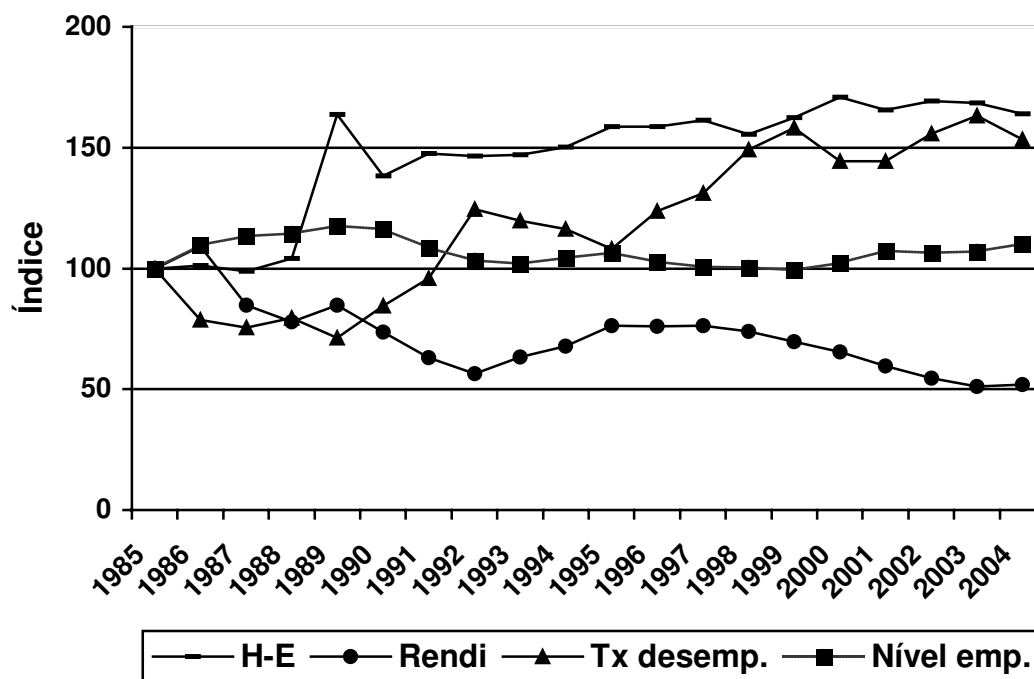
Nessa busca pela idéia original de Keynes, os pós-keynesianos aproximam a sua teoria da teoria kaleckiana. Lima (2001, p. 129) afirma que, para os autores pós-keynesianos Amitava Dutt e Robert Rowthorn, associados à tradição de Kalecki e Steindl, “(...) normalmente prevalece uma relação positiva entre participação dos salários na renda (ou salário real) e as taxas de lucro e de crescimento da economia”. É bem verdade que os pós-keynesianos, em sua maioria, dão ênfase ao papel do investimento na determinação da demanda agregada e ressaltam a importância das expectativas positivas para que o investimento se concretize. Porém, partindo de duas assertivas válidas para os pós-keynesianos – a queda do salário nominal deve agravar o problema do desemprego, e a concretização dos investimentos depende das expectativas –, pode-se deduzir que, para eles, a RJT, quando efetuada em períodos de crescimento econômico, onde as expectativas são otimistas, seria capaz de atuar no sentido de elevar o consumo dos trabalhadores e a

demanda agregada. A única ressalva que poderia ser feita nessa relação $RJT \rightarrow$ aumento do consumo $\rightarrow$ aumento do emprego ocorreria no caso de a RJT ser implantada de forma a alterar completamente as expectativas dos empresários, levando à redução dos investimentos e revertendo o ciclo econômico.

Belluzo (2003), ao analisar a economia brasileira, afirmou que a RJT aumentaria o emprego e promoveria uma redistribuição favorável de renda, e, mesmo numa situação de baixo crescimento, em torno de 2%, essa distribuição favoreceria a demanda e aumentaria a possibilidade das empresas de uma ocupação maior da capacidade instalada. O autor sugere que a RJT teria que ser pactuada entre o setor privado e o governo, de forma a focalizar o crédito público nos setores intensivos em mão-de-obra, e aponta a construção civil e a infra-estrutura como os setores que deveriam ser privilegiados.

O governo, ao privilegiar esses dois setores, manteria uma demanda por investimentos sem pressionar demasiadamente o balanço de pagamentos e atuaria no sentido de cobrir duas demandas (habitacional e de infra-estrutura) que não foram atendidas nos últimos anos, mantendo a demanda agregada e uma composição de crescimento mais favorável ao emprego.

Através do Gráfico 1, percebe-se que, nos últimos 20 anos, na Região Metropolitana de São Paulo, houve queda acentuada nos rendimentos dos trabalhadores ocupados, relativa estabilização do nível de emprego e elevação na taxa de desemprego. Essas evoluções sugerem que a interpretação kaleckiana de relação direta entre rendimentos e nível de emprego se aplica para o Brasil, ou, de outra forma, põe em xeque as assertivas clássica e neoclássica de que uma queda na remuneração levaria ao crescimento do nível de emprego.



FONTE: PED - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

NOTA: H-E: número índice da proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal.

Rendi: número índice do rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal.

Tx desemp: número índice da taxa de desemprego.

Nível emp: número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

Gráfico 1 – Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego na Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2004

A relação direta e causal de distribuição de renda e crescimento econômico novamente vem sendo objeto de muitos estudos. Novas teorias buscam explicar essa relação causal, enquanto estudos empíricos a comprovam (BÉNABOU, 1996). No Brasil, vários trabalhos foram feitos no sentido de demonstrar que uma melhor distribuição de renda teria levado ao crescimento do valor adicionado bruto e do emprego em anos passados (GRIJÓ, 2005; SANT'ANNA, 2003; TAUILE & YOUNG, 1991).

Apesar de a situação sugerida pelo pensamento kaleckiano ser de que o emprego é capaz de puxar o crescimento econômico, o que esta tese aponta é a possibilidade de um crescimento econômico rico em emprego em razão da RJT. É levado em consideração que a RJT atuaria no sentido de redistribuir renda, incrementando, assim, o crescimento econômico. Dessa forma, entende-se ser fundamental que uma política de RJT que tem como objetivo central a geração de postos de trabalho seja implantada em período de crescimento econômico, quando seriam menores as resistências a novas contratações. A RJT seria um elemento adicional numa trajetória de crescimento econômico, aumentando a elasticidade produto-emprego.

A existência de um *trade-off* entre emprego e salário mediado pela jornada constitui-se na segunda questão. Essa discussão ganhou força no Brasil à luz da experiência de 1988, quando o percentual de trabalhadores que passou a fazer horas extras foi um dos fatores que impediu a geração de um número maior de postos de trabalho. Contudo, analisando os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para a Região Metropolitana de São Paulo das horas semanais trabalhadas pelos assalariados, esse *trade-off* não se confirma. Comparando-se os dados até 1988 com os dos anos posteriores (Tabela 1), observa-se redução da jornada média após 1988, redução do percentual de trabalhadores que trabalham 48 horas semanais e, também, redução do percentual daqueles que trabalham mais de 48 horas semanais. Cabe lembrar que o maior percentual daqueles que trabalham uma jornada acima da legal no período 1989-2004 com relação ao período 1985-1988 deve-se ao uso de parâmetros diferentes em termos reais (44 e 48 horas respectivamente). Ao reduzir a jornada legal (parâmetro para medir as horas extras), o percentual de assalariados que trabalham acima da jornada legal, considerando-se a jornada vigente, tende a aumentar.

Tabela 1 – Horas semanais trabalhadas pelos assalariados no trabalho principal. Região Metropolitana de São Paulo – 1985-2004

Anos	Média (horas)	% dos que trabalham mais que a jornada legal (1)	Percentual por classes de horas				
			≤43 Horas	44 Horas	45 - 47 Horas	48 Horas	≥49 Horas
1985	46	26,1	39,2	1,5	10,9	22,2	26,1
1986	45	26,4	38,9	1,6	14,9	18,2	26,4
1987	45	25,8	38,7	2,3	15,4	17,8	25,8
1988	45	27,2	39,7	6,7	15,5	14,8	23,3
1989	44	42,7	43,0	14,3	13,7	9,0	20,0
1990	43	36,1	50,7	13,2	11,5	7,7	16,9
1991	43	38,5	51,0	10,5	12,1	8,5	17,9
1992	42	38,2	53,6	8,2	11,9	8,0	18,4
1993	42	38,4	54,0	7,6	12,2	7,4	18,8
1994	43	39,2	54,0	6,8	13,1	7,6	18,5
1995	43	41,4	51,5	7,1	14,4	8,3	18,8
1996	43	41,4	52,9	5,7	13,6	9,2	18,7
1997	43	42,1	52,9	5,0	13,3	9,5	19,3
1998	43	40,6	54,6	4,8	11,4	10,3	18,9
1999	43	42,4	53,1	4,6	11,2	11,6	19,6
2000	44	44,6	50,5	4,9	11,4	12,4	20,9
2001	43	43,2	52,2	4,6	11,7	10,9	20,6
2002	44	44,2	51,0	4,8	11,5	11,7	21,0
2003	44	44,0	50,9	5,1	10,8	12,0	21,3
2004	43	42,8	51,0	6,2	9,6	12,5	20,7

FONTE: PED - Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

NOTA: Excluídos os assalariados que não trabalharam na semana.

(1) A partir de novembro de 1998, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais.

Outro fator que cria o aparente *trade-off* é a dupla contagem de mais emprego e mais salário como aumento de custo causado pela RJT. O aumento salarial é apenas do salário-hora, não representando aumento do montante pago, enquanto o aumento do emprego, sim, reflete o aumento do custo pela RJT para a empresa. Por sua vez, quando o *trade-off* visualizado é entre emprego e remuneração, ele é sugerido pela execução e pelo pagamento das horas extras. De fato, a execução das horas extras impede a redução da jornada efetiva de trabalho; logo, não havendo redução da jornada efetiva, não é criada necessidade para geração de novos postos de trabalho. Portanto, o problema colocado quando da realização de horas extras não é de *trade-off* entre emprego e remuneração, mas, sim, da relação entre redução da jornada legal *versus* redução da jornada efetiva. A redução do parâmetro que define a partir de que momento as horas trabalhadas começam a ser remuneradas como

horas extras tende a elevar o percentual de trabalhadores que passariam a fazer horas extras e, conseqüentemente, a sua remuneração no curto prazo e o número de horas extras realizadas.

Caso haja algum tipo de restrição à realização de horas extras, mesmo assim, provavelmente, o número de trabalhadores que passariam a realizá-las iria aumentar, e o reflexo seria sentido na redução da jornada efetiva média. Porém, dependendo do nível da restrição às horas extras, talvez nem o montante da remuneração daqueles que têm jornadas mais longas seria afetado, pois o parâmetro de definição das horas extras terá diminuído (esse tema será tratado com maior profundidade no Capítulo 2). É importante ter presente que, mesmo que a RJT seja integralmente compensada pelo aumento da realização de horas extras, não gerando postos de trabalho diretamente, resta, ainda, o efeito renda, que seria responsável pela geração indireta de postos de trabalho.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2003 para o Brasil apontam que 20,3% dos trabalhadores do setor privado com carteira assinada trabalham efetivamente entre 41 e 44 horas semanais, constituindo o grupo que tem mais probabilidade de ser afetado em termos de redução da carga horária caso a jornada de trabalho seja reduzida de 44 para 40 horas semanais. No entanto, se a RJT for compensada pela realização de horas extras em todo esse grupo, impedindo a redução da jornada efetiva, o percentual de novos trabalhadores realizando horas extras aumentará em 20,3%, e a medida terá seus impactos em termos de geração de novos postos de trabalho amortizados.

A terceira questão refere-se à oportunidade de o movimento sindical direcionar esforços e recursos para reivindicação da RJT em países com baixos salários e grande insegurança no mercado de trabalho. Todavia o movimento sindical vislumbra na campanha pela RJT uma boa oportunidade para unificar a classe trabalhadora em torno de uma luta em que sua conquista beneficiaria amplos setores. Para Bihr (1999), a RJT deve ser vista principalmente como uma motivação 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 RJT cumpriria essa 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 dele. A conquista da RJT 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.

Para Bosch (1996, p. 34), o movimento de RJT levado pelos sindicatos alemães nos anos 80 foi um sucesso, em parte, “(...) porque os sindicatos estavam unidos, o que permitiu unificar interesses diferenciados de trabalhadores em torno de um objetivo comum e de atuar com perspectivas de longo prazo”. A Confederação Francesa Democrática de Trabalho (1996), no seu 43º congresso em 1995, aprovou nas resoluções a luta pela RJT como eixo prioritário de ação. Essa escolha decorreu, em boa medida, da avaliação de que ela constrói uma ligação entre as aspirações individuais, os interesses coletivos e a solidariedade com os demais assalariados (trabalhadores noturnos, sazonais, aos domingos e por empreitada), desempregados e excluídos. A confederação acredita que, assim assume sua função de contestadora social e sua responsabilidade propositiva em defesa de todos os trabalhadores.

A avaliação do movimento sindical brasileiro não é diferente. A Central Única dos Trabalhadores, nas resoluções da reunião da direção nacional em setembro de 2005, definiu como uma das ações prioritárias para 2006 a continuidade da campanha pela RJT. Justifica essa escolha por entender que a RJT criaria mais e melhores empregos, melhoraria a distribuição de renda, melhoraria a qualidade de vida, ajudaria na inclusão da população excluída, valorizaria o trabalho, democratizaria as relações de trabalho com ampliação de direitos e sensibilizaria a sociedade, o congresso e o governo para o problema do desemprego. Assim, propõe como parceiros nessa campanha as demais Centrais Sindicais (que já integram o comando da campanha pela RJT), os movimentos sociais e demais entidades da sociedade civil.

A Cartilha da Campanha pela RJT, elaborada pelas seis Centrais Sindicais já citadas e pelo DIEESE (2004, p. 21), afirma que a RJT “(...) é uma bandeira de luta que mobiliza toda a sociedade unificando trabalhadores em tempo integral, parcial ou temporário, desempregados, jovens, homens e mulheres, empregados com contrato e sem contrato de trabalho, enfim, toda classe trabalhadora”.

As Centrais Sindicais brasileiras percebem que a RJT atinge, de algum modo, todos os trabalhadores, desde os com mais poder de barganha e organizados em grandes sindicatos, passando pelos trabalhadores organizados em pequenos sindicatos até os desempregados que não têm representação; diferentemente de outras reivindicações, como a do salário mínimo⁷ – que teria pouco apelo junto aos grandes sindicatos, que já têm pisos bem superiores – a da participação nos lucros, a da redução da tabela do Imposto de Renda e a das condições de trabalho, que não teriam apelo junto aos desempregados.

Apesar de a RJT ser uma reivindicação do movimento sindical que constantemente reaparece ao longo do tempo, em cada período histórico e em cada nação, ela adquire contorno muito particular. Indubitavelmente, a problemática apresenta semelhanças, porém as condições econômicas, políticas e sociais jamais se repetem no mesmo país, em períodos distintos e tampouco em países diferentes. Porém o estudo de experiências passadas é importante instrumento na predição de possibilidades na futura adoção de políticas semelhantes.

O Brasil, em 1988, através da nova Constituição Federal, reduziu a jornada de trabalho legal de 48 para 44 horas semanais, porém, ao mesmo tempo, alterou outros direitos trabalhistas, como o adicional de horas extras, o Fundo de Garantia por Tempo de

⁷ Krein (2005, p. 5), analisando os motivos da escassez de mobilizações ou greves na defesa da valorização do salário mínimo, na história recente do sindicalismo brasileiro, argumenta que “Como o centro do poder da estrutura de representação coletiva está no sindicato, prevalece, na maioria das categorias, a luta pela recomposição dos salários e pela introdução de um piso profissional”. O autor afirma, também, que a prioridade dada ao piso se justifica pelas dificuldades do contexto econômico onde cada categoria busca garantir suas conquistas ou, pelo menos, perder pouco e fundamentalmente “como mecanismo de busca de legitimidade junto aos trabalhadores de base”.

Serviço (FGTS), as Licenças Paternidade e Maternidade, dificultando, assim, a avaliação exclusiva do impacto da RJT no mercado de trabalho. No entanto, em estudo econométrico, Gonzaga, Menezes e Camargo (2003) mensuraram o efeito líquido desses impactos, nos doze meses seguintes à mudança constitucional, com foco nos efeitos observados no que eles chamaram de grupo afetado com as alterações na jornada de trabalho (trabalhadores com jornada entre 45 e 48 horas semanais) e tendo como grupo-controle aqueles trabalhadores que já tinham constando em seus contratos jornadas entre 40 e 44 horas semanais. Os resultados do exercício para os trabalhadores afetados mostraram queda da jornada efetiva de trabalho para 60,4% dos trabalhadores, aumento do salário real horário, não-alteração da probabilidade de ficar desempregado, diminuição da probabilidade de ficar sem emprego (sair da População Economicamente Ativa e ficar desempregado), e, por fim, o grupo atingido teve menor probabilidade do que o grupo-controle de passar para um emprego sem carteira assinada nos 12 meses posteriores. De forma geral, os resultados apresentaram efeitos positivos sobre o emprego, diminuindo o tempo de trabalho, aumentando o salário-hora e a estabilidade no emprego.

Dal Rosso (1998a), ao analisar o caso brasileiro quando da RJT de 48 horas para 44, 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 0,7% de novos postos de trabalho. Segundo o autor, essa diferença de 7,63% 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 seis meses anteriores à promulgação da Constituição para 41,2% nos seis meses posteriores.

O autor conclui que é possível, mesmo que dentro de um só país, a adoção de políticas de RJT 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 a utilização das horas extras, a intensificação e a densidade do trabalho.

Os resultados da RJT em 1988, verificados pelos estudos de Dal Rosso (1998a) e Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), foram positivos para o mercado de trabalho brasileiro. Talvez não com o impacto esperado pelos defensores da medida, mas, sem dúvida, contrariando a previsão dos opositores. É legítimo supor que as causas do baixo impacto positivo da RJT se devam, em parte, ao fato de a sua implantação ter ocorrido em um ano com altas taxas de inflação e de recessão econômica – a taxa real da variação anual do Produto Interno Bruto (PIB) e a do PIB *per capita* foram, respectivamente, -0,1% e -1,9% –, em parte, devido ao fato de que em torno da metade dos trabalhadores já estarem contratados por jornada igual ou inferior a 44 horas semanais mesmo antes da promulgação da medida e, em parte, pela forma como ela foi implantada, sem propor ou induzir a negociação no local de trabalho e sem contar com uma fiscalização eficiente dos órgãos responsáveis. Provavelmente, os resultados seriam mais significativos se a RJT tivesse sido adotada tendo preocupação em observar esses aspectos e, a partir dessa observação, definir o melhor momento e a melhor forma para sua implantação.

Diante dessas análises, é possível supor que os resultados seriam ainda melhores caso a RJT tivesse sido adotada em período de crescimento econômico e de produtividade e levando em consideração aspectos como compensação pelas horas extras, intensificação do trabalho e fiscalização. As análises positivas reforçam a argumentação sindical junto aos trabalhadores de sua base de que a RJT não só diminuiria o tempo de trabalho como aumentaria a estabilidade no emprego e o salário horário. Em um país como o Brasil, que sofreu mais de 20 anos de economia estagnada e que durante esse período acumulou uma série de problemas e necessidades, apenas **uma** medida, seja ela qual for, não tem a capacidade de solucionar todos os problemas e, provavelmente, nem mesmo apenas um. Os resultados positivos de 1988, apesar da adoção em período adverso, indicam que a RJT pode ser uma política importante para compor um amplo programa de melhoria da distribuição de renda e crescimento econômico, a fim de reverter o quadro negativo que se instalou no mercado de trabalho brasileiro.

A quarta questão enfoca as dificuldades enfrentadas para a implantação e para o alcance das metas de geração de postos de trabalho. Ela avalia se os benefícios

macroeconômicos, os efeitos positivos do estabelecimento da RJT em 1988 e a oportunidade de unificação da classe trabalhadora são fatores suficientemente importantes para que a RJT supere os obstáculos para sua implantação no Brasil e, também, para que sua introdução origine novos postos de trabalho de forma significativa. As maiores dificuldades a serem enfrentadas são: (a) a resistência do setor empresarial; (b) a fragilidade do movimento sindical; (c) o tamanho do setor informal; (d) a heterogeneidade da economia nacional; (e) os baixos salários; (f) “a diversidade de situações ocupacionais e a elevada desigualdade nos rendimentos do trabalho” (Proni, 2006); e (g) a precariedade da fiscalização do trabalho. Esses são os principais fatores que se constituem em obstáculos à adoção da política pública de RJT no Brasil.

A primeira e maior dificuldade para a implantação da RJT se manifesta historicamente, e é justamente a resistência do setor empresarial à mudança. Apesar dos benefícios macroeconômicos da medida, a resistência empresarial ocorre em virtude da sua ideologia liberal e da sua visão fragmentada da economia. A ideologia liberal manifesta-se na oposição à intervenção do Estado nas relações no mercado de trabalho; quanto menor a intervenção do Estado, maior o poder discricionário dos empresários e maior o poder político. Especificamente no caso da RJT, ela interfere diminuindo o controle empresarial sobre o tempo de trabalho e na distribuição dos ganhos de produtividade em favor dos trabalhadores. A visão fragmentada da economia impede a visualização dos benefícios advindos, no longo prazo, do aumento da demanda agregada. A percepção empresarial atém-se apenas ao impacto inicial de aumento de custo para sua firma.

A segunda dificuldade é dada pela fragilidade atual do movimento sindical, derivada das altas taxas de desemprego, da heterogeneidade da classe trabalhadora e do crescimento dos valores do individualismo e do consumismo, que solapam os valores sobre os quais se sustenta a solidariedade sindical. Historicamente, foram os trabalhadores organizados que, através da sua mobilização, conquistaram a RJT em acordos e contratos coletivos ou na legislação. A fragilidade atual do movimento sindical coloca-se como um grande empecilho na viabilização da RJT.

A terceira dificuldade manifesta-se no elevado número de trabalhadores que se encontram no setor informal da economia adicionado daqueles que, mesmo estando no setor formal, não têm registro em carteira. O grande número de trabalhadores que têm a sua relação de trabalho à revelia da lei, com boa parte dos seus direitos desrespeitados, provavelmente não seria beneficiado pela RJT legal no curto prazo. Além disso, a facilidade de se operar na informalidade, devido à falta de fiscalização, pode levar algumas empresas a optarem por atuar na informalidade, tendo em vista a elevação dos custos e a melhoria dos direitos dos trabalhadores.

A quarta dificuldade apresentada pela economia nacional verifica-se na sua heterogeneidade. As Regiões Norte e Nordeste, com um setor informal mais significativo, empresas com tecnologias menos avançadas, menor produtividade, fiscalização estatal e sindical menos eficientes e empresas e economia com menor capacidade de absorver aumento de custos, provavelmente verificarão maior resistência do setor empresarial à medida e resultados distintos dos verificados em regiões mais desenvolvidas como a Sul e a Sudeste.

Os baixos salários verificados no País constituem-se na quinta dificuldade. Os baixos salários induzem os trabalhadores a vislumbrarem, na realização de horas extras, a forma mais fácil e rápida de elevarem sua remuneração. Essa prática individualista substitui a luta coletiva por aumento salarial, e a execução de horas extras impede a queda da jornada efetiva e a geração de novos postos de trabalho. A elevação da remuneração via aumento da jornada, no longo prazo, permite que os empresários paguem salários menores, o que leva a busca por mais horas extras, permitindo o pagamento de salários mais baixos e, assim sucessivamente, levando à realização de jornadas extremamente longas, que trazem prejuízo à saúde e impedem a geração de novos postos de trabalho.

A sexta dificuldade refere-se à diversidade das jornadas segundo situações ocupacionais e à elevada desigualdade nos rendimentos do trabalho. Constitui-se em obstáculo, porque torna ainda mais complexo o debate sobre a RJT legal, mais difícil de se

estimarem os resultados, mais difícil a fiscalização e difusos os interesses. Portanto, um elemento adicional a ser considerado na complexa questão da RJT.

Por fim, a precariedade da fiscalização estatal, sindical e social constitui-se na sétima dificuldade para que a RJT legal gere um número mais significativo de postos de trabalho. As dificuldades apontadas revelam a complexidade do assunto e indicam que o tema não pode ser tratado superficialmente

No desenvolvimento da Tese, retomar-se-ão, mais detalhadamente, as quatro questões aqui levantadas e, especificamente, as dificuldades que se apresentam na adoção de uma jornada de trabalho efetiva menor. A discussão desses quatro pontos requer um maior conhecimento da situação atual da jornada de trabalho, do mundo do trabalho, da economia brasileira, das empresas e do País, e é isso que se verá ao longo do estudo.

1.1 Significação da expressão “jornada de trabalho”

A jornada de trabalho é uma expressão utilizada para se referir a extensão do tempo de trabalho. Porém, nessa forma genérica, não fica explicitado como é a sua composição e nem mesmo exatamente a que se está referindo. A jornada de trabalho pode, e deve, ser melhor caracterizada para revelar todos os detalhes, possibilidades e particularidades que se manifestam no dia-a-dia.

Qual o significado do termo? Como é composta? Quais são as caracterizações e diversificações? Quais as motivações que interferem na sua extensão? Como é a relação entre as partes que a compõem? São todas perguntas que se colocam quando se quer entender melhor a proposição de RJT.

Ao longo desta tese vai se utilizar a expressão Redução da Jornada de Trabalho. Essa expressão combina uma medida de grandeza – jornada – e uma categoria – trabalho –, que precisam ser melhor definidas, para que ela possa ser bem entendida e, também, o objetivo de sua proposição. Quando se verifica mais atentamente o papel exercido pelas

horas extras, essas definições se fazem mais necessárias, pois a realização das horas extras pode se caracterizar como um expediente esporádico de enfrentamento de adversidades pontuais ou, como quando utilizadas sistematicamente, como uma extensão e, portanto, parte da jornada de trabalho. Neste último caso, passa, indubitavelmente, a ser objeto central de interesse nesta tese.

As expressões Redução da Jornada de Trabalho e, mais sinteticamente, “jornada de trabalho” atualmente são expressões típicas da língua portuguesa. A origem etimológica da palavra jornada é a palavra *die* (dia) do latim, o mesmo vale para a palavra italiana *giornata*, a francesa *journée*, a espanhola *jornada* e a inglesa *journey*. Em todas as línguas acima, a palavra jornada carrega a idéia de tempo de forma genérica e não diretamente a idéia de tempo de trabalho. A palavra jornada, que é derivada da palavra *die*, inicialmente se referia ao trabalho que era realizado durante um dia. Nas sociedades agrícolas e mesmo nas cidades antes da invenção da energia elétrica, o trabalho ocorria do nascer ao pôr do sol. Com a invenção da luz elétrica, esses limites puderam ser ultrapassados, e, por outro lado, com a organização social, esses limites puderam ser restringidos. Assim, a palavra jornada descolou-se da sua raiz etimológica. A língua portuguesa continuou permitindo a associação com o tempo de trabalho diário, porém passou a aceitar a associação com os tempos semanal, mensal e anual. Nas demais línguas, a palavra jornada deixou de ser naturalmente associada ao trabalho, cedendo lugar às expressões horário de trabalho e tempo de trabalho (DAL ROSSO, 1996).

A categoria trabalho é central na obra e no pensamento de diversos autores, como Marx, Arendt, Durkheim e Weber, e nem sempre eles a utilizam da mesma forma. Marx (1987) trabalhou como categorias principais o trabalho abstrato, que incorporava valor de troca às mercadorias, e o trabalho concreto, que incorporava valor de uso. Arendt (2003), por sua vez, utilizou as dimensões de labor e trabalho: o labor como sendo a atividade necessária para manutenção das atividades vitais; e o trabalho como a atividade responsável pela criação de artificialismos. Ambas são atividades da condição humana. É importante não confundir a classificação de Arendt com a classificação de Marx para trabalho necessário e excedente, pois são fundamentalmente distintas. Weber, por sua vez, explora a organização racional do trabalho livre e a valorização da ética do trabalho, formada em

grande parte pela influência do protestantismo calvinista, que se configurou como um dos pilares do sistema capitalista. Durkheim estudou os impactos da divisão social do trabalho na sociabilidade.

Aqui interessa o estudo do trabalho heterônomo. Este é o trabalho realizado sob o controle de outra pessoa e cujo resultado será apropriado em parte por essa outra pessoa, diferentemente do trabalho autônomo que é realizado para a subsistência ou, ainda, para a acumulação pessoal de riqueza onde, portanto, a extensão da jornada de trabalho é determinada pela necessidade e/ou pela vontade do próprio trabalhador. No trabalho heterônomo, ou trabalho alienado da espécie para Marx, no sistema capitalista, o empresário compra a força de trabalho de outro, do trabalhador, por um determinado período de tempo e, assim, passa a controlar o uso da força de trabalho e a apropriar-se dos frutos advindos dela. Esse “determinado período” é objeto de forte disputa entre as classes sociais, e, do confronto do poder de barganha de cada classe, resultará a sua extensão.

Portanto, a expressão Redução da Jornada de Trabalho refere-se à redução do tempo de trabalho, seja diário, mensal, anual ou ao longo da vida. A partir da década de 80, nos países desenvolvidos, e na década de 90, nos países em desenvolvimento, a reestruturação produtiva, as novas tecnologias e as novas, ou renovadas, formas de flexibilização da utilização do tempo de trabalho trouxeram dificuldades adicionais à luta pela RJT ou, de outra forma, da redução do tempo de trabalho. O trabalho aos domingos e feriados, o “banco de horas”, a terceirização, o trabalho temporário, o tempo parcial, o trabalho em turnos de revezamento, o trabalho noturno, a prestação de serviço como autônomo, estágio e trabalho a domicílio são todas novas e/ou renovadas formas de distribuição do tempo de trabalho que tornaram a discussão da RJT mais complexa. Cada vez é mais tênue a linha que divide tempo de trabalho e de não-trabalho, como também vem se tornando tênue a linha que divide espaço de trabalho e de não-trabalho (HARVEY, 1992; SENNETT, 2000). A isso se soma o aumento da utilização das horas extras e a sua utilização rotineira como mais um fator a ser considerado na complexidade dessa equação.

1.2 Composição da jornada efetiva de trabalho

A extensão da jornada de trabalho é balizada por dois parâmetros segundo Marx (1987): de um lado, a extensão mínima que é determinada pela extensão do tempo de trabalho necessário mais uma pequena fração; e, de outro, a extensão máxima que é limitada pelas condições físicas do trabalhador e por questões morais. Segundo os ensinamentos de Marx, a jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador põe a sua força de trabalho à disposição do capitalista, recebendo, em troca, uma remuneração; e ela é composta de duas frações: trabalho necessário e trabalho excedente.

O trabalho necessário é aquela parte da jornada que corresponde ao tempo onde o trabalhador vai produzir valor equivalente ao necessário para sua sobrevivência e reprodução social. A força de trabalho como uma mercadoria recebe em valor monetário o equivalente a sua produção (sobrevivência) e reprodução (procriação). Portanto, o limite mínimo da jornada de trabalho no capitalismo é dado pelo tempo de trabalho necessário mais uma fração, por menor que seja, que justifique ao capitalista a compra da força de trabalho.

O trabalho excedente é a fração da força de trabalho que não é remunerada pelo capitalista ao trabalhador e é a que gera a mais-valia e que justifica ao capitalista a compra da força de trabalho. É a extração da mais-valia na esfera produtiva que possibilita ao capitalista a acumulação de capital. É somente na esfera da produção e com a existência de trabalho excedente que é criado valor, e, portanto, é possível a acumulação do capital, que é o objetivo do capitalista. Portanto, quanto maior o tempo de trabalho excedente, maior a mais-valia e maior a acumulação de capital. O limite à duração do trabalho excedente é dado pelas condições físicas do trabalhador e por questões morais. Durante as 24 horas do dia, para que o trabalhador sobreviva, é necessário que ele durma, se alimente, descanse, faça as necessidades fisiológicas, etc., e, para tanto, precisa de um determinado período de tempo. Por isso, fala-se em limitação física. No limite, de natureza moral ou social, são acrescidas as necessidades sociais do indivíduo, e, para tanto, a sociedade estipula o tempo adequado.

Tanto o tempo de trabalho necessário quanto o tempo de trabalho excedente são grandezas que variam conforme o estado das artes e as convenções sociais; portanto, grandezas que variam ao longo da história. O tempo de trabalho necessário varia conforme o custo de produção, o custo de vida e os avanços tecnológicos que aumentam a produtividade do trabalho. O tempo de trabalho excedente varia conforme a organização social, o poder de barganha da classe trabalhadora, o poder de barganha dos capitalistas e a posição do Estado.

É evidente que, para o capitalista, quanto maior for o tempo de trabalho excedente, maior será a acumulação de capital, e o alongamento desse tempo pode ser feito através da diminuição do tempo de trabalho necessário ou pelo aumento da jornada de trabalho; das duas formas o resultado é o aumento da mais-valia: na primeira forma, conhecida por mais-valia relativa; e na segunda, por mais-valia absoluta. Ao trabalhador não interessa a execução do trabalho excedente, visto que já obteve o suficiente para a sua sobrevivência e reprodução com o trabalho necessário e que todo o valor que for produzido a mais ficará para o capitalista. Assim, está colocada a disputa pela extensão da jornada de trabalho no intervalo que vai de um limite mínimo expresso no trabalho necessário mais uma pequena fração até o limite máximo dado pelas naturezas física e social. A extensão precisa será definida, dentro desse intervalo, conforme a força dos trabalhadores e dos capitalistas.

A diminuição do tempo de trabalho necessário pode ser obtida pela diminuição do custo de produção dos bens de consumo dos trabalhadores ou pelo aumento da produtividade do trabalho. Aumento este que pode ocorrer via intensificação do ritmo de trabalho individual, eliminação dos tempos mortos no trabalho coletivo, adoção de novas técnicas organizacionais e introdução de novas tecnologias de automação. A ocorrência dos ganhos de produtividade do trabalho traz à tona a questão da apropriação do excedente. Quem, por justiça, deve se beneficiar dos ganhos de produtividade obtidos? Os trabalhadores, pois a produtividade é fruto do trabalho? Os capitalistas, que são os proprietários do capital e colocaram a sua riqueza em risco? Ou toda a sociedade, pois os avanços tecnológicos são méritos de toda a humanidade?

Além de recolocar a discussão, os ganhos de produtividade possibilitam que os ganhos de uma classe ocorram sem que haja perda por parte de outra classe, tornando a disputa um pouco menos acirrada, pois não importaria perdas a ninguém. Por isso, quando se discute a RJT, que seria uma forma de a classe trabalhadora se apropriar da renda produzida, a ocorrência ou não da expansão da produtividade adquire papel central na disputa.

Utilizando as categorias marxistas, tem-se que a jornada de trabalho é composta por uma fração de trabalho necessário e por outra fração de trabalho excedente. Portanto, a extensão da jornada de trabalho é composta pela extensão de trabalho necessário mais a extensão do trabalho excedente, soma que conforma a extensão da jornada efetiva de trabalho.

Para o estudo dos impactos da RJT no mercado de trabalho, o que tem que ser levado em consideração é a extensão da jornada efetiva e não unicamente a extensão da jornada normal de trabalho⁸. A jornada efetiva de trabalho é a soma da jornada normal mais as horas extras efetuadas. Garofalo e Vinci (2000) alertam que a jornada de trabalho não é uma entidade homogênea, mas é composta por duas frações distintas, horas normais e horas extras, e é como tal que deve ser considerada. Os autores destacam que a literatura, até o momento, pouco explorou esse aspecto crucial nos estudos da jornada de trabalho. A jornada semanal normal de trabalho é aquela que é definida por lei, convenção ou acordo coletivo como sendo o limite máximo de trabalho a ser efetuado tendo como contrapartida o salário contratado, e, a partir desse limite, o trabalhador fará jus a receber pagamento adicional a título de horas extras⁹. O estabelecimento de um limite máximo não determina

⁸ Garofalo e Vinci (2000) utilizam as expressões de horas normais (*normal hours*) ou padrão (*standard*), Hunt (1999) utiliza a expressão *standard*, a OECD (1998) também utiliza a expressão de horas normais, Fracalanza (2001) utiliza as expressões jornada legal e jornada normal, e a Constituição brasileira (1998) utiliza a expressão de jornada normal.

⁹ “A duração semanal legal do trabalho não estabelece a amplitude máxima da duração do trabalho, mas apenas o patamar a partir do qual cada hora adicional de trabalho é contada como uma hora extra.” (FRACALANZA, 2001, p. 153). “*The tool of choice in Europe for the reduction of working hours is a reduction in the standard workweek: that is, a reduction in the number of hours beyond which an overtime premium must be paid.*” (HUNT, 1999, p. 117). “*While regulations on working hours are often extremely complex, they generally contain the following elements: normal hours of work, beyond which overtime premia become payable;*” (OECD, 1998, p. 167).

que a jornada seja fixa nesse limite; ela pode ser flexível para baixo. O que a legislação garante é um patamar mínimo de civilidade que garanta boas condições de trabalho.

É importante destacar-se que as leis, convenções e acordos que normatizam a extensão das horas normais e os limites das horas extras têm por princípio e objetivo estabelecer regras para que a extensão da jornada efetiva de trabalho se conforme dentro de padrões aceitos e estabelecidos pela sociedade. Haja vista que, em muitos países, a utilização de horas extras somente é permitida diante de autorizações especiais, que são concedidas mediante razões plausíveis e de fato extraordinárias. A literatura de língua espanhola utiliza correntemente a expressão de horas extraordinárias da mesma forma que a Constituição brasileira, deixando claro o caráter não ordinário, fora do comum, excepcional, raro, singular (FERREIRA, 1986) que deveria configurar a sua execução. Também na língua inglesa, a expressão *overtime* deixa claro o caráter de excepcionalidade que deveria acompanhar a realização das horas extras. Apesar dessa intenção, sabe-se que nem sempre a utilização das horas extras respeita os propósitos de leis, convenções e acordos.

Pode-se encontrar, na literatura em língua inglesa, a utilização de nomenclaturas diferenciadas para distinguir três tipos de horas adicionais: *overtime* (além do tempo) para se referir às horas extras executadas por trabalhadores de tempo integral; *extra hours* (horas extras) para se referir às horas extras realizadas por trabalhadores em tempo parcial até o limite da extensão da jornada integral; e *extended hours* (horas estendidas), àquelas não pagas. E se poderia acrescentar um novo tipo às horas adicionais – horas moduláveis¹⁰ –, que seriam aquelas previstas pela modulação, onde o tempo trabalhado além do tempo normal do dia ou da semana pode vir a ser compensado com a dispensa de período equivalente ou superior em outro dia.

Portanto, a jornada normal de trabalho pode ou não ser igual à jornada efetiva de trabalho. Igualmente, a redução da jornada normal de trabalho também pode ou não levar à redução da jornada efetiva de trabalho. A redução da jornada normal de trabalho pode levar

¹⁰ Expressão proposta pelo autor.

os empresários a utilizarem mais horas extras ao invés de contratarem novos trabalhadores. A duração da jornada efetiva de trabalho sofre influência de diversos fatores, e é da relação desses fatores que se configura a extensão da jornada. São eles: (a) a lei, convenção ou acordo coletivo que estipulam a extensão máxima da jornada normal de trabalho a partir de onde começarão a ser pagas as horas extras; (b) a existência ou não de limitações para horas extras diárias, semanais, mensais e/ou anuais; (c) limitação da jornada efetiva; (d) adicional estipulado para pagamento das horas extras; e (e) o custo fixo da mão-de-obra. Além desses cinco fatores, mais recentemente, a jornada efetiva de trabalho também é muito influenciada pela gestão do tempo de trabalho e, particularmente, pela modulação da jornada de trabalho.

A jornada normal de trabalho é, tradicionalmente e se mantém até hoje, fixada em termos diários e semanais. A grande maioria os países desenvolvidos e em desenvolvimento têm leis ou estatutos que fixam um limite máximo diário e semanal para as horas normais e para as horas efetivas. Porém é muito freqüente que as partes, através de convenções ou de acordos coletivos, estabeleçam novos limites, em patamares inferiores (EIRO, 2004a).

Em nível internacional, cabe destacar a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 29 de outubro de 1919, que estipulou a jornada de oito horas diárias e 48 semanais para o setor industrial e que atualmente conta com 52 países signatários (OIT, 2004). Mais recentemente, a União Européia, por meio do Conselho da União Européia, reunido em 23 de novembro de 1993, deliberou, através da directiva 93/104/CE, a duração máxima do trabalho semanal, incluindo horas extras, em 48 horas para todos os trabalhadores, directiva que passou a vigorar a partir de 23 de novembro de 1996¹¹ (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004).

¹¹ “Artigo 6º duração máxima do trabalho semanal. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores: 1. A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções colectivas ou acordos celebrados entre os parceiros sociais; 2. A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.” (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 3).

Nos últimos anos, alguns países reduziram via legislação a jornada normal de trabalho semanal. A Constituição brasileira de 1988 reduziu a jornada de 48 horas semanais para 44 horas; o Japão, em 1992 reduziu a jornada semanal para 40 horas; no Chile, a jornada normal de trabalho foi reduzida de 48 horas para 45 em 1º de janeiro de 2005; em Portugal, a jornada para trabalhadores de escritório foi reduzida de 42 horas semanais para 40 em dezembro de 1996. Porém o caso de maior repercussão e mais significativo foi a redução ocorrida na França, onde a jornada foi reduzida de 39 horas semanais para 35 a partir de primeiro de janeiro de 2000, para as empresas com mais de 20 trabalhadores e, a partir de 2002, para empresas com até 20 trabalhadores. Contudo o mais freqüente é que as reduções das jornadas ocorram via convenções ou acordos coletivos. O caso mais conhecido é o alemão, que, nos últimos anos, experimentou reduções expressivas.

As horas extras, tal qual a jornada normal de trabalho, também podem sofrer restrições na legislação ou em convenções ou acordos coletivos. A limitação pode ser diária, semanal, mensal e/ou anual. Em muitos casos, a restrição semanal não se configura no somatório das restrições diárias, bem como a restrição anual não é o somatório das restrições mensais. É comum, na Europa, ser possível a utilização de uma determinada quantidade de horas extras em um dia ou em uma semana, mas que não podem ser feitas todos os dias ou semanas, pois também devem obedecer ao limite mensal ou anual. Por exemplo, em Portugal são permitidas até duas horas extras por dia, mas que não podem ultrapassar as 200 horas anuais; na Áustria, também são permitidas até duas horas por dia, mas não pode ser ultrapassado o limite anual de 60 horas (EIRO, 2004b).

Também é comum na Europa o estabelecimento de médias semanais ao longo do ano, onde pode ser realizado um determinado número de horas extras em uma semana, mas, na média semanal, ao longo do mês ou do ano, não podem ultrapassar um determinado número. Essa modulação é muito freqüente em acordos ou convenções coletivas. Em nível de legislação, além da limitação, muitas vezes é estabelecida a necessidade de autorização prévia de órgão competente para que seja permitida a utilização de horas extras. Em alguns casos, para as próprias horas extras dentro dos limites permitidos (Espanha, Hungria, Itália, Polônia e Portugal); em outros, para horas extras acima do limite (França, Grécia, Noruega e Uruguai); e, em alguns países, onde não são estipulados limites, mas toda hora extra

necessita de autorização (Bélgica, Alemanha, Luxemburgo, Holanda e Suécia) (EIRO, 2004b).

A limitação da jornada efetiva semanal é extremamente complexa, pois, como visto anteriormente, ela guarda forte relação com a delimitação da jornada normal e com a delimitação das horas extras. Porém ela não respeita apenas o limite máximo dentro do dia ou da semana. Em muitos países, deve ser respeitada uma média diária ou semanal ao longo do mês e do ano, para que os limites mensais e anuais também sejam respeitados.

Além das limitações, a hora extra também pode ser regulada pelo pagamento de um adicional. Esse prêmio também observa algumas regras. A sua fixação é de um percentual superior ao da hora normal, que pode ser diferenciado em função da quantidade executada ou do período. Na Austrália, na Dinamarca, na Finlândia, na França, na Grécia e em Portugal, são fixados determinados valores para as primeiras horas extras executadas e valores superiores para as subseqüentes. Além disso, é bastante comum a fixação de valores superiores para horas extras realizadas aos domingos e feriados, como ocorre na Bélgica, no Brasil, na Hungria, na Alemanha, em Portugal, na Argentina e no Uruguai. A Polônia não só remunera com acréscimo adicional as horas extras aos domingos e feriados como também as horas extras executadas no período da noite (EIRO, 2004b).

O custo fixo da mão-de-obra é outro fator que tem forte influência na utilização ou não de horas extras. Os custos fixos compreendem os dispêndios do momento da contratação e os referentes à possível futura demissão e diferenciam-se dos custos variáveis porque independem do número de horas trabalhadas; estão vinculados ao número de trabalhadores contratados. São eles: licenças saúde, maternidade e paternidade, os dias parados de feriados e folgas semanais, custos de demissão e admissão, custos de publicidade da vaga ofertada, custo de treinamento e, em alguns casos, custos de seguridade social.

É na comparação do custo marginal de contratar um novo trabalhador com o custo marginal da utilização das horas extras que será feita a opção pelo empresário,

principalmente em períodos de redução da jornada normal de trabalho, quando a necessidade de repor as horas que foram reduzidas coloca com bastante clareza essas duas opções. Quanto maior for o adicional das horas extras e menor o custo fixo de contratação, maiores as chances de contratação de novos trabalhadores.

A gestão de pessoal e do tempo de trabalho influi diretamente na extensão da jornada efetiva. A contratação em tempo parcial reduz a jornada, porém o contrato com autônomos, cooperativados e estagiários eleva a extensão da jornada. No caso dos autônomos e cooperativados, o próprio conceito de jornada de trabalho acaba por ter seu significado obscurecido, porque, para o verdadeiro trabalhador autônomo, a extensão da jornada ficaria a seu próprio critério. Diferentemente, em muitas das formas de subcontratações atuais, o autônomo continua subsumido ao capital contratante, configurando a terceirização como um artifício para burlar as leis trabalhistas e, mais particularmente, as referentes ao tempo de trabalho.

As próprias delimitações da jornada normal de trabalho e das horas extras vêm sofrendo modificações e tendo suas fronteiras demarcatórias enfraquecidas com a flexibilização do tempo de trabalho e, em especial, com a prática da modulação. A caracterização das horas extras pagas freqüentemente não se configura mais no momento da sua execução, mas sim *a posteriori*, no final do período, que pode ser de 12 meses, com o fechamento da contabilização das horas adicionais feitas e das compensadas, tornando complexa e até mesmo difícil a compreensão dos significados de jornada normal e das horas extras. As negociações que levam a cabo a redução da jornada normal de trabalho associada ao aumento da flexibilização e da modulação acabam por alargar o conceito da jornada normal de trabalho e por estreitar a definição de horas extras (ROCHE, FYNES & MORRISSEY, 1996).

A modulação da jornada de trabalho, que no Brasil ficou popularizada sob o nome de “banco de horas”, tem claro objetivo de intensificar o ritmo de trabalho, terminando com a porosidade dos períodos de mais baixa demanda e, por outro lado, nos períodos de maior demanda, dispensa o pagamento dos adicionais de horas extras e também evita a

contratação de novos trabalhadores. Em alguns países, já se observa a redução das horas extras pagas em função do aumento da utilização da modulação (OECD, 1998).

Para os empresários, “o melhor dos mundos”: evitam o pagamento de horas extras, evitam a necessidade de contratação em períodos de demanda elevada, adequam a produção à instabilidade da demanda ou ajustam a utilização do capital, sem custos, às flutuações cíclicas conhecidas. Para os trabalhadores, não se pode dizer o mesmo, pois perdem a remuneração das horas extras, têm o ritmo de trabalho intensificado, vêm dificultada a contabilização, por si mesmo e por fiscalização externa, das horas trabalhadas e perdem o controle do seu tempo livre, que fica à mercê das flutuações da demanda e do interesse dos empresários, causando problemas familiares. É claro que alguns desses problemas podem ser amenizados, se a modulação for feita através de acordos coletivos e se os trabalhadores tiverem capacidade de negociar condições não tão desfavoráveis, como a compensação de uma hora trabalhada ser feita com duas de descanso, ou a definição da necessidade do aviso do trabalho e da compensação tendo que ser feita com uma certa antecedência, ou, ainda, ter a possibilidade de tirar o descanso quando preferir, inclusive anteriormente à execução das horas adicionais.

1.3 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 produção capitalista e no decorrer do capitalismo concorrencial, onde havia poucas regulações estatais 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. Em meados do século XIX, teve início a inflexão da curva do tempo de trabalho. A partir de então, a redução das horas anuais trabalhadas foi se reduzindo contínua e constantemente.

A luta pela redução do tempo de trabalho ao longo da vida permite várias frentes de batalha, onde 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 (BLYTON, 1992; CETTE & TADDÉI, 1997a; HART, 1987; HUNT, 1998).

No plano das conquistas sociais, a mobilização dos trabalhadores é importante, mas conta com a participação de outros setores da sociedade. Porém, no plano das relações trabalhistas propriamente ditas, a organização e a força do movimento sindical são decisivas para a RJT (FRACALANZA, 2001). Segundo a *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD, 1998), em estudo baseado em 11 países industrializados, à medida que a negociação coletiva ganha relevância com o crescimento da densidade dos sindicatos, a abrangência da cobertura da negociação e o aumento da centralização, a tendência é que o tempo de trabalho diminui mais rapidamente.

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

Essas 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, elas desaceleraram, e já há, atualmente, em alguns locais, um novo aumento da jornada efetiva de trabalho. Porém, *grosso modo*, pode-se dizer que o quadro geral do tempo de trabalho continua apresentando reduções mesmo que de forma mais branda. Porém deve-se ter cuidado ao analisar tais

dados, porque o fenômeno das duas últimas décadas pode estar fazendo menos referência à redução da jornada como uma conquista da classe trabalhadora e mais a 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.

Marchand (1992) e a OECD (1998) alertam para a dificuldade em se comparar as horas trabalhadas em diferentes países. Marchand também faz referência à diversificação das jornadas de trabalho dentro de um mesmo país; ela tornaria pouco ilustrativo o dado da média da jornada de trabalho. Diferentemente de anos passados, quando a forma de organização do processo de produção exigia uma jornada de trabalho relativamente homogênea no tempo de duração e mesmo no período de execução, atualmente a jornada de trabalho é mais diversificada entre os setores, as companhias e até mesmo entre os trabalhadores de uma mesma empresa. O fenômeno do crescimento do tempo parcial, o serviço levado para casa, o banco de horas, o turno de revezamento, os trabalhos aos domingos e feriados e o crescimento do trabalho autônomo tornaram mais complexa a medição da jornada de trabalho (CETTE & TADDÉI, 1997a; DELEIRE, BHATTACHARYA & MACURDY 2002; HUNT, 1998; OWEN, 1988;). No entanto, esse alerta não invalida a observação dos dados para a verificação da tendência da jornada de trabalho (OECD, 1998).

Estudo realizado por *Bundesversinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (apud HUNT, 1998) para 17 países da União Européia, Estados Unidos e Japão procura tornar comparáveis os dados sobre jornada de trabalho padrão entre os diversos países e, para tanto, isola os dados apenas dos trabalhadores *blue collars* em tempo integral nas manufaturas; também encontra RJT no período 1984-95 para todos os países, com exceção da Suécia, onde não encontra alteração nenhuma. A OECD¹² destaca a contribuição significativa do crescimento da participação do trabalho em tempo parcial na diminuição da jornada de trabalho média, porém ressalta que a jornada de trabalho dos trabalhadores em

¹² “On the unweighted average for the fifteen countries shown, the average year-on-year decline of around three hours may be ascribed roughly equally to a decline in the working hours of full-time workers and to an increase in the proportion of part-time workers.” (OECD, 1998, p. 157).

jornada integral também tem apresentado diminuição e que contribui com o mesmo peso na diminuição da jornada média.

As Tabelas 2, 3 e Quadros 1 e 2 mostram o cenário dos últimos anos no que diz respeito à jornada de trabalho, feriados e férias em vários países. Com referência à jornada de trabalho tanto semanal quanto anual, percebe-se uma redução pequena nos últimos anos. Na jornada de trabalho semanal, apenas Israel apresenta uma pequena elevação, enquanto todos os demais países têm redução. As reduções mais significativas localizam-se na Coreia, na Espanha, na França e no Japão.

Tabela 2 – Jornada de trabalho semanal em países selecionados – 1980-2003 (horas)

Países	1980	1984	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2001	2002	2003
Austrália (1)	-	-	36,1	35,8	35,5	36,0	35,7	35,6	35,2	34,9	34,8
Alemanha (1)	41,6	40,9	40,2	39,7	39,0	38,3	39,8	39,8	40,8	41,5	40,8
Canadá (1)	-	32,0	32,1	31,3	30,8	31,2	31,4	31,6	31,6	31,9	-
Coreia (2)	51,6	52,4	51,1	48,2	47,5	47,4	45,9	47,5	47,0	46,2	-
Espanha (2)	39,7	37,6	37,2	37,4	36,8	36,8	36,7	35,9	35,9	35,7	35,4
EUA (2)	43,3	43,3	41,3	41,2	40,5	41,0	40,6	41,0	40,6	40,5	42,6
França (2)	41,1	39,1	39,1	39,1	39,1	39,9	39,8	39,0	38,4	38,3	38,6
Israel (2)	36,5	36,0	35,6	35,9	36,7	37,4	37,1	37,8	36,9	37,3	37,0
Japão (2)	-	-	46,8	45,7	44,1	43,2	42,3	42,7	42,2	42,2	42,0
Noruega (2)	35,5	35,0	35,8	35,3	34,9	35,0	35,3	35,1	34,9	34,8	34,6
R. Unido (2)(3)	-	-	40,6	40,5	40,0	40,1	40,2	39,8	39,8	39,6	39,6
Suécia (2)	-	-	-	-	36,1	36,1	36,2	36,4	36,2	35,6	35,6
Itália (2)	-	-	-	-	-	39,5	39,4	39,3	39,3	38,2	38,3

FONTE: OIT, Anuário de Estadística del Trabajo. In: laborsta.ilo.org

(1) Horas remuneradas. (2) Horas trabalhadas. (3) Exceto Irlanda do Norte.

Com relação aos dados da jornada anual de trabalho levantados pela OECD, o comportamento é praticamente o mesmo. Apenas a Suécia, na década de 90, apresentou uma elevação significativa, enquanto dentre os que apresentaram redução, destacam-se Coreia, França, Irlanda, Japão e Noruega. No entanto, a extensão da jornada normal e efetiva de trabalho varia de país para país, bem como o desejo de trabalhadores e

empresários para sua extensão. Para tanto, influenciam a vontade do trabalhador, os níveis salariais, a distribuição de renda e a taxa de desemprego do país; enquanto, para os empresários, o que conta é a composição orgânica do capital, os custos fixos por trabalhador e o valor do adicional de horas extras. Esses fatores que influenciam o desejo, conseqüentemente, interferem na disposição dos trabalhadores para a luta e na resistência dos empresários à RJT (HUNT,1998).

Tabela 3 – Média das horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoas empregadas em países selecionados – 1979-2002

Países	1979	1983	1990	1998	1999	2000	2001	2002
Alemanha	1.708	1.674	1.561	1.465	1.456	1.443	1.433	1.428
Austrália	1.904	1.853	1.866	1.856	1.860	1.855	1.837	1.824
Bélgica	-	1.684	1.677	1.609	1.553	1.530	1.547	1.559
Canadá	1.832	1.780	1.788	1.799	1.806	1.807	1.790	1.778
Coréia	-	2.734	2.514	2.390	2.497	2.474	2.447	2.410
Dinamarca	-	-	1.491	1.511	1.539	1.504	1.516	1.499
Espanha	2.022	1.912	1.824	1.834	1.816	1.814	1.816	1.807
EUA	1.838	1.824	1.837	1.850	1.847	1.834	1.821	1.815
Finlândia	-	1.809	1.763	1.761	1.765	1.721	1.694	1.686
França	1.806	1.712	1.657	1.603	1.596	1.587	1.564	1.545
Grécia	-	1.990	1.919	1.925	1.943	1.924	1.933	1.934
Holanda	-	-	1.437	1.366	1.348	1.371	1.327	1.340
Irlanda	-	1.910	1.920	1.721	1.692	1.690	1.677	1.668
Itália	1.717	1.694	1.675	1.639	1.634	1.631	1.620	1.619
Japão	2.126	2.095	2.031	1.842	1.810	1.821	1.809	-
Noruega	1.514	1.485	1.432	1.400	1.398	1.380	1.360	1.342
N.Zelândia	-	-	1.820	1.825	1.842	1.817	1.817	1.816
R. Unido	1.815	1.713	1.767	1.731	1.719	1.708	1.711	1.707
Suécia	1.517	1.520	1.549	1.638	1.647	1.625	1.602	1.581
Suíça	-	-	-	1.589	1.597	1.568	1.541	-

FONTE: OECD Employment Outlook. 2003.

NOTA: Os dados não servem para comparações entre países por terem fontes distintas, e as médias incluem os trabalhadores em tempo parcial e integral.

No Quadro 1 pode-se ver que a grande maioria dos países se situa entre os que têm de 9 a 12 feriados nacionais.

Quadro 1 – Feriados nacionais em países selecionados – 2001

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

Na relação do direito a um período de férias remuneradas, todos os países pesquisados da Europa situam-se próximos de 30 dias corridos. As maiores diferenças são encontradas nos tratamentos dados pelas Convenções Coletivas: enquanto algumas interferem para ampliar os direitos, outras não fazem nenhuma referência a tal tema. É importante destacar-se que nenhuma Convenção diminui direito previsto em legislação.

Quadro 2 – Férias remuneradas garantidas por lei em países selecionados

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 (1)	Em alguns setores, as Convenções introduziram parâmetros suplementares por idade, antigüidade, duração do contrato, etc.
Dinamarca	30 (1)	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 a 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 contém modificações significativas à lei.
Suécia	25 úteis	-
Reino Unido	20 úteis	-

FONTE: <http://europa.eu.int>

(1) Não consta na fonte se são dias úteis ou corridos.

1.4 As três perspectivas da Redução da Jornada de Trabalho

Partindo de uma divisão bastante utilizada na literatura, a análise será vista através de três perspectivas: a da empresa, a da economia nacional e a dos trabalhadores. Os agentes de cada uma das três perspectivas, em alguns momentos, partilham das mesmas ambições e dividem os frutos de determinadas ações e, em outros momentos, têm posições antagônicas e conflitantes, onde cada um defende o seu interesse imediato.

Na perspectiva dos empresários, as vantagens da RJT são observadas com ceticismo. De imediato, os empresários colocam-se contra por vislumbrarem, inicialmente, um aumento de custos para as empresas e, mais especificamente, um aumento de custo para a sua empresa e a diminuição da competitividade internacional (CETTE & TADDÉI, 1997a). Essa reação carece de uma visão macroeconômica e de mais longo prazo, onde deveriam ser analisados os efeitos na renda nacional, na demanda agregada, no nível de emprego, na tributação e nos gastos sociais (CETTE & TADDÉI, 1992). No longo prazo, a RJT foi, e continua a ser, um importante fator de crescimento econômico (BOSCH & LEHNDORFF, 2001).

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 mostram as empresas líderes nas transformações (Toyota, IBM, Volvo)¹³, a produtividade descolou-se tanto do número de trabalhadores efetivos que, muitas vezes, quase não faz sentido falar em produtividade do trabalho em empresas que estão bastante robotizadas e que utilizam as mais modernas técnicas organizacionais. Atualmente, a utilização intensiva do capital é que é importante. O custo do Capital Constante é que é significativo. Portanto, a utilização intensiva do mesmo é a preocupação primordial dos empresários, e o custo do Capital Constante por unidade é diretamente influenciado pelo

¹³ A expectativa é que as experiências mais bem-sucedidas sirvam 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 homóloga, para todos os setores da economia.

tempo de utilização do mesmo (CETTE e TADDÉI, 1992). Nos países onde ocorreram a RJT, tenha sido por acordo ou por legislação, em geral, simultaneamente, ocorreu a reorganização do tempo de trabalho em mais turnos, o que levou ao aumento do tempo de utilização do capital (BOSCH & LEHNDORFF, 2001).

Na hipótese de a RJT permitir a discussão e a adoção de novas estratégias de organização dos ritmos de produção, tal como a organização em turnos de produção, anualização da jornada 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 (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1997a). Também não é desprezível a maior produtividade do trabalhador nas suas primeiras horas de trabalho. Isso significa mais atenção e concentração, seja para aumento da sua produtividade, seja na diminuição de acidentes que possam danificar as máquinas.

A questão do financiamento da RJT é o ponto onde se concentra a grande polêmica. Supondo-se o ponto de partida (T0) como o momento em que a jornada de trabalho semanal sofreu a redução e considerando-se tudo o mais constante, por definição, haverá aumento de custo. Esse aumento de custo ocorrido em (T0) é que tem sido o foco central da discussão e das análises e, mais especificamente, como e, em especial, quem vai arcar com o prejuízo desse aumento de custo na produção. Apesar de esta ser uma discussão histórica, é na atualidade, com o sucesso da globalização, do neoliberalismo e ocorrência de altas taxas de desemprego, quando o setor empresarial tem larga hegemonia política e o movimento sindical pouco poder de barganha, que ela se coloca mais claramente e, principalmente, se transforma no maior obstáculo à RJT (DAL ROSSO, 1998b).

É importante destacar que o “problema” toma vulto quando se demarca um tempo zero (T0), ou seja, não se consideram para efeito de análise os ganhos obtidos no passado ou a posição econômica de cada agente no presente (advindo de uma trajetória passada), mas coloca-se o “problema” como tendo início naquele momento. Portanto, tendo-se que procurar, a partir daquele instante, quem arcará com os custos da RJT. No debate político, essa é uma estratégia utilizada pelo setor empresarial, tendo em vista que não é do seu

interesse colocar em discussão como e por quem foram apropriados os ganhos de produtividade do passado, bem como pouco se discute a respeito da evolução da distribuição funcional da renda. Certe e Taddéi (1997a) afirmam que, no século XX, foram os aumentos da produtividade que permitiram a grande RJT verificada nesse período.

Tendo-se (T0) como o ponto a partir do qual se irá estudar ou debater a respeito do financiamento da RJT, o que se busca é saber quais os mecanismos acionados concomitantemente à RJT ou, em sua consequência, que compensarão os seus custos. Sempre que se supõe obrigatória a compensação completa do aumento de custo, está se descartando a possibilidade do setor empresarial, através da redução da sua margem de lucro ou da diminuição do ritmo de acumulação do capital, de arcar com o financiamento, e, portanto, outro setor deverá fazê-lo. Do mesmo modo, quando o setor empresarial age no sentido de compensar integralmente a RJT com inovações tecnológicas e com intensificação do ritmo de trabalho, frustrando a expectativa de geração de novos postos de trabalho, também é perdida a oportunidade de melhor distribuir funcionalmente a renda. O que ocorre é o aumento da acumulação de capital com a apropriação de novos ganhos de produtividade.

O custo da RJT para a produção é o aumento do salário horário dos trabalhadores empregados, e, caso seja necessário manter o mesmo tempo de trabalho na produção, advirão custos fixos de contratação de novos empregados (treinamento, feriados, folgas semanais, transporte, alimentação, saúde, etc.) ou o pagamento de um maior número de horas extras com seu respectivo adicional. Esses custos poderão ser pagos, de forma integral, pelos trabalhadores através da moderação total de salários; pelos empresários, com a redução das margens de lucro; pelos consumidores, com a elevação dos preços; ou pela sociedade, através de isenções fiscais ou subsídios financeiros concedidos pelo governo.

O mais comum nas experiências internacionais foi o rateamento do custo por todos os setores, de forma direta, por isenções fiscais, diminuição da margem de lucro e compensação parcial dos salários, e/ou indireta, pela criação de novas alternativas, como o aumento da produtividade do trabalho e do “capital”, onde o financiamento da RJT

ocorreria através dos valores adicionados advindos, concomitantemente ou em consequência, da RJT. A RJT, isoladamente, leva a um aumento natural da produtividade do trabalho: trabalhando menos horas semanais, o trabalhador tem mais tempo para recompor as energias, trabalha mais motivado e atento, além de “descartar” justamente aquelas horas onde ele se encontraria menos produtivo. O aumento da produtividade do trabalho ocorre também através das novas formas de organização do trabalho, que podem ser negociadas ou não (diminuição de paradas para lanche, anualização da jornada, novas técnicas organizacionais, etc.). O aumento da produtividade via novas formas de organização do trabalho coloca, disfarçadamente, o pagamento dos custos advindos da RJT sobre os trabalhadores; não ocorre a diminuição dos rendimentos, porém há a intensificação do ritmo de trabalho.

O aumento do tempo de utilização do Capital Constante mantém o Custo Fixo Total, porém diminui o Custo Fixo Unitário. Esse aumento pode ser obtido através da criação de novos turnos de trabalho, trabalho aos finais de semana e em feriados ou pela modulação da jornada. Na criação de novos turnos e trabalho aos finais de semana, com a obrigatoriedade de novas contratações, obtêm-se a diminuição do custo unitário e a geração de novos postos de trabalho. Portanto, cria-se renda nova sem sacrificar os trabalhadores antes empregados. A luta pelo aumento do tempo livre e pela criação de mais postos de trabalho não devem colocar o pagamento dos custos da RJT unicamente sobre os trabalhadores já empregados, com o aumento da intensidade do trabalho e com calendários impróprios¹⁴ (trabalhos noturnos, finais de semana, etc.). O interesse dos trabalhadores da melhoria da qualidade de vida pela RJT contrapõe-se ao interesse dos empresários de maior intensificação e flexibilidade. Na medida do possível, dado o poder de barganha dos trabalhadores, a conquista da RJT deve ocorrer sem impor maiores perdas ou sacrifícios aos trabalhadores já empregados. Na busca pela RJT, o movimento sindical deve estar alerta para que o resultado seja de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores já empregados.

¹⁴ Evans, Lippold e Marianna (2001) utilizam a expressão “*unsocial hours working*” para se referir às horas da noite, madrugada, fim de semana e feriados.

No plano da economia nacional, pode-se citar como possível valor criado pela RJT o reflexo positivo na empresa do crescimento na renda nacional e na demanda agregada advindo dos efeitos multiplicadores do aumento do nível de emprego. Esse efeito positivo também criaria valor para cobrir os novos custos advindos da RJT. O financiamento pelos novos valores adicionados teria a grande virtude de não interferir na distribuição funcional da renda dada naquele momento. Como os novos custos seriam cobertos com recursos até então inexistentes, os agentes não se sentiriam diretamente atingidos e nem veriam afetados os seus rendimentos correntes.

A opção da moderação salarial contraposta à redução da taxa de lucro deixa explícitos os interesses de classe. Na Europa, os empresários, de forma geral, sempre se opuseram a RJT, e os seus argumentos invariavelmente invocam o aumento de custo que afetaria os preços e a competitividade internacional, o que levaria à perda de negócios, à diminuição da produção e à futura diminuição no emprego. Porém algumas associações empresariais mostraram grande disposição em negociar quando foi colocada na negociação da RJT a moderação salarial (BLYTON, 1987).

Nos estudos que mostram insignificante aumento de emprego no longo prazo ou mesmo queda em função da compensação salarial (HUNT, 1999; JACOBSON & OHLSSON, 2000; KAPTEYN, KALWIJ & ZAIDI, 2004), caso se relaxe a hipótese de compensação salarial, eles teriam como resultado que a RJT geraria novos postos de trabalho. Kapteyn, Kalwij e Zaidi (2004) enfatizam o papel central que a definição dos salários tem na relação entre a RJT e a criação de empregos. Hunt (1999), em estudo do caso alemão, destaca que o aumento salarial torna improvável a geração de novos postos de trabalho em função da RJT e afirma (Hunt, 1998) que a compensação salarial torna improvável o aumento de empregos¹⁵. Assim, também nesses estudos, fica explícita a luta de classes, capitalistas *versus* trabalhadores, ou, de outra forma, lucro *versus* salários. A RJT está inserida no contexto da luta pela apropriação da renda, levando a discussão para a distribuição funcional da renda e para a sociedade que se quer construir.

¹⁵ “Although one might imagine that leisure must Be ‘bought’ with a lower hourly wage, unions involved in work-sharing have campaigned for increase in the hourly wage to ‘compensate’ for the cost hours. Such a rise in the real hourly wage would reduce the likelihood of employment gains.” (HUNT, 1998. p. 340).

Marx (1987) coloca que, no capitalismo, a regulamentação da jornada de trabalho é resultado da luta que travam capitalistas e trabalhadores cada qual tentando fazer valer o seu direito de estabelecer a quantidade a ser comprada (capitalista) e a quantidade a ser vendida (trabalhador) em um dia de trabalho. O resultado do tamanho da jornada de trabalho é dado pela força das partes. O autor decompõe a jornada de trabalho em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. A primeira corresponde ao tempo de trabalho necessário para a reprodução da força de trabalho, é a parte paga com o salário. Porém o capitalista, ao comprar a jornada de trabalho, objetiva a obtenção de algo mais, algo que lhe proporcione lucro: o trabalho excedente, que é o trabalho não pago, mas que igualmente produz valor, denominado mais-valia.

Para aumentar o trabalho excedente existem, basicamente, dois mecanismos: aumentar a extensão da jornada de trabalho (mais-valia absoluta) ou reduzir a quantidade de trabalho necessário sem reduzir a extensão da jornada de trabalho (mais-valia relativa), que é obtida com o aumento da produtividade do trabalho. Portanto, para Marx (1987), esse aumento da produtividade pode ser apropriado pelo capitalista sob a forma de aumento da mais-valia ou pelos trabalhadores sob a forma de RJT e/ou aumento dos salários reais. Como e por quem vai ocorrer essa apropriação dependerá da força das classes envolvidas.

Atualmente, na Europa, e mais especificamente na França e na Alemanha, que tiveram uma RJT mais acentuada nos últimos tempos, assiste-se a uma pressão muito forte do setor empresarial pelo aumento da jornada de trabalho. Um dos artifícios utilizados para obter o aumento é a ameaça da transferência de plantas industriais inteiras para outros países, na Ásia ou no Leste Europeu, que têm um movimento sindical menos organizado e atuante, salários mais baixos e carga fiscal mais baixa. Novamente, a questão que se coloca é a de que sociedade se quer construir? E mais, até que ponto essas transferências, caso ocorram, terão de fato como causa apenas a jornada de trabalho menor nos países desenvolvidos? Além da jornada menor, esses países têm normas de trabalho mais rigorosas, normas de saúde e segurança mais rígidas, proteções trabalhistas, proteções sociais e salários mais altos, que foram conquistados no bojo da luta por uma sociedade

mais justa, mais civilizada e mais igualitária, enfim mais desenvolvida. Será que essas sociedades estariam dispostas a abrir mão do seu desenvolvimento social, aumentando a jornada, reduzindo os salários e diminuindo as proteções sociais em nome da manutenção de postos de trabalho, mesmo que precários? Qual o estilo de desenvolvimento econômico que se coloca como alternativa? A discussão da RJT abre espaço para a discussão da sociedade que se quer.

Caso a RJT ocorra com compensação salarial integral, 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 é compensada, naturalmente, 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 contrapartida do benefício obtido com a redução dos gastos com seguro-desemprego (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1992) e demais gastos sociais decorrentes da situação de desemprego (depressão, alcoolismo, desestruturação familiar, etc.).

Na França, a Lei Aubry II prevê ajuda financeira às empresas onde a RJT foi implantada com a anuência de acordos coletivos. O auxílio financeiro às empresas materializou-se na forma de deduções de encargos patronais sobre a seguridade social. Na Bélgica, o Estado também teve participação significativa no financiamento da RJT (BLYTON, 1987; OECD, 1998). Na Tabela 4, pode-se ver o aumento de gastos sociais na década de 90 e também que, ao mesmo tempo em 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 o setor público e o empresarial na repartição dos custos dos aumentos dos encargos sociais.

Tabela 4 – Gastos com proteção social EU-15 – 1990-1999

(%)

Especificação	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 em nível microeconômico em consequência das inovações tecnológicas, a economia mundial sofreu uma redução nos incrementos da produtividade total. O aumento do desemprego em nível global, o aumento de trabalho nos setores de serviços – que, em muitos casos, é menos sensível aos ganhos de produtividade – e até mesmo a precarização de muitos postos de trabalho concorreram para a diminuição dos ganhos de produtividade global. A redução da jornada de trabalho e o conseqüente aumento do nível de emprego podem vir a dar a partida a uma nova retomada no crescimento dos ganhos de produtividade global¹⁶ (Tabela 5).

Tabela 5 - Taxas de variações médias anuais de variáveis de produtividade e emprego nos EUA e na EU – 1960-1999

(%)

¹⁶ Está é apenas uma das visões que compõe o amplo espectro da discussão das causas da diminuição dos ganhos de produtividade ocorrida nas últimas décadas. Ver Mattoso (2000).

Períodos	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.

No plano do combate ao desemprego, a RJT pode cumprir importante papel. Para o País, além das possíveis vantagens diretas de diminuição do desemprego e aumento da produtividade e da competitividade, poderão advir vantagens indiretas, como a diminuição dos gastos sociais e o aumento da demanda agregada, que proporcionará crescimento econômico.

Porém a sua utilização está envolta em problemáticas muito mais complexas do que se pode perceber numa primeira análise. Para que a RJT traga, de fato, os benefícios dela esperados e, principalmente, a criação de novos postos de trabalho, é necessário que outras medidas sejam tomadas concomitantemente, além de ela ser adotada num período propício, de crescimento econômico e de aumento da produtividade (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1992; DAL ROSSO, 1998a; FRACALANZA, 2001).

Na perspectiva dos trabalhadores, uma das preocupações é que a RJT não venha a ser um instrumento da precarização das condições de trabalho. Diminuição de salários, flexibilização do horário e perda de benefícios poderiam transformar a redução da jornada numa extensão do tempo parcial. Positivo para os trabalhadores seria que a RJT ocorresse mantendo as condições e os benefícios dos trabalhos, ou seja, permanecendo o trabalho em tempo integral, porém com uma jornada menor. A RJT não se resume somente em um instrumento de combate ao desemprego, mas também gera a expectativa da melhoria de

qualidade de vida e, principalmente, é, hoje em dia, um dos poucos fatores que podem servir como reivindicação consensual e unânime de toda a classe trabalhadora.

A RJT 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 dessa "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 têm o poder de unificar, em torno desse objetivo, amplos setores da classe trabalhadora. Os trabalhadores em tempo integral, parcial, temporário e os desempregados se beneficiariam dessa medida. Uma ação ampla visando a um objetivo que beneficie todos os setores da classe trabalhadora é o meio mais seguro para garantir sua unidade (BIHR, 1999).

Ao contrário do que possa parecer, a RJT, dependendo das condições em que for realizada, não é aceita de forma unânime. É provável que a simples redução da jornada, sem nenhuma contrapartida dos trabalhadores, melhore 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, 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 daqueles com mais baixa renda.

Outra situação que pode gerar resistência de parte dos trabalhadores é no caso de a RJT vir acompanhada da flexibilização da jornada, ou 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 à disposição do empregador; dessa forma, em nada contribuirá para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores ou para a geração de postos de trabalho. O próprio aumento da intensidade do trabalho que normalmente acompanha a RJT, dependendo do setor do trabalhador, pode não ser de seu interesse (CETTE & TADDÉI, 1997a).

O movimento sindical, de modo geral, também tem posição contrária à flexibilização da jornada de trabalho, bem como às formas atípicas de contratação (FREYSSINET, 1997). Para Blyton (1992), a interrogação que fica quando da luta pela RJT é se a redução trará custos muito elevados em termos de grande intensificação do ritmo e/ou aceitação de horários impróprios de trabalho.

1.5 Formas de as empresas compensarem a Redução da Jornada de Trabalho

A RJT não traz, de forma proporcional, a sua percentagem à geração de novos postos de trabalho. As empresas têm vários instrumentos para compensarem a RJT sem a necessidade de admissão de novos funcionários. Em geral, esta é, de fato, a última alternativa adotada pelos empresários.

Um primeiro efeito, consequência natural da própria RJT, é o aumento da produtividade do trabalho e do "capital". Certe e Taddéi (1992) assumem, no modelo econômico utilizado para estudar o caso da França, que o aumento da produtividade do trabalho é de um terço do percentual da RJT. Segundo os autores, esse aumento é devido à redução dos tempos de descanso e à intensificação do ritmo de trabalho que, normalmente, vêm associados à RJT. O trabalhador passa a laborar mais intensamente e, mesmo assim, mantém maior atenção, mais concentração e menor cansaço. A motivação aumenta, e o absenteísmo diminui. O acréscimo da "produtividade do capital" é consequência 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 RJT imposta por leis sem levar em conta alguma obrigatoriedade ou contrapartida para a contratação, muitas empresas optam pela introdução de novas tecnologias, sejam elas de automação, sejam de novas técnicas organizacionais. Essas introduções, muitas vezes, tornam desnecessárias novas contratações.

A discussão da RJT, seja no legislativo, seja na contratação coletiva, em geral, vem acompanhada da discussão da flexibilização da jornada de trabalho, que pode ocorrer via modulação ou adequação dos horários de trabalho. Nesses casos, entram em cena o trabalho aos domingos e feriados, o trabalho noturno, a utilização de novos turnos de trabalho e a anualização da jornada de trabalho. No caso do trabalho noturno e aos domingos e feriados, a tendência é propiciarem abertura de novos postos de trabalho, porém, quando da anualização da jornada de trabalho, ela atua de forma a intensificar o trabalho; portanto, torna desnecessárias novas contratações. É a adoção da anualização da jornada de trabalho que prepondera quando da redução da jornada de trabalho. Para aquelas empresas que têm disposição, tamanho e organização capazes de comportar uma mudança mais significativa, a adoção de mais um turno de trabalho se mostra bastante proveitosa, pois aumenta consideravelmente a utilização do capital constante (HART, 1987). Segundo a OECD (1998), a adoção de turnos tende a ser mais comum em grandes firmas e que sejam intensivas em capital.

Marx (1987) já se referia à estreita ligação entre a intensificação do ritmo de trabalho e a RJT. A cada surto de inovações tecnológicas que intensificavam o trabalho seguia-se a luta pela RJT, e a sua conquista era seguida de nova intensificação, e assim sucessivamente.

Atualmente, os estudos que observam a RJT ocorrida nos últimos anos fazem referência à evolução *pari passu* com a flexibilização da jornada de trabalho. Também estudos que avaliam ou predizem resultados da RJT colocam a necessidade de se considerar, concomitantemente, os efeitos da mesma.

Roche, Fynes e Morissey (1996), ao analisarem a evolução da jornada de trabalho em 10 países a partir do final da década de 70, destacam, para sete casos (Alemanha, Reino Unido, França, Suécia, Holanda, Bélgica e Irlanda), que a RJT ocorreu acompanhada de flexibilização; nos outros três casos, não fazem referência e tão pouco negam. Bosch e

Lehndorff (2001)¹⁷, no estudo sobre RJT como política de emprego, onde analisam 15 países europeus ao longo das décadas de 80 e 90, também fazem referência à dupla RJT e flexibilização. Da mesma forma Hippo (1992), ao estudar o caso japonês, Blyton (1992), o caso inglês, Hunt (1999), o alemão e Fracalanza (2001), o francês, afirmam que a RJT foi acompanhada do aumento da flexibilização. Boulin (1992a) afirma que, na Alemanha, na Dinamarca e no Reino Unido, a RJT foi o catalisador para todas as mudanças relacionadas ao tempo de trabalho.

Cette e Taddéi (1992), em estudo que analisa os efeitos da RJT e que tem o sugestivo nome de **Les Effets Économiques d'une Réduction Réorganisation du Travail**, utiliza o também sugestivo símbolo “2RT” para se referir à estreita relação entre RJT, reorganização do trabalho e compensação salarial. Afirmam os autores que esses três componentes devem ser analisados simultaneamente nas análises empíricas e teóricas. Afirmam, ainda, que a organização (*aménagement*) da duração do trabalho é cada vez mais indissociável da RJT.

Para eles, os efeitos da “2RT” nos custos específicos do capital e do trabalho são: redução nos custos unitários pelo aumento da produtividade do trabalho, redução nos custos pelo aumento do tempo de utilização do capital e aumento dos custos pelo aumento do salário. Em particular, os autores dão ênfase ao efeito do aumento da duração da utilização do capital, que pode vir pela anualização da jornada ou, principalmente, pela introdução de novos turnos de trabalho como forma de compensar o aumento do custo originado pela RJT.

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

Roche, Fynes e Morrissey (1996) colocam que a redução das horas extras deve ser considerada no contexto de negociação da RJT. Eles constataram, quando estudaram a RJT

¹⁷ “In every european country in which working time has been significantly reduced, the reductions have increased the scope for the flexibilisation of working time.” (BOSCH & LEHNDORF, p. 232).

em 10 países, que, quando a redução foi de pequena monta, os empregadores a absorveram com o aumento da utilização de horas extras.

Garofalo e Vinci (2000) alertam que a jornada de trabalho não é uma entidade homogênea, mas uma composição de jornada padrão e horas extras e que a RJT como política de combate ao desemprego só é viável em regiões onde a utilização de horas extras for limitada. Hippo (1992) coloca que, no Japão, a redução do tempo de trabalho foi obtida em parte via limitação da utilização de horas extras, e Dal Rosso (1998a) demonstra que a RJT ocorrida no Brasil em 1988 foi compensada em grande parte pelo aumento da utilização de horas extras.

1.6 Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho na diminuição das taxas de 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 anteriormente, a RJT não tem seus efeitos proporcionais à geração de novos postos de trabalho, pois as empresas tomam medidas para compensarem a diminuição da jornada de trabalho. Dessa forma, os efeitos da RJT são enfraquecidos pela reação das empresas. Do mesmo modo, o mercado de trabalho também tem particularidades que amortizam os efeitos da RJT sobre a redução das taxas de desemprego.

A RJT via contratos coletivos ou, até mesmo, via legislação não atinge toda a População Economicamente Ativa (PEA). No caso dos contratos coletivos, isso é evidente, pois atinge apenas a categoria que participou da negociação. Contudo, também quando a adoção ocorre pela legislação, vários segmentos 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, dos conta-própria, em tempo parcial, e, muitas vezes, também não são contemplados os funcionários públicos, os empregados domésticos e os 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 se encontravam fora da PEA por considerarem improvável conseguir alguma ocupação, passem a procurar colocação, passando a fazer parte da PEA e diminuindo os efeitos relativos do aumento de postos de trabalho, abrandando a redução das taxas de desemprego. Cette e Taddéi (1997a) estimam que, a cada três novos empregos criados, um será ocupado por alguém que até então estava fora da PEA. Também a ocupação de alguns novos postos de trabalho por trabalhadores já empregados, que passarão a ter dois empregos, age no mesmo sentido de reduzir a diminuição das taxas de desemprego.

Dessa forma, mais importante do que analisar o impacto da RJT nas taxas de desemprego é analisar o impacto dessa política no nível de emprego. Mesmo se tendo o cuidado de avaliar o nível de emprego, ainda resta a dificuldade da mensuração do número de empregos preservados com a medida. Segundo Blyton (1987), em geral estudos sobre RJT têm dado pouca atenção à preservação de empregos. Apesar da não-mensuração, Katz (1998), ao avaliar estudos de Hunt sobre a RJT na Alemanha, conclui que o movimento da RJT teve sucesso ao evitar a perda de emprego dos membros dos sindicatos. Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), ao avaliarem a RJT ocorrida no Brasil em 1988, concluíram que diminuiu a probabilidade de o trabalhador afetado ficar sem emprego nos 12 meses seguintes à mudança constitucional. De Grazia (2003) também faz referência à preservação de empregos na Alemanha; como a RJT naquele país ocorreu via convenções ou acordos coletivos, foi bastante comum ser negociada a RJT em conjunto com a flexibilização, a moderação salarial e a preservação de empregos. O caso alemão mais conhecido foi do acordo realizado em 1994 entre a Volkswagen e seus trabalhadores, que reduziu a jornada de trabalho para 28 horas semanais e preservou os empregos, mas em contrapartida os trabalhadores aceitaram a modulação anual da jornada e a moderação salarial em 10%. A OECD (1998) alerta que estudos sobre nível de emprego em função da RJT têm que levar em consideração o número de empregos criados e o número de empregos preservados.

Nessa questão, é importante fazer referência ao caso francês, onde a lei Aubry II, que reduziu a jornada de trabalho para 35 horas semanais, previu auxílio financeiro às empresas que contratassem após reduzir a jornada, mas também previu ajuda financeira àquelas empresas que estivessem em dificuldades econômicas e que preservassem empregos após a RJT.

1.7 A redução do tempo de trabalho: debate teórico

O debate sobre o combate ao desemprego está polarizado entre aqueles que percebem que ele carece de ações mais voltadas aos aspectos macroeconômicos, quer estruturais, quer 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 e aqueles que acreditam que o combate ao desemprego deve restringir-se a ações corretivas junto ao mercado de trabalho. 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 re-regulamentação. Nessa linha de discussão, encontra-se a RJT. Enquanto os primeiros percebem nela uma alternativa para a diminuição do desemprego, os outros acreditam justamente no oposto: a completa eliminação de legislações fixando tempo de trabalho, eliminando a rigidez do mercado, é que seria positiva 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 RJT.

Entre os autores que advogam a favor da RJT, estão Guy Aznar e André Gorz, que 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 RJT. Na concepção de Gorz (1999), o trabalho, como provedor das necessidades humanas ou direitos sociais, acabou, ou, como diz Aznar (1995, p. 21), “(...) 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”.

Percebem eles que qualquer ação dentro dos padrões atuais de produção e de consumo serão insuficientes para a retomada do pleno emprego. A forma de organização da sociedade fordista, onde o trabalho tem centralidade, é que está no fim. Portanto, a simples RJT seria uma medida insuficiente, como o seriam o crescimento econômico ou a redução da produtividade. Dessa 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 a 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 RJT sem uma revolução cultural e sem uma mudança mais ampla na forma de organização da sociedade.

Offe (1997), por sua vez, mostra-se descrente quanto à possibilidade de a RJT 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, essa possibilidade está esgotada. Porém, admite que tal medida continua a ter o mesmo significado histórico de humanização do trabalho. Cita como causas da perda da eficácia a 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 Castel (1998), o desemprego atual não faz parte de uma crise passageira, que pode ser superada com ações conjunturais. Tão grave quanto o desemprego é a precarização do trabalho, que, juntos, fazem parte da dinâmica da modernização e da reestruturação produtiva atual. No seu livro **As Metamorfoses da Questão Social**, onde descreve o desmantelamento da sociedade salarial e conseqüentemente das proteções sociais, da 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 RJT como um meio de redistribuir o salário, o tempo de trabalho, as proteções sociais e as garantias jurídicas. Diz ele: “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 RJT é muito mais que uma questão técnica, onde a dificuldade está em encontrar fórmulas que amenizem ou compensem eventuais perdas. A RJT 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 do problema político. Para solucionar o problema, são necessárias a atualização do direito trabalhista, a redução substancial do tempo de trabalho e a consolidação da cobertura universal dos riscos sociais.

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 90.¹⁸ Ao analisar os estudos microeconômicos, tanto de autores favoráveis quanto desfavoráveis à RJT, conclui da incapacidade da análise restrita da teoria microeconômica, dada sua insuficiência de chegar a algum resultado conclusivo.

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. Nessa dimensão, destaca a necessidade de a RJT ser colocada em prática em períodos de crescimento da produtividade do trabalho e crescimento econômico, condições necessárias para a RJT gerar novos postos de trabalho e contribuir para um crescimento econômico mais rico em empregos.

¹⁸ Para aprofundamento do caso francês, ver: Fracalanza (2001), London e Coutrot (2001), Ostermann (2004), Rouilleault (2001) e Ministère de l’ Emploi et de la Solidarité (2002a).

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 poderão ser abrandados os efeitos geradores de emprego da RJT.

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.

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

1.7.1 A redução do tempo de trabalho: modelos quantitativos

Há muita controvérsia a respeito da validade dos modelos quantitativos em avaliar os efeitos gerados pela RJT e, mais particularmente, sobre o número de empregos gerados no cômputo geral da economia. As possibilidades de resultados diversos derivam das diferentes metodologias utilizadas e, principalmente, das hipóteses adotadas. O modelo é mais ou menos preciso e/ou adequado conforme a eficácia do método adotado e a aproximação com a realidade das hipóteses. Blyton (1987)¹⁹, destaca que é através dos modelos que se pode observar mais claramente as posições discordantes entre os economistas a respeito dos efeitos da RJT.

Não é intenção desta tese fazer análise de modelos específicos e nem críticas a resultados derivados dos mesmos em consequência da adoção de determinado método e/ou hipóteses. A existência de muitos estudos avaliando diversas experiências impossibilitaria a avaliação de um número com significância, bem como a avaliação de um ou outro modelo fugiria dos objetivos desta tese. No entanto, é importante destacar essa diversidade de modelos e resultados, não para desqualificar o uso de métodos quantitativos em si, mas como alerta para o fato de que os modelos quantitativos não se configuram em métodos infalíveis e cientificamente exatos. Todavia valem como importante instrumento de apoio e ilustração à discussão da RJT, caso a escolha metodológica seja adequada e as hipóteses sobre as quais ele se assente sejam as mais realistas possíveis (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1997a; FERNANDES, 1989; LIASONS SOCIALES, 1998).

As manipulações das análises que fazem revisão de literatura ficam evidentes quando determinados autores, ao efetuarem a revisão de um número limitado de modelos, fazem afirmações definitivas e de forma genérica do tipo “a literatura existente mostra que a RJT não é uma política geradora de empregos”, e vice-versa. Como exemplo temos Roche, Fynes e Morrissey (1996)²⁰ e Gonzaga, Menezes e Camargo (2003)²¹, que fizeram

¹⁹ “Disagreement among economists over work-sharing is nowhere more evident than in the diverse conclusions drawn from computer simulations of the effects of changes in hours.” (BLYTON, 1987, p. 204).

²⁰ “Although calculating the employment effects of reductions in standard working time is a problematic exercise (Blyton, 1987), the international experience appears to have been disappointing, with some

esse tipo de afirmação para negar a validade da RJT como política de combate ao desemprego e por outro lado tem-se Bosch e Lehndorff (2001) que fizeram afirmação inversa²².

Em geral, percebe-se que os estudos apontam para a ineficácia da RJT como política de geração de novos postos de trabalho quando são utilizados modelos microeconômicos que consideram fixos os parâmetros que são influenciados pela RJT, como inflação, balanço de pagamentos, investimento, demanda agregada, contas nacionais (GINNEKEN, 1984) e renda nacional, e que influem indiretamente na geração de postos de trabalho. Porém, nos modelos macroeconômicos que levam em consideração os efeitos dessas variáveis, a tendência é de os estudos mostrarem a eficácia da política de RJT.

Como exemplos das possibilidades de variabilidade dos modelos quantitativos, podem-se citar Hunt (1999), Ginneken (1984) e Rigaudiat (1996). O primeiro cita vários estudos com resultados contraditórios e conclui que os resultados podem estar confundindo os efeitos da RJT com os efeitos de outras variáveis. Ginneken (1984) analisa sete modelos macroeconômicos que fazem simulações da RJT em diferentes países, mas que, em parte, por considerarem valores diferentes para a elasticidade do emprego, e comportamentos diferentes na função investimento e por utilizarem hipóteses diferentes sobre o impacto no mercado internacional, horas extras, compensação salarial, tamanho da RJT e, também, por analisarem diferentes grupos de trabalhadores, acabaram por apresentar uma grande variedade de resultados. Rigaudiat (1996) analisa quatro modelos macroeconômicos que, em 1992, fizeram simulações da RJT na França de 1% a.a durante cinco anos (1993-97) e supondo a economia com uma taxa de crescimento de 2,8% a.a. Para cada modelo, foram

commentators suggesting the possibility of a negative effect". (ROCHE, FYNES & MORRISSEY, 1996, p. 148).

²¹ "Existem apenas **dois estudos** na literatura internacional sobre a jornada de trabalho que adotam as técnicas econométricas adequadas, se preocupando explicitamente com o problema de identificação das mudanças no mercado de trabalho que podem ser atribuídas 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, não se observando, portanto, o fenômeno da partilha do trabalho." (GONZAGA, MENEZES & CAMARGO, 2003, p. 230) (Grifo meu). As referências do estudo contêm apenas 18 trabalhos, sendo que três deles são dos próprios autores e pelo menos outros três não contemplam estudos econométricos.

²² "Secondly, most empirical studies confirm that collective working-time reductions can be expected to have positive employment effects." (BOSCH & LEHNDORFF, 2001, p. 227).

feitas quatro simulações com as combinações possíveis entre organização da produção e compensação salarial. Na simulação que considerou que houve reorganização da produção com compensação salarial, houve variações quanto à estimativa de criação de empregos em um leque que foi de 250.000 a 620.000 novos postos de trabalho.

Portanto, os resultados apresentados pelos modelos quantitativos variam em função dos seus pressupostos e hipóteses. Quanto mais consistentes e próximos da realidade forem os pressupostos e mais acertadas as hipóteses, mais preciso será o prognóstico (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; LIASONS SOCIALES, 1998).

Ainda segundo Bosch e Lehdorff (2001), as estimativas empíricas podem ser realizadas por quatro diferentes métodos: análise de regressão; decomposição; pesquisas de firmas e estudos de caso; e simulações macroeconômicas. As análises de regressão buscam estimar a elasticidade do emprego em relação à RJT. Porém o principal problema dessa metodologia é a impossibilidade de se observarem, isoladamente, os efeitos da RJT sobre o emprego sem a interferência de outros fatores, como crescimento econômico e aumento da produtividade.²³ A decomposição propõe-se a verificar as mudanças no volume de horas trabalhadas através do comportamento de seus vários componentes (horas extras, tempo parcial, etc.) e busca verificar as fontes causadoras dessas mudanças (produtividade, mudanças na produção, RJT, etc.).

As análises microeconômicas ainda guardam enorme distância das análises macroeconômicas, apesar de todos os esforços no sentido da aproximação e integração teórica dessas duas dimensões, que, no âmbito econômico de fato, representam as duas faces de uma mesma moeda. É evidente que os impactos de uma RJT via legislação teria reflexos generalizados que se fariam sentir na dimensão microeconômica, ou seja, na firma, bem como teria reflexos no âmbito macroeconômico, ou seja, no nível de atividade econômica do país.

²³ “The most important thing to be aware of, however, is that the data on which regression analyses are based conceal a multiplicity of economic processes; this makes it difficult to filter out, in a ‘pure form’, the interaction of the few factors to be observed. This given rise to an illusory precision that is no justified by the quality of the data.” (BOSCH & LEHNDORFF, 2001, p. 222).

Em razão das questões metodológicas, os estudiosos da microeconomia, tanto da tradicional quanto das novas teorias do mercado de trabalho, quando tentam, a partir de estudos de caso ou de análises microeconômicas, extrapolar os resultados para o conjunto da nação, acabam por incorrer no equívoco da falácia de composição, justamente por desconsiderarem o efeito renda (os efeitos na renda nacional, na demanda agregada, no balanço de pagamentos, na inflação e nos investimentos). Invariavelmente, os modelos microeconômicos consideram fixos os parâmetros que têm impacto indireto sobre a empresa e sobre o emprego.

Apesar de se tratar de forma genérica como teorias microeconômicas, sabe-se que existem diferenças entre elas e que, portanto, não constituem um corpo teórico uno e homogêneo. No entanto, até mesmo pela dimensão escolhida, contêm características semelhantes, que se procuram retratar aqui. As teorias microeconômicas estão assentadas nos pressupostos clássicos da lei da oferta e demanda, livre mobilidade de fatores de produção, agentes racionais e não-intervenção do Estado. Dessa forma, o problema do desemprego reflete o mau funcionamento do mercado de trabalho, que impede o equilíbrio entre a oferta e a demanda de emprego.

Nos modelos macroeconômicos de inspiração keynesiana, o desemprego é tido como involuntário e derivado da insuficiência de demanda efetiva e, portanto, em uma dimensão superior ao âmbito da empresa, e, conseqüentemente, as soluções para o combate ao desemprego teriam que buscar o aquecimento da demanda agregada. Diferentemente, nos modelos microeconômicos, o desemprego é considerado voluntário, ou, na melhor das hipóteses, derivado da rigidez dos salários reais, e o desequilíbrio entre a oferta e a demanda de trabalho é dada ou pelo não-aceite por parte do trabalhador do salário corrente, ou devido ao custo excessivo do trabalho. Assim, estando o custo marginal do trabalho acima da produtividade marginal do mesmo, isso geraria um desequilíbrio no mercado de trabalho, provocando desemprego.

Assim, invariavelmente, as sugestões para o combate ao desemprego, respaldadas por estudos microeconômicos, são centradas nas diminuições dos custos trabalhistas, como diminuição dos encargos sociais, redução do pagamento de férias e 13º, flexibilização, desoneração das demissões, redução do pagamento do repouso remunerado, etc. Dessa forma, *a priori*, a RJT, que diretamente eleva o custo horário do trabalho, seria causadora de mais desemprego e não política de combate ao mesmo.

Porém, de forma geral, o que os estudos microeconômicos buscam avaliar é se, apesar da elevação do custo horário, outros fatores poderiam ter o efeito de compensação, de forma a traduzir-se em efeito líquido de geração de novos postos de trabalho. No entanto, o efeito substituição de capital por trabalho também vai no sentido da diminuição de postos de trabalho restritos à firma, o aumento dos custos salariais vai no sentido de aumento total de custos e, quando deparado com uma demanda tida como constante, leva à diminuição da produção e, dessa forma, ao fechamento de postos de trabalho. Assim, a RJT só geraria empregos se a substituição da diminuição das horas médias trabalhadas por novos trabalhadores fosse mais que proporcional aos três efeitos citados anteriormente (FERNANDES, 1989).

A agravante é que na maioria dos exercícios acaba por inviabilizar resultados diferentes da redução do emprego é que variáveis como inovações tecnológicas, ganhos de produtividade do trabalho e crescimento econômico são consideradas exógenas ao modelo. Dessa forma, o modelo revela-se como uma profecia auto-realizável. Como as causas do desequilíbrio (desemprego) no mercado de trabalho são os custos excessivos da mão-de-obra e tendo em vista que a RJT elevaria os custos do salário horário e dado que tudo mais externo a firma é constante, a RJT, caso não haja nenhuma compensação salarial, forçará no sentido do fechamento dos postos de trabalho. Segundo Córneo (1994), existem vários mecanismos que podem levar a RJT, de fato, a reduzir o nível de emprego. São eles: o aumento do salário horário, o aumento do custo efetivo do trabalho, a incitação a substituir empregos por horas extras e a incitação de substituir trabalho por capital.

Porém Bosch e Lehnendorff (2001) alertam que o que interessa para o cálculo das firmas são os custos unitários e não os custos salariais absolutos. Portanto, os custos unitários não sofrem influência apenas do aumento dos salários horários – que, por sua vez, também podem sofrer um processo de compensação apenas parcial –, mas também são influenciados pelo aumento de produtividade e pelas mudanças no tempo de operação do capital constante.

Apesar do maior rigor analítico, da maior complexidade e da investigação no âmbito das firmas, que é onde de fato as decisões se materializam em abertura ou fechamento de postos de trabalho, os modelos microeconômicos, devido aos seus pressupostos, às suas limitações²⁴, à incapacidade de isolar efeitos (BOSCH & LEHNDORFF, 2001) e, principalmente, à desconsideração do efeito renda (FERNANDES, 1989), são incapazes de serem conclusivos. Mesmo autores que trabalham com os modelos microeconômicos como D’Autume e Cahuc (1997)²⁵ e Córneo (1994)²⁶ reconhecem as limitações e a incapacidade do modelo em fazer tal predição, descaracterizando, assim, a problemática do desemprego como sendo resultado da falta de “eficiência econômica”. Kapteyn, Kalwij e Zaidi (2004), ao avaliarem estudos empíricos, que geralmente são de natureza parcial, pois se referem a

²⁴ Fracalanza (2001) destaca pelo menos seis limitações das análises microeconômicas, a saber: (a) a conceituação do desemprego nos termos da teoria microeconômica clássica, (b) a desconsideração dos custos sociais do desemprego, (c) a crença de que os problemas e as soluções para o desemprego podem ser encontrados no mercado de trabalho, (d) o tratamento de variável exógena à taxa de crescimento da produtividade do trabalho e ao crescimento econômico, (e) o tratamento reducionista dado aos salários que são vistos apenas como custos e (f) ausência de reflexões sobre os fatores organizacionais e sociopolíticos.

²⁵ Segundo D’Autume e Cahuc (1997, p. 140), “*Les marges d’incertitude existant sur la compensation salariale et sur les autres variables conditionnant le lien entre durée et demande de travail indiquent qu’une diminution autoritaire des horaires de travail aurait un impct incertain sur l’emploi.*”

²⁶ Segundo Córneo (1994, p. 71) “*Pourtant, certains contre-exemples montrent que le degré de généralité des résultats qui fondent cette attitude reste encore à être apprécié. Les mécanismes en jeu sont finalement à la fois variés et complexes.*”

determinado setor ou firma, concluem que estudos setoriais ou de firmas são incompletos por não levarem em conta uma série de mecanismos que estão envolvidos no processo e que têm importância.

Os modelos macroeconômicos são tidos por muitos autores (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; FERNANDES, 1989; GINNEKEN, 1984) como instrumentos mais adequados para se medirem os efeitos da RJT no nível geral de emprego, justamente por atentarem ao agregado da economia, evitando correrem o risco de generalizar situações muito particulares e/ou de incorrerem no erro da falácia de composição.

A grande virtude dos modelos macroeconômicos é justamente considerarem os efeitos indiretos da RJT sobre o nível de emprego. Quando a RJT ocorre por lei, de forma generalizada, alcançando todos, ou grande parte dos setores e, conseqüentemente, dos trabalhadores, o impacto em grande número das variáveis macroeconômicas, se não em todas, não pode ser desprezado. A repercussão da RJT na renda nacional, na demanda agregada, na massa salarial, nos investimentos, na inflação, no balanço de pagamentos, nas contas do governo, dentre outros, é relevante e reflete sobre o nível de emprego. E é justamente aí que repousa a maior virtude dos modelos macroeconômicos: levar em consideração os resultados derivados da interação entre as variáveis macroeconômicas.

Porém os modelos macroeconômicos puros também têm suas deficiências. A primeira é que levam em conta apenas as mudanças marginais; no entanto, nos casos em que se considera uma variação expressiva (por exemplo, RJT de 44 horas semanais para 40 horas), é provável que essa variação seja acompanhada de mudanças na função consumo, na função de produção (GINNEKEN, 1989) e na função investimento. A segunda é não levar em conta os fundamentos microeconômicos de elevação de custos, ganhos de produtividade e tempo de utilização do capital constante. A terceira é a impossibilidade de fazer uma clara distinção entre os efeitos da RJT, crescimento econômico e produtividade.

Ao impacto direto dos aumentos de custos provocados pela RJT, que, em um primeiro momento, inexoravelmente, é compensado já no nível da firma pelo aumento da

produtividade do trabalho e no segundo momento pelo aumento da utilização do capital constante, somam-se os impactos indiretos em nível macroeconômico, que vão no sentido de aquecimento da economia e, conseqüentemente, de geração de novos postos de trabalho. É do resultado desses vetores de sentido contrário que se tem a geração ou não de postos de trabalho. Qualquer metodologia que ignore os impactos no nível da firma ou no nível macroeconômico terá a validade dos seus resultados comprometida. Assim, para avaliar a eficácia da RJT como política pública voltada para a geração de novos postos de trabalho, é necessário que se busque um modelo que leve em consideração o efeito renda sem deixar de lado os fundamentos microeconômicos (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1997a; FERNANDES, 1989).

2. RACIONALIZAÇÃO ECONÔMICA E GESTÃO DE PESSOAL

“Para entender o tempo... Não olhemos para a resposta, mas retomemos a pergunta. O que aconteceu com a pergunta? Ela transformou-se. O que é o tempo? Transformou-se em: quem é o tempo? Mais precisamente: somos nós mesmos o tempo? Ou mais precisamente ainda: sou eu o meu tempo?”

Martin Heidegger

A redução do tempo de trabalho ocorreu de forma significativa nos últimos 150 anos, alternando períodos de forte redução com períodos de relativa estagnação. A RJT tende a ocorrer mais acentuadamente em períodos de crescimento econômico; em parte, porque é nesses períodos que aumenta o poder de barganha sindical e, em parte, porque é no crescimento econômico que os ganhos de produtividade se tornam maiores, facilitando, assim, a negociação em torno do tempo de trabalho. Por outro lado, no período de estagnação econômica, quando o desemprego aumenta é que a RJT surge como instrumento para o combate ao desemprego.

Como os ciclos econômicos alternam períodos de estagnação com períodos de crescimento, a existência de um período de estagnação onde cresce o desemprego seguido por um de crescimento com ganhos de produtividade torna este último período propício à RJT.

As mudanças na forma de organização do processo de produção, resultado do período de crise e transição do padrão de acumulação fordista para um novo padrão de acumulação flexível, resultaram em forte aumento do ritmo de trabalho e ganhos substanciais de produtividade do trabalho. As mudanças nas técnicas organizacionais e de

gestão de pessoal elevaram a patamares antes desconhecidos a extração da mais-valia relativa. Foi resultado também dessa transição o aumento das taxas de desemprego. Ambos os fenômenos – aumento da intensidade do trabalho e aumento das taxas de desemprego – criaram ambiente para a discussão da RJT como política de combate ao desemprego.

No entanto, a discussão da redução da jornada normal de trabalho é apenas uma parte de uma das três dimensões da disputa pelo controle do tempo do trabalhador; a duração do tempo de trabalho engloba, além da hora normal, também as horas extras. Porém, ao se proporem mudanças na extensão da jornada de trabalho, inexoravelmente se suscita o debate sobre mudanças nas outras duas dimensões: intensidade e distribuição. Como colocaram Cette e Taddéi (1997a), a RJT está estreitamente relacionada com a gestão do tempo de trabalho, e, para Garofalo e Vinci (2000), a redução da jornada normal de trabalho é eficiente para o combate ao desemprego somente se a utilização de horas extras sofre algum tipo de restrição.

2.1 Causas da crise do fordismo

Existem várias avaliações, às vezes complementares e outras vezes antagônicas, a respeito das possíveis causas da crise da antiga forma de organização do processo de produção. Inclusive, insere-se nessa polêmica a própria avaliação da ocorrência da existência da efetiva mudança. De um lado, os neofordistas, como Palloix (1982), Sayer (1989) e Wood (1991), que avaliam essas mudanças como um aperfeiçoamento do fordismo; portanto, os países mais desenvolvidos teriam ingressado no fordismo avançado. De outro lado, os pós-fordistas, como Coriat (1988) e Piore e Sabel (1984), que crêem ter ocorrido a superação do fordismo. Com isso, tais países teriam ingressado numa forma de organização da produção mais avançada.

A discussão entre as correntes que divergem a respeito da classificação das novas formas de organização do processo de produção – se são neofordistas ou pós-fordistas – é precedida pela própria definição de fordismo e da controvérsia da existência de crise ou não do mesmo.

A grande divisão conceitual está justamente no entendimento de como analisar o fordismo. Para alguns estudiosos, este é apenas uma forma de organização do processo de produção que se manifesta unicamente no interior da fábrica e é aí que deve ser estudado. Para outros, o fordismo se manifesta em todo um modo de vida e deve ser estudado não só no chão-de-fábrica, mas também nos demais níveis onde ocorrem as relações sociais. Mais especificamente, deve-se analisá-lo nos aspectos de produção e consumo de massa e no Estado de bem-estar social.

Simplificadamente, pode-se dizer que os neofordistas se concentram, principalmente, entre os que utilizam o conceito mais restrito e que os pós-fordistas utilizam o conceito mais amplo, particularmente os teóricos da escola regulacionista. Como toda simplificação, esta não cobre as nuances existentes. Porém, com respaldo na literatura aqui trabalhada, entende-se possível e mais esclarecedor insistir com tal dicotomia. Com efeito, a rapidez das transformações e a variedade de experiências que ocorrem simultaneamente em diversos países e mesmo dentro de cada país torna impróprio definir com exatidão um modelo de organização do processo produtivo e, conseqüentemente, a definição de escolas de pensamento.

No que se refere à questão da existência de crise, ou não, do fordismo, também existem interpretações radicalmente diversas por parte dos neo e dos pós-fordistas. Para os neofordistas, não existe crise do modo de produção fordista. O que existe é uma crise econômica nos países centrais do ocidente, proveniente da competição imposta pelos países asiáticos emergentes, os quais também adotam técnicas de produção fordista. Portanto, a crise é de alguns países e não da forma de produção que, na verdade, foi aperfeiçoada pelos países asiáticos, mais particularmente pelo Japão (SAYER, 1989).

No que diz respeito aos pós-fordistas, a avaliação do assunto torna-se mais complexa, pois se destacam duas vertentes: os teóricos da especialização flexível, que acreditam que a crise do fordismo é um problema exógeno ao sistema, ou seja, é dada pela fragmentação das preferências dos consumidores, com isso, o modo de produção fordista

ter-se-ia tornado obsoleto diante dos novos padrões de consumo; a outra vertente é a da escola regulacionista, que acredita que o problema do fordismo é endógeno, sendo que o germe da sua destruição estaria no seu próprio êxito. Além de a população já estar "satisfeita" e integrada ao consumo de massa, o modelo já chegou ao seu limite e não consegue mais gerar ganhos adicionais de produtividade (CORIAT, 1988). Porém é consenso que a rigidez da produção em massa não é mais indicada para atender às constantes flutuações de um mercado cada vez mais instável.

A crise econômica, a elevação dos custos das principais matérias-primas, a elevação do custo do dinheiro e o aumento da concorrência internacional vívidos na década de 70 fizeram com que as empresas passassem por um forte processo de reestruturação produtiva. Os objetivos buscados nesta reestruturação eram a diminuição de custos, a otimização dos recursos de capital e o aumento da flexibilidade produtiva para melhor acompanhar as constantes flutuações da demanda.

2.2 Hegemonia do capital financeiro

A crise estrutural do capitalismo (CHESNAY, 1996; KURZ, 1992; MÉSZÁROS, 1995) iniciada na década de 70 transformou as políticas keynesianas e o Estado social-democrata em vilões de todos os problemas econômicos. Abriu-se espaço para o ressurgimento das políticas liberais, que são mais funcionais ao capital financeiro internacional, e, juntamente com elas, reapareceram revigorados os valores associados a essas políticas: o consumismo, a competitividade exacerbada, o individualismo e o utilitarismo. Como a outra face da mesma moeda, as políticas liberais atacam os mecanismos de regulação públicos, o *Welfare State*, o setor produtivo estatal e o sistema nacional de relações do trabalho.

O fenômeno conhecido genericamente como globalização impôs a participação de todos os países. A crescente mobilidade de capitais no plano internacional, associada à adoção de taxas de juros flutuantes, que torna errática a posição financeira das nações, também exigiu a liberalização financeira dos países. Mesmo que de forma subsidiária, concomitantemente, ocorria também a mundialização da produção, que provocou profundas

modificações nos parques industriais e, principalmente, nos parques de países considerados emergentes. A nova lógica capitalista exige, mais do que nunca, a participação dos países considerados emergentes. A livre mobilidade de capitais, ao mesmo tempo em que deixa os países reféns do capital especulativo, é apresentada como solução para a estabilização de suas finanças. A nova escala planetária em que atua o capital na sua acumulação e expansão é incompatível com fronteiras nacionais e leis que impeçam a sua livre movimentação.

Porém a mudança essencial é que a nova mobilidade de capitais, associada à liberalização financeira, mudou a lógica vigente do capitalismo. Da lógica do investimento, da produção e do lucro no setor produtivo $D — M \dots P \dots M' — D'$ passa para uma lógica puramente especulativa $D — D'$. Os ativos passam a ter quase 100% de liquidez, e os ganhos de curto prazo são o objetivo corrente. A instabilidade da demanda e o risco da atividade produtiva, num cenário de alta competitividade e rápido processo de inovações associadas à alta rentabilidade do mercado financeiro, levaram à financeirização do capital produtivo e, mais do que isso, levaram para o setor produtivo a mesma lógica do sistema financeiro.

A evolução do capitalismo e as inovações tecnológicas, de automação e organizacionais, aumentam os ganhos de produtividade e tendem a aumentar o tempo livre da classe trabalhadora, reduzindo o tempo de trabalho necessário. Porém essa redução do tempo necessário e o aumento do tempo disponível podem se reverter em RJT dos trabalhadores ou desemprego. O desemprego é sabidamente funcional ao capitalismo, e o sistema econômico atual também transformou o tempo livre do trabalhador empregado em funcional ao capital, visto que o tempo livre desse trabalhador está sendo monetizado.

Nesta sociedade regida pelo curto prazo, os interesses estão direcionados para o consumo imediato. O capital que comanda o tempo no processo de produção, atualmente, também comanda o tempo livre. O apelo ao consumo exacerbado, a mercantilização de tudo, a valorização do homem pela marca que ele consome e a ideologia do desfrute são funcionais ao capital. Nesse processo, o lazer foi transformado em consumo e apresenta-se, nessa sociedade, em grande parte monetizado. Como o consumo é efêmero e cada vez mais

na sociedade tudo é consumo, tudo é efêmero. Segundo Arendt (2003), o aumento da intensificação do trabalho e do consumo via obsolescência programada transformou toda produção em produção de bens de consumo, evidenciando a vitória do *animal laborans* sobre o *homo faber*. O labor do *animal laborans* também é consumo e, conseqüentemente, é efêmero; portanto, cada vez mais intenso na sociedade atual. A dinâmica de todo o processo – financiamento, investimento, produção, distribuição, consumo – passou a ter maior velocidade. A partir do ritmo do capital financeiro, passando pelas novas formas de produção e de consumo e chegando aos novos valores da sociedade: o tempo se acelerou.

A continuidade do processo de acumulação de riqueza, que segundo Marx é a quinta-essência da economia capitalista, com os atuais e crescentes níveis de produtividade, só consegue se sustentar com o contínuo crescimento do círculo: aumento da produção, aumento da intensidade do trabalho, aumento da produtividade, aumento do consumo, aumento da produção (ARENDR, 2003). O aumento da intensidade do trabalho suga a seiva do trabalhador e detona o gatilho para a redução da jornada de trabalho. Desde meados do século XIX, quando os trabalhadores se organizaram de forma mais consistente e passaram a lutar pela RJT, a relação entre ela e a intensificação do trabalho se explicitou. A cada surto de inovações tecnológicas que intensificam o trabalho seguem-se o acirramento da luta pela RJT e a conseqüente redução da mesma, que é seguida da intensificação do trabalho, e assim sucessivamente (MARX, 1987).

As novas formas de organização do processo de produção e da sociedade são flexíveis. A flexibilidade, enquanto grande diretriz que perpassa todas as formas de organização da sociedade atual esconde um sistema de poder baseado em três elementos: reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção²⁷ e concentração de poder sem centralização (SENNETT, 2000).

²⁷ A utilização dos termos flexibilidade e rigidez para referir as formas de organização do processo de produção de especialização flexível e fordista, respectivamente, está envolta em polêmica. Apesar de muito usual, a utilização dessas terminologias carece de maior precisão (SAYER, 1989; SOUZA 1990; WOOD 1991). É importante lembrar que o fordismo comportava enorme flexibilidade, à medida que qualquer trabalhador podia ser rapidamente substituído por outro que se encontrava no exército de reserva de mão-de-obra. A terminologia de flexibilidade como é usualmente utilizada carrega em si um forte e enganoso apelo ideológico de referência aos aspectos positivos da modernidade e esconde a verdadeira intenção da retirada

A flexibilidade requer novas formas de controle. O controle na sociedade ou no chão-de-fábrica continua a existir, porém com outro aspecto e com novas exigências. A necessidade da flexibilidade está associada ao império do curto prazo. A hegemonia do capital financeiro trouxe consigo a fluidez e a efemeridade do seu mercado, que passou a reger o setor produtivo e até mesmo a influenciar os valores da sociedade. A confiança, a lealdade, o senso objetivo e o compromisso mútuo são valores corroídos pelo fim do longo prazo. O setor produtivo, na gestão da mão-de-obra, na relação interempresas e na relação com a sociedade, valoriza e impõe os novos valores associados ao curto prazo: a flexibilidade, o gosto pelo risco, a cooperatividade superficial e a adaptabilidade (SENNETT, 2000).

2.3 Mudanças na forma de organização do processo de produção e na gestão do tempo de trabalho

Tendo como pano de fundo as mudanças numa dimensão mais ampla, como as explicitadas anteriormente, as empresas buscaram inovações para manter a competitividade seja no mercado interno, seja no mercado internacional. A forma rígida de organização do processo de produção que vigorou do final do século XIX até meados da década de 70 do século XX não atendia mais às necessidades do setor produtivo. Na busca pela flexibilidade, a reestruturação produtiva passou a ser necessária.

As novas formas de organização do processo de produção trouxeram mudanças significativas em relação ao que vigorava de forma hegemônica até meados da década de 70. Indubitavelmente, as mudanças ocorridas em nível macroeconômico têm reflexos na organização industrial e social, que, por sua vez, reafirmam e aceleram as transformações macroeconômicas. No fordismo²⁸, as mudanças não se restringiram ao chão-de-fábrica, mas ocorreram também no estabelecimento de uma nova visão, que integrava o operário ao

das regulamentações estatais das relações de trabalho e transferência de poder para as empresas nessas relações (URIARTE, 2002).

²⁸ O termo fordismo é utilizado tanto para descrever uma análise apenas restrita ao chão-de-fábrica, como para uma descrição mais abrangente de relações na sociedade como utilizada pela escola regulacionista. Apesar de terem significados distintos, eles são dependentes. Para que haja uma relação fordista em nível geral na sociedade, é condição *sine qua non* que haja organização fordista na produção industrial.

mercado consumidor. A transformação da produção em produção em massa necessitava da formação do consumo em massa para atender à oferta. Na visão de Harvey (1992), as grandes transformações trazidas pelo fordismo não foram somente a nova gestão de recursos humanos e um novo sistema de reprodução da força de trabalho, mas também, e principalmente, a produção em massa, o consumo em massa, uma nova estética e uma nova psicologia.

Discutem-se, a seguir, os dois métodos: fordismo²⁹ e especialização flexível³⁰. Iniciando-se com o fordismo, deve ser salientado que o conjunto de métodos voltados para a racionalização do trabalho e o aumento dos ganhos de produtividade atuou, numa primeira etapa (taylorismo), no sentido de expropriar o conhecimento prático do trabalhador e transferi-lo ao capitalista, como se verá adiante. Este obteve, adicionalmente, a intensificação do trabalho através da redução dos marca-passos sistemáticos³¹.

O método utilizado para realizar a expropriação do saber operário ocorreu em quatro etapas:

- 1ª) estudos dos tempos e movimentos – análise e registro pela direção das diversas formas de realizar o trabalho concreto;
- 2ª) seleção e posterior treinamento do trabalhador na sistematização dos tempos e movimentos para encontrar um modo "ótimo" de realizar a tarefa;
- 3ª) imposição aos trabalhadores da forma "ótima" de realizar a tarefa;
- 4ª) divisão "equitativa" da responsabilidade entre trabalhadores e direção, cabendo o planejamento à direção e a execução ao operariado.

²⁹ Pela proximidade no tempo e similaridade de propósitos, muitos entendem que o fordismo é uma continuação na evolução da racionalização do trabalho, que teve uma etapa inicial marcante no taylorismo.

³⁰ Nomina-se, genericamente, especialização flexível as novas formas de organização do processo de produção que surgiram em meados da década de 70 como alternativa ao "modelo" fordista de produção. Devido às diferenças, à contemporaneidade das experiências existentes e as controvérsias do seu real significado, as experiências mais consolidadas são nominadas de diversas formas, a saber: toyotismo, kalmarismo, pós-fordismo, neofordismo, especialização flexível, etc.

³¹ Na literatura utilizada, os termos porosidade do trabalho, tempos mortos, marca-passo sistemático e descanso sistemático são utilizados indistintamente para se referir o tempo perdido no carregamento de produto e matéria-prima no interior da fábrica como também o ritmo mais lento utilizado pelo operário na produção. Aqui, utilizar-se-ão os termos tempos mortos quando se fizer referência ao tempo utilizado no deslocamento dos produtos e marca-passo sistemático quando a referência for ao ritmo mais lento de produção no posto de trabalho.

Assim, os capitalistas apropriaram-se do saber operário e passaram a dominar o *modus operandi*, a definir o tempo necessário de produção, além de aprofundar a divisão entre concepção e execução do trabalho. Ainda como consequência desses movimentos, intensificou-se o controle sobre os trabalhadores, a fragmentação e a monotonia do trabalho.

Numa segunda etapa do fordismo, concebido como um novo conjunto de métodos de racionalização do trabalho, foi acrescentada uma nova política de gestão de pessoal e, de forma marcante, uma nova relação salarial, a linha de montagem e a esteira mecânica.

O fordismo acabou com o vai-e-vem do operário no interior da fábrica. As peças não precisaram mais ser conduzidas pelos trabalhadores. Eles aguardam no seu posto fixo de trabalho que a peça lhes seja enviada por esteira ou por ganchos aéreos, na sequência exata da produção em um fluxo linear. O tempo do trabalho coletivo foi intensificado e também passou a ser controlado pelo capitalista através do ritmo ditado pelas esteiras de forma externa ao trabalhador coletivo.

Assim, o modo de organização do processo de produção, baseado nas inovações organizacionais idealizadas por Taylor e Ford, adquiriu características bem próprias e definidas em quatro aspectos básicos (CALVETE, 1996), a seguir apresentados.

a) Nas técnicas organizacionais:

- trabalhos em linhas de montagens e com esteiras;
- divisão entre concepção e execução do trabalho;
- produção em massa “estandarizada”.

b) Nas máquinas e equipamentos:

- agrupamento de máquinas e de homens por especialização de operações;
- máquinas de base eletromecânica com automação dedicada e repetitiva.

c) Gestão de pessoal:

- trabalhador sem autonomia;
- trabalhador desqualificado e especializado;
- grande número de níveis hierárquicos;
- competição entre os trabalhadores;
- aumentos salariais vinculados aos ganhos de produtividade no médio e longo prazos;
- exploração intensiva da capacidade física do trabalhador e pouca ou nenhuma exploração da capacidade intelectual;
- jornada de trabalho diária e semanal fixa;
- remuneração fixa;
- emprego padronizado³².

d) Relação interempresas:

- relação de mercado;
- forte concorrência e pouca ou nenhuma cooperação;
- verticalização das empresas.

As conquistas obtidas pelos capitalistas na luta pela intensificação do ritmo de trabalho através do fordismo foram profundas. Por um lado, conseguiu intensificar o trabalho individual com o estudo dos tempos e movimentos e impor o "melhor" modo de operar, eliminando, assim, o marca-passos sistemático dos trabalhadores. Por outro, eliminou os tempos mortos, fazendo com que os trabalhadores não precisassem andar dentro da fábrica, devido à implantação das esteiras que transportariam as peças. Assim, tanto o trabalhador individual tinha seu tempo de trabalho controlado e determinado pela seleção e sistematização dos tempos e movimentos, como o trabalhador coletivo tinha seu trabalho intensificado pelo uso das esteiras.

Nessa etapa do desenvolvimento das formas de organização do processo de produção, das relações industriais e do estado das artes, a “rigidez” da produção era

³² Segundo Dedecia (1999, p. 19), “Consideram-se como sendo uma situação de *standard employment* – ou de emprego padronizado – as formas de ocupação que cumprem as determinações da legislação social existente, que são cobertas pelos processos de negociação coletiva, que ocupam plenamente a jornada de trabalho socialmente determinada e que propiciam um nível de remuneração adequado.”

determinada, em parte, pela especialização das máquinas e pela automação dedicada e repetitiva das mesmas e, em parte, pela demanda em massa, que exigia altos níveis de produção, contudo, sem a necessidade de uma diferenciação exacerbada. A menor mobilidade do capital internacional, a estabilidade da taxa de juro fixa, a relativa estabilidade da demanda e o estado das artes coadunavam com a “rigidez” da gestão da mão-de-obra.

Nos primórdios do capitalismo, a fixação rígida da jornada de trabalho, com seu tempo de duração e de horário de começo e fim, diário e semanal, além da jornada de tempo integral, foi funcional aos empresários. Esse foi o meio de formar na classe trabalhadora uma habituação própria do trabalho no interior da fábrica. Essa máxima, que valeu no início da revolução industrial, continuou valendo no início desse estágio do desenvolvimento – o fordismo. A nova forma de organização do processo de produção, com enorme intensificação do processo de trabalho e completa separação entre concepção e execução, foi rejeitada pelos trabalhadores. Assim, só conseguiu se impor na medida em que se alastrou por todo o parque industrial e deixou o trabalhador sem outra opção de trabalho (BRAVERMAM, 1981). Também nessa etapa, os horários fixos e de tempo integral foram funcionais para facilitar o controle dos tempos dos trabalhadores por parte dos capitalistas.

Dessa forma, o controle sobre o trabalhador, para garantir o aumento da intensidade do trabalho, era alcançado pela vigilância constante, através de vários níveis hierárquicos, com chefias próximas, tarefas pré-definidas, movimentos programados, salários fixos, com o trabalhador sem autonomia, e também pelo ritmo imposto pelas máquinas. O controle do trabalhador e o aumento da intensidade do trabalho eram obtidos por meios externos ao mesmo (DAL ROSSO, 1996). Junto a essa vigilância implacável e ao ritmo determinado pelas máquinas, o fordismo buscava a cooptação do trabalhador pela sua integração ao mercado consumidor e pela elevação do seu padrão de vida via participação nos ganhos de produtividade.

A globalização financeira, a mundialização da produção, o acirramento da competição internacional, o surgimento de novas tecnologias e a instabilidade da demanda forçaram a reestruturação produtiva. A redução dos custos passou a ser o objetivo principal, e, como metas complementares ou auxiliares, despontaram a necessidade do aumento da produtividade, a redução do espaço de produção, do tempo e do capital de giro. Nesse cenário, surgiu a exigência pela re-regulamentação das relações trabalhistas e a flexibilização³³ na gestão da mão-de-obra como forma de reduzir o custo, diminuir os riscos, aumentar a intensidade do trabalho, ganhar margem de manobra para se adaptar à demanda instável, aumentar o tempo de utilização do capital constante e intensificar o uso do mesmo. Enfim, a reestruturação produtiva busca redução de custo, aumento de poder em relação à disposição do tempo do trabalhador e intensificação do trabalho.

A flexibilização busca não só o aumento do tempo de uso do capital variável (mais-valia absoluta) e aumento da intensidade de sua utilização (mais-valia relativa), mas também o aumento do tempo do uso do capital constante e a intensidade de sua utilização.

A forma de organização do processo de produção, conhecida por especialização flexível, apresenta características paradigmáticas bem diferentes das do fordismo. É verdade que nem sempre se encontram no local de produção todas essas características, que serão apontadas a seguir. À exceção dos setores mais avançados tecnologicamente, normalmente as formas de organização do processo de produção ainda combinam características do modelo anterior com características mais atuais. Também é importante destacar que essas características se encontram com maior frequência nos países desenvolvidos que são líderes em inovações e que, na divisão internacional do trabalho, ficaram com o ciclo completo de produção – desde a pesquisa até a produção.

a) Nas técnicas organizacionais:

- células de produção;

³³ As expressões correntemente utilizadas de flexibilização e re-regulamentação do mercado de trabalho expressam a reformulação da ordem jurídica que permite maior leque de opções aos empregadores no âmbito do pagamento salarial, da modulação da jornada de trabalho e da forma do contrato de trabalho. Entre as mudanças verificadas no Brasil, nos últimos anos, encontra-se a instituição do banco de horas, do contrato temporário, participação nos lucros e resultados, terceirização e cooperativas de trabalho.

- *Just-in-Time* interno e externo;
- controle de qualidade total;
- círculo de controle de qualidade;
- produção em escopo;
- caixa de sugestões;
- estoque mínimo ou zero.

b) Nas máquinas e equipamentos:

- agrupamento de máquinas e de homens em células de produção;
- máquinas de base microeletrônicas programáveis e flexíveis;
- robôs.

c) Gestão de pessoal:

- um núcleo enxuto de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, *full time*, polivalentes, com autonomia e qualificados;
- menor número de níveis hierárquicos;
- competição e cooperação entre os trabalhadores;
- remunerações compostas por partes fixas e partes variáveis vinculadas a metas estabelecidas no curto prazo;
- exploração intensiva da capacidade física e intelectual do trabalhador;
- utilização sistemática de trabalhadores com vínculos precários (parcial, temporário, terceirizado, autônomo, estágio, menor aprendiz, cooperativado, etc.);
- modulação da jornada de trabalho;
- utilização de novos turnos de trabalho.

d) Relação interempresas:

- relação de parceria com fornecedores;

- cooperação, em grandes investimentos de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), mesmo entre empresas concorrentes;
- desverticalização das empresas.

Para a análise da eficácia da RJT como política pública de geração de novos postos de trabalho, é importante analisar mais profundamente as transformações ocorridas na gestão de pessoal, que, em parte, são instigadas pelas novas técnicas organizacionais. É essa gestão de pessoal que interfere mais diretamente no controle do tempo do trabalhador nas suas três dimensões: duração, intensidade e distribuição.

Na atual gestão de pessoal, destaca-se a busca pela flexibilização e pela participação dos trabalhadores. Agora, de forma completamente diferente do fordismo, as empresas procuram diminuir as regras que implicam compromissos para si: buscam a diminuição de vínculos com os trabalhadores, flexibilidade na alocação do tempo de trabalho e pagamento salarial variável. Contraditoriamente a esse movimento de descomprometimento, há uma exigência maior de participação e identificação do trabalhador para com a empresa. Os instrumentos de persuasão são o risco crescente do desemprego e os novos valores associados ao curto prazo, de autonomia, gosto pelo risco, adaptabilidade e flexibilidade.

A flexibilidade na gestão da mão-de-obra abrange três dimensões: da remuneração, do tipo de vínculo e da jornada de trabalho. Para cada uma das dimensões, foram impostas novas práticas e elaboradas novas regulamentações, que permitem a flexibilização sob o comando das empresas. Cada nova medida adotada confere ênfase na flexibilização de uma das três dimensões, no entanto, invariavelmente, atuam sobre as três.

As novas medidas possibilitando novos tipos de vínculos entre as empresas e os trabalhadores vêm em substituição ao padrão anterior de vínculo com um trabalhador de emprego padronizado (CETTE & TADDÉI, 1992). Visam à contratação com menores custos, menor burocracia, mais flexibilidade para se adaptarem as flutuações da demanda,

menores riscos, intensificação do ritmo de trabalho e aumento do tempo de uso do capital variável.

Nesse aspecto, podem-se diferenciar dois tipos de novos vínculos: um referente ao mercado de trabalho interno das empresas, de trabalhadores que, de uma forma ou outra, continuam com um vínculo formal e legal com a mesma; e outro referente ao mercado externo, onde os trabalhadores não têm (ou, em muitos casos, deixam de ter) um vínculo formal de emprego com a empresa, são prestadores de serviços. A desestruturação do mercado de trabalho com a transformação do assalariado em autônomo visa anular as conquistas de limitação e redução da jornada de trabalho que os trabalhadores conquistaram ao longo da história. O “falso autônomo”, é pseudamente responsável pelo seu tempo. Na aparência, a extensão da jornada de trabalho é definida por ele próprio, porém de forma diferente do “verdadeiro autônomo”, não mais conforme as suas necessidades de subsistência ou interesse de acumulação de riqueza, mas, sim, pela necessidade de atender à demanda e os prazos da empresa contratante.

No caso de o trabalhador ter o vínculo empregatício, o que muda em relação ao emprego padronizado é a precariedade que essa nova relação tem. Dentre as diversas formas de precarizações, destacam-se a perda de direitos, a insegurança e a temporalidade definida de seu vínculo. Como paradigmas de cada uma delas, têm-se, respectivamente, o estagiário, o trabalhador por tempo parcial e o trabalhador por contrato temporário. Podem-se citar também os trabalhadores em turnos de revezamento, que, inicialmente, eram contratados apenas para produções em processo contínuo e que, atualmente, são contratados para todos os tipos de serviço. Ao contrário da idéia que os adeptos da flexibilização tentam passar, pesquisas de opinião e análises mais apuradas demonstram que o tempo parcial e o trabalho em turnos, na grande maioria dos casos, são uma imposição do empregador e não uma opção do empregado (BOULIN, 1992b; ROSENBERG, 1992).

As terceirizações, que de longa data existem, mas que se restringiam a áreas de apoio à produção, como alimentação, vigilância e limpeza, agora se responsabilizam, em muitos casos, por atividades fins das empresas. As terceirizações adquiriram novo perfil,

não só pelo conteúdo do seu trabalho, como também pelo local de produção e pela diversidade de formas de contratação. O trabalho terceirizado, atualmente, pode ser de apoio, de escritório, de *marketing*, contábil, jurídico, de ginástica laboral, de psicologia, de análise de sistemas e, ainda, de produção. Quanto ao local da prestação de serviço e/ou produção, pode ser realizado em diversos locais, tais como: nas próprias dependências da empresa, no domicílio, em dependências próprias e em dependências próprias montadas pelas empresas compradoras do serviço e/ou da produção.

As formas de contratação também passaram a contar com várias possibilidades: a antiga contratação de uma empresa já constituída para prestar serviço ou realizar parte da produção, contratações de autônomos e de cooperativas, dentre outras. A terceirização traz várias vantagens para a empresa contratante, desde a diminuição dos espaços físicos e redução dos estoques e a conseqüente diminuição do capital de giro quando associada ao *Just-in-Time*, até, e principalmente, a transferência dos riscos e do ônus da manutenção de um elevado quadro de pessoal que, em parte do ano, poderia ficar ocioso devido à instabilidade da demanda. Associado a isso tudo, a diminuição do quadro permanente torna mais fácil às empresas imporem aos trabalhadores que restaram contenções salariais e maiores exigências quanto ao ritmo e ao tempo de trabalho.

A terceirização e as diversas formas de contratação temporária possibilitam às empresas a contratação do serviço na quantidade exata e no momento preciso em que desejam, sem incorrer nos custos e nos riscos da manutenção de um quadro fixo elevado de trabalhadores, mantendo sob seu vínculo apenas aqueles trabalhadores que fazem parte do núcleo duro da empresa (ROSENBERG, 1992).

Evidentemente, essas novas formas de vínculos têm reflexos também na remuneração do trabalhador, que passa a sofrer as mesmas inconstâncias da contratação do serviço terceirizado e que, invariavelmente, tem remunerações inferiores às dos trabalhadores da própria empresa. Porém os trabalhadores do núcleo duro da empresa também tiveram os seus salários flexibilizados com a adoção da participação nos lucros e resultados (PLR). As suas remunerações passam a ter percentuais cada vez maiores da

parcela variável que está atrelada ao desempenho de curto prazo da empresa. Assim, a remuneração do trabalhador, cada vez mais, fica condicionada ao desempenho da empresa, que passa a dividir com os trabalhadores os riscos da sua atividade econômica.

A flexibilização da distribuição da jornada de trabalho ocorre via modulação anual, novos turnos e liberalização do trabalho aos domingos e feriados. A modulação anual, que no Brasil tomou a forma do “banco de horas”, refere-se à prática da contratação e da contabilização da jornada de trabalho de forma anual e não mais mensal ou semanal. Desse modo, a empresa pode ajustar a utilização do tempo de trabalho conforme as necessidades advindas das variações da demanda, variações estas que podem ter uma sazonalidade ou simplesmente ocorrerem de forma aleatória. Em ambos os casos, a modulação da jornada é eficaz em ajustar a utilização do tempo de trabalho às necessidades da produção. A modulação anual e a liberação dos trabalhos aos domingos e feriados trouxeram consigo a desoneração, para as empresas, do trabalho aos finais de semana. É cada vez mais comum o trabalho ser executado sem pagamento do adicional (ROSENBERG, 1992)

Os três casos, modulação da jornada de trabalho, adoção de novos turnos e liberalização dos trabalhos aos domingos e feriados, inserem-se na luta pelo controle da distribuição do tempo do trabalhador. Em geral, a utilização do tempo, quando vigoram essas possibilidades, fica, de forma unilateral, a critério do empregador (BOULIN, 1992b; ROSENBERG, 1992). Assim ele passa a ter à sua disposição, a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana, o tempo do trabalhador. Essa disponibilidade é gratuita; o empregador só precisa remunerá-la quando fizer uso efetivo da força de trabalho. Porém, independentemente de o trabalho ser sistemático, eventual ou não ocorrer nunca fora do horário comercial, a simples obrigatoriedade de deixar o tempo disponível à empresa para ela utilizá-lo caso tenha necessidade traz sérios transtornos para a vida pessoal e familiar do trabalhador. Ele já não dispõe do seu tempo livre, e, muitas vezes, é impossível estudar ou planejar formas de lazer coletivo. Seguidamente, o trabalhador é avisado, um ou dois dias antes, de que terá que trabalhar no domingo ou horas a mais em determinado dia. A compensação pode vir em um dia da semana em que seus filhos estarão na escola e o

cônjuge trabalhando. O trabalhador terá um dia livre sem planejamento e sem contato familiar; um longo, monótono e aborrecido dia livre, contribuindo, assim, para a desintegração familiar e social (BOULIN, 1992b).

A modulação da jornada de trabalho pode ser acordada na empresa para todos os trabalhadores, apenas de determinado setor ou, ainda, individualmente. Quando a contratação é individualizada, a fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho e do respectivo pagamento torna-se mais difícil para os agentes externos à empresa (FRACALANZA, 2001). A fiscalização pelo sindicato ou por órgãos públicos ganha maiores dificuldades, principalmente em países pouco desenvolvidos ou em desenvolvimento, onde os descumprimentos às normas são mais frequentes.

A adoção de mais um turno, noturno, ou de turnos ininterruptos de revezamento³⁴ é opção que vem crescendo junto aos empresários, por aumentar significativamente o período de utilização do capital constante. O sistema de turnos ininterruptos de revezamento vem crescendo nas manufaturas, desde meados da década de 80. Ele é mais utilizado em grandes firmas, com elevada composição orgânica de capital, onde o uso prolongado do capital é importante para o retorno mais rápido dos recursos financeiros investidos e para acelerar a depreciação, evitando que ele se torne obsoleto.

Produção em grande escala e motivos técnicos justificam e motivam a utilização dos turnos de revezamento em grandes siderúrgicas – onde a fornalha não pode ser apagada – ou em indústrias químicas de processo contínuo, em que são uma imposição técnica. Também são importantes nos serviços como saúde, transporte e segurança prestados a comunidade. Porém a cada vez mais elevada composição orgânica do capital torna atrativo o trabalho em turnos de revezamento para muitas grandes empresas, independentemente da imposição técnica.

³⁴ “Shift-working may be defined as a situation where one wage earner replaces another at the same task within a 24-hour period.” OECD (1998, p. 161).

Apesar das vantagens para as empresas e para a geração de novos postos de trabalho, esse tipo de organização também tem seus inconvenientes. A desestruturação familiar e os problemas de saúde são mais comuns entre os trabalhadores em turnos de revezamento e em turnos noturnos.

As novas tecnologias, como telefone celular, *pager*, *internet*, também atuam no sentido de colocar o trabalhador 24 horas por dia à disposição do empregador. É cada vez mais comum o trabalhador estar de plantão, em estado de alerta, para o caso de a empresa ligar para o seu celular ou *pager*. A remuneração para esse estado de alerta é irrisória e muitas vezes inexistente; ela de fato acontece quando efetivamente ocorre o contato. O trabalhador fica 24 horas à disposição para a eventualidade da necessidade de sua utilização, porém esse tempo disponível não é devidamente remunerado.

Maior participação e maior identificação do trabalhador com a empresa têm como objetivo aumentar a intensificação do trabalho; intensificação obtida não mais com uma vigilância externa ao trabalhador pelas chefias ou pelos ritmos das máquinas, mas, sim, com a vigilância interna, o autocontrole do trabalhador. As vantagens para as empresas são a diminuição dos custos associados à vigilância com a diminuição dos níveis hierárquicos, o fim do desperdício de ter funcionários com a tarefa exclusiva de controlar os seus subordinados e, principalmente, o aumento da intensidade verificada com o controle mais efetivo que é propiciado pelo autocontrole individual e coletivo dos trabalhadores.

A participação, permitida e exigida do trabalhador, viabilizada pelos programas de qualidade total e pela maior autonomia que eles gozam, restringe-se ao chão-de-fábrica, com o objetivo de obter sua contribuição na melhoria da qualidade do produto, redução de custos e aumento de produtividade. As participações nas definições do que, como, quando e onde produzir não são permitidas. Essas decisões são as chamadas decisões gerenciais e ficam a cargo única e exclusivamente das direções das empresas.

O autocontrole individual caracteriza-se pela própria conscientização que o trabalhador deve adquirir da “necessidade” da intensificação do trabalho. Seja pela necessidade da firma de se manter competitiva no mercado interno e/ou externo, garantindo

a sua fatia no mercado e, conseqüentemente, o seu emprego, seja na concorrência interna com seus colegas de se mostrar tanto ou mais eficiente também para garantir o seu emprego. A estratégia do terror e a possibilidade iminente do desemprego funcionam perfeitamente para aumentar a intensidade do trabalho. Também é muito utilizada a motivação pecuniária através do pagamento de participação nos lucros ou resultados estabelecidos no curto prazo e que não são incorporadas à remuneração fixa. Os estabelecimentos de metas por períodos são cada vez maiores, com sucessivas metas mais altas e difíceis de serem atingidas, associadas à política de metas, aumenta em importância a parcela variável do salário em detrimento da parcela fixa. Cada vez mais a parcela variável representa percentual maior do total da remuneração percebida pelo trabalhador.

O anseio pela preservação do padrão de vida e a ameaça do desemprego fazem o trabalhador exercer sobre si mesmo a pressão pelo aumento da intensidade do trabalho. O envolvimento não é mais apenas da sua força física de trabalho, mas também da sua capacidade intelectual, buscando reduzir custos e colaborar com inovações incrementais. A maior autonomia, o círculo de controle de qualidade e as caixas de sugestões espalhadas pelas empresas buscam a exploração da capacidade intelectual do trabalhador. O comprometimento é total: físico, intelectual e da alma.

O autocontrole coletivo é decorrente da nova forma de organização em células de produção que se estabeleceu em substituição à linha de produção. A existência no interior da fábrica de *teamworks*, ou grupos de trabalho, possibilita estabelecer a concorrência entre eles, estabelecendo um prêmio de produção para o “time” ou célula mais produtiva. O prêmio pode ser na forma pecuniária ou em viagem. Essa premiação e essa nova relação buscam atingir três objetivos: atizar a concorrência entre os diferentes grupos de trabalho, estabelecer o controle e as cobranças do trabalhador individual pelo próprio grupo de que ele faz parte e substituir a solidariedade de classe, estabelecida no antagonismo capital/trabalho, pelo espírito de grupo baseado na identificação com a empresa e no antagonismo com outros grupos dentro da própria empresa com os quais compete pela conquista do prêmio (SILVA, 2003).

A organização em células de produção também possibilita que um mesmo trabalhador opere mais de uma máquina. O trabalhador polivalente pode operar muitas máquinas ou executar várias funções em uma só. Nos dois casos, ocorre uma forte intensificação do trabalho, que requer atenção redobrada, por exigir a execução de mais de uma tarefa, muitas vezes, simultaneamente.

Essa nova forma de autocontrole coletivo é perversa, porque, ao mesmo tempo em que exige um trabalho em grupo baseado na solidariedade, é extremamente impiedosa com o trabalhador, que, por algum motivo, segundo a avaliação dos colegas, não esteja atendendo às exigências do grupo e, dessa forma, impedindo o mesmo de atingir os ganhos de produtividade de forma superior aos demais grupos. Sob o falso manto de autonomia e democracia – uma vez que é o próprio grupo que decide sobre a intensidade do trabalho, os tempos de pausa para o lanche e até mesmo a exclusão de algum membro –, estabelece-se a vigilância coletiva e condiciona-se o espírito de solidariedade.

O grupo de trabalho, ou em outros termos, o próprio coletivo de trabalhadores agora separado em grupos, é que passa a exigir de cada membro maior dedicação, maior qualificação, polivalência, empenho, intensificação do trabalho, etc. As técnicas organizacionais de círculo de controle de qualidade e controle de qualidade total prestam-se perfeitamente como instrumentos de avaliação de desempenho do trabalhador individual por parte do grupo a que ele pertence. O *Just-in-Time*, com sua ausência de estoques, funciona como um sinal de alerta a cada problema ocorrido ao longo do processo de produção, evidenciando as falhas e denunciando o seu autor. Qualquer problema que apareça é imediatamente detectado e resolvido, evitando o re-trabalho e reduzindo o tempo de produção.

Essa nova relação no interior da empresa e todas as demais mudanças na gestão de pessoal vêm sendo viabilizadas na esteira das mudanças do Sistema de Relações de Trabalho. Esse sistema, como tão bem descrito por Dunlop (1993), é parte integrante de um sistema econômico e social mais amplo e que tem como alicerce, por um lado, o Estado de bem-estar social e, por outro, a inter-relação, com distribuição equânime de poder entre três

atores: representante dos trabalhadores, representantes dos empregadores e governo nacional. Essas relações são institucionalizadas e mediadas por acordos entre as partes, que estabelecem regras e normas com força de lei. Estas relações e, mais especificamente, esse Sistema de Relações de Trabalho estabeleceu-se sob determinadas condições políticas, sociais, econômicas e tecnológicas e, com as mudanças nesses macrocondicionantes, vem sofrendo enormes pressões para sua alteração.

São as alterações mais significativas em curso no sistema de relações do trabalho: (a) as re-regulamentações encaminhadas pelo Estado, propiciando maior flexibilidade e heterogeneidade nas contratações, nas formas de pagamento de salários e na jornada de trabalho; (b) a descentralização das negociações que vêm sendo realizadas em nível local; e, (c) a desproporção do poder que vem pendendo em favor das empresas.

O enfraquecimento do movimento sindical³⁵, que dificulta a luta do mesmo em favor dos trabalhadores, tem como principais causas: a insegurança no mercado de trabalho, a heterogeneização da classe trabalhadora, o fim do compromisso social-democrata de distribuição dos ganhos de produtividade, a dualização do mercado de trabalho, o crescente desemprego estrutural e o crescimento dos valores do individualismo e do consumismo que minam os valores sobre o quais se sustenta a solidariedade sindical.

Por causa desse enfraquecimento, o movimento sindical não consegue impedir as re-regulamentações realizadas pelo Governo e as flexibilizações impostas pelas empresas, que vêm no sentido de tirar direitos, intensificar o ritmo de trabalho, diminuir os tempos mortos do trabalho e modular, a critério patronal, a jornada de trabalho. A nova gestão de pessoal atua cada vez mais com menos freios legais, sociais e sindicais.

2.4 Motivações para realização das horas extras

³⁵ Para maior aprofundamento do tema em níveis internacional e nacional, ver Goldfield (1987), Chang e Sorrentino (1991), OCDE (1992), Rodrigues (1992), Visser (1993), Baglioni (1994), Pochmann (1996), Antunes (1997), McIlroy (1997), Bihr (1999), Alves (2000), Boito (2003) e Cardoso (2003).

As horas extras são muito utilizadas pelos empresários como forma de acompanharem as variações na demanda ou mesmo como alternativa à contratação em períodos de incerteza. A utilização das horas extras é uma forma tradicional de flexibilização do tempo de trabalho, que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser um dos preferidos pelos empresários. Muitos são os motivos que levam os empresários a utilizarem as horas extras, porém, sem dúvida, a concordância e a aprovação dos trabalhadores que as executam têm importante influência nessa decisão.

Hart (1987) expõe algumas razões pelas quais os empresários utilizam as horas extras: (a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; (b) devido aos custos fixos da contratação, muitas vezes, é vantajosa a utilização de horas extras para atender a demandas conjunturais ou atravessar períodos de incerteza; (c) servem para suprir a escassez de mão-de-obra qualificada; (d) a utilização de horas extras atrai determinada categoria de trabalhadores que desejam fazê-las; (e) determinadas tarefas, em particular as reparações e a manutenção, necessitam ser executadas fora do horário normal de trabalho; (f) para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo; (g) a produtividade das horas extras pode vir a ser superior à das horas normais, pois não incluem tempos mortos, como pausa para o café; (h) aumenta a utilização do capital constante; e (i) as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permitem o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho, porque serão complementados com o pagamento de horas extras que conformarão uma remuneração dentro de padrões aceitáveis. A essas razões soma-se uma citada por Bosch e Lehdorff (2001), que é a postura conservadora dos empresários quanto à organização do trabalho. Em casos de RJT, a contratação de novos trabalhadores pode tornar necessária a adoção de novos turnos ou novas formas de organização do processo de produção. A adoção dessas inovações acarretaria incertos custos de aprendizagem. O medo dessa nova experiência faz com que os empresários adotem posição conservadora, mantendo a organização já conhecida e aumentando as horas extras.

Os trabalhadores, por sua vez, são coniventes com essa prática, talvez mais do que coniventes, são estimuladores. A realização das horas extras serve para melhorar sua remuneração e, nos períodos anteriores à sua aposentadoria, pode aumentar o valor recebido quando esta ocorrer. Essa prática está em sintonia com os valores individualistas da sociedade atual. O trabalhador vislumbra na saída individual, a execução de horas extras, o melhor, mais fácil e rápido meio de aumentar a sua remuneração sem perceber que essa prática permite que o empresário pague salários menores no longo prazo, configurando-se em um verdadeiro “tiro no pé”. Essa prática individualista ocorre em detrimento da luta coletiva por melhores salários, talvez mais demorada, talvez mais difícil, porém seguramente com resultados melhores e mais duradouros.

Marx (1987) já indicava que o prolongamento da jornada efetiva de trabalho levaria à queda nos salários pagos³⁶ e também que, quanto mais baixos os salários, maiores seriam as jornadas para assegurar um “miserável” salário médio. Para ele, os baixos salários incentivam o prolongamento da jornada de trabalho efetiva. A redução salarial ocorre pelo aumento da concorrência entre os trabalhadores, devido ao maior afluxo de trabalho, apesar de a oferta das forças de trabalho permanecer constante, e pela diminuição dos custos de produção que aumentarão a concorrência via preço entre os capitalistas, fazendo diminuir o preço dos bens de consumo dos trabalhadores.

2.5 Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras

A extensão da jornada normal de trabalho, bem como a prática de utilização de horas extras variam significativamente de país para país. Muitos são os fatores que interferem nessa determinação, os mais significativos são: grau de organização sindical, nível de consciência social, grau de intervenção estatal, estágio da composição orgânica do capital, nível salarial, distribuição de renda e complexidade e grau de intervenção do arcabouço legal regulamentador.

³⁶ “(...) o prolongamento do tempo de trabalho produz queda no preço do trabalho. (...) as mesmas circunstâncias que capacitam o capitalista a prolongar a jornada de maneira permanente, capacitam-no, de início, e compelem-no, por fim, a diminuir também nominalmente o preço do trabalho, até que o preço total do número aumentado de horas se reduza e, conseqüentemente, o salário diário e semanal.” (MARX, 1987, p. 633).

A redução da jornada normal de trabalho é um dos instrumentos para reduzir a jornada efetiva de trabalho. Porém não obrigatoriamente ela será suficiente; para tanto, outras condições devem atuar no mesmo sentido ou dar suporte para tal. Em todas as sociedades, são fatores decisivos que a economia e a produtividade do trabalho estejam crescendo, porém o grau de consciência social, a organização sindical e a tradição são elementos que têm forte influência e variam consideravelmente de sociedade para sociedade. A tradição e a prática da utilização das horas extras, bem como seu arcabouço legal de regulamentação são fatores que exercem considerável peso nessa equação.

Em sociedades de tradição liberal, onde o Estado tem menor comprometimento com a seguridade social, como a Inglaterra e os Estados Unidos, os trabalhadores tendem a ser mais favoráveis à realização de horas extras, pois têm que buscar no mercado o atendimento das suas necessidades. Também nos países sem legislação que limite a utilização de horas extras, a tendência é que elas sejam utilizadas em mais profusão. Não foi por acaso que, nos países sem legislação restritiva às horas extras ou com legislação com poucas restrições, nos períodos em que houve redução da jornada normal de trabalho, ela foi compensada, em grande parte pelo aumento da utilização das horas extras. Foram os casos da Austrália, do Reino Unido, da Noruega e do Brasil.

Na Austrália, houve forte campanha para a redução da jornada normal de trabalho na década de 70, e, apesar de não ter se estendido a todos os trabalhadores, obteve êxito em muitas indústrias. Roche, Fynes e Morrissey (1996) referem estudo do *Bureau of Industry Economics* do país, baseado em uma amostra de 54 empresas, que cita que menos de 30% das empresas efetuaram novas contratações e que as demais compensaram-na com aumento da produtividade ou com utilização de horas extras. Roche, Fynes e Morrissey (1996) também citam o caso do Reino Unido, que, na década de 70, experimentou a redução da jornada normal de trabalho em vários setores, mas que pouco efeito teve na criação de empregos, e, tal como na Austrália, foi compensada pelo aumento da produtividade e das horas extras.

Bosch e Lehdorff (2001) citam situação ocorrida na Noruega, que eles caracterizaram como tratamento de choque, pois embora possua uma legislação pouco rígida no tocante à jornada de trabalho, tem uma das menores jornadas de trabalho do mundo e não tem tradição de utilizar de forma habitual as horas extras. Em 1986, a jornada normal de trabalho foi reduzida de 40 horas semanais para trinta e sete e meia, de forma generalizada, por um amplo acordo coletivo nacional. Apesar de a legislação continuar prevendo jornada de 40 horas e de essa redução não ser coordenada com nenhum tipo de reestruturação produtiva, aumento na rigidez da limitação das horas extras ou subsídio às empresas, o resultado foi um considerável aumento de utilização das horas extras e pressão inflacionária.

No Brasil, ocorreu situação semelhante. A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44, de forma generalizada, ao mesmo tempo em que encarecia o custo fixo do trabalho, aumentando o percentual de “multa” para demissão sem justa causa, de 10% para 40% do FGTS, e aumentava o valor do adicional de hora extra de 20% para 50%. Essas duas últimas medidas têm vetores de sentidos contrários na relação de novas contratações *versus* utilização de horas extras. Enquanto o aumento da multa do FGTS desestimula novas contratações, o aumento do adicional de horas extras desestimula a utilização destas. Porém o resultado dessa equação foi o aumento considerável da utilização de horas extras e o baixo impacto no aumento de novas contratações. Na prática, a redução da jornada normal de trabalho foi compensada, em grande parte, pela utilização de horas extras (DAL ROSSO, 1998).

O caso do Japão também serve para ilustrar a forte relação entre jornada efetiva de trabalho e horas extras. Entre os países desenvolvidos, o Japão tinha a mais longa jornada de trabalho anual – 2.426 horas anuais em 1960³⁷. A partir desse ano, começou um processo pela RJT, que ficou caracterizado por três fases: a primeira, que foi de 1960 a 1975, experimentou uma forte queda, porém ainda mantendo o Japão como o país desenvolvido de mais alta jornada de trabalho; a segunda, de 1975 a 1987, período de estabilidade; e a terceira, a partir de 1988, de nova queda. Em 1987, foi adotado um novo

³⁷ Ver Ministères Japonais du Travail – “Statistiques et Enquêtes Mensuelles du Travail”. In Hippo (1992).

código do trabalho, que deu novo impulso à RJT, e, na sequência, em 1991, o Conselho do Trabalho publicou manual versando sobre férias e horas extras. Ao longo desse processo, as principais medidas foram de redução da jornada normal de trabalho, regulação e aumento dos dias de férias e aumento do adicional de horas extras e limitação para execução das mesmas. O resultado foi que, durante toda a década de 90, esse país, de fato, experimentou uma forte redução da jornada efetiva de trabalho. A sua política de redução ficou caracterizada pela preocupação com a redução da jornada normal de trabalho em sintonia com a redução das horas extras.

Nos Estados Unidos, sociedade de tradição liberal, consumista e com a seguridade social fortemente mercantilizada, a opção pela execução de horas extras atrai tanto empregadores quanto empregados. Com um mercado de trabalho com poucas regulações legais, uma das mais importantes é o *Fair Labor Standards Act*, introduzida em 1940 e que regula o adicional devido às horas extras em 50%. Originalmente, cobria apenas 20% dos trabalhadores; em 1979, passou a cobrir 74% dos trabalhadores sem cargo de chefia; e, em 1985, foi estendido para os servidores públicos municipais e estaduais, configurando-se, assim, segundo Hunt (1998), no principal instrumento para redução da jornada efetiva de trabalho.

Vários autores (FERNANDES, 1989; GAROFALO & VINCI, 2000; GINNEKEN, 1984; WHITLEY & WILSON, 1986) alertam para a necessidade de a redução da jornada normal de trabalho ser acompanhada por medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das horas extras sob pena de a medida ficar muito aquém de atingir os objetivos esperados no que diz respeito à geração de novos postos de trabalho. As medidas devem ser adotadas levando em conta as peculiaridades de cada país, elas podem aumentar o adicional a ser pago nas horas extras ou atuar no sentido de estipular limites para as mesmas.

Garofalo e Vinci (2000) constroem um modelo para examinar os efeitos da redução da jornada de trabalho em uma firma. Para tanto eles introduzem uma função de custo de trabalho com distinção entre hora normal e hora extra. Na primeira simulação, não é aceita

a utilização de horas extras e na segunda sim. O resultado foi que, no primeiro caso, a RJT gerou novos postos de trabalho e, no segundo, foi compensado com a utilização de horas extras. Böckerman e Kiander (2002), ao estudarem o caso da Finlândia, utilizaram a média da jornada efetiva de trabalho como *proxy* da jornada normal de trabalho. Essa opção ocorreu devido aos problemas encontrados nas bases de dados de horas normais e horas extras separadamente. No entanto, pelo fato de o país não ter tradição de utilizar horas extras habitualmente e também como no setor de manufatura a evolução do tempo efetivo de trabalho acompanhou muito proximamente a da jornada normal, os autores não acreditam que tenha havido maiores prejuízos ao seu estudo. O resultado do estudo foi que a RJT levou à geração de novos postos de trabalho.

Portanto, fica evidenciado que a atenção e o debate devem estar voltados para a questão da redução da jornada efetiva de trabalho e não somente para a redução da jornada normal de trabalho. A redução da jornada normal de trabalho é, com certeza, um importante instrumento para reduzir a jornada efetiva e, com isso, gerar novos postos de trabalho. Porém a possibilidade de compensação utilizando horas extras não pode ser negligenciada. Uma política pública ou um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal de trabalho com o objetivo de gerar novos empregos, obrigatoriamente, deve estar acompanhada de medidas que impeçam que essa redução seja compensada pela utilização de horas extras.

Na França, no processo recente de RJT, a partir de 1982, os limites e adicionais referentes às horas extras estão no centro da discussão. Depois da Lei Aubry II, promulgada em 19.01.2000, que, além de diminuir a jornada de trabalho padrão para 35 horas semanais, reforçou o limite de 130 horas extras anuais já existente e aumentou o adicional de pagamento da hora extra para 25%, várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e/ou diminuir o adicional devido pela execução da hora extra. Mais do que seguir na disputa pelo retorno à jornada padrão de 39 ou 40 horas, os opositores da Lei Aubry II direcionaram os seus esforços no sentido de conseguirem permissão para um maior número de horas extras e para a diminuição do pagamento do adicional. Lei implantada em 17.01.03 aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu

o adicional para 10% para as empresas com menos de 20 trabalhadores. Decreto assinado em 21.12.04 elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 31.03.05, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas”, que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais que as 220 horas extras anuais. Porém esse acordo entre empregado e empregador tem que ser precedido de um acordo do sindicato dos trabalhadores com a empresa ou com o sindicato patronal do ramo de atividade e deve respeitar o limite máximo para jornada de trabalho semanal que é de 48 horas.

No caso francês, a RJT para 35 horas semanais manteve o mesmo valor do salário mensal e subiu o valor do salário horário. Porém muitos acordos por empresa embutiram a moderação salarial ao longo do tempo, em alguns casos, não incorporando os ganhos de produtividade e, em outros, não incorporando inclusive reajustes salariais, o que levará, ao longo do tempo, à redução do salário real. Portanto, no caso dos trabalhadores que percebem salário mínimo, o resultado, caso venha a se generalizar essa prática do “regime de horas escolhidas”, será o de aprofundar a tendência a complementar o salário via execução de horas extras, o que aceleraria a evolução no sentido da redução do salário mínimo para um valor aquém do mínimo necessário já estabelecido pela sociedade em épocas pretéritas, configurando um claro retrocesso nas condições de vida de boa parte da população francesa.

Marx (1987) já alertava para o perigo de situação semelhante, onde, em um contexto de contratos mensais, o salário mensal sirva de base para calcular os salários diário e horário. Caso, após o cálculo desses salários, o contexto mude e o empresário possa contratar apenas pelas horas que desejar, podendo empregar por tempo inferior àquele que serviu de base para o cálculo dos salários diário e horário, nesse novo contexto, o empresário pode dispor e pagar por uma determinada quantidade de trabalho excedente que lhe garanta a extração de mais-valia sem, no entanto, pagar o trabalho necessário.

3. DISCUTINDO A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA O BRASIL

“Por seres tão inventivo
e pareceres contínuo
Tempo Tempo Tempo Tempo
és um dos deuses mais lindos.”

Caetano Veloso

Após a Segunda Guerra Mundial, o sistema capitalista viveu seu período de ouro, com forte e contínuo crescimento da produção e da produtividade e com incorporação da mão-de-obra ao mercado de trabalho de forma estável e relativamente homogênea. Esse desenvolvimento beneficiou tanto os países centrais quanto boa parte dos periféricos. A partir de meados da década de 70, o capitalismo começou a mostrar os primeiros sintomas da crise que se aproximava, tendo como conseqüências as reduções dos crescimentos da produção e da produtividade, o crescimento do desemprego e a precarização do mercado de trabalho. No Brasil, o mercado de trabalho manteve-se absorvendo mão-de-obra até o final da década de 80, quando começaram a se agravar os sinais de sua desestruturação e o crescimento das taxas de desemprego. É verdade que, diferentemente dos países desenvolvidos, o Brasil sempre apresentou grande heterogeneidade no mercado de trabalho, flexibilidade³⁸ e baixos salários, porém isto não impedia que a mão-de-obra se mantivesse ocupada.

A partir da década de 90, com a opção pela maior internacionalização da economia brasileira e dependência do capital financeiro, as políticas macroeconômicas

³⁸ Antes mesmo da onda neoliberal de flexibilização e re-regulamentação da década de 90, o Brasil já tinha uma legislação e uma prática extremamente permissível na utilização unilateral do tempo de trabalho do empregado: a possibilidade de demissão sem justa causa, o expediente da rotatividade, as férias compulsórias, a possibilidade de comprar as férias e a lei das horas extras tornavam o mercado de trabalho interno e também o externo bastantes flexíveis.

comprometidas com o pleno emprego mantiveram-se em plano secundário. Ademais, juntam-se a isso outros fatores perversos ao mercado de trabalho, tais como: as privatizações, que, invariavelmente, foram acompanhadas de demissões; o crescimento pífio da economia na década de 90; a taxa de câmbio sobrevalorizada ao longo de quase toda a década que incentivou as importações; a re-regulamentação do mercado de trabalho, que, ao invés de criar mais postos, apenas precarizou os já existentes; e, também, a reestruturação produtiva, que, inserida nesse contexto, inexoravelmente, é mais um fator destruidor de postos de trabalho.

Junto com o crescimento do desemprego estrutural, observa-se a precarização do mercado de trabalho e a mudança no perfil da ocupação. Nos últimos anos, observa-se o aumento do setor informal, dos autônomos e do trabalho doméstico em detrimento dos empregos formais e do assalariamento mesmo em períodos de crescimento econômico, como os ocorridos nos anos de 1993 e 1994. Na década de 90, o País viu prosperar leis que aumentaram a flexibilidade das relações de trabalho e que induziram a reestruturação produtiva. As conseqüências foram a intensificação do ritmo de trabalho e o maior controle do tempo do trabalhador por parte do empresário. Isso levou a crescentes aumentos da produtividade do trabalho, porém, de forma paradoxal, esses resultados, ao mesmo tempo em que criam as condições para a RJT, atuam no sentido de dificultar sua adoção, devido ao aumento do poder empresarial.

Neste capítulo, inicialmente, se descreverá o atual panorama do mercado de trabalho em regiões metropolitanas selecionadas com o objetivo de mostrar o percurso perverso que ele percorreu ao longo dos últimos anos. Em seguida, será feita uma análise da economia brasileira para verificar se ela apresenta as condições adequadas para implantar uma política pública de RJT, com vistas a diminuir as taxas de desemprego e frear a tendência de precarização do mercado de trabalho.

3.1 Panorama atual do mercado de trabalho em regiões metropolitanas selecionadas

Em grande parte por causa das "flexibilizações" ocorridas na década de 90, a situação no mundo do trabalho vem sofrendo deterioração crescente e contínua. Os sinais

mais evidentes são o aumento do desemprego e da informalidade, a diminuição da média salarial, o aumento do número de "estágios", a terceirização, dentre outros (Tabelas 6 e 7). Para Baltar (2003), os aumentos do emprego sem carteira assinada, do desemprego aberto, do trabalho por conta própria e dos serviços domésticos sinalizam uma alteração profunda no mercado de trabalho, que é fruto da instabilidade e da falta de melhores perspectivas para a atividade econômica. Essas transformações foram estimuladas pela liberalização da economia e pela mudança no papel do Estado, mas também foram causadas pela adaptação da regulação nos contratos de trabalho.

Tabela 6- Evolução do mercado de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo

ITENS	($\%$)		
	1989	2004	VARIACÃO %
Taxa de desemprego			
Total	8,7	18,7	114,9
Aberto	6,5	11,6	78,5
Oculto	2,2	7,1	222,7
Precário	1,5	5,1	240,0
Desalento	0,7	1,9	171,4
Setor privado com carteira assinada	53,0	40,2	-24,2
Setor privado sem carteira assinada	9,1	13,0	42,9
Autônomos	16,1	21,5	33,5
Emprego doméstico	6,1	8,7	42,6
Ocupação por tamanho de empresa até 5 trab.	8,9	12,7	42,7
Ocupação por tamanho de empresa + 50 trab.	53,4	46,8	-12,4
Rend. médio real dos assalariados R\$ de nov 04	1.670	1.076	-35,6
Tempo de procura por trabalho (meses)	4	13	193,3

FONTE: PED, DIEESE/SEADE.

Tabela 7 - Grau de formalização do trabalho em setores selecionados no Brasil – 1989-1999

<i>Setores</i>	1989	1999
Indústria da transformação	72,5	62,0
Comércio de mercadorias	40,6	33,7
Construção civil	36,8	20,6
Educação	79,9	75,0

Transporte	60,8	43,4
Comunicações	97,3	83,5
Total	51,9	42,7

FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE/PNAD, 1989 e 1999. In: Baltar (2003).

Nos últimos anos, a situação não foi diferente. As taxas de desemprego mantiveram-se em patamares bastante elevados, e os rendimentos continuaram sua tendência declinante (Tabelas 8 e 9). As contratações atípicas também avançam com contratações terceirizadas, cooperativas, estágios, autônomos, etc.

Tabela 8 - Taxa de desemprego, por tipo, nas Regiões Metropolitanas brasileiras – 2003 e 2004

Regiões Metropolitanas	Total		Aberto	
	2003	2004	2003	2004
São Paulo	19,9	18,7	12,8	11,6
Porto Alegre	16,7	15,9	11,1	10,7
Belo Horizonte	20,9	19,3	12,5	12,6
Salvador	28,0	25,5	17,0	14,9
Recife	23,2	23,1	13,8	14,3
Distrito Federal	22,9	20,9	14,7	13,0

FONTE: PED: SEADE, DIEESE e convênio com entidades estaduais.

Tabela 9 - Rendimento médio real no trabalho principal dos assalariados do setor privado – 2001-04

Regiões Metropolitanas	2001	2002	2003	2004
São Paulo	1.145	1.050	1.003	1.007
Porto Alegre	839	820	744	760
Belo Horizonte	722	719	654	682
Salvador	695	692	634	647
Recife	606	581	494	486
Distrito Federal	869	865	760	749

FONTE: PED: DIEESE e SEADE e convênio com entidades estaduais.

NOTA: Reais de novembro de 2004.

Baltar (2003) destaca o estreitamento do mercado de trabalho assalariado nos anos 90. O baixo crescimento das vagas no setor urbano, associado à redução dos postos de trabalho na área rural, impediu a absorção de grande parte da população ativa crescente. A consequência foi o aumento do desemprego, do trabalho por conta própria, a proliferação de pequenos negócios de sobrevivência e o trabalho não remunerado em negócios familiares.

O estreitamento do mercado de trabalho diminuiu o poder de barganha dos trabalhadores, deixando-os mais vulneráveis ao arrocho salarial, às novas formas de contratação atípica e ao aumento da intensidade do trabalho. Diante do risco do desemprego, o trabalhador se submete mais facilmente às pressões patronais.

3.2 A hora extra no contexto brasileiro

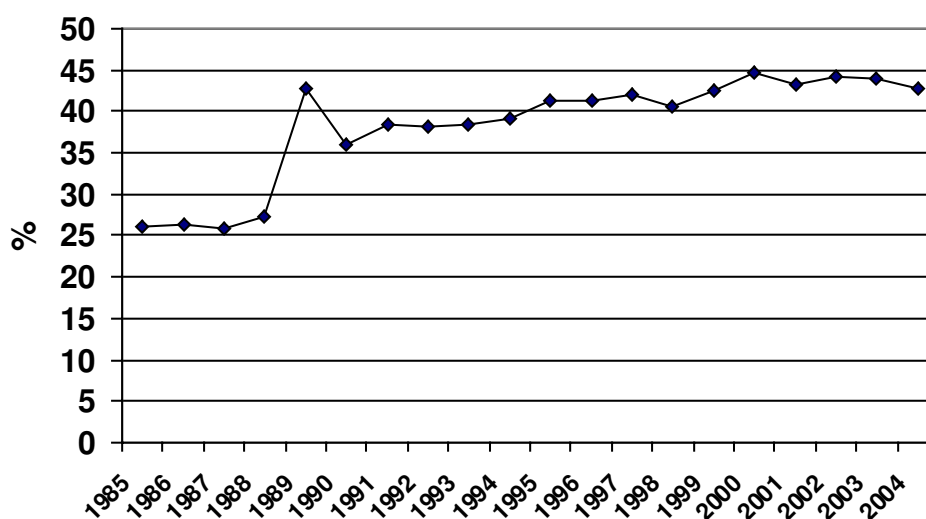
A utilização das horas extras e a existência de jornadas de trabalho longas também são partes integrantes e coerentes com o quadro de precarização das atuais condições de trabalho. Por um lado, a pressão patronal e, por outro, a redução do salário real levam o trabalhador a aceitar e, até mesmo, a querer fazer horas extras. A necessidade de realizar longas jornadas para atingir uma remuneração que permita a manutenção de aceitável padrão de vida também configura trabalho precário. A utilização da hora extra insere-se na complexa questão da jornada de trabalho. Apesar da tendência de diminuição da jornada de trabalho verificada em muitos países, particularmente no Brasil também se percebe o aumento da utilização das horas extras configurando uma situação paradoxal, onde o mercado de trabalho comporta, ao mesmo tempo, pessoas desempregadas ou com jornadas parciais e trabalhadores com jornadas muito extensas em razão das horas extras.

Ao se estudarem os efeitos da RJT normal, é importante estar atento à situação das horas extras, que são a outra fração que compõe a jornada efetiva. Para que a RJT normal efetivamente contribua para a geração de novos postos de trabalho, é necessário que ocorra a redução da jornada efetiva, e, para tanto, não pode haver compensação com o aumento das horas extras.

Como será visto, a utilização da hora extra não tem o caráter de excepcionalidade com que sua idéia foi concebida. A legislação brasileira prevê uma jornada legal de 44 horas semanais e oito diárias, com a possibilidade de prorrogação por mais duas horas, com um adicional de 50% para os dias úteis e de 100% nos domingos e feriados. A intenção dessa legislação é estabelecer uma jornada padrão, abrindo a possibilidade de sua extensão em casos excepcionais, em que a necessidade do aumento do tempo de trabalho se

impusesse. No entanto, o que se pode observar é que no Brasil a realização de hora extra não tem atualmente o caráter de excepcionalidade, sendo utilizada de uma maneira constante e, ainda, como alternativa à abertura de novos postos de trabalho.

Desde 1988, quando houve a RJT de 48 para 44 horas semanais, verificou-se o crescimento exagerado de execução de horas extras (Gráfico 2), frustrando a expectativa da geração de um número maior de postos de trabalho que poderia advir da RJT. O que se viu foi a abertura de novos postos de trabalho muito aquém do esperado. A utilização do expediente da hora extra de forma transitória, até as firmas contratarem novos trabalhadores ou automatizarem mais ainda a produção, era esperada. Entretanto o que deveria ser uma solução para um período de transição acabou se configurando em novo patamar de utilização de trabalhadores fazendo horas extras.



FONTE: PED, Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

Gráfico 2 – Proporção de assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) – 1985 - 2004

Naquela oportunidade, o aumento do número de horas extras impediu que a redução da jornada de trabalho se transformasse em um número mais significativo de postos de trabalho e, mais recentemente, impediu que o crescimento econômico experimentado durante o ano de 2004 tivesse gerado mais postos de trabalho.

A utilização das horas extras nas regiões metropolitanas selecionadas chega a números alarmantes, como se pode deduzir dos dados da Tabela 10. O princípio de sua utilização, que seria de horas eventuais realizadas em função de um imprevisto ou para suprir uma demanda de última hora, foi superado pela prática de horas utilizadas sistematicamente. O que se percebe é que nessas regiões metropolitanas muitas pessoas trabalham muitas horas e, ao mesmo tempo, muitas pessoas trabalham pouco ou estão sem trabalho. Apesar disso, a jornada de trabalho legal serve como referência tanto para o setor formal como para o setor informal, e sua redução auxiliaria, de modo geral, a redução do tempo trabalhado.

Tabela 10 - Proporção dos assalariados que trabalharam mais que a jornada legal, por setores, nas Regiões Metropolitanas brasileiras – 2003 e 2004

Regiões Metropolitanas	Indústria		Comércio		Serviços	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
São Paulo	43,2	42,4	60,6	59,1	39,2	38,0
Porto Alegre	26,6	29,1	51,0	50,6	31,5	31,2
Belo Horizonte	37,3	36,8	55,3	51,8	29,6	27,2
Salvador	47,1	44,8	60,5	60,6	32,8	31,4
Recife	57,6	61,2	73,2	72,0	39,0	39,1
Distrito Federal	42,7	43,0	64,7	67,2	20,5	20,8

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED - DIEESE, SEADE e convênios estaduais..

Utilizando como fonte uma tabulação especial do ano de 2003 fornecida pelo Sistema PED, traçar-se-á o perfil dos trabalhadores que realizam horas extras, onde se situam e quais suas principais características em cinco Regiões Metropolitanas e no Distrito Federal.

Na análise por setor de atividade econômica, quando verificados cinco setores (indústria, comércio, serviços, emprego doméstico e construção civil), percebe-se que, na maioria das vezes, é no comércio que se encontra o maior percentual de trabalhadores que faz horas extras, seguido da construção civil e do emprego doméstico. Das seis regiões e de cinco setores de atividade econômica, é no comércio de Recife (65,3%) e de Distrito Federal (64,2%) que se encontram os maiores percentuais de trabalhadores que fazem horas extras, seguidos emprego doméstico (62,9%) e da construção civil (61,1%), também de Recife.

Analisando o setor privado por tamanho de empresa, tem-se que, nas seis regiões pesquisadas, a maior proporção de trabalhadores que fazem horas extras se encontra nas microempresas. Mais uma vez, o maior percentual é em Recife (57,5%), mais especificamente, nas empresas com três a cinco empregados (61,1%).

Quando o corte observado é por cor, apenas em Porto Alegre os não-negros fazem mais horas extras. Nas outras cinco regiões, os negros fazem mais horas extras que os não-negros.

Tendo como corte a questão do sexo, a cultura tradicional, que tem no homem o provedor da família e coloca a mulher como responsável pelas tarefas domésticas, impondo a elas um terceiro turno de trabalho no lar, faz com que aos homens seja imposta uma jornada de trabalho remunerada mais longa. Por isso, nas seis regiões pesquisadas, há um maior percentual de homens fazendo horas extras em relação às mulheres.

Os dados referentes ao grau de escolaridade indicam que o trabalhador com menos instrução faz mais horas extras que o trabalhador com grau de escolaridade mais elevado. Fazendo um corte na distribuição por escolaridade, percebe-se que o maior percentual de trabalhadores que faz horas extras se localiza nos que cursaram até o ensino fundamental,

diminui nos trabalhadores com ensino médio, e cai a percentuais bem mais baixos nos trabalhadores com ensino superior.

Quando a análise é por faixa de renda, a tendência é que os mais baixos e os mais altos salários façam mais horas extras. Nas duas Regiões Metropolitanas (São Paulo e Porto Alegre), onde a amostra comporta desagregação para a faixa de mais de 20 salários mínimos, é justamente nessa faixa que se concentra o maior percentual de trabalhadores que fazem horas extras. Excetuando-se os trabalhadores com rendimento igual ou inferior a um salário mínimo que, em boa parte dos casos, é trabalhador em tempo parcial e, portanto, a pesquisa não capta a realização de horas extras, a tendência nas seis regiões pesquisadas é de que os trabalhadores situados nas faixas de renda mais baixa façam mais horas extras. O percentual de trabalhadores que faz horas extras é mais alto na faixa de um a dois salários mínimos e vai diminuindo até a faixa de renda de 10 a 20 salários mínimos.

Analisando os dados com os diferentes cortes apresentados, tem-se forte indicação de que o trabalhador em situação mais vulnerável, com mais baixos salários e com menor qualificação tem maior probabilidade de fazer hora extra. Como se viu, quando o corte é por cor, é entre os negros que se encontra o maior percentual de trabalhadores fazendo horas extras; quando o corte é por escolaridade, é justamente entre os trabalhadores de menor nível de instrução que se encontra o maior percentual; por setor de atividade, os maiores percentuais encontram-se nos setores de mais baixo salário médio (comércio, empregados domésticos e construção civil); e, quando a análise é por tamanho de empresa, são os trabalhadores nas microempresas que têm maior probabilidade de fazer horas extras; quando a análise é por faixa de renda, é nas faixas de renda mais baixas que se encontram percentuais maiores de trabalhadores fazendo horas extras. A exceção fica por conta das duas regiões onde as pesquisas captam a faixa de renda acima de 20 salários mínimos e onde se verifica um percentual bastante elevado de trabalhadores fazendo horas extras.

Gonzaga, Leite e Machado (2003), analisando dados da PNAD no ano de 1999, chegam a conclusões semelhantes: de que os trabalhadores com mais baixa escolaridade e os não-brancos são mais propensos a terem jornadas mais longas, bem como os

trabalhadores da construção civil e do comércio. Essas constatações permitem afirmar que, para o caso brasileiro, a RJT não se defrontará com o problema de escassez de mão-de-obra. No Brasil, o trabalhador que exerce mais longas jornadas, em regra geral, é o de mais baixa qualificação, tal qual o trabalhador desempregado, apresentando, portanto, substitutibilidade de horas por trabalhadores. Opinião semelhante é compartilhada por Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), que afirmam que o fato de trabalhadores menos qualificados apresentarem jornadas mais longas é favorável à possibilidade de ocorrer partilha de trabalho no Brasil, visto que a substituição das horas extras exercidas pelos trabalhadores menos qualificados por mais emprego para os desempregados que também têm baixa qualificação é mais provável que em países europeus. Além disso, o estoque de trabalhadores desempregados é bem superior à demanda que será gerada pela RJT ou pela limitação das horas extras seja de trabalhadores com baixa ou com alta qualificação; os montantes são tão díspares que afastam qualquer risco de escassez.

Bauer e Zimmermann (1999) colocam que, quanto mais próximo é o nível de qualificação dos trabalhadores empregados e dos desempregados, maior é a probabilidade de a RJT criar novos empregos. E, referindo-se ao caso alemão, onde, segundo eles, os trabalhadores que têm jornadas mais longas são os mais qualificados, a redução das horas extras poderia defrontar-se com a escassez da mão-de-obra qualificada, causando problema para a produção sem trazer resultados positivos para os desempregados que têm níveis de qualificação inferiores. Também estudando o caso alemão, Bosch e Lehndorff (2001) alertam que, para a implantação de políticas de RJT, deve-se estar atento para a capacidade de oferta de mão-de-obra qualificada, para que não ocorra redução da produção, porém afirmam que, na Alemanha, quando da RJT na década de 90, esse problema não ocorreu, porque as empresas se prepararam formando mais trabalhadores qualificados.

No momento, para o Brasil, o mais preocupante é que as taxas de desemprego atingiram níveis extremamente altos e que a prática da utilização de horas extras inibe a criação de novos postos de trabalho. Vários fatores levam os trabalhadores a realizarem horas extras. No caso do Brasil, a queda da remuneração nos últimos anos, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua

jornada como forma de retomar o antigo poder aquisitivo e de diminuir o risco da sua demissão. Para os empresários, dentre os motivos que os levam a optar pela utilização de horas extras em detrimento de novas contratações, os mais importantes são: (a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; (b) aumenta a utilização das máquinas e equipamentos; e (c) as horas extras servem para complementar os salários, o que permite o pagamento de baixos salários para a execução da jornada normal de trabalho, porque serão complementados com o pagamento de horas extras, que conformarão uma remuneração dentro de padrões aceitáveis.

Através do Gráfico 1 (Capítulo 1), percebe-se que, nos últimos 20 anos, houve queda acentuada nos rendimentos dos trabalhadores ocupados, elevação na taxa de desemprego, aumento da proporção de trabalhadores que realizam horas extras e baixa geração de novos postos de trabalho com carteira assinada. Essas evoluções sugerem que as afirmações anteriores estão corretas. A execução de horas extras atua no sentido de inibir a geração de novos postos de trabalho, e as horas extras, para os trabalhadores, servem como um meio de tentar compensar a perda do poder aquisitivo da remuneração. No ano de 2004, observou-se uma ligeira melhora nos rendimentos e no nível de emprego, enquanto a proporção de trabalhadores que realizam horas extras diminuiu, e a taxa de desemprego também.

3.2.1 O potencial de geração de novos postos de trabalho com o fim das horas extras

A eliminação das horas extras, ou mesmo a sua limitação, tem um potencial de geração de novos postos de trabalho. Para a realização desse cálculo, foram utilizados os dados do Sistema PED. Divide-se o total das horas extras trabalhadas em 2003 nas seis Regiões Metropolitanas (11.395.637) por 44, que é a jornada máxima contratual atual. O resultado (258.991) é o número potencial de novos postos de trabalho que seriam gerados apenas com o fim das horas extras em seis regiões metropolitanas: São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador, Recife e Distrito Federal (Tabela 11).

O percentual médio de novos postos de trabalho gerados pelo fim das horas extras sobre o número de trabalhadores que trabalham 40 ou mais horas semanais é de 5,45% nas

seis regiões pesquisadas pela PED. Caso extrapolado para o Brasil, onde, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o número de trabalhadores com jornada contratual superior a 40 horas é de 19.990.099, tem-se uma estimativa de 1.089.460 novos postos potenciais de trabalho gerados pelo fim das horas extras no País, apenas levando em consideração as horas extras realizadas pelos trabalhadores com jornadas contratuais acima de 44 horas semanais.

Tabela 11 - População Economicamente Ativa, desempregados e taxa de desemprego em seis regiões metropolitanas brasileiras – 2003

Especificação	São Paulo	Porto Alegre	Belo Horizonte	Distrito Federal	Salvador	Recife
PEA	9.770.000	1.771.000	2.285.000	1.126.000	1.671.000	1.539.000
Desempregados	1.944.000	296.000	457.000	257.000	468.000	357.000
Taxa de desemprego (%)	19,9	16,7	20,0	22,9	28,0	23,2
Postos gerados	153.255	24.019	28.240	8.428	20.191	24.856
Novo total de desempregados	1.790.745	271.981	428.760	248.572	447.809	332.144
Nova taxa de desemprego (%)	18,33	15,36	18,76	22,08	26,80	21,58
Redução (%)	1,57	1,34	1,24	0,82	1,20	1,62

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED:DIEESE, SEADE e convênios estaduais.

Fazendo uma média aritmética simples do percentual de redução da taxa de desemprego nas seis regiões metropolitanas pesquisadas, tem-se que a taxa de desemprego reduziria, em média, 1,30% com o fim das horas extras, na hipótese de conversão plena de todo esse tempo de trabalho em contratação de novos trabalhadores.

Também é possível fazer simulações utilizando-se outras fontes e outras metodologias. Para se ter uma visão mais ampla e detalhada do impacto do fim das horas extras, serão apresentadas simulações feitas a partir dos microdados disponíveis pela PNAD. Nessas simulações, será contemplada a possibilidade de impacto do fim das horas extras em outras categorias, além do assalariado com carteira assinada do setor privado.

Partindo dos dados de 2003, tem-se que a PEA é de 87.787.660 pessoas e, desse montante, 8.537.033 estão desocupadas, o que resulta em uma taxa de desocupação de 9,72%. Na Tabela 12 e no Quadro 3, são apresentadas cinco simulações realizadas com a seguinte metodologia: levando-se em consideração o total de horas extras trabalhadas, dividiu-se estas por 44 horas, que é a jornada padrão atual; o resultado é o número potencial de novos postos de trabalho.

Tabela 12 - Algumas simulações de agregações com os dados da PNAD – 2003

Classificação	Potencial de novos postos de trabalho	Nova taxa de desemprego com o fim das horas extras	Redução da taxa de desemprego (%)
Assalariado do setor privado com carteira	1.841.171	7,61	2,09
Assalariado do setor privado, com e sem carteira	3.308.702	5,94	3,76
Assalariado do setor privado com carteira mais setor público celetista	1.886.218	7,55	2,15
Assalariado do setor privado com carteira mais setor público (celetista e estatutário)	2.124.561	7,29	2,41
Assalariado do setor privado, com e sem carteira, mais setor público (celetista e estatutário)	3.592.092	5,62	4,08

FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE/PNAD, 2003.

NOTA: A PEA estimada pela PNAD é de 87.787.660 pessoas, e o percentual de desocupados é de 9,72%.

Quadro 3 – Cálculo do impacto do fim das horas extras na geração de novos postos de trabalho no Brasil com dados da PNAD – 2003

<u>Setor privado com carteira</u>
Número de horas extras 81.011.524 : 44 = 1.841.171 novos postos de trabalho
<u>Setor privado sem carteira</u>
Número de horas extras 64.571.372 : 44 = 1.467.531 novos postos de trabalho
<u>Setor público celetista</u>
Número de horas extras 1.982.070 : 44 = 45.047 novos postos de trabalho
<u>Setor público estatutário</u>
Número de horas extras 9.533.753 : 40 = 238.343 novos postos de trabalho

NOTA: Foram consideradas como hora extra toda hora declarada trabalhada acima das 44 horas semanais.

Como se pode ver, o potencial de geração de novos postos de trabalho é bastante elevado; tanto maior, quanto maior o número de categorias que são levadas em consideração. Sabe-se que a medida de eliminação de horas extras teria impacto diferenciado de acordo com a situação ocupacional e o setor de atividade. Na verdade, buscou-se fazer algumas simulações com agregações diferentes, ainda que considerando apenas o potencial de geração de novos postos de trabalho.

3.2.2 O problema das horas extras não remuneradas

Como se observou, o número excessivo de horas extras realizadas no País é um problema grave e que deve ser enfrentado. Porém, paralelamente, existe um outro problema sério que é o não-pagamento dessas horas extras trabalhadas. O pouco aparelhamento do órgão responsável pela fiscalização (Delegacia Regional do Trabalho – DRT), a morosidade da Justiça do Trabalho e a não-criminalização do não-pagamento de direitos trabalhistas são fatores que contribuem para que alguns empresários não paguem as horas extras realizadas por seus empregados.

Em levantamento realizado pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), através do Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), foram apuradas 10.001 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2004 (Tabela 13). É o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento de salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

Tabela 13 - Autuações de não-pagamento das horas extras no Brasil – 1999-2004

Anos	Autuações
1999	11.491
2000	10.485
2001	10.122
2002	8.623
2003	10.062
2004	10.001

FONTE: MTE/ Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho.

Outro indicador desse grave problema foi obtido em pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Nessa pesquisa, foram entrevistados 99 juízes trabalhistas em todo o território nacional, que declararam ser o não-pagamento das horas extras a segunda demanda mais levada aos tribunais trabalhistas pelos trabalhadores em micro e pequenas empresas, perdendo somente para o reconhecimento do vínculo trabalhista (Tabela 14).

Tabela 14 - Demandas mais recorrentes envolvendo as micro e pequenas empresas nas unidades da Justiça do Trabalho do Brasil – 2004

Respostas	%	Número
Reconhecimento do vínculo empregatício	17,1	95
Horas extras	16,4	91
Parcelas rescisórias	16,1	89
Depósito ao FGTS	13,4	74
Registro do salário inferior ao que é pago	9,4	52
Não-pagamento ou atraso na satisfação dos salários	4,5	25
Natureza da ruptura contratual	4,2	23
Adicional de insalubridade	4,0	22
Não-pagamento do salário mínimo ou do piso salarial	3,8	21
Questionamento da validade de cláusula de acordos coletivos	3,2	18
Férias não gozadas	2,2	12
Equiparação salarial	1,4	8
Adicional noturno	1,3	7
Repouso semanal remunerado	1,3	7
Nulidade de despedida em face de estabilidades provisórias	1,1	6
Registro em função errada	0,4	2
Adicional de periculosidade	0,4	2
Total	100,0	554

FONTE: Pesquisa CESIT, 2004.

NOTA: Participaram da pesquisa 99 juízes; foi solicitado a cada um que assinalasse até nove ocorrências.

Pela importância do tema, a Convenção 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata, especificamente, desse assunto. Ela limita a jornada diária de trabalho no setor industrial em oito horas e a semanal em 48 horas. Essa convenção foi ratificada por 52 países, entre eles: França, Itália, Alemanha e Espanha. Portanto, em muitos países, a execução de horas extras sofre uma limitação legal, e, não raro, para a efetuação das horas extras, é necessária autorização específica de órgão competente.

Mesmo no Brasil, já existem algumas leis que avançam na limitação da realização de hora extra para casos ou categorias específicas. No entanto, ainda é muito pouco. Além da ausência de uma limitação mais restritiva, abrangendo todos os trabalhadores, a jornada extraordinária é pouco fiscalizada, e o limite máximo das 10 horas diárias é, muitas das vezes, desrespeitado. Outro fator agravante é o próprio não-pagamento das horas extras trabalhadas. Dessa forma, é importante o aumento da fiscalização sobre a execução das horas extras e, também, que se discutam na sociedade novas leis que limitem a sua realização. Só assim, o crescimento econômico e qualquer outra política de combate ao

desemprego poderá converter-se, efetiva e significativamente, na geração de novos postos de trabalho.

É evidente que, para potencializar a geração de novos postos de trabalho, a RJT deveria vir acompanhada de outras medidas que impedissem os empresários de compensarem seus efeitos de outra forma que não a contratação de novos trabalhadores. Conforme estudo de Dal Rosso (1998a)³⁹, a RJT ocorrida em razão da nova Constituição brasileira de 1988 deixou de gerar boa parte dos postos de trabalho esperados, em função do grande aumento da utilização das horas extras. Enquanto, na França, a RJT que se iniciou em 1998 não gerou o número de novos postos esperados, em parte, em razão da generalização da utilização de banco de horas (LONDON & COUTROT, 2001)⁴⁰. Portanto, concomitantemente à RJT, a legislação deveria contemplar também o fim das horas extras e o fim do banco de horas ou, no mínimo, suas limitações, para que o objetivo de geração de novos postos de trabalho alcançasse o mais próximo do seu potencial máximo.

3.2.3 Regulamentação das horas extras

Conforme já visto, a legislação trabalhista geral, que alcança todos os trabalhadores brasileiros, tem dois mecanismos para restringir a utilização de horas extras: a limitação da jornada máxima diária de 10 horas e o adicional de 50% para as horas extras executadas em dias úteis e de 100% em domingos e feriados. Porém, no País, também existem outros mecanismos que inibem a utilização de horas extras através de legislação para categorias ou casos específicos e através de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Algumas leis para determinadas categorias procuram regular a extensão da jornada de trabalho incluindo também a limitação das horas extras, atingindo, assim, o objetivo, de forma inequívoca, de limitar a extensão da jornada efetiva abaixo do estabelecido para a jornada padrão geral. Também existem leis voltadas a regular a extensão da jornada efetiva

³⁹ Segundo o autor, a redução de 8,33% da jornada de trabalho legal resultou na criação de, aproximadamente, apenas 1% de novos postos de trabalho.

⁴⁰ Segundo London e Coutrot (2001) a RJT na França gerou aproximadamente 400.000 novos postos de trabalho, o que corresponderia a 1,7% de novos postos de trabalho.

através da limitação das horas extras em situações específicas, onde a duração ou a distribuição da jornada de trabalho é diferente da jornada normal (Quadro 4).

Quadro 4 - Leis que limitam a utilização de horas extras para categorias ou casos específicos no Brasil

Lei	Categorias ou casos específicos	Limitações
Consolidação das leis Trabalhistas (CLT) art 71	A diminuição do tempo de almoço para menos de 1 hora só poderá ocorrer quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.	Proibida a utilização de horas extras.
CLT, art. 227	Empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía.	Duração máxima de 6h contínuas de trabalho e de 36h por semana. Para empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida jornada máxima de 7h.
CLT, art. 245	Cabineiros nas estações de tráfego intenso.	Não excederá 8h, divididas em 2 turnos com intervalo de 1h, e cada turno não poderá exceder 5h.
CLT, art. 432	Trabalho aprendiz.	Não excederá 6h, sendo vedadas prorrogação e compensação da jornada. Porém o limite poderá ser prorrogado para 8h para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.
Medida Provisória (MP) 1726/98	Trabalho em tempo parcial.	Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.
Lei nº 3.857/60	Músicos profissionais.	A jornada de trabalho do músico não pode exceder 5h diárias, ressalvadas as exceções previstas na própria lei.
Lei nº 7183/84	Aeronautas.	A jornada mensal do aeronauta não poderá exceder 176h mensais

Realizando um levantamento de dados nos instrumentos normativos junto ao SACC/DIEESE⁴¹ no ano de 2002, verificou-se que 40,8% dos documentos acordavam pagamentos para as duas primeiras horas extras em dias úteis, de percentuais superiores aos 50% estabelecidos pela Constituição, 49,5% estipulavam pagamentos acima de 50% após as duas primeiras horas extras e 8,6% estipulavam adicionais superiores a 100% para as horas extras realizadas aos domingos e feriados. Portanto, o movimento sindical, através dos instrumentos normativos, estabeleceu novos contornos à regulamentação das horas extras, obtendo conquistas superiores às previstas na legislação ordinária. Porém via de regra, o percentual do adicional negociado para as horas extras vem sofrendo diminuição ao longo do período de 1996 a 2003, onde foram acompanhados 90 instrumentos normativos anuais. Destes, 37 mantiveram o mesmo percentual de remuneração de horas extras entre 1996 e 2003, 29 instrumentos reduziram-no e apenas três tiveram elevação. Ainda, em sete casos, aparece que a empresa não pode exigir horas extras ou estender a jornada de trabalhadores estudantes (DIEESE, 2005c), e três acordos continham cláusulas de intenção onde a empresa se comprometia a envidar esforços no sentido de diminuir a utilização de horas extras.

Apesar do alto número de horas extras que são realizadas no País, o Brasil já convive com leis e instrumentos normativos que aumentam a limitação da utilização das horas extras. É bem verdade que ainda são poucos e pontuais, porém o fato de esses mecanismos vigorarem para algumas categorias específicas indica a possibilidade da sua existência e também da sua extensão para todo o mercado de trabalho.

3.3 A legislação recente que permitiu a intensificação do ritmo de trabalho

Nas décadas passadas (70 e 80), a sociedade avançou no sentido de adotar importantes direitos trabalhistas, que, primeiramente, foram conquistados em acordos e convenções coletivas e que, posteriormente, em muitos casos, foram estendidos a todos os trabalhadores através da Constituição Federal. Em contraste, na década de 90, houve

⁴¹ Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC), que contempla negociações paradigmáticas no Brasil, em níveis regional, setorial ou nacional. No total, acompanha 98 acordos e convenções coletivas, abrangendo 30 categorias em 14 unidades da Federação.

inúmeras mudanças na economia brasileira, maior integração ao sistema global, por abertura financeira e produtiva, privatizações, estabilização dos preços, reestruturação produtiva das empresas e, paralelamente, como uma parte integrada ao todo, re-regulamentação dos direitos trabalhistas e flexibilização das relações de trabalho. Simultaneamente, como parte das alterações no sistema de relações do trabalho também foram introduzidas mudanças nas formas de solução dos conflitos, que colocaram os trabalhadores em situação mais desfavorável. São elas: introdução da mediação e arbitragem privada, fragilização da fiscalização do MTE (Portaria nº 865/1995), rito sumaríssimo (Lei nº 9.957/2000) e comissões de conciliação prévia (Lei nº 8.959/2000) (Krein, 2003). Além disso e, em parte, em consequência dessas alterações, desde meados da década de 90 os acordos e as convenções coletivas cada vez mais contemplam números menores de benefícios e pequenos avanços em relação às normas reguladas por lei. Comparando os acordos e convenções coletivas realizados a partir de 1994 com os realizados na década de 80, percebe-se que os trabalhadores perderam muito em termos de direitos conquistados (DIEESE, 2001)

É importante ter presente que, excetuando-se as conquistas obtidas em acordos ou convenções coletivas desde a Constituição de 1988, praticamente todas as alterações nos direitos trabalhistas foram no sentido de diminuir direitos e/ou de intensificar o ritmo de trabalho (Quadro 5).

Quadro 5 - As flexibilizações no sistema de relações de trabalho do Brasil

TEMAS	INICIATIVAS
Trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98)	Desvincula o contrato por tempo determinado da natureza dos serviços prestados.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto nº 2.100/96)	Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei nº 8.949/94)	Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de serviço e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício.
Trabalho em tempo parcial (MP 1.709/98)	Jornada de até 25 horas semanais.
Suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/1998)	Suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes.
Trabalho temporário (Portaria nº 2/96)	Amplia a possibilidade de utilização da Lei nº 6.019/1974 de contrato temporário, generalizando a utilização do contrato de trabalho precário.
Setor público: demissão (Lei nº 9.801/99 e Lei Complementar nº 96/99)	Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal. Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.
Contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/00)	Permite a intermediação da mão-de-obra aprendiz.
Trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei nº 6.494/77)	Amplia a hipótese de utilização do estágio, desvincula da formação acadêmica e profissionalizante.
Banco de horas (Lei nº 9.061/98 e MP 1.709/98)	Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço. Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho.
Liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99)	Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva
Participação em lucros e resultados (PLR) (MP 1.029/94), Lei nº 10.101 a partir de 19/12/00, que reproduz a MP 1.982-77/2000	Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa através da negociação. Determina que o valor da remuneração, em PLR, não incida sobre os encargos trabalhistas e não seja incorporado aos salários.
Política salarial (Plano Real MP 1.053/94)	Elimina a política de reajuste salarial através do Estado. Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários.
Salário mínimo (MP 1.906/97)	Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor passa a ser definido pelo Poder Executivo sob apreciação do Congresso Nacional. Salário mínimo regional/estadual (1999)

FONTE: Krein (2003).

NOTA: Na descrição das iniciativas, foram mantidas apenas as informações julgadas mais relevantes.

Caso se analise a efetividade de cada medida, ter-se-á como resultado que algumas tiveram maior incidência, como o banco de horas⁴² e o trabalho aos domingos, e outras praticamente não saíram do papel, como o contrato por tempo parcial e a suspensão de contrato de trabalho. No entanto, quando analisados o conjunto das medidas e sua inserção no contexto das transformações da economia brasileira, aumento do desemprego e do discurso liberalizante do Governo Fernando Henrique Cardoso, pode-se perceber que sua influência transcende os impactos diretos da sua adoção. As medidas tiveram grande influência na determinação das agendas de negociação, interferindo no conteúdo das mesmas e pendendo a balança do poder de barganha para o lado patronal.

Segundo Oliveira (2003), por menor que tenha sido a utilização dessas medidas, elas indicaram a tendência da adoção de remuneração e jornada de trabalho mais flexíveis, bem como de negociação por empresa ou grupo de empresas. Para o autor, esse conjunto de medidas pavimentou o caminho para a desregulamentação do trabalho no Brasil. Para Krein (2003), o conjunto de medidas indica a perspectiva de alteração do sistema de relações de trabalho no Brasil, uma vez que caracterizam uma contra-tendência do processo vivenciado na década anterior. Krein destaca que, apesar da pouca efetividade de algumas dessas medidas, no seu conjunto, elas colocaram novos pontos na agenda das negociações coletivas. A Tabela 15 traz o aumento da flexibilização nas formas de contratação em duas importantes regiões metropolitanas do País.

⁴² Conforme o SACC/DIEESE, embora o banco de horas não tivesse regulamentação legal em 1996, 3% dos instrumentos normativos apresentavam cláusulas regulamentado-o, e, em 2002, esse percentual passou para 42%.

Tabela 15 - Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação nas Regiões Metropolitanas de São Paulo e Porto Alegre –1989-2004

(%)

Formas de contratação	São Paulo		Porto Alegre	
	1989	2004	1993	2004
Contratação padrão	79,1	64,4	82,2	73,6
Com carteira - setor privado	67,4	54,1	62,6	58,4
Com carteira - setor público	6,3	3,4	9,6	5,0
Estatutário	5,4	6,9	10,0	10,2
Contratação atípica	20,9	35,6	17,8	26,4
Sem carteira - setor privado	11,6	19,0	9,7	13,4
Sem carteira - setor público	0,9	1,9	1,4	2,9
Assalariados terceirizados	2,4	4,9	1,6	5,0
Autônomos para uma empresa	6,0	9,7	5,1	5,1
Total de postos de trabalho	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED - SEADE/DIEESE.

Ao se analisar a trajetória do mercado de trabalho ao longo da década de 90 e princípio do século XXI, fica patente a deterioração das suas condições: aumento do desemprego, do tempo de procura por trabalho, das horas extras, da informalização, do trabalho autônomo, do trabalho por conta própria, trabalho estágio, terceirização, emprego doméstico e, por outro lado, queda do rendimento médio real, dos direitos obtidos em acordos e em negociações coletivas e intensificação do ritmo de trabalho. Para o DIEESE (2001), o Brasil apresentou uma piora absoluta na situação do trabalho e um aumento da concentração de renda nacional. Krein (2003) afirma que as medidas adotadas ao longo da década de 90 não contribuíram para o enfrentamento do problema do desemprego; no entanto, reforçaram a perspectiva de criação de um mercado de trabalho mais desregulado, aumentando a heterogeneidade e a precarização. Pochmann (1999) aponta a desestruturação do mercado de trabalho. Baltar (2003) destaca o estreitamento do mercado de trabalho de estabelecimentos e crescimento do trabalho por conta própria, pequenos empreendimentos, serviço doméstico, estágio e ajuda não remunerada de membros da família nos negócios dos conta-própria. Dedecca (2003), indica o aumento do desemprego e da desigualdade entre os que auferem renda do trabalho, mas também, e mais significativamente, o aumento da desigualdade entre os que auferem renda do trabalho e os que têm sua renda derivada da propriedade do capital.

3.4 A legislação que já prevê jornadas inferiores a 44 horas semanais

Do mesmo modo que ocorre com as horas extras, também para a jornada normal de trabalho existem leis para categorias ou casos específicos e acordos e convenções coletivas, diminuindo a sua extensão para aquém das 44 horas semanais (Quadro 6). No caso dos funcionários públicos e bancários, as leis não restringem a jornada efetiva, elas apenas estabelecem novos limites, a partir dos quais o tempo de trabalho passará a ser remunerado com o adicional de hora extra.

Quadro 6 - Leis que regulam a jornada de trabalho para categorias ou casos específicos no Brasil

Leis	Categorias ou casos específicos	Jornada de trabalho
Constituição Federal - Art. 7º	Turno ininterrupto de revezamento.	6h diárias.
Lei nº 8.270/91	Funcionário Público em Regime Jurídico Único (RJU).	40h semanais.
CLT - art. 224.	Bancários e Funcionários da Caixa Econômica Federal, se aplicam também aos empregados em portaria, limpeza, telefonista, contínuos e serventes empregados em banco.	6h diárias e 30h semanais.
CLT - art. 227	Empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía.	Duração máxima de 6h contínuas de trabalho e de 36h por semana. Para empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a jornada máxima de 7h diárias.
CLT - art. 234	Operadores cinematográficos.	6h diárias.
CLT - art. 293	Empregados em minas de subsolo.	6h diárias e 36h semanais.
CLT – art. 303 e 304	Jornalistas profissionais.	5h diárias, prorrogável para 7h.
CLT - art. 432	Trabalho aprendiz.	Não excederá 6h diárias, sendo vedadas prorrogação e compensação da jornada. Porém o limite poderá ser prorrogado para 8h para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.
Lei nº 3.270 de 30.09.1975	Cabineiros de elevador.	6 horas diárias.

Tal qual ocorreu em meados da década de 80, quando muitas categorias já tinham obtido a RJT através de acordos ou convenções antes da Constituição Federal reduzi-la, hoje isso já ocorre. Diversas categorias já negociaram jornadas em patamares de 42, 40 ou

até menos horas semanais.⁴³ A intensificação do ritmo de trabalho, que aumenta a necessidade do descanso reparador, e o aumento da produtividade foram os argumentos preponderantes do movimento sindical para reivindicar a redução da jornada. Dos 96 instrumentos normativos do SACC/DIEESE em 2002, 34% contêm cláusulas que asseguram jornadas reduzidas para categorias diferenciadas, como pessoal administrativo, e 12% definem jornada inferior a 44 horas semanais. A maioria dos instrumentos normativos que tratam da redução da jornada é composta de acordos coletivos realizados com empresas, ou grupo de empresas, que, portanto, têm sua abrangência restrita. Novamente, o importante a constatar é que diversos setores e empresas já convivem com jornadas de trabalho com extensão inferior a 44 horas semanais, o que indica a possibilidade da sua existência e extensão para todo o mercado de trabalho. Dal Rosso (1996, p. 291) constata que as leis que regulamentam a jornada de trabalho, invariavelmente, nos países industrializados e no Brasil, foram promulgadas após a adoção efetiva da nova prática em algumas relações de trabalho; para o autor, “uma lei nunca se estabelece a não ser que seja precedida por uma prática social”.

3.5 A Viabilidade econômica

Historicamente, a classe empresarial tem-se colocado em oposição à RJT. Invariavelmente, os argumentos utilizados pelos contrários à RJT são os mesmos, independentemente do país ou da época. Os argumentos utilizados na França em 1998 e no Brasil em 1988 foram muito semelhantes. Pode-se resumir, basicamente, em três as argumentações: (a) a incapacidade das empresas de arcarem com o aumento de custo; (b) a diminuição da competitividade da indústria nacional; (c) a incapacidade das micro e pequenas empresas de

⁴³ Alguns exemplos: Trabalhadores nas indústrias PETROFLEX, Pernambuco; Klabin, Lages; COELBA, Bahia; CEMIG, Minas Gerais; CELPA, Pará; COSANPA, Pará; Itaipu, Paraná; CEDAE, Rio de Janeiro; CAERN, Rio Grande do Norte; TELEMIG Celular S/A, Minas Gerais; TELEMAR Norte Leste S/A, Minas Gerais; Telefônica Empresas S/A, São Paulo; Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados de Pernambuco; Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados do Rio de Janeiro; Aeroviários, em âmbito nacional; Trabalhadores no Transporte Rodoviário do Município do Rio de Janeiro; Metroviários de São Paulo; Trabalhadores na Indústria de Alimentação Nestlé de São Paulo; Metalúrgicos da Empresa Samarco, Espírito Santo; Metalúrgicos da ACESITA, Minas Gerais; Enfermeiros, Paraná; Condutores de Veículo Urbano, São Paulo; Trabalhadores da Indústria Farmacêutica do Estado de São Paulo; Trabalhadores da Indústria B.S Colway, do Paraná. Além desses casos, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo fechou acordo com 230 empresas, que beneficiam 40.596 empregados, e, entre elas, encontram-se: Arno S/A, Bicycles Caloi S/A, Bicycles Monark S/A e Philips do Brasil S/A.

arcarem com o aumento de custos. No caso brasileiro, pode-se adicionar mais um argumento, que seria a ameaça da pressão inflacionária.

3.5.1 Aumento de custo

O argumento mais utilizado pelos empresários contrários à RJT é que as empresas não têm condições de arcar com o aumento de custo que ela traria. Em consequência, a RJT iria quebrar muitas empresas e, ao invés de gerar novos postos de trabalho, acabaria fechando os já existentes. No entanto, ao se analisar o aumento de custo, é importante coteja-lo com a evolução da produtividade do trabalho.

A adoção da RJT atende, de certa forma, à reivindicação dos trabalhadores pela participação na distribuição dos ganhos de produtividade obtidos pela sociedade nos últimos anos. As inovações tecnológicas de automação ou organizacionais são consequências do acúmulo científico e do esforço contínuo de gerações e, portanto, são méritos de toda a sociedade. Os ganhos de produtividade da sociedade podem ser apropriados de várias formas e por vários agentes (Quadro 7).

Quadro 7 - Formas de apropriação e beneficiários dos ganhos de produtividade

Formas de apropriação	Beneficiários
Aumento dos lucros	Empresários do setor produtivo
Aumento dos juros	Empresários do setor financeiro
Aumento dos impostos	Governo
Diminuição dos preços	Consumidores
Aumento dos salários	Trabalhadores
Redução da jornada de trabalho	Trabalhadores

A questão recorrente nos acordos de RJT com moderação salarial, tendo nesta a forma de compensar o aumento de custo, tem como dimensão a questão microeconômica de curto prazo levantada pelos empresários. Na prática, ao longo da História, a RJT foi financiada pelo aumento da produtividade do trabalho (BOSCH & LEHNDORFF, 2001; CETTE & TADDÉI, 1997a).

A produtividade do trabalho no Brasil tem crescido nos últimos anos. A Tabela 16 mostra que a produtividade do trabalho na indústria da transformação dobrou no período de 1989 a 2000. O ganho de produtividade não foi repassado aos trabalhadores e nem a sociedade. Esse ganho de produtividade apropriado pelo setor empresarial indica a capacidade das empresas de arcarem com o aumento de custo. Portanto, a RJT seria apenas um repasse aos trabalhadores do aumento de produtividade já ocorrido no País.

Tabela 16 - Dados da indústria de transformação brasileira – 1989-2000

Anos	Produção Física(1)	Pessoal Ocupado	Produtividade do Trabalho
1989	100,00	100,00	100,00
1990	90,67	94,70	95,18
1991	88,33	85,17	103,10
1992	84,96	78,66	107,36
1993	91,96	77,33	118,21
1994	99,31	75,67	130,46
1995	101,07	74,29	135,25
1996	101,43	66,00	152,78
1997	105,67	62,31	168,59
1998	101,70	56,50	178,96
1999	100,82	52,34	191,49
2000	107,69	52,66	202,81

FONTE: IBGE - Pesquisa industrial mensal

(1) O IBGE utiliza o conceito de produção física como uma *proxy* do valor agregado. Conseqüentemente, existe a suposição de que a evolução da produção física é uma *proxy* da evolução do valor da produção real.

A Tabela 17 traz o aumento da produtividade do trabalho para o conjunto da economia brasileira. Apesar de não ser tão expressivo quanto o aumento na indústria de transformação, também aponta aumento para o período de 11 anos; aumento superior ao do PIB *per capita* mostrado na Tabela 18.

Tabela 17 - Variação da produtividade do trabalho no Brasil – 1993/2003

Anos	Variação %
1993	3,8
1994	4,3
1995	2,0
1996	5,2
1997	2,3
1998	-0,8
1999	-1,8
2000	-0,1
2001	2,4
2002	-0,7
2003	-0,7
Acumulado	16,83

FONTE: IBGE. Sistema de Contas Nacionais e Contas Nacionais Trimestrais – Indicadores de volume. In DIEESE (2005a).

Tabela 18 - PIB *per capita* no Brasil – 1991-2004

Ano	PIB <i>per capita</i> (1)	Índices	Anos	PIB <i>per capita</i> (1)	Índices
1991	7.820	100,0	1998	8.571	109,6
1992	7.652	97,9	1999	8.511	108,8
1993	7.902	101,1	2000	8.751	111,9
1994	8.233	105,3	2001	8.736	111,7
1995	8.449	108,0	2002	8.775	112,2
1996	8.542	109,2	2003	8.694	111,2
1997	8.689	111,1	2004	8.990	115,0

FONTE: Banco Central do Brasil: In DIEESE (2005a).

(1) R\$ de 2003.

Ao referir o aumento de custos, é importante dimensionar-se melhor o que representa, em termos de aumento de custo, uma RJT de 9,09% — reduzir de 44 horas de trabalho semanais para 40 horas semanais. Conforme dados da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), a participação dos salários no custo das indústrias de transformação, no ano de 1999, ficava, em média, em 23% (Tabela 19). Logo, uma redução de 9,09% da jornada de trabalho teria um impacto direto nos aumentos de custos totais de no máximo 2,09%, isto no caso de toda redução da jornada ser traduzida em novos postos de trabalho. É importante salientar-se o baixo desvio padrão de 3,55%, que aponta que a participação dos salários nos custos das empresas, em todos os setores, não se distancia muito da média. Ao considerar-se o fato de que a RJT faz com que o trabalhador passe a trabalhar mais intensamente e, mesmo assim, mantenha maior atenção, concentração e menor cansaço, levando ao aumento da produtividade do trabalho, o aumento de custo passa a ter uma dimensão ainda menor.

Tabela 19 – Participação percentual dos salários, segundo os setores, no custo das empresas brasileiras – 1999

Setores	Participação %
Produtos químicos	17
Artigos de borracha e plástico	18
Produtos alimentares e bebidas	19
Celulose, papel e produtos de papel	20
Produtos de madeira	21
Metalúrgica básica	21
Máquinas e equipamentos	23
Artigos do vestuário e acessórios	23
Produtos têxteis	23
Produtos de minerais não metálicos	24
Couros, artigos de couro, artigos de viagem e calçados	24
Móveis e indústrias diversas	24
Veículos automotores, reboques e carrocerias	25
Máquinas, aparelhos e materiais elétricos	27
Edição, impressão e reprodução de gravações	29
Produtos de metal (exclusive máquinas e equipamentos)	29
Média	23
Desvio padrão	3,55

FONTE: CNI. Indicadores de qualidade e produtividade da indústria brasileira.

Fazendo-se a análise de forma dinâmica, o aumento de custos que ocorre no curto prazo é muito pequeno diante dos ganhos de produtividade obtidos nos últimos anos na indústria da transformação e, porque não dizer, diante dos prováveis ganhos de produtividade que virão nos próximos anos. Esse argumento dá sustentação à afirmação feita de que a RJT é uma forma de o conjunto dos trabalhadores participar dos benefícios gerados pelos ganhos de produtividade. No Brasil, os ganhos de produtividade vêm beneficiando apenas empresários e governo e não os trabalhadores e a sociedade em geral. Os lucros do setor financeiro tiveram brutal crescimento na década de 90 (CARCANHOLO, 2003), os impostos vêm aumentando continuamente, os lucros do setor produtivo igualmente, enquanto a classe trabalhadora vem sofrendo redução dos seus rendimentos e elevação dos níveis de desemprego, e a sociedade, o aumento de preços.

Outra questão colocada para a economia brasileira é a pressão inflacionária que poderia ser gerada com a RJT. Caso a argumentação leve em consideração que a inflação no País é de **custo**, os dados apresentados demonstram que o pequeno montante do

aumento de custo, quando cotejado com os ganhos de produtividade que a economia apresentou no passado, não seria suficiente para gerar pressão inflacionária. Caso a argumentação leve em consideração que a inflação no País é de **demanda**, para que a pressão inflacionária de fato ocorra, a economia deverá estar trabalhando no pleno emprego de todos os fatores de produção. A elevada taxa de desemprego indica disponibilidade do fator trabalho, enquanto os dados referentes à utilização da capacidade instalada da indústria também apontam a existência de capacidade ociosa.

Os dados de utilização da capacidade instalada, fornecidos pela CNI mostram uma relativa estabilidade do percentual de utilização nos últimos anos, com um pequeno aumento no ano de 2004 (Tabela 20). Porém, mesmo assim, a indústria continua apresentando capacidade ociosa, que permitiria a elevação do crescimento econômico sem colocar em risco a estabilidade dos preços. Os dados apresentados pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostram um percentual de utilização da capacidade instalada de toda indústria de transformação mais elevado que o da CNI; no entanto, também apresentando folga para que ocorra o aumento do crescimento econômico (Tabela 21). Na Tabela 21, pode-se ver que a utilização da capacidade instalada da indústria produtora de bens de consumo está abaixo da média do total da indústria, o que mostra uma situação positiva para o caso de ocorrer a RJT, pois o primeiro setor a receber o impacto do aumento da demanda seria justamente o de bens de consumo.

Tabela 20 – Percentual de utilização da capacidade instalada na indústria de transformação do Brasil – 2000-04

Anos	% de Utilização
2000	80,70
2001	80,30
2002	80,65
2003	79,79
2004	82,58

FONTE: CNI, Série histórica.

Tabela 21 - Percentual de utilização da capacidade instalada, por categorias, na indústria do Brasil – 2002-04

Categorias	2002	2003	2004
Bens de consumo	76,6	77,1	82,2
Bens de capital	69,5	77,5	81,2
Materiais de construção	79,6	78,4	86,4
Bens de consumo intermediário	86,1	86,3	88,9
Total da indústria de transformação	80,1	81,6	86,1

FONTE: FGV. In Banco Central do Brasil, Séries temporais.

3.5.2 Competitividade da indústria nacional

Ultrapassado o discurso sobre o aumento dos custos, passar-se-á à análise do segundo argumento empresarial, que prevê a diminuição da competitividade da indústria nacional. Segundo aqueles contrários à RJT, o aumento de custos diminuirá a competitividade do País e fará com que este perca mercado externo, o que levará ao fechamento de muitas empresas voltadas à exportação e mesmo das empresas que têm que competir internamente com produtos importados.

A Tabela 22 apresenta dados do custo horário da mão-de-obra na indústria manufatureira e do salário mínimo nos 20 principais países de destino das exportações brasileiras, que contemplam 75% das exportações, enquanto os outros 25% são exportados para outros 100 países. Assim, os dados referem-se aos países verdadeiramente significativos nos destinos das exportações. É verdade que a análise a partir dessa amostra tem algumas limitações. A principal delas é a falta de detalhamento do custo da mão-de-obra dos países e, particularmente, dos setores concorrentes de cada um dos produtos que o Brasil exporta. No entanto, o objetivo da escolha dessa amostra é apenas ter um indicador do posicionamento do custo da mão-de-obra brasileira em relação ao custo em outros países.

Na mesma tabela, pode-se ver que dos 12 países que o *U.S Department of Labor* apresenta os dados, apenas o México tem custo da mão-de-obra inferior ao do Brasil e, mesmo assim, em apenas *19 cents* de dólar. Na análise dos dados do salário mínimo, dos 19 países que a OIT apresenta a informação, apenas o da Rússia é inferior ao brasileiro em poder de compra, todos os demais são superiores, inclusive o do México. Ainda, a Tabela

23 apresenta o custo horário da mão-de-obra manufatureira em outros 17 países, disponibilizado pelo *U.S. Department of Labor*, e, em apenas um deles (Sri Lanka), o custo é inferior ao brasileiro. Em virtude da grande diferença do valor da remuneração paga no Brasil para a maioria das remunerações pagas nos países para os quais ele exporta, mesmo um aumento significativo nos salários manteria os custos com a mão-de-obra em patamares inferiores aos praticados por aqueles países.

Tabela 22 - Custo horário da mão-de-obra e salário mínimo nos 20 principais países de destino das exportações brasileiras

Países	Exportações brasileiras (%) 2004	Custo horário da mão-de-obra manufatureira (US\$) 2002	Salário Mínimo (US\$) 2003	Salário Mínimo \$PPP 2003
Brasil	-	2,57	(1) 84,42	235,41
EUA	20,77	21,33	1.133,00	1.133,00
Argentina	7,64	-	155,20	531,81
Holanda	6,13	21,74	1.431,80	1.330,86
China	5,64	-	(2) 76,69	(2) 350,00
Alemanha	4,18	25,08	1.548,00	1.465,28
México	4,09	2,38	(1) 858,00	1.282,60
Itália	3,01	14,93	1.127,00	1.195,32
Japão	2,87	18,3	(1) 1.148,40	950,40
Chile	2,64	-	173,60	385,84
França	2,27	17,42	(1) 892,00	1.544,40
Reino Unido	2,19	17,47	(1) 1.742,40	1.557,60
Espanha	2,06	12,04	647,50	706,57
Bélgica	(3) 2,00	22,79	1.342,90	1.301,85
Rússia	1,72	-	19,60	59,47
Venezuela	1,52	-	167,00	245,39
Coréia do Sul	1,48	9,16	476,00	674,74
Canadá	1,24	16,2	1.122,00	1.295,80
Irã	1,17	-	-	-
Colômbia	1,18	-	124,40	483,15
África do Sul	1,07	-	94,40	280,39
Total	74,77	-	-	-

FONTE: Siscomex, Balança comercial brasileira.

U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2004.

OIT.

(1) Na fonte o valor está por hora e foi convertido para mensal multiplicando-se por 220. Os dados do Salário Mínimo são referentes ao que vigora em Xangai. (3) As exportações computam Bélgica e Luxemburgo.

Tabela 23 - Custo horário da mão-de-obra manufatureira em outros países – 2002

Países	US\$	Países	US\$	Países	US\$
Austrália	15,55	Irlanda	15,08	Singapura	7,27
Áustria	21,08	Israel	12,14	Sri Lanka (2)	0,42
Dinamarca	24,23	Luxemburgo	18,91	Suécia	20,18
Finlândia	21,56	Noruega	27,40	Suíça	24,11
Grécia (1)	8,75	Nova Zelândia	8,89	Taiwan	5,41
Hong Kong	5,83	Portugal (2)	4,75		

FONTE: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2004.

(1) 1998. (2) 2000.

Na comparação com países vizinhos da América Latina, a situação não é muito melhor. O salário mínimo, quando medido em poder de compra, é superior apenas ao de dois países. Ainda, em estudo da CEPAL⁴⁴ para a América Latina, na comparação com outros seis países, o Brasil foi o país onde a remuneração real média mais sofreu queda nos últimos anos (Tabela 24), indicando que nesse quesito os resultados da integração econômica e das políticas neoliberais foram mais perversos no Brasil, nos últimos 10 anos.

Tabela 24 - Índice da remuneração real média e do salário mínimo na América Latina – 2003 e 2004

Países	Índice 2004 (1)	Salário Mínimo (US\$) 2003	Salário Mínimo \$PPP 2003
Argentina (2)	97,5	155,20	531,81
Brasil (3)	75,6	84,42	235,41
Bolívia	-	50,75	163,71
Colômbia	-	124,40	483,15
Chile (4)	121,3	173,60	385,84
México (2)	109,7	858,00	1.282,60
Paraguai	89,5	151,40	694,03
Peru (5)	95,2	132,20	309,94
Uruguai	79,6	44,03	110,19
Venezuela	-	167,00	245,39

FONTE: CEPAL. Balance preliminar de la economia de América Latina e Caribe e DIEESE/SEADE – Pesquisa de Emprego e Desemprego. In DIEESE (2005a). OIT.

NOTA: Base 1995=100

(1) Dados preliminares. (2) Indústria manufatureira. (3) Trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de São Paulo (4) Índice geral de remuneração por hora (5) trabalhadores no setor privado na Região Metropolitana de Lima.

⁴⁴ Comissão Econômica para a América Latina.

Em países desenvolvidos, é muito utilizado outro argumento contrário à RJT, que é o do risco da transferência de plantas industriais inteiras para países onde o custo da mão-de-obra é menor. Porém esse argumento não faz sentido para o caso brasileiro. Nos países com os quais o Brasil mantém relações comerciais, o custo da mão-de-obra é superior. Quando analisado mais atentamente o discurso empresarial da transferência de plantas, vê-se que ele funciona mais como ameaça e menos como uma prática efetiva. No ano de 2004, do total de investimento direto dos EUA em outros países, 66,4% foram em 19 países industrializados, com altos salários, e os restantes 33,6% ocorreram de forma pulverizada em praticamente todos os demais países (Bureau of Labor Statistics, 2004). Os dados referentes ao investimento direto no exterior da Alemanha em 2002 são mais significativos ainda: 86,1% foram em países industrializados, com altos salários; 6,5%, em países, em reforma, do Leste Europeu; e 7,4%, em países em desenvolvimento (Bundesbank, 2005). Portanto, a prática demonstra que os investimentos do capital produtivo se direcionam prioritariamente para países desenvolvidos que têm alto nível de competitividade, mão-de-obra qualificada, forte mercado interno, boa infra-estrutura e, também, altos salários.

Em dois índices internacionais que medem a competitividade dos países, o Brasil ocupa posições constrangedoras, que, com certeza, não melhoraria com maior redução dos salários. Para o *International Institute for Management Development* da Suíça, que publica o ***World competitiveness Yearbook***, que mede a competitividade⁴⁵ de 60 países, o Brasil ocupou a 53ª posição no ano de 2004. Todos os 10 primeiros países posicionados no *ranking* têm salários melhores que os brasileiros. Para o índice de competitividade de crescimento⁴⁶ divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupava a 57ª posição entre 104 países pesquisados no ano de 2004. Novamente, os 10 primeiros países do *ranking* têm salários superiores aos do Brasil. O índice utiliza dados do ano anterior para fazer o indicador do ano datado, e, apesar dos rendimentos reais no país estarem diminuindo nos últimos anos, a posição do Brasil no *ranking* caiu pelo terceiro ano consecutivo. Em nenhum desses índices o baixo salário é considerado quesito positivo para

⁴⁵ O conceito de competitividade para a instituição é “A field of Economic knowledge, which analyses the facts and policies that shape the ability of a nation to create and maintain an environment that sustains more value creation for its enterprises and more prosperity for its people” (IMD, 2004, p. 712).

⁴⁶ O conceito de competitividade para a instituição é “The ability of a country to achieve sustained high rates of growth in GDP per capita” (IMD, 2004, p. 712).

a competitividade, e, portanto, o aumento salarial não levaria à perda da competitividade segundo os critérios utilizados por essas instituições. Cabe questionar aos que entendem que o aumento salarial levaria a perda de competitividade qual o critério de competitividade que utilizam e baseados em que fatos sustentam essa posição.

Portanto, a RJT e o seu respectivo aumento de custos não vão trazer prejuízos significativos à competitividade brasileira, pelo simples motivo de que o diferencial na competitividade dos países não se encontra no custo da mão-de-obra. Caso assim o fosse, os países desenvolvidos seriam menos competitivos por terem o custo da mão-de-obra mais elevado, e o Brasil, que apresenta jornada de trabalho superior à dos países desenvolvidos e salários inferiores, já ocuparia os primeiros lugares em termos de competitividade. O que torna um país competitivo são as vantagens sistêmicas que ele oferece: o sistema financeiro voltado ao financiamento de capital de giro e de longo prazo e com taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades dirigidas ao desenvolvimento tecnológico, população com altas taxas de escolaridade, mão-de-obra qualificada, infraestrutura desenvolvida, etc.

3.5.3 Micro e pequenas empresas

Outro argumento recorrente da classe empresarial é a incapacidade das pequenas empresas de sobreviverem com o aumento de custo derivado da RJT. No discurso empresarial, esse segmento é o mais vulnerável por, normalmente, trabalhar com margens de lucro mais baixas e ser mais intensivo em trabalho. Na Tabela 25, pode-se ver que, nos setores comércio varejista e prestação de serviços, que é onde as micro e pequenas empresas mais proliferam, elas de fato têm peso significativo na composição dos setores e adquiriram maior importância nos últimos anos.

Tabela 25 - Pessoal ocupado das empresas de comércio e serviços, segundo o porte das empresas no Brasil – 1985,1994 e 2001

(1000 pessoas)

Porte das empresas	1985	1994	2001
Micro e pequenas	3.436,3	3.816,3	7.290,7
Médias e grandes	3.338,1	4.302,7	4.704,6
Total	6.774,4	8.119,0	11.995,3

FONTE: IBGE, Diretoria de pesquisa, Censo Cadastro 1994, Pesquisa Anual de comércio 2001 e Pesquisa Anual de Serviços 2001, Censo de empresas. Rio de Janeiro: IBGE, 1991.

A Tabela 26 apresenta os indicadores da produtividade dos trabalhadores medida em reais e o custo dos mesmos. Percebe-se a alta produtividade dos trabalhadores – R\$ 26.400,00 no comércio varejista e R\$ 16.900,00 na prestação de serviços – e seus baixos custos mensais R\$ 270,00 e R\$ 360,00 respectivamente (valores de 2001). Portanto, uma elevação de 9,09% nos custos da mão-de-obra gerados pela RJT de forma alguma iria inviabilizar as micro e pequenas empresas. Os dados revelam uma relação custo/benefício extremamente positiva e que não se alteraria significativamente com a RJT.

Tabela 26 - Indicadores das micro e pequenas empresas do comércio varejista e de prestação de serviços no Brasil – 2º sem/2001

Segmentos	Pessoal ocupado por empresa	Remuneração mensal média em SM	Receita anual por pessoal ocupado (R\$ 1.000)
Comércio varejista	3,1	1,5	26,4
Prestação de serviços	4,2	2,0	16,9

FONTE: IBGE, Diretoria de pesquisa, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa Anual de comércio 2001 e Pesquisa Anual de Serviços 2001.

A análise dos números do setor produtivo não dão respaldo aos argumentos contrários à RJT. Os dados corroboram a viabilidade da RJT e demonstram o baixo impacto nos custos de produção. Mais do que isso, apontam a possibilidade de a redução tornar um ciclo de crescimento econômico rico em empregos. Tem-se presente que os dados indicam a capacidade da economia e principalmente das empresas de forma agregada; portanto, não fazendo referência a impactos negativos que poderiam ocorrer de forma localizada em empresas, setores ou mesmo em regiões com menor capacidade econômica. Porém eventuais dificuldades localizadas ou mesmo falências de algumas empresas seriam absorvidas naturalmente pela economia e pelo mercado que apresenta condições para tanto.

3.6 Participação do Governo

Tendo em vista o grave problema social que se tornou as altas taxas de desemprego e que a RJT pode vir a acelerar o crescimento econômico e fazer com que ele seja rico em empregos, deve-se discutir qual o papel do Estado brasileiro nessa política. Os empresários poderiam reclamar do aumento de custos que sofreriam com a redução da jornada, e, por outro lado, o Governo se beneficiará da redução dos gastos do seguro-desemprego, dos gastos com doenças ocupacionais e dos demais gastos sociais decorrentes da situação de desemprego (depressão, alcoolismo, desestruturação familiar, aumento da criminalidade, etc.).

Também há que se levar em consideração que a geração de novos postos de trabalho de outra forma teria custos significativos para o Governo, conforme estudo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) (Tabela 27). Na média, para a geração de 584 novos postos de trabalho, seria necessário o aumento da produção na ordem de R\$ 10 milhões. Como se isso não bastasse, observa-se que os setores que mais geram empregos são os tradicionais, com os empregos sendo gerados diretamente; enquanto os setores mais dinâmicos, por gerarem poucos empregos diretos, são de baixo poder gerador de novos postos de trabalho. Portanto, uma política pública com o objetivo principal de gerar empregos acabaria por direcionar os recursos para os setores de mais baixo dinamismo e que incorporam menos tecnologia de ponta. Assim, a participação efetiva do Estado na solução desse grave problema social justifica-se pela própria natureza dos objetivos de governo e também pelo desafogo financeiro do qual poderá ser beneficiário. Portanto, o Governo poderia destinar significativa quantia para ser utilizada na implantação da RJT, tendo em vista o seu potencial de geração de novos postos de trabalho. Ela pode ser disposta em forma de subsídio para empresas que gerarem novos postos de trabalho, redução dos encargos, isenções, empréstimos, salário primeiro emprego, etc.

Tabela 27 - Empregos gerados por aumento de produção de R\$ 10 milhões no Brasil – 2002

Setores	Diretos	Indiretos	Efeito-Renda	Total
Serviços prestados à família (1)	625	118	338	1.081
Agropecuária	496	157	333	986
Madeira e mobiliário	338	257	319	914
Calçados	368	216	316	900
Vestuário	449	164	272	885
Indústria do café	65	442	352	858
Comércio	467	89	301	857
Beneficiamento de produtos vegetais	108	397	282	786
Abate de animais	48	437	294	779
Fabricação de açúcar	35	372	367	774
Fabricação de óleos vegetais	10	426	309	745
Indústria de laticínios	50	403	291	744
Serviços prestados à empresa (2)	336	70	313	719
Produtos alimentícios	106	288	274	668
Indústrias diversas	256	143	272	671
Construção civil	185	95	295	575
Elementos químicos	20	228	314	562
Transporte	200	101	257	559
Metalúrgico	158	130	266	554
Extrativa mineral	117	142	289	548
Mineral não-metálico	122	133	284	539
Celulose, papel e gráfica	68	172	294	535
Administração pública	102	104	314	521
Máquinas e equipamentos	98	95	301	495
Instituições financeiras	58	85	336	478
Petróleo e gás	13	95	356	464
Siderurgia	13	161	282	456
Indústria têxtil	88	173	191	452
Peças e outros veículos	47	142	254	443
Farmácia e veterinária	39	132	241	411
Material elétrico	38	140	231	409
Indústria da borracha	32	128	248	409
Artigos plásticos	95	75	224	394
Químicos diversos	32	113	231	377
Equipamentos eletrônicos	52	94	226	372
Automóveis, caminhões e ônibus	15	126	220	361
Aluguel de imóveis	14	11	333	357
Metalúrgico não ferroso	22	115	220	356
Serviços industriais de utilidade pública	35	49	258	341
Comunicações	34	48	246	328
Refino de petróleo	2	68	225	296
Média	133,1	169,1	282,2	584,4

FONTE: BNDES - Modelo de Geração de Emprego

(1) Educação, saúde, lazer e serviços domésticos. (2) Advocacia, consultoria, engenharia, informática.

A RJT pode ser um instrumento importante na geração de novos postos de trabalho.

Contudo não se pode esquecer que ela não se resume somente a um instrumento de

combate ao desemprego, ela também contém a perspectiva da melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida da classe trabalhadora. Também, no seu debate, se pode discutir qual a sociedade que se quer.

A diminuição do tempo de trabalho tem um significado que vai além da redistribuição dos ganhos de produtividade. O debate sobre a RJT, no limite, abre espaço para se pensar a utilização do tempo na sociedade atual e de como é utilizado o tempo fora do período de trabalho. Essa discussão estimula a refletir sobre o modo de vida que se leva na sociedade do trabalho. O consumismo, a indústria do turismo, o lazer monetizado, todas são formas de utilização do tempo livre, funcionais ao capitalismo. O debate sobre a RJT abre perspectiva para uma discussão sobre a sociedade que se quer: a sociedade do trabalho, do tempo livre, da cultura ou da política, sendo todas uma construção humana e possível. Portanto, a participação política do Estado é indispensável, e a participação econômica pode, ou não, existir em função do papel que o Estado quer tomar para si.

3.7 A distribuição da renda

A luta salarial e a luta pelo controle do tempo do trabalhador sempre estiveram no centro do conflito da disputa entre capital e trabalho. De diferentes formas, as duas disputas encerram os interesses de cada uma das partes: os empresários buscam, através do aumento da produtividade, minimizar os custos e maximizar os lucros; enquanto os trabalhadores buscam aumentar seus rendimentos e melhorar sua qualidade de vida. É a partir desses interesses antagônicos que se estabelece a disputa pela apropriação da renda.

A RJT insere-se nesse contexto de disputa. Para os trabalhadores, é um modo de melhorar a qualidade de vida, diminuir o desemprego e aumentar o poder de barganha nas lutas pelo aumento salarial. Para os empresários, ela representa aumento de custo e menor controle do tempo do trabalhador. Como em toda luta entre capitalistas e trabalhadores, nenhuma das classes admite abrir mão de vitórias já conquistadas e, na extensão da jornada ou, de outra forma, na apropriação dos ganhos de produtividade dos últimos anos, não seria diferente.

A dificuldade que os trabalhadores têm de se apropriar dos ganhos de produtividade é permanente; a luta de classes pela apropriação da renda é travada dia a dia. As informações da evolução da distribuição funcional da renda ilustram que o setor empresarial vem obtendo vantagens na apropriação do excedente e, ano a ano, sistemática e significativamente, aumenta a sua parcela de renda apropriada (Tabela 28). Inegavelmente, a distribuição funcional da renda é influenciada pela dinâmica econômica, mas, fundamentalmente e de forma decisiva, a composição da distribuição funcional da renda passa por determinantes de cunho político e pode ser alterada sempre que houver mudanças na correlação de forças.

Tabela 28- Composição do Produto Interno Bruto sob a ótica da renda no Brasil – 1990-2003

Anos	Remuneração dos Empregados	Excedente Operacional Bruto	Rendimento de Autônomos	Impostos Líquidos de Subsídio sobre Produção e Importação	
				(%)	
1990	45	33	7	15	
1991	42	38	7	13	
1992	44	38	6	12	
1993	45	35	6	13	
1994	40	38	6	16	
1995	38	40	6	16	
1996	39	41	6	15	
1997	37	43	6	14	
1998	39	42	6	14	
1999	38	41	6	16	
2000	39	41	5	16	
2001	37	41	5	17	
2002	36	42	5	17	
2003	36	43	5	17	

FONTE: IBGE. Sistema de Contas Nacionais do Brasil.

Esse aumento do excedente operacional bruto, em grande parte, é resultado da elevação significativa do *mark-up* na década de 90. Segundo cálculo de Sant'anna (2003), utilizando metodologia de Cláudio Considera⁴⁷ e dados das Contas Nacionais, o *mark-up* do total das atividades brasileiras passou de 1,21 em 1990 para 1,34 em 2000. Paiva (2003)

⁴⁷ O *mark-up* é calculado pela relação: valor da produção/(consumo intermediário + remuneração dos empregados + rendimento dos autônomos).

faz o cálculo do *mark-up* industrial, por tamanho de estabelecimento, no ano 2000 (Tabela 29). Apesar de não mostrar a evolução, os dados são mais significativos e apontam *mark-up* de 1,3 para as menores empresas.

Tabela 29 - *Mark-up* industrial, por tamanho de estabelecimento, no Brasil – 2000

Número de trabalhadores	<i>Mark-up</i>
5 a 29	1,296
30 a 49	1,346
50 a 99	1,334
100 a 249	1,432
250 a 499	1,463
Mais de 500	1,573
Média	1,471

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Pesquisa Industrial Anual, 2000, (apud Paiva, 2003).

NOTA: O *mark-up* foi definido como a relação entre receita líquida de vendas/(salários+encargos+custo de matérias-primas, insumos e serviços industriais).

Pelos dados da PNAD (2003), observa-se que 25% dos assalariados percebem até um salário mínimo, 58% percebem até dois e 76% até três salários mínimos, salário mínimo real que se encontra em patamar extremamente baixo, um dos mais baixos ao longo dos 65 anos de existência (DIEESE, 2005b). Esses são alguns dados que ilustram a péssima distribuição de renda no País. Dedecca (2003), analisando a evolução da distribuição de renda no Brasil ao longo da década de 90, com informações das Contas Nacionais e da PNAD, chega à conclusão de que o aumento das taxas de desemprego e o aumento da precarização das condições de trabalho levaram à diminuição da participação dos assalariados e dos autônomos na renda nacional e também à ampliação dos diferenciais de renda entre os rendimentos advindos do trabalho.

A Tabela 30 traz a distribuição pessoal da renda do trabalho e apresenta grande concentração de renda. Os 10% mais ricos ficam com 46% do total da renda, enquanto os 10% mais pobres têm apenas 0,7% da renda. Com outra metodologia em estudo comparado entre países, o Relatório sobre Desenvolvimento Mundial de 2006 aponta o Brasil nas últimas posições no *ranking* das desigualdades, sendo superado nesse triste quesito apenas por quatro países africanos: Suazilândia, República Centro-africana, Botswana e Namíbia (World Bank, 2005), desigualdade esta que, em boa parte, é fruto do elevado *mark-up* e do baixo nível salarial.

Tabela 30 - Distribuição pessoal da renda do trabalho no Brasil – 2002 e 2003 (%)

Grupos	2002	2003
Os 10% mais pobres	0,9	0,7
Os 20% mais pobres	3,4	3,1
Os 50% mais pobres	14,4	14,8
Os 10% mais ricos	47,1	46,1
Os 5% mais ricos	33,8	33,1
O 1% mais rico	13,5	13,2

FONTE: IBGE, PNAD. IN:DIEESE, 2005a.

NOTA: 1. Rendimento mensal de todos os trabalhadores ocupados, de 10 ou mais anos de idade.

2. Os dados não incluem os rendimentos da população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Espera-se ter colaborado com luz sobre a discussão a respeito da RJT. A análise da viabilidade econômica é apenas uma das faces de tão controvertida matéria. Porém é importante clarear o aspecto econômico, para que o debate não ocorra no obscurantismo da desinformação. A RJT envolve a luta pela apropriação dos ganhos de produtividade, e é daí que advém a dificuldade da sua conquista por parte dos trabalhadores. Sempre que estão em discussão os interesses econômicos das classes sociais, a luta é árdua e difícil. E, como é de praxe, as classes dominantes, beneficiárias do modo vigente, utilizam-se de todas as armas para manterem o *status quo*. A desinformação, a contra-informação e a exortação do medo são utilizadas sem escrúpulos. Como se isso não bastasse, vive-se numa época onde a balança do poder pende para o lado do capital. É contra o interesse e a hegemonia do capital que se depara a luta pela RJT, e a sua conquista representaria, em alguma medida, um ganho dos trabalhadores na melhoria da distribuição de renda. Hoje a correlação de forças é desfavorável aos trabalhadores. No entanto, é através das lutas que se forjam novas condições, que poderão possibilitar avanços no sentido de reduzir as desigualdades. Redução tão necessária, se não pela questão da justiça social, pelo menos para evitar convulsões sociais e diminuir a violência.

4. MODELO DE MULTIPLICADORES DE CONTABILIDADE SOCIAL

“En aquel império, el arte de la cartografía logró tal perfección que el mapa de una sola Provincia ocupaba toda una ciudad, y el mapa del imperio, toda una provincia. Con el tiempo, esos mapas desmesurados no satisficieron y los colegios de cartógrafos levantaron un mapa del imperio, que tenía el tamaño del imperio y concidía puntualmente con él. Menos adictas al estudio de la cartografía, las generaciones siguientes entendieron que ese dilatado mapa era inútil y no sin impiedad lo entregaron a las inclemencias del sol y de los inviernos.”

Jorge Luis Borges

Por definição, um modelo econômico é uma simplificação da economia que se quer representar. A impossibilidade de identificar e representar as milhões de decisões econômicas diárias de uma sociedade e também sua relação com o resto do mundo faz com que se busque a representação de forma simplificada, onde são consideradas variáveis apenas as decisões e as relações mais importantes e que de fato têm influência significativa no fenômeno que se deseja estudar, enquanto os demais parâmetros são mantidos constantes. Portanto, a qualidade e a eficiência de predição dos modelos econômicos estão diretamente relacionadas com o acerto nas escolhas de hipóteses, suposições, método, parâmetros e variáveis a serem utilizados na sua construção, bem como à veracidade e ao poder explicativo da teoria econômica que lhe dá sustentação.

No caso de um modelo para predizer a geração de postos de trabalho em função de uma RJT, é muito importante a observância e a explicitação das teorias de emprego, formação de preços e formação de salários, que sustentam teoricamente o modelo. Também

é fundamental levar em consideração o efeito renda sem, no entanto, desconsiderar os fundamentos microeconômicos. A construção de um modelo econômico com o intuito de ilustrar e mesmo de simular a aplicação de políticas econômicas é um eficiente laboratório para estudar os efeitos das políticas e obter uma melhor dimensão e percepção dos possíveis resultados. O modelo serve para tornar mais concretas e palpáveis as consequências da adoção de determinadas políticas econômicas. O bom modelo tem que fornecer respostas plausíveis às questões colocadas e deve ser simples na sua compreensão e, ao mesmo tempo, abrangente para não se distanciar da realidade. Os problemas que se enfrentam ao construir um modelo com maior nível de desagregação e detalhamento, que concederia maior realismo a ele são o custo da sua construção, a falta de dados e o risco de tornar difícil a visualização e o entendimento das relações mais relevantes. Diante desse dilema, deve-se buscar um equilíbrio (FOCHEZATTO, 1999).

O modelo de multiplicadores de contabilidade social, proposto na seção 4.2, visa estimar os impactos no mercado de trabalho da RJT de 44 horas semanais para 40, considerando os coeficientes técnicos estáveis no curto e no médio prazo bem como retornos constantes de escala. Este modelo intersetorial linear adota estas duas premissas que simplificam sua construção, porém condicionam seus resultados.

4.1 Um olhar pela regra de três

A utilização da regra de três para estimar o número de postos de trabalho que seriam gerados com a RJT observa uma lógica simples e um resultado superestimado. Não obstante as deficiências evidentes nessa forma de cálculo e a lógica associada ao mesmo, ele é muito utilizado como referência pelo movimento sindical e tem forte impacto junto aos trabalhadores e até mesmo a alguns formadores de opinião, que, desatentos, aceitam sem questionar a mecânica simples e a lógica direta proposta por esse tipo de cálculo. A simplicidade do cálculo, que torna fácil o seu entendimento, e o número relativamente elevado do surgimento de novos postos de trabalho que ele sugere o tornam atraente aos olhos dos dirigentes sindicais, que utilizam o seu resultado como uma peça de *marketing*, um número mágico, para atrair adeptos à causa da RJT.

Em diversos momentos da História e em diversos países, o resultado derivado do cálculo da regra de três foi utilizado pelo movimento sindical como referência das possibilidades de geração de novos postos de trabalho pela RJT. No Brasil, nas campanhas realizadas pelas Centrais Sindicais pela RJT em 2000 e novamente em 2004, “o número” que serviu e continua servindo como referência é justamente resultado do cálculo pela regra de três (DIEESE, 2004). Na Argentina, movimento iniciado em 2004 pelo *Cuerpo de Delegados del Subterráneo*, que ganhou a adesão de alguns sindicatos e de muitas organizações da sociedade civil, reivindica uma jornada de trabalho de seis horas diárias e 35 horas semanais, com aumento salarial, com o intuito de reduzir o desemprego e tem seus discursos, ações e documentos fundamentados em cálculos executados com a regra de três (METRODELEGADOS, 2004).

Porém muitos estudos já se referiram às suas carências. Fracalanza (2001) alerta para “dois obstáculos” que no mundo real impedem que o resultado do cálculo da regra de três efetivamente se confirme. O primeiro é a mudança no volume total de trabalho empregado na economia que não obrigatoriamente se manterá caso ocorra uma RJT. O segundo é a influência que a RJT legal exerce sobre a duração efetiva do trabalho. Córneo (1994), ao sugerir que a RJT destrói postos de trabalho, cita quatro mecanismos que levam não só a compensar, como também a superar o efeito aritmético de partilha de volumes de horas determinadas, levando à destruição de postos de trabalho. São eles: aumento do salário horário, aumento do custo efetivo do trabalho, incitação à substituição de contratação de horas normais por horas extras e incitação à substituição de trabalho por capital. D’Autume e Cahuc (1997) afirmam que a relação entre duração de trabalho e emprego não pode ser explicada por uma simples regra de três e que é necessária uma análise micro e macroeconômica aprofundada para elucidar essa relação. Dal Rosso (1998a), que estudou a RJT legal no Brasil em 1988, faz referência à expectativa, por parte de sindicalistas e parlamentares, da geração de novos postos de trabalho na mesma proporção da RJT (8,33%). Porém destaca que, na prática, o que se verificou foi o aumento de número de postos de trabalho em percentual bem inferior ao percentual da RJT, em função da compensação realizada pelas empresas com o aumento da utilização de horas extras, da racionalização das atividades, da intensificação do trabalho e do investimento em

tecnologia substitutiva de mão-de-obra. Assim, alerta que os estudos devem considerar os impactos que a redução provoca sobre outros fatores: tempo de utilização dos equipamentos e de abertura dos serviços, compensação salarial, produtividade do trabalho, financiamento das contribuições sociais e harmonização internacional.

Além desses autores que fizeram referências explícitas à ineficácia da regra de três, todos os outros que estudam de forma sistemática e aprofundada o assunto fazem referência aos fatores que compensam a RJT, de modo que a contratação de novos trabalhadores não ocorra na mesma proporção da RJT. Desde Marx (1987), que faz referência à intensificação do ritmo de trabalho que se segue à RJT, aos autores defensores da RJT legal na França, Cette e Taddéi (1997a) e Freyssinet (1997), que apontam as formas de compensação que inibem novas contratações: aumento no tempo de operação do capital, utilização de horas extras, aumento da produtividade do trabalho, intensificação do ritmo de trabalho, substituição de trabalho por capital, etc.

Esse método não leva em consideração as formas de compensação possíveis e inexoráveis que o setor empresarial utiliza diante do aumento de custo unitário da produção. Além desses problemas, que por si só tornam essa forma de cálculo equivocada para prever o número de postos criados com a RJT, esse método esconde outros problemas e alternativas que, quando adotado no Brasil, país com um universo do trabalho extremamente heterogêneo e carente de fontes estatísticas mais confiáveis, trazem inúmeros resultados distintos em conformidade com as suposições adotadas e a fonte de dados utilizada.

O primeiro problema refere-se à diversidade e, paradoxalmente, à deficiência dos dados sobre o mundo do trabalho brasileiro. Conta-se, pelo menos, com três fontes estatísticas sobre a população ativa, cada qual com seus recortes, propósitos, métodos e deficiências e, conseqüentemente, informações distintas.

O segundo é a diferenciação entre jornada legal de trabalho e jornada efetiva. A jornada legal não obrigatoriamente é igual à jornada efetiva, entre elas se interpõem as

horas extras, o trabalho em tempo parcial e o trabalho em turnos. A redução da jornada legal de trabalho não atinge necessariamente diretamente os trabalhadores de tempo parcial e nem os trabalhadores em turnos. Contudo pode induzir o aumento da utilização de horas extras, o que, na prática, compensaria total ou parcialmente a redução da jornada legal. Não obstante, observa-se, em diversos países e particularmente no Brasil uma tendência de equiparação da jornada efetiva à jornada legal.

Vários autores fazem referência a essa equiparação. Fracalanza (2001, p. 154), ao estudar o caso francês, apesar de discorrer sobre as razões que podem levar à diferenciação das duas jornadas, observa que “Hoje, a duração semanal efetiva de trabalho na França se situa praticamente no mesmo nível de duração legal de trabalho”. Fernandes (1989) afirma que, historicamente, há uma forte correlação positiva entre a jornada de trabalho legal e a jornada de trabalho efetiva. Em outros termos, isso significa que uma RJT legal via legislação ou mesmo acordo coletivo terá como resultado uma redução na jornada efetiva. Böckerman e Kiander (2002), ao justificar o uso do tempo de trabalho efetivo médio como *proxy* da jornada normal de trabalho em estudo da experiência finlandesa, afirmam que, no longo prazo, a jornada de trabalho efetiva acompanha proximamente a jornada normal de trabalho. Whitley e Wilson (1986) também mostram uma forte correlação positiva entre elas, porém indicam uma elasticidade de 0,8, o que aponta um vazamento de 20% na criação de empregos, quando da RJT normal, em função do aumento da utilização das horas extras.

No caso do Brasil, representado aqui pelos dados históricos da PED da Região Metropolitana de São Paulo, os dados indicam que, na média, a jornada efetiva de trabalho é muito próxima da jornada legal. Mais que uma coincidência, esse dado aponta que a lei, que de fato apenas determina a jornada máxima de trabalho contratual, é muito utilizada no País como sendo referência para a jornada de trabalho. Os dados da RAIS 2002 apontam que aproximadamente 85% dos trabalhadores no setor privado com carteira assinada são contratados com essa jornada. Ela também é referência para o setor informal. Portanto, a jornada de 44 horas semanais tem peso muito grande quando se faz a média da extensão de todas as jornadas de trabalho no País. Quando se consideram, para o cálculo da média, os

trabalhadores em turnos de revezamento, trabalhadores em tempo parcial e aqueles com jornada efetiva total, incluindo as horas extras, os resultados das várias categorias são de uma média muito próxima das 44 horas semanais, que é definida por lei como sendo a jornada contratual máxima (Tabela 31).

Tabela 31 - Horas efetivamente trabalhadas pelos ocupados no trabalho principal, segundo a posição na ocupação, na Região Metropolitana de São Paulo – 2003 e 2004

Especificação	Horas semanais	
	2003	2004
Total de ocupados	43	43
Assalariados do setor privado com carteira assinada	45	45
Assalariados do setor privado sem carteira assinada	44	44
Autônomos	43	44

FONTE: PED - Convênio DIEESE/SEADE.

NOTA: Excluídos os ocupados que não trabalharam na semana.

O terceiro problema, a heterogeneidade do mundo do trabalho, traz consigo o dilema de incluir, ou não, no cálculo o trabalhador sem registro formal. A RJT via legislação, teoricamente, teria a capacidade de ter efeitos apenas sobre aqueles trabalhadores que já estão sob o abrigo da lei. A princípio, nada leva a crer que aqueles trabalhadores que já não têm seus direitos respeitados, onde a relação de trabalho se dá à revelia da lei, serão beneficiados por uma nova lei que amplie seus direitos. Não obstante, a jornada de trabalho dos assalariados sem carteira assinada e dos com carteira assinada no Brasil são muito próximas, conforme indicam os dados apurados pela PED na Região Metropolitana de São Paulo.

Também na jornada de trabalho, verifica-se o efeito farol já observado em relação ao salário mínimo, onde este tem o papel de sinalizador para o setor informal. A jornada de trabalho legal serve como referência para o setor informal. Dal Rosso (1996), comparando a jornada de trabalho na indústria fabril com a de outras atividades não agrícolas em 15 países desenvolvidos, observa que existe uma simetria do tempo de trabalho entre os diversos setores na economia nacional, e mais, que a cultura e os valores ideológicos perpassam todos os setores de atividade econômica em função do efeito propagador das

práticas de trabalho. Em função dessa constatação e, novamente, se socorrendo dos dados fornecidos pela PED, pode-se extrapolar e sugerir que os trabalhadores sem carteira assinada têm seu tempo de trabalho referenciado pela jornada legal de trabalho. Portanto, a redução da jornada legal de trabalho também alcançaria os trabalhadores sem carteira assinada, se não imediatamente, pelo menos no médio e longo prazos.

Não obstante a incapacidade de predição, as deficiências e os problemas com que esse tipo de cálculo se depara, sua utilização traz o mérito de traçar o contorno do objeto de estudo, estabelecer a dimensão máxima do impacto potencial da geração de novos postos de trabalho em função da RJT no curto prazo e mapear claramente o universo em questão. Consciente das dificuldades e defeitos desse tipo de cálculo, mas com o intuito explorar sua virtude de dimensionar o mundo do trabalho brasileiro, apresentar-se-ão cálculos realizados pela regra de três com duas fontes de dados e diversas abrangências. Os resultados representam os números potenciais de gerações de postos de trabalho devido à RJT de 44 horas semanais para 40.

Utilizando os dados obtidos na RAIS, essa redução teria, potencialmente, a capacidade de gerar 1.926.801 postos de trabalho. Isto porque, em 2002, segundo a RAIS, 19.413.617 trabalhadores com carteira assinada no Brasil tinham jornadas entre 41 e 44 horas (Tabela 32). Caso se limitasse a jornada em 40 horas semanais, 3 horas e 58 minutos de cada um deles estariam disponíveis para serem realizadas por outro trabalhador. Assim, para manter o mesmo nível de produção, sem alterar qualquer outra variável, seria necessário empregar mais 1.926.801 trabalhadores que executariam, assim, as 77.072.059 horas que deixariam de ser cumpridas por aqueles que tiveram sua jornada reduzida.

Tabela 32 - Jornada de trabalho contratual no Brasil – 2002

Jornada de trabalho semanal	Frequência	%	Horas
Até 12 horas	317.282	1,11	07:08
De 13 a 14 horas	65.312	0,23	14:34
De 16 a 20 horas	627.607	2,19	19:40
De 21 a 30 horas	2.469.701	8,61	28:19
De 31 a 40 horas	5.790.394	20,19	39:10
De 41 a 44 horas	19.413.617	67,88	43:58

Total	28.683.913	100,00	40:38
--------------	------------	--------	-------

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS, MTE.

Também é possível fazer algumas simulações utilizando outra fonte. Para se ter uma visão mais ampla e detalhada do possível impacto da RJT, serão apresentadas simulações feitas a partir dos microdados disponibilizados pela PNAD. Nessas simulações, será contemplada a possibilidade de impacto da redução da jornada legal de trabalho em outras categorias além da categoria de assalariados com carteira assinada do setor privado.

Tomando-se os dados de 2003, tem-se que a População Economicamente Ativa (PEA) era de 87.787.660 pessoas, e, desse montante, 8.537.033 estão desocupadas, o que resulta em uma taxa de desocupação de 9,72%. Na Tabela 33 e no quadro 8, são apresentadas quatro simulações realizadas com a seguinte metodologia: multiplicou-se por 4 o total de trabalhadores que declararam trabalhar 44 horas ou mais e dividiu-se por 40; o resultado é o número potencial de novos postos de trabalho. As pessoas que declararam trabalhar 41, 42 ou 43 horas semanais foram consideradas como tendo a jornada contratual de 40 horas semanais e, portanto, não foram incluídas no cálculo. Os cálculos foram feitos com os dados da PNAD.

Tabela 33 - Resultados da regra de três com aplicação em diferentes categorias pela PNAD – 2003

Classificações	Potencial de novos postos de trabalho	Nova taxa de desocupação com a RJT (%)	Redução da taxa de desocupação (%)
Assalariado do setor privado com carteira	1.469.214	8,05	1,67
Assalariado do setor privado (com e sem carteira)	2.287.511	7,12	2,60
Setor privado com carteira mais setor público celetista	1.508.652	8,02	1,70
Assalariado do setor privado (com e sem carteira) mais setor público celetista	2.326.949	7,08	2,64

FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE/PNAD, 2003.

NOTA: A PEA estimada pela PNAD é de 87.787.660 pessoas, e o percentual de desocupados é de 9,72%.

Quadro 8 – Cálculo, pela regra de três, do impacto da RJT na geração de novos postos de trabalho no Brasil com dados da PNAD – 2003

<u>Setor privado com carteira</u>
RJT para 40 horas semanais → 14.692.140 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais. $14.692.140 \times 4 : 40 = \mathbf{1.469.214}$ novos postos de trabalho.
<u>Setor privado sem carteira</u>
RJT para 40 horas semanais → 8.182.971 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais. $8.182.971 \times 4 : 40 = \mathbf{818.297}$ novos postos de trabalho.
<u>Setor público celetista</u>
RJT para 40 horas semanais → 394.387 trabalhadores com jornada declarada igual ou superior a 44 horas semanais. $394.387 \times 4 : 40 = \mathbf{39.438}$ novos postos de trabalho.

Através desse exercício, pode-se apurar a percepção da dimensão e do alcance de tal medida. Como se pode perceber, com os cálculos efetuados com os dados da RAIS e da PNAD, a RJT, mesmo na sua melhor hipótese, considerando os efeitos sobre todos os assalariados com jornada de trabalho igual ou superior a 44 horas semanais e impacto integral na contratação, derivado do cálculo pela regra de três, não tem capacidade para ser uma solução definitiva contra o desemprego.

4.2 O modelo econômico sob inspiração kaleckiana

Na construção e na exposição de um modelo econômico, é importante ficar explícito qual a teoria econômica e, no caso presente, as teorias do emprego, formação de preço e formação de salários que dão suporte e consistência ao exercício. A opção pela teoria kaleckiana como base para concepção do modelo econômico que será apresentado se deve a três aspectos: (a) a maior aderência que esta tem às economias de países em desenvolvimento; (b) a opção do método empregado por kalecki, que aqui também será utilizado; e (c) a compatibilidade entre aspectos micro e macroeconômicos na construção da teoria tal qual utilizados no modelo aqui proposto.

Sachs (2001) alude à proximidade e até à mesmo à influência que a escola cepalina sofre de Kalecki, quando este se refere à categoria de economia mista em que descreve os

países em desenvolvimento e, mais especificamente, a concepção de Estado. O autor também afirma que “Kalecki foi um pioneiro da Teoria Estruturalista da inflação, que teve influência particularmente na América Latina” (SACHS, 2001, p. 280). Segundo Alarcón (2005), os modelos de Equilíbrio Geral Computável baseados em Matrizes de Contabilidade Social com inspiração kaleckiana são mais freqüentemente usados para retratar as economias de países em desenvolvimento.

O método empregado por Kalecki é bastante consistente e utiliza variadas ferramentas com o objetivo de contemplar todos os possíveis ângulos de análise. Conforme Dutt (2001, p. 64), o método utilizado por Kalecki envolve o “(...) uso de equações formais, observações empíricas e análises de economia política para o desenvolvimento de um entendimento do funcionamento de economia capitalista”. Para o autor, a dinâmica assume papel central para se entender o sistema econômico, e, nesse contexto, a evolução da distribuição de renda é determinante na trajetória da economia. Mais especificamente, será levada em consideração a influência do conflito de classes na distribuição de renda através da luta de classes pela RJT e pela manutenção dos salários reais.

Para estudar os efeitos da RJT sobre o emprego, é imprescindível considerar aspectos micro e macroeconômicos do fenômeno. Na teoria kaleckiana, a distribuição de renda, a formação de preços e a determinação dos salários são um fenômeno microeconômico. As firmas definem os preços dos seus produtos de forma a cobrirem os custos de salário, que são dados pelo poder de barganha sindical, e de matéria-prima e, em cima disso, determinam um *mark-up* que leva em consideração o seu grau de monopólio e o preço médio do mercado. Essa distribuição de renda, derivada de relações microeconômicas, exerce importante papel na determinação do nível do produto, conforme visto no Capítulo 1.

4.2.1 Objetivo do modelo

O objetivo é calcular quantos novos postos de trabalho serão gerados com a redução da jornada normal de trabalho de 44 horas semanais para 40 horas semanais com manutenção dos salários mensais nominais.

4.2.2 Pressupostos do modelo

- a) A redução da jornada de trabalho no curto prazo só criará empregos em empresas com 10 ou mais trabalhadores

O somatório das reduções da jornada de cada trabalhador nas microempresas não é o equivalente a um novo posto de trabalho em termos de quantidade de horas trabalhadas. Portanto, não justificaria às microempresas realizarem novas contratações. Também se leva em consideração a maior dificuldade econômica com que normalmente trabalham as microempresas, além do fato de a maioria encontrar-se na informalidade.

- b) A RJT só criará empregos no curto prazo a partir dos efeitos sobre os trabalhadores com registro em carteira

Os trabalhadores sem registro formal, na sua maioria, encontram-se em microempresas. Também o fato de já trabalharem na informalidade dificulta a aplicação e a fiscalização de novas leis que ampliem os seus direitos. Segundo Dal Rosso (1998), o setor formal seria o primeiro a sentir os efeitos da RJT.

- c) Custos marginais constantes

A RJT não teria a capacidade de acabar com o desemprego; portanto, não atingiria a plena capacidade da mão-de-obra. Em relação ao aumento da produção, mesmo considerando a hipótese mais otimista, mesmo que irreal, destacada pela regra de três, afetaria no máximo o equivalente a 10% da produção; logo não o suficiente para atingir a plena utilização da capacidade instalada, uma vez que a capacidade ociosa atual é de 17% conforme dados da Confederação Nacional da Indústria.

- d) Economia opera com capacidade ociosa

Teoricamente, a suposição de capacidade ociosa justifica-se seja pela explicação de Steindl (1983), de opção capitalista como estratégia de enfrentar a concorrência – a capacidade ociosa permite à firma maior agilidade para atender ao mercado em fase de expansão impedindo a entrada de novos concorrentes –, seja pela explicação kaleckiana de que ela seria derivada de questões técnicas, onde o grau de utilização da capacidade produtiva é determinado por decisões individuais (e em geral desordenadas) tomadas em função de lucros esperados, isto é, geridas por considerações sobre a demanda efetiva. Na realidade da economia brasileira, a indústria opera com capacidade ociosa média de 17%, sendo que os setores que sofreriam o principal impacto do aumento da massa salarial, o de bens de consumo, se encontram, em geral, acima dessa média (MOL, 2004).

e) Preços constantes

Para Kalecki, a inflação ocorre pelo conflito distributivo, quando os aumentos salariais são superiores à produtividade, o que não seria o caso no Brasil. Destaca-se, também, que, em um mercado oligopolista, as empresas concorrem predominantemente pelo ajuste da oferta e não pela variação nos preços. A existência da capacidade ociosa faz com que os ajustes e as concorrências ocorram através da oferta e não do preço. Essa suposição é bastante usual nos modelos econômicos não neoclássicos (ALARCÓN, 2005) e se adapta perfeitamente ao caso brasileiro, que observa alta produtividade do trabalho, aumento dos *mark-ups* no período passado e capacidade ociosa, como visto no capítulo anterior. Em função de as empresas trabalharem com capacidade ociosa, a curva de custo marginal é, na sua maior parte, constante.

f) Economia fechada

O custo salarial no Brasil em relação ao do resto do mundo desenvolvido e em desenvolvimento é muito baixo; e, portanto, uma pequena elevação não afetaria significativamente a competitividade nacional. Além disso, tem que ser considerado que o aumento das importações é compensado pelo efeito, na direção oposta, de sua diminuição dada pelo fato de a propensão a importar a partir dos lucros ser mais alta que a propensão a importar a partir da renda dos salários. Também o impacto na balança comercial seria

desprezível, já que a relação importações/PIB permaneceria praticamente inalterada em função do crescimento do PIB derivado da melhor redistribuição de renda.

Por todos esses motivos, é viável trabalhar com hipótese de economia fechada no curto prazo e coeficientes fixos no médio prazo, desconsiderando, assim, a possibilidade de substituição de importação por parte dos países importadores de produtos brasileiros. Também se assume que a participação no suprimento de cada setor nacional é fixa e não competitiva.

g) Política monetária passiva

A título de simplificação, manter-se-á a política monetária passiva com o intuito de se analisar isoladamente os efeitos da RJT sobre o emprego, evitando a interferência dos efeitos derivados de uma política monetária ativa.

h) Somente dois fatores de produção no curto prazo (capital e trabalho)

O pressuposto de dois fatores de produção ocorrerá apenas a título de simplificação.

i) Apenas um setor na economia no curto prazo

A sua virtude é a simplificação, que faz o modelo trabalhar com o agregado, evitando o detalhamento tão difícil quanto custoso das muitas especificidades setoriais.

j) Padrão tecnológico e ordenamento jurídico institucional estáveis

Esse pressuposto ocorrerá a título de simplificação. Como o modelo responde aos efeitos do curto e médio prazos, é plausível supor que não ocorrerão mudanças no padrão tecnológico e no ordenamento jurídico institucional.

l) Aumento na participação do capital em relação ao trabalho na produção total

A troca de trabalho por capital tem dois efeitos opostos que podem se anular a nível macroeconômico: (a) a máquina substitui a mão-de-obra no local de trabalho onde ela é inserida; (b) a expansão do setor produtor de máquinas contrata mão-de-obra. Segundo Robinson (1947), no longo prazo não é possível prever o efeito líquido do aumento de

investimentos. O resultado final dependerá de o investimento ser poupador de trabalho ou ser poupador de capital em função de inovações e, ainda, do impacto na distribuição de renda. No entanto, para Robinson, no curto prazo, o investimento é gerador de novos postos de trabalho. No caso do exercício aqui proposto, será considerado um leve aumento da composição orgânica do capital, uma vez que será suposta a manutenção da produção no curto prazo com a compensação da RJT ocorrendo na mesma proporção de capital e trabalho anterior. O resultado final apresentará pequeno aumento na participação do capital. O aumento da participação do capital no curto prazo não será considerado como sendo originário de novos gastos, mas, sim, apenas de maior utilização do capital já instalado.

Para efeito de cálculo, será considerada a participação percentual dos componentes no valor adicionado bruto que consta nas Contas Nacionais de 2002. Porém a participação percentual será suposta como sendo composta unicamente de remuneração dos empregados e do excedente operacional bruto; portanto, serão desconsiderados os impostos, os subsídios e o rendimento dos autônomos. Assim, tem-se que a participação do capital na produção é de 54%, enquanto a participação do trabalho é de 46%.

m) Aumento na produtividade do trabalho em função da intensificação do ritmo do trabalho

A suposição de ganho de produtividade do trabalho utilizada na simulação é de um terço do percentual de RJT. No modelo aqui proposto de redução da jornada de 44 horas semanais para 40 horas, a redução é de 9,09%; logo, o aumento de produtividade do trabalho esperado é de 3,03%. O valor de um terço de aumento da produtividade do trabalho foi adotado em virtude de ser admitido como plausível na literatura internacional e, mais especificamente, foi adotado por Cette e Taddéi (1992), em simulação feita para estudo do caso francês, e por Husson (2004) em avaliação do resultado da RJT na França. O percentual de 50% que era utilizado em estudos realizados nas décadas de 60 e 70 foi descartado, porque fazia referência a uma economia mais intensiva em trabalho e a uma jornada mais longa do que a da atualidade (CETTE & TADDÉI, 1997a).

n) Aumento do percentual de trabalhadores que realizam horas extras

A suposição de elevação da utilização de horas extras é de 20 pontos percentuais do número de trabalhadores que realizam horas extras. Foi inspirada no aumento verificado quando da RJT, em 1988, no Brasil. Segundo dados da PED, realizada pelo SEADE/DIEESE para a Região Metropolitana de São Paulo, nos seis meses anteriores à RJT, 24,4% dos assalariados realizavam horas extras, enquanto, após a RJT, esse percentual passou para 41,2%. Arredondando o número para ser utilizado na simulação, considerou-se 20% como sendo o mesmo aumento de pontos percentuais verificados em 1988. Reforça essa expectativa o fato de 20,3% dos trabalhadores brasileiros do setor privado com carteira assinada no ano de 2003, segundo a PNAD, declararem ter trabalhado entre 41 e 44 horas semanais. O total de trabalhadores que passarão a fazer horas extras vai se situar próximo aos 60%, que é uma participação bastante elevada, mas que parece bastante razoável supor para a economia brasileira, diante de uma nova regulamentação para a jornada de trabalho.

4.2.3 O cálculo do modelo

Com o intuito de trazer para o debate dos efeitos da RJT sobre o emprego dados mais concretos, construiu-se um modelo econômico que leva em consideração os efeitos indiretos da RJT sobre o emprego e a interação entre os diversos setores da economia. Não obstante, também foram considerados os fundamentos microeconômicos de ganhos de produtividade do trabalho, função de produção e utilização de horas extras. Portanto, buscou-se construir um modelo que contemplasse aspectos macro e microeconômicos como forma de obter um instrumento mais adequado para estimar os efeitos da RJT sobre o nível geral de emprego. O objetivo é, através da simulação, trazer à luz um número concreto da possível geração de novos postos de trabalho para a economia brasileira em virtude da adoção da RJT legal de 44 horas para 40 horas semanais. O modelo é composto de duas etapas, cada qual com metodologia própria. A primeira etapa leva a termo os impactos de curto prazo, e a segunda considera os efeitos de médio prazo.

Por curto prazo, entende-se o período imediatamente posterior à implementação da legislação da RJT, quando os efeitos atingiriam os trabalhadores com registro em carteira

em empresas com 10 ou mais trabalhadores e não interfeririam nas decisões de investimento dos capitalistas, como supõe Kalecki. Porém, já nessa etapa, são considerados os efeitos compensatórios do aumento da produtividade do trabalho, a contratação de novas horas extras e a substituição de trabalho por capital. Husson (2004), com argumentos distintos de Kalecki, também refuta a assertiva de que o aumento salarial provocaria diminuição do investimento, afirmando que a renda não é dividida apenas em duas partes, salários e lucros, que se transformam em investimentos, mas que, efetivamente, a renda se divide em três partes: salários, lucros destinados ao investimento e lucros destinados ao sistema financeiro. O autor afirma que a França observou justamente um crescimento econômico em função do aumento da demanda agregada originada da transferência dos lucros financeiros para os salários.

A contratação de novos trabalhadores e a realização de novas horas extras levam a um conseqüente aumento da massa de remunerações, que gera uma renda no vetor exógeno que dá início propagador no bloco endógeno de médio prazo. Médio prazo é considerado o tempo posterior, onde aparecem os efeitos propagadores dessa injeção inicial de recursos, porém sem alterar as relações intersetoriais e já atingindo os trabalhadores sem carteira assinada e em microempresas contratados em função do aquecimento da demanda.

No cálculo de médio prazo, optou-se por utilizar a Matriz de Contabilidade Social de 2002⁴⁸ e, através do preenchimento de suas células com equações algébricas, realizou-se um exercício de análise contrafactual para medir os efeitos no médio prazo ao longo da cadeia produtiva brasileira. Para dar início ao processo multiplicador medido pela Matriz de Multiplicadores de Gastos Exógenos⁴⁹, inseriu-se o aumento da massa de rendimentos anuais derivados dos efeitos obtidos no curto prazo pela implementação de uma política de RJT. Esse modelo que utiliza a Matriz de Contabilidade Social tem o mérito de representar

⁴⁸ A Matriz de Contabilidade Social foi construída por Ms. Eduardo Grijó na sua Dissertação de Mestrado do PPGE da PUCRS (Grijó, 2005), sob orientação do Profº Doutor Duílio de Ávila Béni da PUCRS, e “Fundamentou-se no Sistema de Contas Nacionais de 2002, na atualização da Matriz de Insumo-Produto do IBGE de 1996, e na pesquisa de Orçamentos Familiares de 2002-2003” (Grijó, 2005, p. 170). A matriz encontra-se em anexo.

⁴⁹ A matriz foi construída pelo Profº Doutor Adelar Fochezatto do PPGE da PUCRS, a partir da Matriz de Contabilidade Social de Grijó (2005). Ainda não foi publicada, porém foi gentilmente cedida e encontra-se em anexo. Fochezatto está utilizando a Matriz M em sua pesquisa “Políticas fiscais, crescimento e distribuição de renda no Brasil: uma análise de equilíbrio geral computável”, financiada pelo CNPq.

de forma matricial as Contas Nacionais e as relações intersetoriais. Porém tem limitações que impedem ou dificultam sua utilização em conformidade com algumas bases teóricas, e, também, em alguns casos, isso pode representar um distanciamento do mundo real. No entanto, no caso da teoria kaleckiana e das condições atuais da economia brasileira, as limitações do exercício não representam maiores obstáculos. As limitações a que se faz referência são as necessárias suposições de oferta ilimitada, função de produção de coeficientes fixos e retornos constantes de escala, preços fixos, participação constante dos setores no mercado e a relação direta de crescimento da produção com a melhoria da distribuição de renda e aumento salarial. A construção do modelo econômico aqui efetivado na sua dimensão de curto e médio prazos contempla alguns dos pressupostos da teoria kaleckiana.

E, finalmente, o longo prazo, que configuraria uma análise dinâmica, mas que não será levado em consideração para efeito de cálculo, é o período de tempo em que a taxa de investimento iria modificar-se em função das novas expectativas e os efeitos da RJT iriam fazer-se sentir também sobre todos os trabalhadores de forma generalizada, incluindo aqueles já alocados antes da promulgação da nova lei da RJT nas microempresas e os sem carteira assinada.

Para as considerações de curto prazo, foram realizadas modificações em três variáveis para representar as reações microeconômicas possíveis à RJT. As variáveis em questão são: (a) ganhos de produtividade do trabalho; (b) utilização de horas extras; e (c) substituição de trabalho por capital. As três suposições englobam e sintetizam as diversas formas (vistas no Capítulo 2) que o setor empresarial utilizou ao longo da história para compensar a RJT sem ter que realizar novas contratações.

Através da combinação desses pressupostos e respeitando a base teórica kaleckiana, executa-se o cálculo de curto prazo, para o ano de 2002, em função da RJT de 44 horas para 40 horas semanais sem redução de salário. Os procedimentos adotados para a simulação (1) foram os seguintes:

- a) a partir do total de trabalhadores assalariados com carteira assinada, 28.683.913 (RAIS, 2002), considerou-se apenas aqueles com jornada de trabalho de 44 horas semanais, 19.413.617;
- b) para o cálculo, foram incluídos somente aqueles que trabalham em empresas com 10 ou mais empregados, 14.692.210;
- c) caso a RJT fosse toda convertida em novas contratações através de uma simples regra de três ajustada pela média de 43 horas e 58 minutos, chegar-se-ia à geração de 1.458.202 novos postos de trabalho;
- d) porém, desse montante, subtraiu-se o número de postos de trabalho (445.174) compensados pelo aumento da produtividade do trabalho em um terço do percentual da RJT que seria de 3,03%. Esse percentual de ganho de produtividade foi adicionado ao número de trabalhadores com mais de 40 horas semanais e que atuaram em empresas com 10 ou mais trabalhadores, e o resultado de contratações ainda necessárias para manter a produção seria de 1.013.028 trabalhadores;
- e) com esse resultado subtraiu-se o número de postos de trabalho compensados pela utilização de horas extras de novos 20% de trabalhadores, sendo o cálculo.
- $$14.692.210 \times 0,20 = 2.938.442 \text{ trabalhadores que passarão a fazer horas extras}$$
- $$2.938.442 \times 4,63 = 13.604.987 \text{ novas horas extras (4h38min é o número de horas extras semanais médias realizadas pelos trabalhadores nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PED em 2002)}^{50}$$
- $$13.604.987 : 40 = 340.125 \text{ postos de trabalho subtraídos pela hora extra}$$
- o resultado de contratações ainda necessárias para manter a produção seria de
- $$1.013.028 - 340.125 = 672.903 \text{ trabalhadores};$$
- f) esse valor seria ainda compensado pela introdução de capital constante na proporção de 54%

⁵⁰ As seis regiões metropolitanas em que o sistema PED realiza as pesquisas são: Porto Alegre, São Paulo, Salvador, Belo Horizonte, Recife e o Distrito Federal; na média semanal de 2002, cada trabalhador que faz horas extras fez, respectivamente; 4h50min; 4h27min; 4h39min; 4h19min; 4h53min e 4h38min. Fazendo uma média aritmética das seis regiões, o resultado é de 4h38min por semana.

$$672.903 \times 0,46 = 309.535.$$

O montante de 309.535 seria o número de novos postos de trabalho gerados no curto prazo pela RJT.

Com esses números de postos de trabalho gerados no curto prazo calculam-se o montante de recursos que seria introduzido na economia e, a partir daí, o impacto no médio prazo sobre o emprego através da Matriz de Multiplicadores.

O cálculo, do médio prazo, é feito através do número de postos gerados no curto prazo multiplicado pelo rendimento médio encontrado nas Contas Nacionais⁵¹, rendimento médio excluído o dos trabalhadores da Administração Pública que por legislação já trabalham 40 horas semanais. Ao valor resultante da massa de rendimentos somam-se os valores recebidos pelos trabalhadores em horas extras, cálculo que observa o mesmo método, porém acrescido de 50% referente ao adicional de horas extras. O total de aumento dos rendimentos mais horas extras é introduzido na Matriz de Multiplicadores. Os mesmos pressupostos de aumento de produtividade, utilização de horas extras e substituição de trabalho por capital utilizados nas simulações de curto prazo também são aplicados nos resultados de médio prazo originados da Matriz de Multiplicadores com o objetivo de incorporar as conseqüências das alterações microeconômicas ocorridas em virtude da RJT nos resultados do modelo da Matriz de Contabilidade Social. Evita-se, assim, a superestimação dos resultados de médio prazo.

- a) Novos postos $309.535 \times \text{R\$ } 4.474,28 = \text{R\$ } 1.384.946.260$.
- b) Novas horas extras semanais $13.604.987 \times 52 \text{ semanas} = 707.459.324 \text{ horas extras anuais}$.
- c) $\text{R\$ } 4.474,28 : 12 = \text{R\$ } 372,86 \text{ rendimentos mensais}$.
- d) $\text{R\$ } 372,86 : 200 = \text{R\$ } 1,86 \text{ rendimento horário}$.
- e) $\text{R\$ } 1,86 \text{ mais } 50\% \text{ custo da hora extra} = \text{R\$ } 2,79$.
- f) $\text{R\$ } 2,79 \times 707.459.324 = \text{R\$ } 1.973.811.514$.

⁵¹ Os dados referentes ao rendimento médio apenas dos empregados por posição na ocupação levantados pelas Contas Nacionais não têm significância estatística. Por isso, optou-se por trabalhar com o rendimento do total de pessoal ocupado como *proxy* do rendimento dos empregados.

- g) O total de rendimentos gerados no curto prazo ($\text{R\$ } 1.973.811.514 + \text{R\$ } 1.384.946.260 = \text{R\$ } 3.358.757.774$) foi inserido na Matriz de Multiplicadores para se ter o número de empregos gerados no médio prazo.
- h) O resultado de médio prazo derivado do efeito propagador dos rendimentos de curto prazo e das interações setoriais foi de 548.043 novos postos de trabalho. Porém esse montante teve que ser submetido às mudanças microeconômicas derivadas da RJT; logo, permaneceram apenas 252.100 novos postos em consequência da introdução de novas tecnologias. Desses diminuem-se 8.703 referentes ao aumento da produtividade e 6.650 devido ao aumento de trabalhadores que passarão a fazer horas extras. Assim, adaptou-se a antiga Matriz de Contabilidade Social às mudanças mais significativas que ocorreriam microeconomicamente em função da RJT. O total de novos postos de trabalho gerados no médio prazo foi de 239.021.
- i) O total de novos postos de trabalho gerados no curto e no médio prazo foi $309.535 + 239.021 = 548.556$.

Os novos efeitos propagadores dos postos de trabalho criados no médio prazo terão seus efeitos impactando o longo prazo, o que não será objeto de cálculo aqui. O resultado no final do médio prazo da RJT apresenta resultados positivos em muitos aspectos: geração de 548.556 novos postos de trabalho, o que representa 1,27% do universo de empregados segundo os dados das Contas Nacionais e 2,83% do universo de trabalhadores com carteira assinada com jornada superior a 40 horas semanais; aumento da massa de remunerações de 1,4%, do excedente operacional bruto de 0,7% e do valor adicionado bruto de 1,0%. Verifica-se um crescimento econômico rico em empregos e com distribuição de renda, com crescimento da massa de remunerações e do excedente operacional bruto, porém com ganhos superiores para os assalariados em relação aos capitalistas.

4.2.4 Outras simulações

Com essa metodologia, podem-se realizar diversas simulações, com diferentes suposições de impactos microeconômicos de curto prazo. Na Tabela 34, será mostrado o

resultado da primeira simulação, descrita anteriormente, e de outras duas, onde serão considerados diferentes impactos na produtividade do trabalho, no percentual de trabalhadores que passarão a realizar horas extras e no aumento da participação do capital.

Tabela 34 - Resultado de três simulações da aplicação do modelo econômico

Simulações	Produtividade (%)	Horas extras (%)	Participação do trabalho (%)	Novos postos de trabalho no curto prazo	Novos postos de trabalho no médio prazo	Total de novos postos de trabalho
1	3,03	20	0,46	309.535	239.021	548.556
2	2,00	10	0,56	556.806	307.938	864.744
3	5,00	30	0,36	76.825	178.140	254.965

FONTE: Cálculos do autor.

Nos três exercícios realizados, observa-se criação de novos postos de trabalho. Como não poderia ser diferente, quanto maior a compensação realizada em nível de firma, menor será o número de novos postos de trabalho gerados. Porém, no caso de a compensação ser realizada através da utilização de horas extras, o menor efeito de curto prazo será, em certa medida, compensado pela geração de postos de trabalho induzidos pelo aumento da demanda agregada.

4.3 Considerações sobre os efeitos da redução da jornada de trabalho no longo prazo

O modelo econômico desenvolvido neste estudo não levou em consideração o longo prazo para efeito de cálculo. No entanto, é importante tecer algumas considerações a respeito das possibilidades que surgem em razão das novas relações e estrutura que se formarão em consequência da RJT. O longo prazo é o período no qual podem haver mudanças tanto tecnológicas como estruturais em nível de produção e de mercado. Enfim, longo prazo é quando a combinação dos fatores de produção pode mudar devido à alteração na quantidade em qualquer um dos fatores. Também é importante destacar que as expectativas dos empresários e da sociedade são incertas. Além disso, a economia, no longo

prazo, está mais sujeita, até por uma questão probabilística, às turbulências e às mudanças no mercado internacional.

Não obstante as incertezas do longo prazo, algumas reflexões podem e devem ser feitas. Nesse sentido, pretende-se especular sobre a influência da jornada de trabalho mais curta em três cenários possíveis. Inicialmente, no curto e no médio prazo, foi visto que a RJT tem um efeito multiplicador sobre a economia, propiciando a geração de novos postos de trabalho, injeção de novos recursos e, conseqüentemente, aumento de demanda agregada, impulsionando um crescimento econômico rico em empregos. Coutrot (2000), ao estudar o caso francês, identificou três causas para a diminuição da taxa de desemprego entre os anos de 1998 e 2000: o crescimento econômico, a diminuição do ritmo de aumento da produtividade do trabalho na atualidade em relação às décadas de 70 e 80 e a RJT. O autor não faz referência em que medida a política de RJT influenciou o crescimento econômico. Porém Husson (2004) afirma que, em boa parte, esse crescimento foi influenciado pelos recursos destinados ao pagamento de salários dos novos trabalhadores empregados, formando um círculo virtuoso no qual a geração de novos postos de trabalho influi no crescimento econômico, que, por sua vez, gera novos postos de trabalho, e assim sucessivamente.

O longo prazo herda um efeito propagador residual, como uma dízima periódica, de novos rendimentos injetados na economia, que, se economicamente podem ser insignificantes, socialmente servem para manter o otimismo e as expectativas positivas. Também carrega o alastramento da RJT e todos os efeitos para os trabalhadores das microempresas e, principalmente, para os do setor informal. O crescimento inicial da renda é pequeno, porém significativo. O valor adicionado bruto cresce 1,0%, correspondendo a uma taxa elevada o suficiente para impulsionar a economia no futuro ao mesmo tempo em que é pequena diante da capacidade ociosa existente. Portanto, o risco de insuficiência de capacidade instalada que poderia gerar pressão inflacionária não está colocado. Cabe registrar que a RJT interfere na distribuição funcional da renda, legando, para o futuro, uma economia menos desigual e com uma classe trabalhadora mais atuante no mercado consumidor, seja pelo aumento da renda, seja pelo maior tempo disponível para o consumo. O aumento do consumo de bens salário leva ao aumento dos lucros do Departamento III, e

uma expectativa de manutenção desses lucros no futuro gera investimentos desse departamento, que se refletirão nos outros departamentos, iniciando uma trajetória de crescimento sustentável.

Com relação ao comércio internacional, as mudanças não são significativas a ponto de comprometerem o equilíbrio da balança comercial. O aumento dos custos é muito pequeno em decorrência do baixíssimo custo da mão-de-obra nacional em relação à dos países desenvolvidos e também dos emergentes; além do que, a RJT coloca a extensão da jornada normal de trabalho no Brasil em patamares semelhantes à daqueles países. Também a baixa participação do custo da mão-de-obra no custo total da indústria nacional vai no sentido de não interferir na competitividade nacional.

A balança comercial, que sofreria o impacto direto do aumento de importações em virtude do aumento da renda, tem esse efeito compensado devido à melhoria na distribuição de renda. Esse comportamento se deve ao fato de que a propensão a importar na renda dos salários é mais baixa que a propensão a importar dos lucros. Além disso, a evolução da relação importação/PIB, que é significativa para a análise da relação com o mercado externo, mantém-se praticamente constante, devido à elevação de ambas. O resultado do modelo econômico aponta para o aumento absoluto do excedente operacional bruto, sugerindo que a resistência empresarial se deve, em parte, à postura ideológica e, em parte, à visão fragmentada e microeconômica. A ideologia liberal do setor empresarial manifesta-se na oposição à intervenção do Estado nas relações no mercado de trabalho; e a visão fragmentada faz com que os empresários percebam na RJT apenas o primeiro impacto de aumento de custos para sua firma, sem perceberem o impacto indireto derivado do aumento da demanda agregada e, particularmente, o aumento da demanda pelos seus produtos. Na experiência francesa, onde houve forte resistência do setor empresarial no início da implantação da RJT, observou-se aumento do lucro das empresas no decorrer do processo (COUTROT, 2000).

Caso, mais adiante, a economia venha a enfrentar um período de estagnação ou de recessão derivado da influência da economia mundial ou mesmo de fatores provenientes

das flutuações cíclicas inexoráveis no sistema capitalista, a sua nova estrutura econômica, resultado da melhor distribuição funcional da renda, terá melhores condições de absorver os impactos recessivos e de se recuperar, apoiada em seu maior mercado interno. O inevitável fechamento de postos de trabalho em decorrência da recessão não pode ser debitado à política de RJT, visto que, no longo prazo, os efeitos da mesma já terão cessado, permanecendo, como legado, a nova distribuição funcional da renda, as novas estruturas produtivas e de mercado e um novo patamar de extensão da jornada de trabalho já estabelecido e absorvido pela economia.

No modelo proposto, não foi considerada a alternativa da participação do Governo Federal com subsídios ou créditos que compensem, de alguma forma, os aumentos de custo das empresas. Nas experiências belga e francesa, foram dados subsídios às empresas que reduziram a jornada de trabalho e, em alguma medida, contrataram novos trabalhadores. Também para o Brasil seria bastante razoável supor a participação governamental, uma vez que o Governo tem custos provenientes das elevadas taxas de desemprego, perda de receita e, mais do que isso, são da sua natureza os objetivos de melhoria da qualidade de vida da população e solucionar os problemas sociais e econômicos. Outra razão é minimizar os riscos da pressão inflacionária, motivo pelo qual se justifica a participação efetiva, em termos monetários, do Governo Federal na aplicação e no bom funcionamento da política de RJT. Sempre é possível, principalmente em se tratando do Brasil, que os empresários queiram repassar para os preços o aumento de custos decorrente da RJT. Com a participação do Governo, esses custos seriam minorados para as empresas, e ao Governo seria mais fácil lidar e contornar essa situação, visto que existe a possibilidade de compensar o aumento desses gastos com cortes em outros programas públicos. Portanto, o Governo poderia comprometer-se com subsídios ao setor empresarial de recursos provenientes da diminuição dos gastos com seguro-desemprego, receitas de aumento da arrecadação e recursos de outros programas que julgue menos importantes ou mesmo programas de geração de empregos não tão eficientes.

No modelo econômico proposto, o resultado é bastante factível, apesar das premissas de retornos constantes de escala e coeficientes técnicos fixos. Esta convicção

advém do rigor e detalhamento com que o modelo foi construído (considerando o efeito renda e os fundamentos microeconômicos), da sua coerência interna e da sua consistência teórica. Além desses elementos, a convicção se fortalece quando se traça um paralelo entre seu resultado e os resultados observados por Dal Rosso (1998a) no estudo da RJT, no Brasil, em 1988, e por London e Coutrot (2001), Husson (2004) e Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2002b) nos estudos da experiência francesa.

No que se refere ao paralelo com o caso francês, deve-se ter muito cuidado, pois a comparação entre duas sociedades tão distintas e mercados de trabalho também distintos envolve enorme risco de se incorrer em conclusões grosseiras. No entanto, a experiência francesa serve como referência não só porque lá ocorreu a RJT recentemente, mas porque existem algumas semelhanças entre os dois países, e é a partir delas que se buscará traçar um paralelo.

As diferenças são bem conhecidas e marcantes: a França tem uma PEA bem menor, melhor fiscalização, é um país mais rico e com capitalismo melhor estruturado, mercado de trabalho mais homogêneo, setor informal minúsculo quando comparado com o do Brasil, forte espírito cívico, PIB e PIB *per capita* mais elevados e, principalmente, melhor distribuição de renda.

As semelhanças são menos evidentes, mas nem por isso são inexistentes, a começar pela forte regulação estatal no mercado de trabalho, e a mais marcante é a tradição da fixação da jornada de trabalho por lei. Como exemplo de semelhança, tem-se que na França, em 1982 e 2000, como no Brasil, em 1988, houve RJT via legislação. O processo que culminou com a RJT também foi semelhante nos dois países; o processo começou com a reivindicação e a conquista da RJT por parte do movimento sindical em setores com grande organização e poder de barganha. Essas conquistas de categorias importantes econômica e politicamente fizeram com que essa nova jornada fosse estendida a um grande número de categorias via mudança na legislação trabalhista.

Existem outras semelhanças no mercado de trabalho, apesar da enorme diferença entre os dois países. Em 1998, a França tinha 23 milhões de trabalhadores formais e uma taxa de desemprego aberto de 11,8%, enquanto no Brasil eram 24 milhões, e a taxa de desemprego aberto também era de 11,8%.⁵² A jornada de trabalho média efetiva na França é muito próxima da jornada legal tal qual ocorre no Brasil. Aquele país, após a experiência da RJT em 1982, sofreu acelerado processo de flexibilização e precarização do seu mercado de trabalho, enquanto o Brasil teve esse movimento iniciado durante a década de 90 e se desenvolve até hoje. A RJT na França, em 2000, foi de quatro horas, no Brasil a campanha desenvolvida pelas Centrais Sindicais brasileiras também é de redução de quatro horas semanais.

Apesar das diferenças entre esses países, é possível destacar semelhanças que permitem, com muito cuidado, traçar um paralelo entre o resultado estimado da política da RJT para o Brasil e os resultados da mesma política na França. Chama atenção o fato de que o número de postos de trabalho que foi estimado pelo modelo proposto (548.556) é muito próximo do que foi estimado como tendo sido gerado pela RJT ocorrida na França em 2000, a saber: London e Coutrot (2001) estimaram-no em 400.000; Husson (2004) estimou-o em 500.000; e o Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2002b) estimou-o em 412.000. Os números absolutos para os dois países são aproximados, porém é evidente que, em termos relativos, os valores para a França são muito superiores, pois esse país tem uma

PEA bem menor. A RJT na França contou com subsídios públicos e forte estímulo a que ocorresse através de um processo negocial, que com certeza ampliou o poder de alcance da política. No entanto, o exercício realizado para o Brasil, no curto prazo, só considerou o efeito sobre os trabalhadores com carteira assinada e, mesmo no médio prazo, onde foram considerados os efeitos sobre todos os trabalhadores, foi levado em conta apenas o resultado do efeito multiplicador e não a resposta do setor informal já estabelecido antes da RJT. Portanto, *ceteris paribus*, no longo prazo, a tendência seria que os novos postos de

⁵² As fontes são respectivamente: Eurostat (2004), OECD, Média aritmética das taxas de desemprego aberto para as seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PED do SEADE/DIEESE e RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego.

trabalho fossem gerados em função da extensão da RJT aos trabalhadores sem carteira assinada.

O que se quer demonstrar com o paralelo entre a política de RJT levada a cabo na França e a proposta no Brasil é que o resultado constatado, de forma geral, naquele país poderá ser verificado aqui, caso a RJT seja adotada em condições adequadas. Desse modo, também no Brasil será possível verificar a geração de novos postos de trabalho em número significativo a ponto de estimular o crescimento econômico, porém não proporcionais ao percentual da redução e sem a capacidade de solucionarem inteiramente o problema do desemprego, mas com forte redução da taxa de desemprego.

As simulações realizadas levam em consideração o arcabouço legal atual e representam um exercício de RJT legal de 44 para 40 horas semanais. Caso fossem tomadas outras medidas acessórias conjuntamente com a RJT, o número de postos de trabalho gerados provavelmente atingiria resultados superiores. A proibição ou a limitação de horas extras, o subsídio governamental, a melhor regulamentação ou fim do banco de horas, o aumento da fiscalização das DRTs e outras medidas que atenuassem a intensificação do ritmo de trabalho potencializariam a RJT no sentido de serem criados mais postos de trabalho.

A adoção dessas medidas ganha importância no caso brasileiro, tendo em vista que, na década de 90, foram implantadas muitas medidas de flexibilização que intensificaram o ritmo de trabalho, e, no que se refere às horas extras, o percentual de trabalhadores que as executam alcançou patamares extremamente elevados e com realização rotineira, desvirtuando o seu propósito de excepcionalidade. O patamar extremo que a utilização de horas extras atingiu e a intensificação do ritmo de trabalho tornam auspiciosa a política da RJT em virtude de os mecanismos de compensação já estarem vigorando próximos dos seus limites no estágio atual, e, ao mesmo tempo, a restrição por lei desses mecanismos, que teriam por si só efeitos positivos para geração de novos postos de trabalho quando associados à RJT, teria seus resultados potencializados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil, na década de 90, viu prosperar leis que aumentaram a flexibilidade das relações de trabalho com a promessa de combater o desemprego. Porém o resultado observado na década foi o aumento do desemprego, da precarização e da informalidade no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que aumentava a intensidade do ritmo de trabalho e crescia o controle do tempo do trabalhador por parte do empresariado. Isso levou ao crescente aumento da produtividade do trabalho, à elevação das margens de lucro e à concentração de renda.

A partir da constatação de que o desemprego é um dos mais graves problemas sociais, buscou-se pesquisar a eficácia da RJT legal como instrumento no combate ao desemprego no Brasil. As políticas que outrora eram eficientes não apresentam mais o mesmo êxito. Em parte, por não serem adequadas à nova característica do desemprego, que agora é estrutural, portanto, mais duradouro, mais persistente e mais abrangente.

O primeiro passo foi observar os aspectos mais gerais que envolvem a jornada de trabalho e fazer um estudo comparado com outros países. Dessa forma, pode-se perceber que a extensão da jornada de trabalho no Brasil é superior à da maioria dos países desenvolvidos e que, portanto, a RJT apenas aproximaria a extensão do tempo dedicado ao trabalho no País ao dos países industrializados.

Na tarefa de apreciar outros estudos que tratam da RJT, observou-se grande controvérsia quanto à eficácia dessa política como meio de combater o problema do desemprego. Constatou-se que, dependendo do instrumental utilizado para se fazer a predição, os resultados mostram essa política como apta, ou não, a realizar a tarefa a que se propõe. Sucintamente, os modelos microeconômicos, em geral, apontam no sentido de ineficácia da RJT, de forma coerente com seus pressupostos que mostram o desemprego como sendo devido a um desequilíbrio no mercado de trabalho derivado dos elevados custos da mão-de-obra. Em contrapartida, os modelos macroeconômicos, também coerentes com os seus pressupostos, nos quais o desemprego é derivado da falta de realização da

demanda agregada, tendem a apontar para a eficácia da RJT. Olhando esses resultados em seu conjunto, o que se pode apreender é que, mais que um problema da eficácia, ou não, da política da RJT, se observa a ineficácia dos métodos de predição. A partir dessa constatação, percebeu-se que o caminho intermediário, com a utilização de um modelo econômico que comportasse o efeito renda e os fundamentos microeconômicos, seria mais pertinente.

Também se buscou mapear os outros fatores, além da extensão da jornada normal de trabalho, que interferem na disputa pelo controle do tempo do trabalhador nas três dimensões: duração, intensidade e distribuição. Verificou-se que as novas formas de organização da produção, bem como de gestão do tempo de trabalho têm atuado no sentido de intensificar o ritmo de trabalho, diminuir os tempos mortos e modular a critério patronal a jornada de trabalho. A tão propalada racionalização da produção refere-se a uma racionalização sob a ótica empresarial, voltada para a maximização de lucro e acumulação de capital. A tradicional utilização das horas extras também se insere nesse contexto, pois permite flexibilizar a extensão da jornada na medida da variação da demanda.

Fica claro que a adoção da RJT, com o intuito de gerar novos postos de trabalho, terá sua maior ou menor eficácia diretamente associada à resposta que o setor empresarial dará no sentido de aprofundar os mecanismos de flexibilização da utilização da mão-de-obra e da intensificação do ritmo de trabalho. Portanto, para potencializar os efeitos de geração de postos de trabalho da RJT, devem ser tomadas medidas que impeçam, ou pelo menos controlem, os instrumentos de intensificação e flexibilização do uso da mão-de-obra: regulamentação mais restritiva da utilização das horas extras, regulamentação da modulação da jornada de trabalho, algum controle sobre a intensidade do trabalho, fiscalização, etc.

A adoção da política pública de RJT no Brasil tem especificidades que a tornam mais complexa que a adoção em outros países, particularmente em relação à França, que a implantou recentemente. Os fatores que dificultam que a RJT atinja todos os trabalhadores e tenha maior eficácia na geração de novos postos de trabalho são: a maior heterogeneidade

do mercado de trabalho brasileiro, a fragilidade do movimento sindical, a heterogeneidade da economia nacional, os baixos salários, o grande peso do setor informal e a precariedade dos mecanismos de fiscalização. Esses fatores são específicos ao Brasil e se traduzem em obstáculos adicionais à própria adoção da RJT e, se efetivada, à geração de novos postos de trabalho.

Após a observação mais ampla sobre os aspectos que envolvem o tema e sobre o panorama geral a respeito do tempo do trabalho em diversos países, iniciou-se a análise das condições objetivas da introdução de uma política pública de RJT no Brasil. Tomaram-se como ponto de partida justamente os argumentos contrários à adoção de tal política, para ver até que ponto as objeções se sustentam com bases reais. Atualmente, toda argumentação contrária busca respaldo em impedimentos de cunho econômico, e, por isso, há necessidade de uma análise econômica para observar a veracidade dessas argumentações.

A primeira argumentação analisada é a da incapacidade das empresas de arcarem com o aumento de custo. Verificou-se que essa argumentação supõe uma superestimação do impacto do aumento de custo. Quando se verifica, no setor industrial, o peso da mão-de-obra no custo total de produção, percebe-se que o impacto da RJT não tem a dimensão que esse argumento faz crer. E mais, quando cotejado o pequeno aumento de custo com os ganhos de produtividade ocorridos no passado recente, tem-se a exata dimensão da insignificância do aumento de custo. Ainda na mesma linha de raciocínio, a RJT induziria a mais ganhos de produtividade no futuro, que compensariam totalmente o aumento de custo.

O segundo argumento, da pressão inflacionária, não tem respaldo nas condições macroeconômicas do País. Para que ocorresse uma pressão inflacionária de custo, o aumento deste teria que ser de montante significativo e teria que superar a produtividade do período próximo, o que não é o caso. Para que o risco aventado fosse de inflação de demanda, a economia teria que estar trabalhando próximo ao pleno emprego dos fatores de produção, o que também não é o caso. Portanto, não existe o risco de ocorrer uma pressão inflacionária em virtude da RJT.

O terceiro argumento refere-se à diminuição da competitividade da indústria nacional. A comparação do custo da mão-de-obra brasileira com o dos países para os quais o País exporta mostra que, em relação à grande maioria dos países, o custo brasileiro é bastante inferior. Mesmo um significativo aumento salarial, o que não seria o caso, não levaria o custo da mão-de-obra nacional a patamares superiores aos dos nossos parceiros comerciais. Portanto, a perda da competitividade internacional não se coloca como obstáculo à RJT.

O quarto argumento é o da incapacidade das micro e pequenas empresas de suportarem o aumento de custos. Essa questão remete a um problema mais complexo, que é a própria viabilidade de as micro e pequenas empresas se manterem respeitando minimamente as leis trabalhistas e tributárias da Nação. Em um país com altas taxas de desemprego e baixa perspectiva de inserção no mercado de trabalho, a abertura de uma microempresa é, para muitos, mais uma estratégia de sobrevivência que propriamente um ato empreendedor. Porém, saindo do pântano da informalidade e/ou da ilegalidade e analisando apenas as empresas registradas, os números não são tão alarmantes. A receita anual por pessoal ocupado no comércio e no serviço e a margem de lucro no setor industrial permitem afirmar que o aumento de custo proveniente da RJT poderia ser absorvido pelas micro e pequenas empresas sem maiores problemas.

Confirmada a capacidade das empresas e da economia brasileira em assimilar a RJT, partiu-se para a estimação de quantos novos postos de trabalho seriam gerados no Brasil com a redução da jornada normal de trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução do salário nominal. Para tanto, foi construído um modelo econômico, com fundamentos microeconômicos, que incorpora tanto o efeito renda e a inter-relação setorial quanto os impactos da RJT no interior das firmas. Baseado na teoria kaleckiana e levando em consideração as condições da economia brasileira, o modelo projetou a criação de 548.556 novos postos de trabalho no curto e no médio prazo.

Todo o modelo é uma representação da realidade; suas simulações são representações das possibilidades; e seus resultados são estimações que levam em consideração as suposições adotadas. Qualquer mudança de hipótese ou da resposta esperada dos agentes econômicos altera o seu resultado. O modelo de multiplicadores de contabilidade social não é diferente. Ele adota duas simplificações que condicionam o seu resultado: retornos constantes de escala e coeficientes técnicos fixos. Porém, devido às características especiais das ciências econômicas, esses exercícios quando bem realizados adquirem enorme importância e apontam, se não resultados precisos, tendências prováveis.

O maior problema para a RJT é justamente o de ordem política. Ela interfere a favor dos trabalhadores no que diz respeito ao controle do tempo de trabalho e também na distribuição da renda e, por isso, recebe a oposição dos empresários. Diante dessa proposta, os interesses antagônicos ficam evidentes: de um lado, os trabalhadores interessados em usufruir uma melhor qualidade de vida e aumentar sua apropriação da renda; de outro, os empresários interessados em diminuir custos, maximizar lucros e também aumentar a apropriação do excedente. A concretização da RJT só pode vir através da imposição da vontade da classe trabalhadora obtida pela mobilização e pela conscientização de seus membros.

Em termos distributivos, os empresários e seus representantes nunca vão admitir a oportunidade do momento. No entanto, as evoluções da distribuição funcional da renda e das margens de lucro mostram que, nos últimos anos, os detentores do capital aumentaram seus lucros e sua participação na renda, piorando, sobremaneira, a distribuição de renda no País. Uma melhoria da distribuição de renda apenas a colocaria nos mesmos moldes de períodos anteriores.

A oportunidade de levar à frente a luta pela RJT é condicionada pela conjuntura econômica. Períodos de crescimento econômico e aumento de produtividade são mais propícios para discutir a distribuição de renda porque permitem uma redistribuição da participação relativa sem, necessariamente, imporem perdas absolutas a nenhuma das

partes. Também porque é nos períodos de crescimento econômico que as expectativas são otimistas, afastando o risco de o aumento de custos acarretar em diminuição da produção.

A RJT não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada em período de crescimento econômico e acompanhada de outras medidas que potencializem seus resultados. Atualmente, seria importante para a geração de novos postos de trabalho que ela fosse significativa e acompanhada de maior limitação da utilização de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, regras mais rígidas no banco de horas, melhoria na fiscalização das DRTs, maiores restrições às contratações atípicas (contrato por tempo determinado, cooperativas de trabalho, estágio, trabalho temporário), etc.

A RJT também envolve riscos. Os detentores do capital vão dar continuidade à luta pela apropriação do excedente; novos movimentos para precarização dos contratos de trabalho surgirão; e flexibilizações e intensificação do ritmo de trabalho serão realizadas logo após a RJT ser regulamentada. Porém nada que não seria buscado mesmo que não tivesse ocorrido a RJT, talvez num prazo mais dilatado, justamente por fazer parte da essência do capital a busca incessante pela acumulação.

Apesar das dificuldades e dos riscos, as vantagens da RJT são mais abrangentes e significativas. A primeira e mais visível é a própria geração de novos postos de trabalho e a conseqüente redução das taxas de desemprego. Porém tão importante quanto a redução do desemprego é a colocação do problema no centro do debate. Atualmente, as manchetes econômicas estão voltadas para as taxas de juros, para o superávit primário, para o saldo da balança comercial e, ainda, para a inflação. Centrar a discussão econômica no desemprego significa discutir dois dos maiores males que assolam o ser humano na sociedade moderna: a perda do sentimento de pertencimento social e da dignidade humana. A RJT permite repensar que tipo de sociedade e que tipo de desenvolvimento se quer. Além dessas vantagens, é possível que ocorram melhorias da qualidade de vida e da distribuição de renda, aumento salarial e crescimento econômico como resultado desse processo. Por fim, a

luta pela RJT tem a capacidade de unificar a classe trabalhadora, união tão necessária nesses tempos de ampla hegemonia do capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGLIETA, Michel. Regulacion y crisis del capitalismo. México: Siglo Veintiuno Editores SA, 1979.

ALARCÓN, Jorge. Social accounting matrix-based modelling, extensions wellbeing and environment: applications using the SAMS for Ecuador 1975 and Bolivia 1989. Disponível em: <http://www.iss.nl/masd2/list_of_contents_sam_based.html> Acesso em 20 jul. 2005.

ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997.

ARENDT, Hannah. A condição humana. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

AZNAR, Guy. Trabalhar menos para trabalharem todos. São Paulo: Página Aberta. 1995.

BACAL, Sarah. Lazer: teoria e pesquisa. São Paulo: Loyola, 1988.

BAGLIONI, Guido. As relações industriais na Europa nos anos 80. In: Oliveira, Carlos Alonso; Oliveira, Marco Antônio; Mattoso, José; Neto, José, Pochmann, Márcio (Orgs). O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994. cap.2, p.49-106.

BALTAR, Paulo. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 1990. In: Proni, Marcelo e Henrique, Wilnês. Trabalho, mercado e sociedade. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. cap.3, p.107-152.

BAUER, Thomas; ZIMMERMANN, Klaus. Overtime work and overtime compensation in Germany. Germany, 1999. 23 p. Discussion paper n. 48 – Institute for the Study of Labor (IZA).

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. Os desafios do governo Lula na área econômica. Debate Sindical, São Paulo, n. 45, dez/jan/fev 2003, p.7-10.

BÉNABOU, Roland. Inequality and growth. In: Bernanke, Ben; Rotemberg, Júlio. NBER macroeconomics annual 1996. Cambridge: The MIT Press, 1996. p. 11-74.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

BLYTON, Paul. Changes in working time: an international review. New York: ST Martin's Press, 1985.

_____. The working time debate in western Europe. Journal of Economy and Society, v. 26, n. 2. p. 201-207, 1987.

_____. L'évolution du temps de travail en Grande-Bretagne: la victoire des syndicats de la mécanique. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 99-110, main/juin, 1992.

BNDES. Informe-se, novembro de 2001. Disponível em: <<http://www.bndes.gob.br>> Acesso em: 01 dez. 2003.

BÖCKERMAN, Petri; KJANDER, Jaakko. Has work-sharing worked in finland? Applied Economics Letters, v. 9, n. 1 p. 39-41, 2002.

BOITO, Armando. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. cap. 12, p.319-333.

BOSCH, Gerhard. L'évolution du temps de travail en Allemagne. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 85-98, mai/juin, 1992.

_____. Rumo à conquista do tempo livre. Textos para Debate Internacional, São Paulo, n.6, p. 30-35, 1996.

BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. Cambridge Journal of Economics, London, v. 25, n. 2, p. 209-243, 2001.

BOULIN, Jean-Yves. Les politiques du temps de travail em France: la perte du sens. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 41-62, main/juin, 1992a.

_____. L'organisation sociale du temps. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 239-252, mai/juin, 1992b.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BUNDESBANK. Deutsche direktinvestitionen im ausland 2002. Disponível em: <www.boeckler.de/pdf/impuls.0505.pdf> Acesso em: 07 out. 2005.

CAHUC, Pierre. La nouvelle microéconomic. Paris: Editions la Découverte, 1993.

CALVETE, Cássio. Reorganização produtiva e inserção sindical: os metalúrgicos no Rio Grande do Sul. 1996. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas/Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

_____. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? Revista Cívitas, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul/dez, 2003.

CAMARGO, Luis Otávio. O que é lazer. São Paulo: Brasiliense, 1986.

CARCANHOLO, Marcelo. Os impactos da estratégia de abertura externa no Brasil da década de 90 sobre a distribuição de renda e riqueza. In: Encontro Nacional de Economia Política, 8., 2003, Florianópolis. Anais do VIII Encontro Nacional de Economia Política. Florianópolis, 2003.

CARDOSO, Adalberto. A Década neoliberal: e a dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARLEIAL, Liana. Racionalidade e trabalho – uma crítica a André Gorz. São Paulo em Perspectiva: Trabalho, Globalização e Tecnologia, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 64-74, jan/mar, 1994.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CETTE, G; TADDÉI, D. Les effets économiques d'une reduction reorganization du travail. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 171-192, mai/juin, 1992.

_____. Reduire la durée du travail: de la théorie à la pratique. Paris: Le livre de Poche, 1997a.

_____. Réduction du temps de travail: que faut-il croire? Paris: Hachette, 1997b.

CHANG, Clara; SORRENTINO, Constance. Union membership statistics in 12 countries. Monthly Labor Review, Washington, v.114, n.12, p. 46-53, 1991.

CHESNAY, François. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã, 1996.

CHRISTOPHER, Susan; STOPER, Michael. The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: the motion picture industry. Industrial and Labor Relations Review, v.42, n. 3, p.331-347, Apr., 1989.

CONFEDERAÇÃO FRANCESA DEMOCRÁTICA DO TRABALHO. Resoluções do 43º congresso da CFDT. Textos para Debate Internacional, São Paulo, n. 6 , p. 2-22, 1996.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPÉIA. Directiva 93/104/CE: aspectos da organização do tempo de trabalho. Disponível em: <<http://www.europa.eu.int/smartapi/cgi/sga>> Acesso em: 10 dez. 2004.

CONSTITUIÇÃO, República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

CORIAT, Benjamin. El taller y el cronómetro. Madrid: Siglo Veintiuno, 1982.

_____. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: CARVALHO, Rui de Quadros; SCHIMITZ, Hubert (Orgs). Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional. São Paulo: Hucitec, 1988. p. 13-62.

CORNEO, Giacomo. La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage déséquilibré: une revue de la littérature. Economie et Prevision, v. 4, n. 115, p. 63-73, 1994.

COUTROT, Thomas. A redução da jornada de trabalho. CEPAT Informa, Curitiba, n. 72, 2002.

CRÉPON, Bruno; KRAMARZ, Francis. Employed 40 hours or not employed 39: lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek. Journal of Political Economy, v. 110, n. 6, p. 1355-1389, 2002.

DAL ROSSO, Sadi. A Jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

_____. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: Coleção ABET, 1998a.

_____. A redução da jornada e o emprego. In: DIEESE (org). Emprego e Desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional. São Paulo, 1998b. p. 261-281.

_____. El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe. In: Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo, 3., 2000, Buenos Aires. Anales del III Congreso de ALAST. Buenos Aires: ALAST, 2000. v. 1.

D'AUTUME, Antoine; CAHUC, Pierre. Réduction de la durée du travail et emploi: une synthèse. In : CAHUC, P; GRANIER, P. (Coord). La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi? Paris: Editions Economica, 1997.

DEDECCA, Cláudio. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: UNICAMP/IE, 1999. (Coleção Teses).

_____. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. In: Proni, Marcelo e Henrique, Wilnês. Trabalho, mercado e sociedade. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. cap.2, p.71-106.

DE GRAZIA, Giuseppina. A redução e redistribuição do tempo de trabalho em questão. 2003. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/Universidade de São Paulo, São Paulo.

DELEIRE, Thomas; BHATTACHARYA, Jayanta; MACURDY, Thomas. Comparing measures of overtime across bls surveys. Industrial Relations, v. 41, n. 2, p. 362-369, Apr., 2002.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001.

_____. Reduzir a jornada é gerar empregos. São Paulo: DIEESE, 2004. (Cartilha da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário).

_____. Anuário dos trabalhadores 2005. São Paulo: DIEESE, 2005a.

_____. Salário mínimo, uma questão econômica e de política. Estudos e Pesquisas, São Paulo: DIEESE Ano 1, n. 9, abr. 2005b.

_____. Jornada de Trabalho: negociações coletivas 1996-2003. São Paulo: DIEESE, 2005c. 34 p. Relatório técnico.

DUNLOP, John. Industrial relations systems. Harvard: Harvard Business School Press Classic, 1993.

DUTT, Amitava. Kalecki e os kaleckianos: a relevância atual de Kalecki. In: (Orgs) POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, Jorge; LIMA, Gilberto Tadeu. Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. cap. 1, p.21-68.

_____. Stagnation, income distribution and monopoly power. Cambridge Journal of Economics, London, v. 8, p. 25-40, march, 1984.

EIRO. Working time developments 2002. European industrial relations observatory on-line, 2003. Disponível em: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/update/tn0303103u.html>>. Acesso em: 12 jul.2004a.

_____. Overtime in Europe. european industrial relations observatory on-line, 2004. Disponível em: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tn0302101s.html>>. Acesso em: 12 jul. 2004b.

EUROSTAT. Yearbook: the statistica guide to Europe. 2004. Disponível em: <http://www.epp.eurostat.cec.eu.int>>. Acesso em: 09 set. 2005, 2004.

EVANS, John; LIPPOLDT, Douglas; MARIANNA, Pascal. Trends in working hours in OECD countries. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, n. 45, 2001.

FAUSTO, Boris. Trabalho urbano e conflito social (1890-1920). São Paulo: DIFEL, 1976.

FERNANDES, Reynaldo. Os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o nível de emprego e salários: uma abordagem keynesiana. 1989. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia e Administração/Universidade de São Paulo, São Paulo.

FERREIRA, Aurélio. Novo dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FOCHEZATTO, Adelar. Estabilização, ajuste estrutural e equidade no Brasil: uma análise contrafactual com um modelo de EGA, 1994/97. 1999. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas/Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego? 2001. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

FREYSSINET, Jacques. Le temps de travail em miettes: vingt ans de politique de l'employ et de négociation collective. Paris: Lês Editions de L'Atelier, 1997.

FRIDENSON, Patrick. Le temps de travail, enjeu de lutes sociales. Futuribles, Paris, n.165-166, p. 19-28, mai/juin, 1992.

GAROFALO, Antônio; VINCE, Paolo. Worksharing in a labour market perspective with effort and minimum wages. Rivista Internazionale di Scienze Sociali, v. 108, n. 3, p. 329-45, 2000.

GINNEKEN, Wouter. El empleo y la reducción de la semana de trabajo: comparación de siete modelos macroeconómicos de Europa. Revista Internacional del Trabajo, v. 103, n. 2, p.181-2000, abril/junio, 1984.

GOLDFIELD, Michael. The decline of organized labor in the United State. Chicago: Chicago Press, 1987.

GONZAGA, Gustavo; MENEZES, Naércio; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. Revista Brasileira de Economia, v. 27, n. 2, abr/jun, 2003.

GONZAGA, Gustavo; LEITE, Phillippe; MACHADO, Danielle. Quem Trabalha Muito e Quem Trabalha Pouco no Brasil. Rio de Janeiro, 2003. 17 p. Texto para Discussão n. 471 - Departamento de Economia, PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO.

GORZ, André. Metamorfoses del trabajo. Madri: Sistema,1997.

_____. O fim do trabalho assalariado. CEPAT Informa, Curitiba, n. 49, 1999.

GRIJÓ, Eduardo. Efeitos da mudança no grau de equidade sobre a estrutura produtiva brasileira: análise a partir da matriz de contabilidade social. 2005. Dissertação (Mestrado em Economia) - Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia/Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

GRUPO KRISIS. Manifesto contra o trabalho. São Paulo: Conrad, 2003.

HART, R. A. Reducción de la jornada de trabajo: un dilema para la negociación colectiva. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

HARVEY, David. A condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1992.

HELMUT, Hagemann. How working less can mean more. The Mckinsey Quartely, n. 4, p. 19-28, 1994.

HIPPO, Yasuyuki. Japon: la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 111-128, mai/juin, 1992.

HUNT, Jennifer. Hours reductions as work-sharing. Brookings Papers on Economic Activity, v. 1998, n. 1, p. 339-381, 1998.

_____. Has work-sharing worked in Germany? The Quartely Journal of Economics, v. 114, n. 1, p. 117-148, febr. , 1999.

HUSSON, Michel. Pleno emprego é possível com redução da jornada. Disponível em: <<http://www.tempolivre.org.br/ent-michel-husson.htm>> Acesso em: 20 nov. 2004.

IMD (Internactional Institute for Management Development). World Competitiveness Yearbook. Disponível em: <<http://www.02.imd.ch/wcy/factors>> Acesso em: 14 out. 2004.

JACOBSON, Tor; OHLSSON, Henry. Working time, employment, and work sharing: evidence from Sweden. Empirical Economics, v. 25, n. 1, p.169-187, 2000.

KALECKI, Michal. Os aspectos políticos do pleno emprego. In: Kalecki, Michal. Crescimento e Ciclo das Economias Capitalistas. São Paulo: Hucitec, 1997a. cap. 6, p. 54-60.

_____. Luta de classe e distribuição da renda nacional. In: Kalecki, Michal. Crescimento e Ciclo das Economias Capitalistas. São Paulo: Hucitec, 1977b. cap. 9, p.92-101.

_____. Três Caminhos para o Pleno Emprego. In: Kalecki, Michal. Coleção Grandes Cientistas Sociais: Kalecki. São Paulo: Ática, 1980. cap. 6, p. 75-97.

KAPTEYN, Arie; KALWIJ, Adriaan; ZAIDI, Asghar. The myth of worksharing. Labour Economics, v. 11, n. 3, p. 293-313, 2004.

KATZ, Lawrence. Comment and discussion. In: HUNT, Jennifer. Hours reductions as work-sharing. Brookings Papers on Economic Activity v. 1998, n. 1, p. 339-381, 1998.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M; HENRIQUE, W. Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90. São Paulo: UNESP; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. cap. 7, p. 279-322.

_____. Movimento sindical e salário mínimo. Carta Social e do Trabalho, Campinas, n. 1, p. 5-7, mai/ago, 2005.

KURZ, Robert. O Colapso da modernização. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

LAFARGUE, Paul. O Direito a preguiça. Lisboa: Estampa, 1977.

LIASONS SOCIALES. 1998.Trois études économiques sur les 35 heures. Liasons sociales. Cahier joint au numero 12619, n. 22, Vendredi 6 Mars. 12p (Documents).

LIMA, Gilberto. Estrutura de mercado e inovação tecnológica endógena: um modelo macrodinâmico kaleckiano. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, JORGE; LIMA, Gilberto Tadeu (Orgs). Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. p.129-155.

LINHARES, Hermínio. Contribuição à história das lutas operárias no Brasil. São Paulo: Alfa-Omega, 1977.

LONDON, Catherine Bloch; COUTROT, Thomas. La reduction du temps de travail a-t-elle encore un avenir? Paris: DARES, 2001. 9p. Relatório técnico.

MARCELLINO, Nelson. Estudos do lazer: uma introdução. Campinas: Autores Associados, 2002.

MARCHAND, Olivier. Une comparaison internationale des temps de travail. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 29-40, mai/juin, 1992.

MARX, Karl. O capital. São Paulo: Difel, 1987.

MATTOSO, Jorge. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 115-123, 2000.

METRODELEGADOS. Movimiento por una jornada legal de 6 horas com aumento general de salários. Buenos Aires: Boletín n. 1, 2004.

MÉSZÁROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MCILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: Antunes, R. Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. São Paulo: Boitempo, 1997.cap.2, p.39-69.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ. La réduction négociée du temps de travail: bilan 2000-2001. 2002a. Disponível em: <<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>> Acesso em: 29 ago. 2004.

_____. Bilan et sondages. 2002b. Disponível em: <http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/bilan/27_02_2002.html> Acesso em: 12 dez. 2002.

MOL, Paulo. Capacidade produtiva e investimento na indústria para 2005. Brasília: CNI, 2004, 9p. Nota técnica 3.

OCDE. Relatório: tendências da sindicalização. cap. 4, 1992.

OECD. Employment outlook, Paris, chapter 5, 1998.

_____. Employment outlook. Paris, chapter 1, 2003.

OIT. Convention n° 01: hours of work (industry). Disponível em: <<http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?coo1>> Acesso em: 21 de out. 2004.

OLIVEIRA, Marco Antônio. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In: Proni, Marcelo; Henrique, Wilnês. (Orgs.) Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90. São Paulo: Editora Unesp; Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. cap. 8, p. 323-355.

OFFE, Clauss. Desemprego, sindicato e inovação na política social. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p.181-191, 1997.

OSTERMANN, Joseph. Rapport d'information, aux nom de la commission des finances du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la nation - 2002. Disponível em: <<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>> Acesso em 29 ago.2004.

OWEN, John. Work-time reduction in the U.S and Western Europe. Monthly Labor Review. v. 111, n. 12, p.51-54, 1988.

PADILHA, Valquíria. Tempo Livre e Capitalismo: um par imperfeito. Campinas: Alínea, 2000.

PAIVA, Carlos. Estrutura e gargalos da economia gaúcha: uma análise a partir da MIP-RS/98 e da PIA-2000. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 5-48, 2003.

PALLOIX, Christian. O processo de trabalho: do fordismo ao neofordismo. In: Erber, Fábio (Org). Processo de trabalho e estratégias de classe. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. p. 69-97.

PERROT, A. Les nouvelles théories du marché du travail. Paris: Editions la Découverte, 1995.

PIORE, Michael; SABEL, Charles. The second industrial divide: possibilities for prosperity. New York: Basic Books, 1984.

PLASMAN, Robert. Belgique, du Partage de L'emploi à la Flexibilité. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 73-84, mai/juin, 1992.

POCHMANN, Márcio. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira recente. In: OLIVEIRA, A; MATTOSO, J. Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta, 1996. p.269-301.

_____. O Trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

POSSAS, Mário. Demanda efetiva, investimento e dinâmica: a atualidade de Kalecki para a teoria macroeconômica. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, JORGE; LIMA, Gilberto Tadeu (Orgs). Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001.

PRONI, Marcelo. Situação da Jornada de trabalho no Brasil. No prelo. 2006.

RIGAUDIAT, J. Réduire le temps de travail. Paris: Syros/Alternative, 1996.

ROBINSON, Joan. The long-period theory of employment. In: ROBINSON, Joan. Essays in the theory of employment. Oxford: Basil Blackwell, 1947. p.75-100.

ROCHE, William; FYNES, Brian; MORRISSEY, Terri. Working time and employment: a review of international evidence. International Labour Review, v. 135, n. 2, p. 129-157, 1996.

RODRIGUES, Leôncio. Conflito industrial e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Difel, 1966.

_____. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, Reis; RODRIGUES, Leôncio. O futuro do sindicalismo. São Paulo: Nobel, 1992.

ROSENBERG, Sam. L'allongement du temps de travail aux Etats-Unis. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 19-28, mai/juin, 1992.

ROUILLEAULT, Henri. Reduction du temps de travail: les enseignements de l'observation. Rapport de la commission. Paris, 2001.

RUSSELL, Bertrand. O Elogio ao ócio. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SACHS, Ignacy. Economia política do desenvolvimento segundo Kalecki: crescimento puxado pelo emprego. In: POMERANZ, Lenina; MIGLIOLI, JORGE; LIMA, Gilberto Tadeu (Orgs). Dinâmica econômica do capitalismo contemporâneo: homenagem a M. Kalecki. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. p. 269-288.

SAYER, A. New Developments in manufacturing: the just-in-time system. Capital and class, London, n. 30, p. 43-47, 1986.

_____. Postfordism in question. International Journal of Urban and Regional Research, London, v. 13, n. 4, p. 666-695, dec, 1989.

SENNETT, Richard. A corrosão do caráter. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, Ilmar; TERRAZA, Marcelo; PRONI, Marcelo; POCHMANN, Márcio . A Jornada de Trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: POSTHUMA, Anne (Org). Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE, 1999. cap. 8, p. 233-265.

SILVA, Leonardo. Trabalho em grupo e poder: um estudo sobre células de produção no setor de confecções. São Paulo: Mimeo, 2003.

SILVA, Lúcia Osório. A luta pela regulamentação do trabalho na primeira república. Cara a Cara, Campinas, v. 1, n. 2, p. 98 -106, jul/dez, 1978.

SOUZA, Maria Carolina. Pequenas e médias empresas no atual processo de transformação industrial em nível internacional. Campinas, 1990, 129p. Relatório do projeto reestruturação da indústria a nível internacional e inserção do Brasil, Universidade Estadual de Campinas.

STEINDL, Josef. Maturidade e estagnação no capitalismo americano. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SUE, Roger. De la sociologie du loisir à la sociologie des temps sociaux. Sociétés, n. 32, p. 173-181, 1991.

TADDEI, Dominique. La réduction du temps de travail. Paris: Année d'édition, 1997. 84p. Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, n. 1.

TAUILE, José Ricardo; YOUNG, Carlos Eduardo. Concentração de renda e crescimento econômico: uma análise sobre a década de setenta. Rio de Janeiro: IPEA, 1991. (Cadernos de Economia; n. 9).

URIARTE, Oscar. A flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

VISSER, Jelle. Syndicalisme et désyndicalisation. Les Mouvements Sociaux, n. 162, p. 17-39, 1993.

WEATHERS, Charles. Work-sharing; serious initiative, or Japan's latest economic panacea? Social Science Japan Journal, v. 6, n. 1, p. 105-111, 2003.

WHITLEY, T.D. WILSON, R.A. The impact on employment of a reduction in the length of working week. Cambridge Journal of Economics, London, v. 10, n. 1, p. 43-59, 1986.

WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. Revista Brasileira de Ciências Sociais, n. 17, p. 28-43, out., 1991.

WORLD BANK. World development report 2006: equity and development. Disponível em: <<http://www.econ.worldbank.org>> Acesso em: 10 out. 2005.

Anexo I

Matriz de Contabilidade Social (2002)

Matriz de Contabilidade Social 2002

		A T I V I D A D E			
		01 Agropecuária	02 Extrativa mineral	03 Extração de petróleo e gás	04 Minerais não-metálicos
ATIVIDADE	01 Agropecuária	29.718.836	18.481	168	190.691
	02 Extrativa mineral	411.405	973.591	16.008	812.491
	03 Extração de petróleo e gás	1.333	437	32.084	23.783
	04 Minerais não-metálicos	135.528	164.976	161.129	6.078.796
	05 Siderurgia	9.675	7.845	327.813	465.210
	06 Metalurgia não-ferrosos	5.822	3.334	66.509	3.777
	07 Outros metalúrgicos	284.613	435.069	674.716	312.609
	08 Máquinas e tratores	555.575	793.272	797.288	615.938
	10 Material elétrico	23.214	27.478	24.264	24.307
	11 Equipamentos eletrônicos	12.716	15.860	12.548	17.097
	12 Automóveis, caminhões e ônibus	11.689	9.957	12.355	12.671
	13 Outros veículos e peças	28.702	23.601	21.089	15.249
	14 Madeira e mobiliário	225.239	15.531	17.923	32.262
	15 Papel e gráfica	93.513	63.920	183.189	494.565
	16 Indústria da borracha	7.257	68.573	23.422	85.588
	17 Elementos químicos	412.079	34.203	4.297	373.670
	18 Refino do petróleo	7.661.402	1.146.941	384.688	2.625.558
	19 Químicos diversos	15.482.457	414.183	183.171	594.553
	20 Farmacêutica e de perfumaria	698.140	10.596	5.108	7.341
	21 Artigos de plástico	448.205	28.393	24.089	68.352
	22 Indústria têxtil	283.873	20.711	3.704	16.841
	23 Artigos do vestuário	3.262	5.422	5.226	2.843
	24 Fabricação de calçados	31.996	576	297	1.229
	25 Indústria do café	1.547	164	155	221
	26 Beneficiamento de produtos vegetais	114.618	2.002	1.196	2.040
	27 Abate de animais	142.961	482	281	1.582
	28 Indústria de laticínios	7.746	535	482	626
	29 Indústria de açúcar	14.026	936	1.110	1.831
	30 Fabricação de óleos vegetais	1.688.973	1.665	915	1.471
	31 Outros produtos alimentares	7.919.885	15.449	4.926	16.916
	32 Indústria diversas	125.127	32.919	88.965	53.867
	33 Serviços industriais de utilidade pública	1.096.155	655.604	822.628	1.368.909
	34 Construção civil	7.173	40.457	150.813	52.998
	35 Comércio	6.292.776	415.952	478.480	539.901
	36 Transportes	3.601.828	506.062	371.928	1.147.801
	37 Comunicações	92.978	149.431	219.170	374.891
	38 Instituições financeiras	874.184	359.728	619.699	275.825
	39 Serviços prestados às famílias	26.080	5.423	6.337	8.412
	40 Serviços prestados às empresas	1.730.194	497.194	1.195.339	246.869
	41 Aluguel de imóveis	25.190	88.398	64.402	118.506
	42 Administração pública	696.411	65.071	150.926	78.547
	43 Serviços privados não-mercantis	-	-	-	-
TRABALHO	Remunerações	12.087.370	1.605.265	1.717.539	3.277.501
CAPITAL	EOB e Rend Autôn.	93.012.592	4.543.867	30.396.656	7.266.553
	Até 400 (1)	-	-	-	-
	Mais de 400 a 600	-	-	-	-
	Mais de 600 a 1000	-	-	-	-
	Mais de 1000 a 1200	-	-	-	-
	Mais de 1200 a 1600	-	-	-	-
	Mais de 1600 a 2000	-	-	-	-
	Mais de 2000 a 3000	-	-	-	-
	Mais de 3000 a 4000	-	-	-	-
	Mais de 4000	-	-	-	-
	Imp Dir/Indir e Transf	4.558.690	723.534	2.017.848	1.504.638
	Poupança	-	-	-	-
	M e Transf	4.137.775	408.695	537.400	856.567
		194.800.805	14.401.784	41.828.283	30.071.894

05 Siderurgia	06 Metalurgia não-ferrosos	07 Outros metalúrgicos	08 Máquinas e tratores	10 Material elétrico	11 Equipamentos eletrônicos	12 Automóveis, caminhões e ônibus
1.564.919	29.143	11.900	281	529	788	327
1.204.438	561.010	107.531	1.144	40.535	27.734	1.264
45.774	1.504	22.408	137	222	106	49
360.507	199.677	374.181	344.421	566.436	248.631	304.799
20.708.776	159.044	12.661.830	3.443.554	1.120.531	173.594	1.781.659
453.551	6.762.214	2.404.491	1.184.981	2.038.865	331.353	269.865
1.048.648	437.701	3.832.448	4.944.439	1.583.948	512.425	1.192.069
1.542.794	558.684	1.272.053	1.301.726	1.416.782	314.385	1.031.096
113.647	41.462	111.339	954.751	1.646.013	511.070	103.918
34.400	9.779	24.042	82.802	72.804	149.002	20.433
24.936	14.629	35.733	68.206	18.226	5.472	386.429
39.553	50.843	80.502	1.014.918	79.433	21.739	4.039.620
54.089	47.015	109.658	131.228	102.088	256.650	149.186
134.898	109.697	369.928	265.023	326.950	159.221	111.299
183.791	28.144	121.787	499.904	108.413	26.386	1.627.377
300.758	867.947	166.666	78.103	106.108	20.427	50.139
1.209.233	362.504	1.003.307	859.554	1.135.967	177.292	404.501
364.603	653.536	554.983	384.223	389.890	58.898	632.284
8.548	20.048	6.468	4.116	3.241	1.187	1.974
27.886	44.895	162.512	357.376	685.432	393.375	415.949
16.299	9.596	11.268	63.625	14.756	11.459	75.338
8.792	1.893	4.502	7.734	3.470	2.233	18.996
1.157	410	4.450	19.053	5.905	2.735	31.964
272	110	564	546	394	197	324
5.137	2.813	3.111	2.727	2.016	943	1.643
9.791	345	1.058	1.035	659	339	540
901	428	1.737	1.628	1.216	591	1.053
2.748	2.037	1.941	1.750	828	347	673
1.704	3.138	2.053	1.666	1.298	575	978
10.258	5.533	18.416	23.493	8.760	4.679	6.228
533.391	337.832	98.710	43.474	36.792	28.856	75.587
2.126.271	1.653.931	1.154.293	1.008.937	359.153	120.283	280.497
47.951	32.726	76.284	113.472	39.753	27.747	43.612
880.985	324.936	1.560.527	1.464.708	1.111.515	537.565	1.019.630
1.025.749	346.279	635.071	583.482	415.345	241.883	809.028
380.995	200.879	475.221	980.481	424.668	330.851	353.704
590.158	295.980	316.225	279.363	335.322	216.833	459.099
8.297	4.308	11.888	31.665	13.101	9.035	10.070
295.598	110.324	289.881	536.156	420.816	287.062	589.552
43.137	42.797	153.807	181.955	97.761	62.637	36.816
72.858	34.235	70.255	92.156	77.963	47.072	105.003
-	-	-	-	-	-	-
999.279	662.574	6.403.931	9.204.636	1.882.713	1.535.660	1.737.785
13.087.328	3.989.390	3.180.856	21.382.266	1.797.315	4.744.363	3.181.991
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
2.618.037	1.224.426	1.943.983	2.722.941	1.149.227	944.392	1.765.750
-	-	-	-	-	-	-
3.911.973	3.379.168	1.422.906	2.491.433	2.243.924	3.577.684	8.574.947
56.104.816	23.625.566	41.276.700	57.161.269	21.887.082	16.125.760	31.705.043

13 Outros veículos e peças	14 Madeira e mobiliário	15 Papel e gráfica	16 Indústria da borracha	17 Elementos químicos	18 Refino do petróleo	19 Químicos diversos
483	3.235.125	1.042.270	562.788	4.800.153	296	233.491
1.256	643	73.009	9.435	269.916	30.564	114.307
101	57	305	41	749	34.737.954	22.709
253.365	124.117	82.101	7.702	188.529	114.050	121.332
2.329.124	128.132	11.386	4.886	20.818	213.576	394.962
1.919.715	107.756	196.298	1.355	59.737	18.171	143.219
5.384.940	484.119	223.422	142.522	203.698	392.163	354.337
2.277.040	185.143	929.396	180.244	875.768	1.291.384	249.322
288.289	12.573	29.234	10.914	46.032	41.628	17.307
58.235	5.829	18.407	3.357	16.221	22.012	6.451
245.841	8.142	15.631	2.882	13.561	18.256	5.165
6.971.194	30.890	20.912	21.457	19.569	28.574	10.313
226.832	2.271.479	256.990	7.327	4.657	12.223	80.316
240.712	161.643	10.271.618	31.507	64.751	438.218	263.335
434.321	86.043	95.861	3.405.469	61.793	53.782	60.588
66.522	49.502	802.375	73.745	907.165	1.990.297	3.115.220
1.023.198	945.230	1.685.103	1.853.787	1.401.353	31.402.413	6.437.319
329.075	739.377	1.975.731	372.933	243.897	801.379	3.407.858
3.246	7.412	22.433	6.389	21.634	33.738	129.783
424.322	630.431	160.304	24.657	30.843	100.753	328.653
118.165	224.283	85.491	366.508	9.808	56.934	35.306
5.810	4.169	6.360	8.521	2.546	10.113	2.810
6.740	35.000	6.128	18.689	978	913	17.755
453	359	1.066	99	134	434	455
2.313	8.716	78.678	2.253	7.417	4.812	51.395
754	20.000	7.626	3.533	9.625	698	7.342
1.438	1.132	2.715	355	480	1.424	5.509
1.240	1.092	2.947	333	1.093.238	3.128	36.391
1.419	1.693	4.893	999	264.010	72.108	574.768
11.870	20.665	22.685	4.252	15.928	10.841	27.904
71.335	20.811	572.511	36.707	87.222	117.035	110.958
662.860	612.126	1.732.724	196.849	1.472.645	1.756.238	273.908
70.763	35.843	103.648	11.325	58.125	127.139	38.620
1.340.692	989.667	2.222.265	286.105	397.055	1.256.066	941.973
370.057	520.044	704.090	175.335	367.966	3.067.796	698.209
391.047	303.153	980.647	92.867	159.849	589.239	339.944
381.421	82.283	435.463	49.338	290.615	899.506	407.063
15.741	9.304	19.432	9.922	4.322	16.100	10.953
360.135	183.569	788.396	92.837	144.040	549.891	213.005
78.200	107.784	283.014	22.984	22.569	106.010	77.039
112.647	65.285	1.037.516	20.096	26.516	113.967	100.605
-	-	-	-	-	-	-
4.549.302	4.784.538	6.011.773	810.440	1.188.886	1.406.121	3.187.963
3.366.293	3.389.794	7.573.797	3.435.330	8.657.024	29.354.794	6.753.634
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
1.653.450	933.059	2.206.718	761.466	1.242.182	14.461.120	2.113.406
-	-	-	-	-	-	-
3.992.193	550.673	2.235.407	1.546.476	985.932	18.075.708	6.914.464
40.044.148	22.118.686	45.038.773	14.677.013	25.759.958	143.799.565	38.437.364

20 Farmacêutica e de perfumaria	21 Artigos de plástico	22 Indústria têxtil	23 Artigos do vestuário	24 Fabricação de calçados	25 Indústria do café	26 Beneficiamento de produtos vegetais
50.607	53	2.058.525	6.862	84.050	4.710.763	16.808.061
35.951	731	1.116	699	5.291	563	4.909
158	28	51	40	29	18	65
405.567	32.056	4.570	2.336	7.052	46.447	253.033
14.026	3.255	3.850	1.677	1.835	751	9.380
5.530	722	1.668	723	844	299	3.904
172.556	62.806	136.061	57.606	59.028	29.960	446.389
163.927	143.400	511.052	48.781	70.755	32.468	251.079
6.943	8.278	17.545	2.746	3.225	1.869	11.411
4.735	4.114	11.575	2.040	2.265	1.066	7.409
3.258	3.308	8.000	1.667	1.900	1.022	7.514
6.166	5.049	12.533	2.576	5.116	1.088	10.351
7.481	20.408	21.118	11.331	47.477	2.642	98.664
699.522	228.384	181.557	116.299	229.140	118.096	626.195
27.554	33.780	90.923	26.870	527.798	2.922	21.909
987.534	66.466	119.482	2.870	63.215	2.397	27.457
1.369.849	5.577.828	1.928.975	158.200	482.801	200.971	613.669
856.974	479.216	566.764	24.822	350.796	7.683	77.095
35.039	4.769	5.716	1.184	6.795	492	8.080
402.130	754.637	195.729	92.349	413.920	42.139	211.353
15.286	119.149	9.346.012	5.063.694	155.566	38.457	116.346
3.030	1.957	17.128	5.399.631	6.603	1.423	3.784
3.183	5.442	12.081	99.370	1.092.089	287	1.585
833	138	450	356	111	2.316.113	4.555
64.955	1.063	13.292	1.640	1.386	7.180	1.054.510
60.352	256	4.805	765	925.967	475	77.078
16.009	424	1.356	1.082	3.086	301	23.697
42.001	561	1.384	547	324	229	288.993
1.824.165	871	8.424	1.120	1.132	273	204.018
42.353	4.759	16.037	8.613	10.957	4.736	80.993
35.699	37.476	50.636	37.941	26.985	30.847	29.298
199.119	341.732	812.693	148.851	176.686	108.920	528.825
37.487	18.016	34.081	12.636	13.626	12.761	33.580
1.149.055	342.933	1.197.537	978.520	304.757	286.576	2.203.522
606.772	151.261	542.233	129.831	173.120	192.040	679.238
344.149	165.276	239.878	150.362	111.441	136.426	257.275
10.129	58.453	272.935	38.670	35.955	73.183	204.716
16.830	4.872	41.259	37.642	5.555	4.211	15.243
895.136	125.166	191.904	194.630	121.418	151.469	428.003
89.269	61.584	84.871	95.875	33.930	27.479	68.595
168.149	36.372	46.234	33.463	36.525	28.644	196.515
-	-	-	-	-	-	-
2.291.681	2.499.028	1.730.537	4.703.925	1.631.745	574.689	2.108.883
4.001.027	1.300.960	2.154.651	2.152.110	2.688.998	2.531.925	4.120.043
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
1.185.759	879.176	1.478.921	652.445	588.198	555.993	1.738.864
-	-	-	-	-	-	-
3.247.187	1.541.396	2.363.976	749.210	597.717	76.067	2.092.106
21.605.121	15.127.608	26.540.125	21.254.606	11.107.207	12.364.362	36.058.190

27 Abate de animais	28 Indústria de laticínios	29 Indústria de açúcar	30 Fabricação de óleos vegetais	31 Outros produtos alimentares	32 Indústria diversas	33 Serviços industriais de utilidade pública
---------------------	----------------------------	------------------------	---------------------------------	--------------------------------	-----------------------	--

25.624.168	5.843.149	3.782.260	13.357.181	6.216.824	52.419	34.434
13.574	486	514	4.761	174.387	417.903	13.166
83	13	20	50	613	1.142	50.501
9.025	13.865	45.835	12.077	730.608	246.425	8.865
6.028	2.864	2.861	10.902	17.291	116.895	3.621
2.497	1.185	1.251	4.507	7.057	493.228	1.040
283.344	154.531	130.921	551.390	700.679	305.004	109.211
230.771	75.309	734.975	156.777	439.972	183.932	2.267.271
9.283	3.455	22.106	7.431	19.518	81.028	662.357
6.268	1.946	13.072	4.235	12.000	9.380	27.243
6.690	2.509	6.274	6.416	14.031	3.868	154.878
8.397	3.380	15.440	8.524	17.648	10.162	43.477
44.089	4.219	9.276	13.789	101.524	156.719	9.773
253.113	128.376	135.102	190.575	1.268.861	381.673	247.439
18.703	5.574	40.889	11.835	34.185	80.506	40.169
19.801	4.605	110.210	64.967	327.535	100.806	34.797
402.464	205.857	313.786	474.741	1.199.483	889.620	1.653.166
47.927	23.746	94.715	135.603	739.240	320.647	89.048
13.077	3.118	3.431	7.027	158.157	4.812	17.192
377.824	252.099	35.551	86.561	484.269	344.439	20.667
18.161	5.165	401.097	367.588	58.616	222.943	24.257
3.906	1.343	7.936	1.719	5.102	2.755	398
40.025	1.509	561	3.203	13.926	30.360	493
762	296	110	1.569	9.772	230	424
81.406	82.123	916	400.259	8.074.038	1.562	1.422
3.510.587	513	301	202.650	409.998	14.626	1.104
11.962	2.711.641	367	2.793	263.152	733	718
1.253	93.563	2.907.497	974	1.847.450	467	28.732
16.471	71.927	708	4.932.077	4.050.065	1.082	992
278.779	41.313	5.885	26.205	2.480.646	22.003	2.006
32.578	26.935	22.715	23.359	65.377	326.299	360.637
596.914	182.102	420.329	329.422	1.172.695	194.010	24.279.711
63.914	19.577	61.072	19.542	60.933	21.470	407.124
1.460.704	269.654	337.778	1.147.174	3.156.166	711.593	624.716
1.185.380	272.682	283.680	756.304	1.171.645	232.571	202.398
364.007	109.466	95.941	160.994	515.841	255.465	234.374
324.907	70.020	81.047	271.662	356.694	178.657	1.614.307
10.949	3.571	19.641	6.245	18.213	9.063	810.707
430.868	167.208	191.997	176.124	882.002	1.457.583	1.097.761
94.894	25.309	18.768	35.604	291.111	85.700	589.164
75.989	30.995	34.865	47.275	248.201	202.471	157.991
-	-	-	-	-	-	-
1.827.365	583.234	957.051	384.253	4.641.552	1.552.689	13.081.050
3.371.384	1.340.378	3.828.365	3.601.804	4.195.952	3.582.104	26.156.756
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
1.959.333	650.090	773.062	1.373.650	2.606.936	828.389	8.687.282
-	-	-	-	-	-	-
374.797	255.641	279.495	978.846	2.505.335	986.097	3.980.409
43.514.422	13.746.536	16.229.671	30.360.643	51.765.296	15.121.528	87.833.249
34 Construção civil	35 Comércio	36 Transportes	37 Comunicações	38 Instituições financeiras	39 Serviços prestados às famílias	40 Serviços prestados às empresas
10.636	710	217	13	0	3.004.900	3
468.860	7.563	2.071	2.928	11.611	4.430	26.655

1.947	1.749	1.086	401	501	256	231
14.270.095	8.219	1.782	76.946	2.100	438.665	1.261
1.290.832	10.246	12.846	9.454	1.796	68.044	1.585
980.423	3.805	3.969	32.327	606	93.635	610
7.391.101	169.624	234.774	478.846	21.196	387.775	86.877
1.769.766	639.570	329.349	710.339	62.969	356.827	421.446
3.194.400	62.644	27.018	844.464	3.065	228.539	52.207
61.508	16.598	13.839	496.295	1.742	67.635	28.611
59.053	23.939	46.141	13.473	6.319	195.093	6.556
180.339	17.421	2.847.383	206.023	2.965	2.984.623	7.535
3.172.662	164.219	59.227	7.537	16.609	239.026	40.838
126.711	2.721.088	289.034	582.596	612.526	515.788	5.605.666
296.309	2.204	1.838.030	36.172	350	2.201.390	270
129.066	8.798.867	127.827	280.037	882	450.611	1.685
3.033.713	31.204.253	17.724.175	50.653	46.689	585.799	538.683
1.652.041	22.190	111.737	2.407	1.446	616.363	2.355
9.757	13.417	6.157	2.832	3.098	638.460	3.209
2.260.105	814.337	951.721	331.236	7.168	474.663	35.895
39.867	152.296	354.002	6.295	20.061	1.180.603	44.179
12.378	7.040	8.148	52.059	914	14.438	1.739
14.860	6.517	15.634	52.669	503	66.913	338
2.213	4.221	1.349	908	1.023	313.919	594
10.759	11.342	9.065	2.284	2.276	869.317	1.740
3.234	8.788	5.478	2.006	2.282	2.017.120	1.189
7.214	7.347	3.911	1.459	1.411	494.193	1.147
2.638	48.552	2.349	3.147	1.928	1.038.784	1.622
6.342	7.441	4.341	1.505	1.563	639.667	1.095
7.195	130.020	469.993	7.125	4.066	6.479.117	2.204
686.586	91.578	100.959	100.917	640.822	181.629	1.672.116
310.293	3.166.731	491.449	696.407	635.345	2.755.615	824.876
6.311.721	389.990	417.886	592.586	21	468.596	203.101
7.193.184	3.851.689	4.902.604	971.718	1.134.768	8.594.454	1.397.261
1.806.551	6.475.786	7.110.498	1.811.615	1.415.941	1.070.359	879.880
559.487	4.289.601	1.515.984	3.961.421	2.525.948	1.355.068	2.303.854
554.109	2.973.546	1.521.173	1.373.206	7.003.522	633.331	628.737
29.475	350.372	55.260	1.346.722	3.107.506	728.881	55.769
2.278.258	9.549.683	2.077.639	3.471.374	9.115.624	1.974.181	4.026.587
218.157	5.558.260	522.886	1.293.304	1.646.543	429.332	690.033
283.035	1.341.564	285.808	448.099	1.082.701	341.291	988.332
-	-	-	-	-	-	-
18.951.676	60.935.168	25.113.111	10.612.805	38.420.218	50.088.220	30.606.568
71.228.328	24.692.723	3.790.997	19.159.764	47.694.525	6.115.564	21.574.889
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
20.654.539	11.713.144	7.744.282	7.008.297	8.149.836	14.374.422	5.595.782
-	-	-	-	-	-	-
4.327.103	3.410.956	6.916.623	3.850.753	4.169.816	3.191.253	1.930.884
175.858.524	183.877.019	88.069.812	60.993.422	127.582.800	118.968.789	80.296.694

			TRABALHO	CAPITAL	FAMÍLIAS
			Remunerações	EOB e Rend Autôn.	Até 400 (1) Mais de 400 a 600
0	3.100.676	81.518	-	-	3.792.310 4.156.189
1.089	27.361	1.564	-	-	3.344 4.544
20	636	40	-	-	417 530
240	377.783	14.284	-	-	44.769 56.397
86	9.619	316	-	-	4.879 6.199
50	4.522	121	-	-	25.059 31.789
8.203	91.311	11.539	-	-	70.686 96.173
164.215	576.920	9.460	-	-	80.842 99.911
29.095	240.387	2.411	-	-	297.337 380.750
2.406	54.551	227	-	-	120.995 197.720
3.182	136.581	842	-	-	159.572 224.065
3.414	808.438	249	-	-	72.541 93.202
2.017	198.251	2.916	-	-	318.762 406.552
24.645	4.493.430	31.405	-	-	105.543 154.087
62	90.780	47	-	-	7.977 10.329
181	624.688	395	-	-	120.452 139.987
7.610	867.331	47.284	-	-	36.563 55.017
114	657.598	326	-	-	124.318 150.128
362	43.372	493	-	-	960.010 1.233.155
73.880	435.504	20.384	-	-	32.666 44.124
1.867	446.933	2.658	-	-	153.112 220.108
84	91.197	84	-	-	694.905 903.817
446	16.197	986	-	-	98.227 139.255
46	83.189	10.872	-	-	326.542 319.980
118	481.663	17.564	-	-	2.173.613 2.258.089
99	726.632	98.812	-	-	2.452.088 2.769.155
76	765.964	17.626	-	-	580.818 704.494
538	41.801	29.928	-	-	258.915 281.352
78	8.368	18.176	-	-	777.551 775.961
179	320.685	77.798	-	-	1.971.198 2.332.043
59.440	1.545.371	90.763	-	-	104.682 155.315
415.913	5.055.951	121.723	-	-	1.597.833 1.844.709
5.543.605	1.813.935	24.838	-	-	233 306
50.280	7.843.450	67.395	-	-	2.300.494 3.058.063
11.324	3.100.595	35.114	-	-	1.509.312 1.826.145
113.505	2.186.061	46.536	-	-	694.617 1.173.315
257.910	2.468.783	1.878	-	-	856.016 1.140.754
871	13.438.476	3.064	-	-	2.523.547 3.232.915
122.005	17.632.667	64.281	-	-	38.105 51.608
65.578	1.732.818	127.471	-	-	6.401.797 8.129.449
17.537	2.435.028	13.694	-	-	110.885 142.993
-	-	-	-	-	115.184 265.118
2.868.892	194.475.128	14.381.739	-	-	- -
131.257.370	-	-	-	-	- -
-	-	-	13.836.279	903.302	285.664 -
-	-	-	21.874.257	1.503.037	- 434.025
-	-	-	55.154.431	4.966.662	- -
-	-	-	27.154.809	4.656.141	- -
-	-	-	48.901.976	11.252.472	- -
-	-	-	41.134.919	10.669.214	- -
-	-	-	75.647.511	30.737.149	- -
-	-	-	52.157.410	44.029.608	- -
-	-	-	212.540.891	280.710.474	- -
1.736.616	7.289.769	283.989	-	68.984.738	3.406.204 4.445.120
-	-	-	-	166.073.661	(20.110.471) (18.801.407)
90.622	10.519.611	60.157	-	15.168.000	1.212.560 1.482.380
142.935.868	287.360.006	15.822.964	548.402.483	639.654.460	16.912.674 26.825.911

Mais de 600 a 1000	Mais de 1000 a 1200	Mais de 1200 a 1600	Mais de 1600 a 2000	Mais de 2000 a 3000	Mais de 3000 a 4000	Mais de 4000
7.484.244	2.925.245	4.638.532	3.397.488	4.868.119	2.935.874	7.400.252
10.091	4.763	8.265	7.352	13.428	9.623	34.187
1.119	490	826	658	1.079	693	2.516
116.659	51.290	86.881	69.571	113.729	74.833	257.147
13.289	5.870	10.016	8.078	13.365	8.770	31.158
65.573	29.132	50.008	40.498	66.073	44.206	146.033
213.376	101.134	179.714	161.504	302.362	222.230	786.361
206.991	91.475	155.182	127.799	221.453	153.735	533.827
715.621	328.005	562.622	459.441	720.478	517.265	1.364.254
509.677	288.556	563.994	531.327	790.053	646.123	2.015.918
729.732	381.343	855.610	822.231	2.090.731	1.740.727	7.194.718
209.012	100.580	190.846	170.121	345.042	271.745	1.017.152
821.956	324.418	554.939	476.683	764.695	462.549	1.709.487
409.007	233.780	379.941	403.093	758.730	661.657	2.767.010
21.314	9.478	16.181	13.201	21.014	13.801	45.324
253.560	105.649	176.890	139.961	205.571	129.161	409.575
194.839	91.163	232.294	222.336	442.669	371.226	1.355.845
264.511	106.624	185.160	143.450	213.490	116.964	391.803
2.500.418	1.126.626	1.849.103	1.591.359	2.351.569	1.572.035	4.857.909
95.270	43.162	75.149	66.902	117.950	82.425	287.925
478.424	194.453	364.685	298.891	462.795	294.617	1.147.915
1.976.252	909.043	1.563.500	1.284.145	2.120.803	1.402.130	4.207.992
291.218	138.353	228.238	193.572	291.606	203.683	570.186
494.833	195.729	273.603	199.576	272.663	148.018	307.159
3.631.190	1.423.943	2.024.865	1.414.485	1.958.229	1.103.429	2.498.137
4.963.908	2.050.678	3.027.213	2.302.244	3.383.376	1.712.768	4.070.407
1.393.705	571.595	1.016.644	734.078	1.174.257	728.834	2.016.738
457.501	171.984	292.040	218.405	277.826	193.636	504.794
1.185.779	500.178	728.684	547.402	645.749	375.455	1.001.968
4.385.788	1.861.766	3.155.768	2.528.016	3.903.379	2.507.038	6.752.105
364.679	184.104	327.261	314.027	608.233	458.551	1.616.348
3.682.887	1.541.039	2.526.220	1.965.339	3.322.313	2.232.861	7.696.106
1.223	672	1.454	1.427	2.693	2.244	6.288
8.225.389	4.134.087	8.427.016	7.837.033	14.648.359	11.110.014	39.139.048
3.865.599	1.849.858	3.258.060	2.548.216	4.506.677	3.296.471	12.401.867
3.249.608	1.685.823	3.162.532	2.585.315	4.707.184	3.301.720	11.114.416
4.251.745	2.372.351	5.319.602	6.181.329	12.620.035	11.140.476	54.510.946
7.262.455	3.719.487	6.635.054	6.217.998	11.669.296	9.502.922	41.740.381
134.986	80.793	154.882	128.526	181.110	143.484	617.002
17.145.291	7.506.739	12.647.345	10.069.357	16.492.141	10.579.437	38.464.773
304.371	141.894	241.623	206.065	327.002	229.523	832.049
990.224	549.683	1.251.821	1.273.829	2.328.650	1.721.198	7.327.259
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	23.411	304.201
-	-	-	-	-	35.051	455.446
1.003.722	-	-	-	-	59.478	772.846
-	478.508	-	-	-	23.535	305.809
-	-	924.314	-	-	40.886	531.261
-	-	-	905.438	-	55.324	718.871
-	-	-	-	1.848.653	45.800	595.115
-	-	-	-	-	1.152.635	-
-	-	-	-	-	-	4.905.776
9.179.173	4.314.095	8.182.609	7.216.476	14.338.809	10.702.551	59.688.663
(30.296.149)	(9.629.118)	(13.368.354)	(11.432.470)	(5.059.676)	16.157.448	183.518.161
3.155.097	1.439.615	2.544.525	2.185.955	3.787.551	2.734.189	10.236.663
66.615.156	34.736.134	65.683.358	56.777.728	115.241.310	103.454.464	533.185.098
GOVERNO	CAPITAL	RESTO MUNDO	somatório			
consumo	investimentos	X e Transf				

-	14.688.487	12.275.372	194.800.805
-	(401.301)	8.823.023	14.401.784
-	1.668.254	5.202.268	41.828.283
-	(208.207)	2.569.413	30.071.894
-	(231.022)	10.671.737	56.104.816
-	(212.299)	5.723.964	23.625.566
-	1.516.299	3.102.243	41.276.700
-	22.347.221	6.603.612	57.161.269
-	2.669.222	4.303.223	21.887.082
-	2.650.759	6.377.883	16.125.760
-	6.836.065	9.047.954	31.705.043
-	1.406.241	16.441.212	40.044.148
-	1.876.042	5.950.099	22.118.686
-	87.836	5.486.882	45.038.773
-	176.085	1.934.579	14.677.013
-	(662.792)	2.976.341	25.759.958
-	(652.413)	10.153.078	143.799.565
-	(216.812)	2.493.845	38.437.364
-	90.671	1.490.823	21.605.121
-	(35.188)	842.238	15.127.608
-	439.388	2.860.676	26.540.125
-	84.397	358.126	21.254.606
-	(76.766)	7.364.484	11.107.207
-	3.805.972	3.258.739	12.364.362
-	325.235	5.761.263	36.058.190
-	352.376	8.146.439	43.514.422
-	337.486	120.224	13.746.536
-	(25.131)	6.046.491	16.229.671
-	669.801	8.725.890	30.360.643
-	10.865	3.684.975	51.765.296
-	511.208	1.728.057	15.121.528
-	14.610	89.006	87.833.249
-	158.146.199	35.236	175.858.524
-	5.765.070	6.994.162	183.877.019
-	821.998	6.300.840	88.069.812
-	31.487	449.029	60.993.422
-	-	1.013.917	127.582.800
-	18.388	6.105.558	118.968.789
-	1.901.759	11.510.013	80.296.694
-	-	-	142.935.868
270.964.882	303.285	2.007.528	287.360.006
-	-	-	15.822.964
			548.402.483
			639.654.460
1.559.816	-	-	16.912.674
2.524.094	-	-	26.825.911
4.658.016	-	-	66.615.156
2.117.331	-	-	34.736.134
4.032.449	-	-	65.683.358
3.293.961	-	-	56.777.728
6.367.082	-	-	115.241.310
6.114.811	-	-	103.454.464
35.027.957	-	-	533.185.098
			465.293.215
			265.953.462
			225.558.530
465.293.215	265.953.462	225.558.530	VERDADEIRO

Anexo II

Matriz de multiplicadores

	Redistrib	%	At/base	Empregos	Emp/Prod
01 Agropecuária		0,7910	1,0079	99	0,000064
02 Extrativa mineral		0,1656	1,0017	0	0,000014
03 Extração de petróleo e gás		0,5785	1,0058	0	0,000001
04 Minerais não-metálicos		0,2594	1,0026	1	0,000015
05 Siderurgia		0,2727	1,0027	0	0,000001
06 Metalurgia não-ferrosos		0,2924	1,0029	0	0,000003
07 Outros metalúrgicos		0,3864	1,0039	3	0,000017
08 Máquinas e tratores		0,2950	1,0030	2	0,000009
10 Material elétrico		0,4779	1,0048	1	0,000005
11 Equipamentos eletrônicos		0,4698	1,0047	0	0,000006
12 Automóveis, caminhões e ônibus		0,5330	1,0053	0	0,000002
13 Outros veículos e peças		0,3648	1,0036	1	0,000006
14 Madeira e mobiliário		0,4613	1,0046	4	0,000044
15 Papel e gráfica		0,7050	1,0071	3	0,000009
16 Indústria da borracha		0,5599	1,0056	0	0,000004
17 Elementos químicos		0,7314	1,0073	0	0,000002
18 Refino do petróleo		0,6929	1,0069	0	0,000000
19 Químicos diversos		0,6610	1,0066	1	0,000004
20 Farmacêutica e de perfumaria		1,0762	1,0108	1	0,000006
21 Artigos de plástico		0,6045	1,0060	1	0,000014
22 Indústria têxtil		0,8120	1,0081	2	0,000009
23 Artigos do vestuário		1,1452	1,0115	20	0,000082
24 Fabricação de calçados		0,3032	1,0030	1	0,000036
25 Indústria do café		0,3586	1,0036	0	0,000006
26 Beneficiamento de produtos vegetais		0,9494	1,0095	3	0,000009
27 Abate de animais		0,9234	1,0092	2	0,000006
28 Indústria de laticínios		1,1139	1,0111	1	0,000004
29 Indústria de açúcar		0,5719	1,0057	0	0,000005
30 Fabricação de óleos vegetais		0,6741	1,0067	0	0,000001
31 Outros produtos alimentares		1,0128	1,0101	7	0,000013
32 Indústria diversas		0,7026	1,0070	2	0,000020
33 Serviços industriais de utilidade pública		0,8961	1,0090	2	0,000003
34 Construção civil		0,0652	1,0007	3	0,000023
35 Comércio		0,9014	1,0090	97	0,000059
36 Transportes		0,8524	1,0085	24	0,000032
37 Comunicações		0,9753	1,0098	3	0,000004
38 Instituições financeiras		1,0342	1,0103	8	0,000006
39 Serviços prestados às famílias		1,0356	1,0104	106	0,000086
40 Serviços prestados às empresas		0,6836	1,0068	21	0,000038
41 Aluguel de imóveis		1,1500	1,0115	3	0,000002
42 Administração pública		0,8197	1,0082	51	0,000022
43 Serviços privados não-mercantis		1,1318	1,0113	72	0,000402
Remunerações		1,4256	1,0143		
EOB e Rend Autôn.		0,7451	1,0075		
Até 400 (1)		1,3245	1,0132		
Mais de 400 a 600		1,3220	1,0132		
Mais de 600 a 1000		1,3264	1,0133		
Mais de 1000 a 1200		1,2922	1,0129		
Mais de 1200 a 1600		1,2665	1,0127		
Mais de 1600 a 2000		1,2548	1,0125		
Mais de 2000 a 3000		1,2052	1,0121		
Mais de 3000 a 4000		1,0968	1,0110		
Mais de 4000		1,0242	1,0102		
Imp Dir/Indir e Transf		0,82	1,0082		
TOTAL		0,89	1,0089	0,1917	
SETORES		0,74	1,0074	0,3932	
FATORES		1,06	1,0106	0,8417	
FAMÍLIAS		1,12	1,0112	0,9809	
Emprego				548	em 1000

Valores em R\$ 1000

Diferença	Base	Ativa				
1540929	194.800.805	196341734	1,47420833	0,29817253	0,26365777	0,31009477
23854	14.401.784	14425638	0,0083302	1,07953213	0,005996	0,04329295
241959	41.828.283	42070242	0,07217123	0,08647758	1,0515817	0,09576593
77992	30.071.894	30149886	0,01787509	0,0341289	0,02062726	1,27228878
153011	56.104.816	56257827	0,03575713	0,06492481	0,05459914	0,08001114
69092	23.625.566	23694658	0,01485113	0,02239114	0,01841344	0,01946931
159507	41.276.700	41436207	0,03671827	0,07964465	0,05132189	0,05663584
168649	57.161.269	57329918	0,04065302	0,10490838	0,05473869	0,07346543
104598	21.887.082	21991680	0,01950301	0,02541338	0,02035318	0,02390603
75760	16.125.760	16201520	0,01396516	0,0164536	0,01422621	0,0159833
168988	31.705.043	31874031	0,03231839	0,0353544	0,0328385	0,03504934
146089	40.044.148	40190237	0,02961879	0,03614967	0,02964157	0,03459075
102033	22.118.686	22220719	0,02034488	0,02199651	0,01899342	0,02215497
317524	45.038.773	45356297	0,06984048	0,08282852	0,07245534	0,10046469
82178	14.677.013	14759191	0,01714854	0,0265577	0,01721225	0,02471109
188396	25.759.958	25948354	0,05171357	0,04978217	0,037291	0,06312028
996423	143.799.565	144795988	0,29730987	0,35610034	0,20912244	0,39057435
254066	38.437.364	38691430	0,15419335	0,08924585	0,0519409	0,08504277
232508	21.605.121	21837629	0,0452459	0,04498918	0,04037347	0,04456299
91448	15.127.608	15219056	0,02253578	0,02334567	0,01830045	0,02395945
215505	26.540.125	26755630	0,04270284	0,04602036	0,03915496	0,0446821
243404	21.254.606	21498010	0,04248558	0,04675491	0,0425059	0,04636908
33678	11.107.207	11140885	0,0062066	0,00657357	0,00591018	0,00656951
44338	12.364.362	12408700	0,0073881	0,00815725	0,00729106	0,00816413
342353	36.058.190	36400543	0,06681609	0,06372306	0,05686362	0,06377553
401815	43.514.422	43916237	0,06893969	0,07426058	0,06674468	0,07437944
153129	13.746.536	13899665	0,02708572	0,02925661	0,02658704	0,02925796
92814	16.229.671	16322485	0,01968765	0,01860643	0,01633139	0,01930998
204646	30.360.643	30565289	0,05487823	0,03960288	0,03472257	0,03974817
524271	51.765.296	52289567	0,14307951	0,10144164	0,09099958	0,10155009
106236	15.121.528	15227764	0,02270123	0,0276368	0,02430072	0,02723922
787053	87.833.249	88620302	0,16437841	0,24052559	0,17714545	0,25436707
114674	175.858.524	175973198	0,02260493	0,02870078	0,02596719	0,02799668
1657458	183.877.019	185534477	0,358991	0,37691116	0,32383676	0,3689749
750695	88.069.812	88820507	0,17192359	0,20178056	0,15057183	0,21383698
594892	60.993.422	61588314	0,11587011	0,13912716	0,11874629	0,14277324
1319408	127.582.800	128902208	0,26471763	0,30607946	0,27426148	0,29065302
1232087	118.968.789	120200876	0,23398411	0,25324273	0,2358918	0,25280241
548905	80.296.694	80845599	0,1300351	0,17153622	0,1454648	0,14438733
1643829	142.935.868	144579697	0,29216767	0,32490738	0,29178352	0,32279403
2355459	287.360.006	289715465	0,55131866	0,60830772	0,56083824	0,61388672
179091	15.822.964	16002055	0,03339688	0,03567363	0,03365069	0,03558578
7818239	548.402.483	556220722	1,05063468	1,22270349	1,00503078	1,22914966
4765929	639.654.460	644420389	1,55684727	1,48046589	1,65939107	1,45691195
224004	16.912.674	17136679	0,03298328	0,03762933	0,03204116	0,03779768
354648	26.825.911	27180559	0,05234494	0,0596851	0,0508697	0,05995014
883601	66.615.156	67498757	0,13050944	0,14847879	0,12689462	0,14906278
448855	34.736.134	35184989	0,06910508	0,07763115	0,06767564	0,07783217
831854	65.683.358	66515212	0,13194654	0,14700042	0,12984556	0,14726147
712423	56.777.728	57490151	0,11463836	0,12718313	0,11307552	0,12735171
1388858	115.241.310	116630168	0,23720313	0,25892548	0,23611065	0,25883782
1134698	103.454.464	104589162	0,22132569	0,23378022	0,22432468	0,23292047
5460673	533.185.098	538645771	1,16859804	1,20905956	1,19759165	1,20206228
3836943	465.293.215	469130158	0,89584079	0,98778056	0,91444045	0,99980704

0,31111975	0,25503413	0,32097189	0,29703748	0,28425257	0,24173935	0,23152703
0,04364374	0,04312291	0,02488987	0,01066496	0,01648395	0,00906834	0,00935694
0,06562112	0,05893468	0,07467248	0,06295113	0,08243765	0,05411877	0,05801285
0,03005587	0,03166594	0,03666965	0,02818768	0,05654708	0,03595272	0,02960547
1,6418959	0,06778754	0,58925527	0,18908322	0,18326917	0,0725081	0,17454778
0,03801841	1,42043616	0,11655311	0,05958805	0,16956931	0,05104867	0,0447537
0,07224623	0,06638352	1,15920479	0,14219468	0,13720245	0,07173862	0,10280387
0,08664256	0,07688434	0,09705554	1,07324609	0,12474868	0,05845326	0,08277943
0,02395881	0,02231819	0,02792268	0,04087477	1,10444847	0,05274785	0,02267088
0,0143477	0,01300937	0,01636414	0,01675955	0,0180448	1,02179676	0,01240144
0,03118056	0,02897888	0,03570229	0,03565563	0,03270003	0,02813597	1,03884172
0,0311982	0,03106401	0,03687189	0,05382239	0,03735742	0,02814824	0,18230135
0,01994165	0,02016003	0,02495222	0,02344324	0,02582536	0,03478515	0,02221899
0,07121032	0,0707576	0,08974726	0,07916324	0,09583862	0,07483758	0,06521298
0,0244291	0,01877792	0,02634431	0,03106357	0,0270368	0,01794687	0,08589609
0,04937691	0,09292615	0,05814383	0,04686487	0,05866255	0,03912945	0,04077299
0,264738	0,24187603	0,30315673	0,25850909	0,33891773	0,22266208	0,2383464
0,06594055	0,09106353	0,08100434	0,06491251	0,08325693	0,0519915	0,07122575
0,0387368	0,03688028	0,04499233	0,04389316	0,04114299	0,03561035	0,03303778
0,01972501	0,02075124	0,0264126	0,02775961	0,05674936	0,04412772	0,03264415
0,03918964	0,03663268	0,04481724	0,04488923	0,04241086	0,03647086	0,04018457
0,04042074	0,03728033	0,04689007	0,04608741	0,0428877	0,03739783	0,03524589
0,00573268	0,00532984	0,00674539	0,00684661	0,00642115	0,00547768	0,0061558
0,0070221	0,00654945	0,00830997	0,00808679	0,00760302	0,00657318	0,00611621
0,05522503	0,05130973	0,06478715	0,06294434	0,05918747	0,05113409	0,04762443
0,06437031	0,0596943	0,07557496	0,07368328	0,06901242	0,05980969	0,05567515
0,0254009	0,02358345	0,02961003	0,02896258	0,02712055	0,02356731	0,021857
0,0165451	0,01785525	0,01924203	0,01819588	0,01786939	0,01483004	0,01403849
0,03465564	0,03311807	0,0401676	0,03854175	0,0368713	0,03130737	0,02965309
0,08950889	0,08169143	0,10267148	0,0997496	0,09354703	0,08101631	0,07538313
0,03745187	0,04138496	0,03382739	0,02635451	0,02895414	0,02243133	0,02341029
0,23802402	0,28295634	0,25371721	0,20465977	0,21553615	0,15527776	0,15960668
0,02384306	0,02335126	0,02837362	0,02688849	0,02668956	0,022288	0,02117467
0,33025479	0,3024837	0,39770733	0,36938348	0,38410658	0,31371225	0,3020701
0,17347827	0,15495782	0,19207098	0,17100121	0,18153271	0,14701144	0,15537789
0,12245126	0,11618545	0,14502523	0,14336608	0,14523111	0,12487087	0,11137026
0,2634016	0,24606844	0,2925441	0,28059014	0,27639506	0,23774071	0,22415937
0,22276436	0,20601257	0,25320189	0,24989118	0,23291326	0,203976	0,18788021
0,12917813	0,12046704	0,14580458	0,1376808	0,15172814	0,12631082	0,12480426
0,27785218	0,25915585	0,32580049	0,31833719	0,30040679	0,26045125	0,23900806
0,55859726	0,52082931	0,61325449	0,5865425	0,57712583	0,49543416	0,47290827
0,03124568	0,02869587	0,03557189	0,03540461	0,03249813	0,02869193	0,0262245
1,01272747	0,9659894	1,28347025	1,21797541	1,16623353	0,98432481	0,93343669
1,38706653	1,2083545	1,36066168	1,46679515	1,248598	1,18632662	1,01810351
0,03176885	0,03003696	0,03904048	0,03737951	0,03559352	0,03032213	0,02858325
0,0504129	0,04765298	0,0619031	0,05928552	0,05644153	0,04809557	0,04532864
0,12533151	0,11835652	0,15381767	0,1475666	0,14016446	0,11959845	0,11253278
0,06597112	0,06195462	0,07983597	0,07714779	0,07276949	0,06250583	0,05847163
0,12554062	0,117467	0,15043426	0,14605357	0,13716909	0,11833895	0,11029235
0,10886214	0,1016728	0,12983018	0,12635979	0,11839369	0,10237181	0,09522283
0,22372361	0,20745388	0,26172661	0,25716454	0,23882086	0,20832907	0,19232793
0,20608484	0,18832207	0,23144414	0,23197431	0,21153175	0,18796679	0,17085261
1,07984718	0,97767809	1,1806735	1,19887069	1,08039987	0,97174659	0,87441582
0,91264395	0,85037336	0,99973364	0,95771573	0,93682964	0,80632281	0,76795157

0,28989148	0,51989712	0,35034269	0,31558359	0,52617962	0,24527895	0,28287343
0,01412828	0,0076982	0,00948145	0,00637793	0,01823588	0,00545916	0,01022642
0,07136593	0,08583107	0,079072904	0,10254022	0,07509201	0,35617157	0,10747615
0,0322918	0,02734361	0,022062844	0,01636012	0,02701078	0,01718854	0,02028102
0,25218408	0,06461439	0,046418997	0,04261047	0,04653533	0,04212478	0,05674578
0,11911114	0,02754178	0,026934075	0,01599935	0,02093738	0,01514328	0,02089456
0,2306006	0,0683623	0,048578113	0,04836489	0,04891393	0,04005698	0,04510819
0,12597939	0,05617342	0,071947568	0,05464278	0,07976353	0,05052404	0,04757973
0,03286985	0,02425398	0,024268014	0,01967357	0,02321833	0,01854486	0,0185438
0,0163916	0,01654707	0,016176923	0,01313725	0,0148337	0,0127648	0,01255379
0,03980681	0,03699853	0,03541791	0,02954647	0,03308315	0,02905047	0,02809207
1,24440382	0,03628362	0,03394908	0,0298505	0,03169619	0,02773547	0,02698334
0,02820219	1,13678042	0,029499243	0,01812287	0,01957962	0,01699917	0,01923355
0,08310475	0,08941595	1,373490923	0,06727323	0,07286654	0,06773402	0,0712145
0,03779278	0,02598955	0,022980256	1,3184596	0,02117934	0,01644221	0,01812199
0,05169407	0,05608883	0,07568639	0,04953298	1,08053746	0,05292645	0,13138063
0,29282532	0,35353845	0,325634971	0,42305021	0,30918071	1,47230481	0,44086017
0,07242977	0,11811429	0,122314484	0,08955914	0,08374603	0,05292776	1,14808243
0,04174982	0,04886578	0,046298374	0,03810173	0,04269265	0,03659722	0,0396667
0,03504762	0,0562154	0,026974468	0,0204125	0,02128366	0,01761059	0,02693278
0,04740707	0,06476701	0,048765451	0,08719036	0,04360633	0,03636578	0,03757012
0,04369495	0,05010805	0,047662485	0,03998897	0,04294745	0,03820064	0,03752278
0,0064416	0,00902317	0,006949418	0,00735664	0,00611147	0,00533492	0,00583309
0,00774344	0,00888156	0,008475055	0,00684762	0,00747253	0,00666462	0,00661647
0,06023997	0,07101422	0,068348505	0,05402816	0,06067103	0,05190225	0,05360063
0,07033907	0,08212362	0,077094308	0,06294329	0,06898282	0,06077983	0,06064456
0,02755791	0,0316187	0,030214127	0,02471648	0,02709217	0,02420415	0,02391997
0,0177352	0,02057992	0,020554168	0,01614266	0,07108483	0,01582515	0,02104604
0,03717043	0,04610931	0,04226807	0,03459541	0,05266323	0,03269519	0,05327721
0,09506862	0,11757493	0,105538448	0,08756831	0,10397133	0,08263215	0,08380243
0,02897181	0,02699648	0,042054628	0,02405184	0,02642036	0,02184318	0,0236275
0,21791064	0,22828086	0,245740486	0,17297399	0,24362612	0,16796697	0,16174881
0,02672757	0,02871805	0,029471665	0,02251933	0,0259881	0,0230027	0,02206479
0,37509946	0,42400733	0,417189653	0,32105748	0,34575538	0,29758697	0,31043241
0,17192463	0,20401357	0,187651169	0,15679751	0,17033747	0,16051652	0,15778136
0,13616196	0,15029997	0,159115884	0,11530472	0,12362126	0,10965642	0,11333638
0,27368222	0,29872392	0,29490381	0,24130701	0,27451154	0,24310901	0,23896355
0,2353312	0,26808103	0,258572539	0,2154236	0,23688499	0,21281883	0,20539953
0,13953533	0,14936213	0,16244363	0,12212316	0,13146767	0,12370634	0,11705011
0,30228936	0,34782146	0,335264019	0,26985739	0,29530488	0,26256969	0,259568
0,5698155	0,6233834	0,639372421	0,53982171	0,57609574	0,56944557	0,51566961
0,03302686	0,03797061	0,036193757	0,03023695	0,03345343	0,02975857	0,02884173
1,20208914	1,38676269	1,306080899	1,00071836	1,07494995	0,94521122	0,98587733
1,24561904	1,43595024	1,388990765	1,30627397	1,50974178	1,33928295	1,19167266
0,03647993	0,04189192	0,039664209	0,03121657	0,03369093	0,03001428	0,03049025
0,05783949	0,06641451	0,062890335	0,04952923	0,05346346	0,04764058	0,04836587
0,14371093	0,16521318	0,15635215	0,12309848	0,13307398	0,11821289	0,12015703
0,07450515	0,08568635	0,081179384	0,0646079	0,07018457	0,06230201	0,0627852
0,14027648	0,16131886	0,152980792	0,12270501	0,13369912	0,11872626	0,11888272
0,12101594	0,13918649	0,132042981	0,10630058	0,11601135	0,10299729	0,10283605
0,24356553	0,28016134	0,266263062	0,21762849	0,23893834	0,21217691	0,20929226
0,21462835	0,24679688	0,235550001	0,19891007	0,22099311	0,19655965	0,18894473
1,09227902	1,25543865	1,20183238	1,03710166	1,16071984	1,03395752	0,97733158
0,92594818	1,01307933	0,99666517	0,88285766	0,94157156	0,93481527	0,84067131

0,3413097	0,27995599	0,41928463	0,37236674	0,38338955	0,85070321	0,86896437
0,00873327	0,00586419	0,00615876	0,00617216	0,00672857	0,00713679	0,00755341
0,08057045	0,17392373	0,09564343	0,07793659	0,08229722	0,07142072	0,07324783
0,04033388	0,02003475	0,0173881	0,01872908	0,01851722	0,02342885	0,02679415
0,0422258	0,0419208	0,04405169	0,04232557	0,04141127	0,03758024	0,04409419
0,01659009	0,01640424	0,01726972	0,01764715	0,01692544	0,01579028	0,01695705
0,04642739	0,0430308	0,04701973	0,04597046	0,04531735	0,03992567	0,05149193
0,04956033	0,05454725	0,07179084	0,05546672	0,05043799	0,04393108	0,04946779
0,02011613	0,0212068	0,0219158	0,02400613	0,02186657	0,0210725	0,02095
0,01384521	0,01438698	0,01454229	0,01668605	0,01520658	0,0148878	0,01457919
0,03070584	0,03191721	0,03167843	0,03693793	0,03409057	0,03394018	0,03294854
0,02973815	0,03023172	0,03153487	0,03437303	0,03226259	0,03156213	0,03129941
0,01916216	0,02068067	0,02043944	0,02343614	0,02588758	0,02087459	0,02343734
0,11365719	0,09053716	0,08374582	0,0919745	0,10376028	0,08853177	0,09612089
0,01918061	0,02052942	0,02485745	0,02430323	0,08717476	0,01852638	0,01890118
0,09437227	0,05419286	0,05526591	0,05220313	0,05510398	0,04826914	0,05092796
0,33203126	0,71825153	0,39435102	0,32117871	0,33920426	0,29425882	0,30173345
0,10255661	0,09050303	0,10009038	0,07539659	0,10432647	0,1023559	0,10630664
1,04147251	0,04159183	0,04125738	0,04878905	0,0449014	0,04508404	0,04428502
0,03921919	1,07183747	0,03195097	0,03193502	0,06526889	0,02591779	0,02804333
0,0424177	0,05314109	1,58443555	0,54020769	0,07032132	0,04930832	0,04822715
0,0414002	0,04320355	0,04343394	1,39164464	0,046717	0,04510938	0,0438714
0,00602091	0,00647314	0,00677291	0,01431025	1,1157307	0,00645386	0,00632633
0,00735483	0,00766206	0,00752286	0,00911901	0,00811157	1,23836085	0,00786032
0,06228589	0,05960757	0,06029261	0,07125066	0,06433735	0,06634189	1,09504779
0,07037762	0,0696423	0,06867133	0,08334525	0,17446303	0,07246662	0,07333287
0,02708838	0,027338	0,0269166	0,0322035	0,02940001	0,02856797	0,02869294
0,02177414	0,01769403	0,01789967	0,02035359	0,01890106	0,01909417	0,02904863
0,1384708	0,0373283	0,03933085	0,04398787	0,04104212	0,04661304	0,05340905
0,09491907	0,09372418	0,09893225	0,11276517	0,10477953	0,12170987	0,12233914
0,02481389	0,02565666	0,02579127	0,02874318	0,02700704	0,0269798	0,02448824
0,17555839	0,19966989	0,22592449	0,21419763	0,19745533	0,18272488	0,18901912
0,02491459	0,02537685	0,02579622	0,02832307	0,026326	0,02556294	0,02493096
0,37037445	0,3450609	0,39074635	0,45185006	0,37785543	0,38218579	0,41134528
0,18156547	0,16857896	0,1867733	0,191095	0,18203209	0,18657094	0,18660056
0,13234859	0,12966854	0,13137715	0,14894682	0,13685253	0,13646736	0,12849891
0,24891076	0,26169854	0,26973534	0,30082969	0,27695821	0,28155551	0,27241201
0,22509533	0,23373041	0,23271725	0,27273451	0,24890928	0,24769668	0,23996772
0,1651476	0,13452401	0,13889989	0,1547938	0,14311262	0,14854792	0,14532099
0,28894383	0,29955982	0,29622014	0,35567112	0,31809341	0,31196274	0,30423109
0,55454523	0,58448395	0,58319617	0,62206602	0,59879376	0,60229088	0,58664705
0,03159795	0,03280181	0,03220905	0,03828203	0,03514602	0,03503429	0,03384742
1,11166046	1,18037955	1,14156049	1,45891195	1,23433782	1,1423534	1,14228255
1,25716635	1,25267379	1,25721696	1,34385093	1,40666997	1,55375041	1,43336794
0,03404124	0,03602556	0,03501667	0,04360119	0,03775491	0,0356426	0,03532546
0,05398577	0,05712623	0,05553327	0,06910433	0,05987438	0,05655415	0,05603764
0,13417643	0,14182686	0,13784547	0,17182766	0,14889332	0,14076285	0,13939741
0,06987544	0,07359335	0,07165492	0,08861798	0,07758625	0,0740975	0,07302479
0,13197442	0,13867947	0,13520731	0,16618121	0,14657827	0,14096399	0,13847131
0,11402969	0,11967563	0,11675108	0,14310192	0,12667327	0,12223744	0,11988249
0,23094797	0,24124903	0,23596885	0,28575255	0,25671745	0,25111893	0,24472222
0,20629202	0,21340093	0,20994228	0,24731418	0,22957113	0,23103844	0,22223092
1,05949002	1,08902441	1,075616	1,2428048	1,17983142	1,20943143	1,15367667
0,89263398	0,95375349	0,95064589	1,01224869	0,97339271	0,97912676	0,94744809

1,06396835	0,93667765	0,63416604	0,92563967	0,62258776	0,30444606	0,30438541
0,00805095	0,00758566	0,00701655	0,00764788	0,01145394	0,03869925	0,00593261
0,07521524	0,0760098	0,07050818	0,07406622	0,07821488	0,0822218	0,06155785
0,01888775	0,02007893	0,02276348	0,01846475	0,0388173	0,03998031	0,01851323
0,04180672	0,04566982	0,05002947	0,04884254	0,05023269	0,06513441	0,04188202
0,01672616	0,0175123	0,0192307	0,0177186	0,01879719	0,06648265	0,01862848
0,04642956	0,05402321	0,05343801	0,06122872	0,06003353	0,06435563	0,04154241
0,04861043	0,05016072	0,09918139	0,04831319	0,05782085	0,06016985	0,0750415
0,02144721	0,02149036	0,02401696	0,02058724	0,02257052	0,02797355	0,03352195
0,01500692	0,01492141	0,01581978	0,01432462	0,01538991	0,01571447	0,01593945
0,03408543	0,03383633	0,03433257	0,03266069	0,03432736	0,03396361	0,03780626
0,03266065	0,03231895	0,03408862	0,0315238	0,03326945	0,03274143	0,03373361
0,02232169	0,02128865	0,02134628	0,02068402	0,02394731	0,03244585	0,02119931
0,08337489	0,0900207	0,08633071	0,08186968	0,11550728	0,11622733	0,07868331
0,0195507	0,01934909	0,02311144	0,01890264	0,02053294	0,02626622	0,0194781
0,05207307	0,0502774	0,0552271	0,0522815	0,05950292	0,05671633	0,04192126
0,30985693	0,3131381	0,2903711	0,30509931	0,32209533	0,33841997	0,25033865
0,12214884	0,11287458	0,0921411	0,1140486	0,10276073	0,08463033	0,05527893
0,04648537	0,04558956	0,04447589	0,04382552	0,04838453	0,04386931	0,04595743
0,03280847	0,04626913	0,02443394	0,02548249	0,03410596	0,04582869	0,02068076
0,04522714	0,0452523	0,08975929	0,06448373	0,05041934	0,066659	0,0447656
0,04529407	0,04495291	0,04573444	0,04304845	0,04600927	0,04568508	0,04787262
0,00762265	0,00659338	0,00646573	0,00633293	0,00687619	0,00872326	0,00670597
0,00796182	0,00791159	0,00788859	0,0076076	0,00840199	0,00806003	0,00853413
0,0709886	0,07467722	0,06414094	0,08004215	0,23598419	0,06302972	0,06604429
1,16120855	0,0727399	0,07230196	0,07817128	0,0845336	0,07451337	0,07750612
0,02920393	1,27429353	0,02850904	0,02751366	0,03594939	0,02883685	0,03045183
0,02019069	0,02990014	1,23724868	0,01905744	0,06696911	0,01870009	0,01925524
0,05157099	0,05625625	0,04342896	1,24077254	0,14392596	0,03915759	0,04001398
0,13827689	0,12873534	0,1125234	0,12205098	1,16440664	0,10058136	0,10414789
0,02509904	0,02676201	0,02576646	0,02426631	0,0267074	1,0492452	0,02993658
0,19309755	0,19443467	0,21383724	0,18454939	0,21610585	0,19936987	1,55042439
0,02628464	0,02634096	0,02919023	0,02440918	0,02723061	0,02700156	0,03188167
0,40178262	0,38332654	0,37462408	0,39308714	0,43465827	0,39181708	0,35788429
0,20505566	0,19610896	0,18558267	0,19703106	0,20149101	0,17988269	0,16129626
0,13369877	0,13354724	0,1306945	0,12579016	0,14045286	0,14654377	0,13001858
0,28483693	0,27982547	0,27934707	0,27551401	0,28547025	0,28581274	0,30669472
0,24823368	0,24627568	0,24822877	0,2372019	0,25010191	0,24810218	0,2734096
0,14870097	0,15095055	0,14596377	0,13938352	0,15978732	0,23646076	0,14870737
0,31399399	0,31093095	0,31052322	0,29822437	0,32350743	0,319806	0,33635412
0,60537337	0,60677091	0,60122467	0,58725689	0,61505113	0,60941905	0,65075833
0,03506635	0,03473351	0,03490865	0,03344242	0,0351248	0,03482674	0,03678343
1,16686002	1,16016439	1,15517816	1,09329632	1,23793841	1,22518187	1,29128229
1,51328658	1,48868739	1,51783807	1,47326916	1,39333973	1,38856249	1,46211549
0,03622555	0,03601575	0,03591339	0,03415204	0,03789524	0,03748165	0,0396444
0,05747129	0,05713783	0,05697822	0,05418974	0,0600972	0,05944095	0,06287488
0,14298455	0,14210279	0,14177211	0,13478913	0,14935661	0,14778229	0,15616871
0,07504735	0,07452898	0,07446952	0,0708959	0,07776002	0,07697885	0,0813142
0,14249374	0,14144942	0,14147128	0,13482164	0,14684047	0,14540153	0,15358791
0,12344401	0,12250906	0,12259038	0,11688042	0,12686283	0,12564071	0,13269718
0,25263796	0,2505049	0,25114953	0,23991323	0,25684857	0,25451499	0,26875781
0,23064451	0,22831035	0,22977156	0,22040359	0,22925791	0,22741065	0,24013426
1,20147069	1,18808268	1,19853853	1,15279801	1,17686996	1,16811868	1,23367747
0,98406906	0,98573519	0,97908609	0,9554736	0,99358719	0,97193085	1,06569837

0,30299852	0,3528438	0,32690987	0,3100976	0,33094716	0,45131953	0,35195357
0,01313877	0,00674419	0,0063074	0,00608579	0,00581364	0,00751176	0,00720424
0,06766543	0,11589193	0,12973525	0,0576544	0,05661278	0,07407633	0,06410738
0,12445491	0,02009303	0,01972326	0,02109321	0,01806639	0,02739637	0,01998104
0,07906787	0,04156207	0,04885322	0,04463397	0,0356924	0,05137342	0,0403322
0,03172894	0,01795978	0,02071949	0,02072513	0,01632819	0,02300819	0,01914002
0,08944792	0,04283921	0,05010415	0,04905097	0,03714737	0,05360211	0,04215745
0,05643044	0,05157654	0,05218802	0,05407323	0,04042882	0,05460255	0,05035847
0,04232357	0,02522566	0,02412746	0,0387558	0,0235707	0,02894453	0,02607576
0,01575084	0,01744876	0,01652162	0,02444472	0,01690765	0,01914994	0,01822377
0,03530417	0,03887394	0,03705715	0,03585597	0,03821003	0,04316308	0,03992538
0,03370941	0,03653382	0,07587793	0,03842331	0,03469955	0,06866016	0,03604024
0,0417477	0,02428969	0,02312131	0,02180758	0,02268996	0,02792244	0,02508751
0,07832371	0,10419683	0,0852678	0,09258863	0,08904784	0,09698728	0,17581504
0,021581	0,02110461	0,04925576	0,0206869	0,01973355	0,04660179	0,0206597
0,0476012	0,09928653	0,05229236	0,04773306	0,04357744	0,05943504	0,04882913
0,27818974	0,47816198	0,53544192	0,23735979	0,23312878	0,30503534	0,2640109
0,06938416	0,06319905	0,06218421	0,05577889	0,0570416	0,08043365	0,06512547
0,04473196	0,05114502	0,04815838	0,04627852	0,04994361	0,06111048	0,05262639
0,03577465	0,02735313	0,03434483	0,02756686	0,02130785	0,03036395	0,02377864
0,04440988	0,05062256	0,05449229	0,04576819	0,04821901	0,0705556	0,05165219
0,04687655	0,05345124	0,0504236	0,04955417	0,05225442	0,05795537	0,0551238
0,00669857	0,00751099	0,00730139	0,0078033	0,00730727	0,00880384	0,00775469
0,00826197	0,00958802	0,00906557	0,0086915	0,00937691	0,01372224	0,0098667
0,06419261	0,07439095	0,07113293	0,06714955	0,07244499	0,09848206	0,0765377
0,07519366	0,08693503	0,08222213	0,07877422	0,08500104	0,11402396	0,08962084
0,0297137	0,03386616	0,0320388	0,03085562	0,03312832	0,04231654	0,03485223
0,0185292	0,02384469	0,02031495	0,0194255	0,02043905	0,03655616	0,02141667
0,03933212	0,04580808	0,04324693	0,04072366	0,04374577	0,06273251	0,04615789
0,10147503	0,11697419	0,11520549	0,10623697	0,11414744	0,18638118	0,11914049
0,02898532	0,02837683	0,02731034	0,02759895	0,03202765	0,030529	0,04993966
0,18312996	0,21918262	0,19488432	0,18999125	0,18642127	0,24123757	0,20833499
1,06253257	0,03182984	0,03255912	0,03729902	0,02734155	0,03456011	0,03151301
0,3919447	1,40953817	0,4279415	0,3730901	0,38460545	0,4970957	0,41524871
0,17613695	0,21996507	1,26320531	0,19532964	0,18205673	0,20699161	0,19291675
0,13129332	0,16699774	0,15470717	1,19953928	0,15857562	0,16501341	0,17581527
0,28360938	0,32744027	0,31112399	0,3085884	1,35997635	0,33564912	0,32490142
0,25657737	0,28712163	0,26921694	0,28627053	0,30532924	1,31172398	0,29378564
0,14716185	0,20014727	0,16852221	0,19768843	0,21444887	0,17555831	1,19965048
0,32302851	0,39584892	0,35162166	0,35406467	0,37031398	0,39998679	0,38540041
0,65112077	0,66754083	0,65328403	0,655723	0,64079697	0,72569319	0,67257208
0,03615588	0,04038783	0,03779233	0,03699109	0,0398843	0,04318075	0,04167632
1,2255176	1,52934272	1,45941375	1,32284554	1,459811	1,71874641	1,58516491
1,50890762	1,4321985	1,27792072	1,43017474	1,51000308	1,37853121	1,47446956
0,03802431	0,04580947	0,04368116	0,04039691	0,0439825	0,05098312	0,04731756
0,0603215	0,07260826	0,06923071	0,06405958	0,06972533	0,08078516	0,07499325
0,14982522	0,18051229	0,17184828	0,15910566	0,17356497	0,20057522	0,18657839
0,07835953	0,09316107	0,0883809	0,08264779	0,09003489	0,10278904	0,09628688
0,14847891	0,17479609	0,16548021	0,15584358	0,16949635	0,19194299	0,18061604
0,12847752	0,15055698	0,14236013	0,13453688	0,14625069	0,16491657	0,155566
0,26183279	0,30096254	0,28329577	0,27157751	0,2943815	0,32640519	0,31085914
0,23708184	0,26113056	0,24346383	0,24090522	0,25925071	0,27698562	0,26940091
1,22876746	1,31458897	1,21774808	1,23163979	1,3183748	1,37276173	1,35491264
1,06687503	1,07941288	1,06422193	1,0625821	1,03364667	1,18280159	1,07632408

0,24458587	0,4314754	0,4607627	0,45877963	0,234779898	1,24986802	0,925086023
0,00445091	0,00726886	0,00741232	0,00710211	0,003948155	0,01589972	0,0122959
0,04267249	0,07140726	0,07270991	0,07203824	0,040378558	0,1546342	0,119757054
0,01768796	0,02439931	0,02439047	0,02322056	0,012959312	0,0516375	0,04016149
0,02880015	0,04496617	0,04580325	0,04555597	0,025762055	0,09605404	0,074961631
0,01278062	0,02046718	0,02069196	0,02057063	0,01156141	0,04362502	0,034258787
0,03000468	0,04666245	0,04808726	0,04748991	0,026599155	0,10224645	0,079670369
0,03141283	0,0517019	0,05090759	0,05021175	0,028179318	0,10975266	0,085153225
0,01863073	0,0297337	0,03071023	0,03114196	0,016887228	0,0695761	0,054971112
0,01314111	0,02049163	0,02195492	0,02255597	0,012692472	0,04111382	0,03397815
0,03130575	0,04565724	0,04897413	0,0503127	0,030501475	0,08567379	0,06774969
0,0265394	0,04512099	0,04268103	0,04349503	0,025538308	0,08570105	0,06715843
0,01790184	0,02859304	0,02990581	0,03037815	0,016446657	0,06927086	0,054453601
0,0589395	0,11562831	0,09669701	0,09453627	0,056179424	0,19195066	0,150454791
0,01481144	0,02458012	0,02412249	0,02446686	0,01414066	0,04958374	0,038799714
0,03293935	0,05677031	0,05562732	0,05609097	0,031413037	0,12143508	0,094145186
0,17571267	0,29403892	0,29941291	0,29666405	0,166294508	0,63664713	0,493066202
0,0427712	0,07532395	0,07576504	0,07564278	0,040384927	0,18867817	0,142700454
0,0379608	0,06177085	0,0671389	0,06922454	0,036653821	0,15829613	0,124949019
0,01696803	0,02777407	0,0284689	0,02722685	0,015170745	0,0598178	0,046602805
0,03645004	0,06131484	0,06299536	0,06416226	0,035117316	0,13874044	0,110407417
0,04003452	0,06454673	0,07017485	0,07246841	0,038693773	0,15753489	0,125073869
0,00554789	0,00903867	0,00981586	0,01002703	0,00534576	0,02166238	0,017641205
0,00677366	0,01215078	0,01361498	0,01320067	0,006493457	0,04270727	0,029402589
0,05293119	0,09291857	0,10076134	0,10192845	0,050814166	0,30356183	0,218762582
0,06226636	0,10922586	0,1226061	0,11963211	0,059801342	0,33042585	0,246773814
0,02494123	0,04407677	0,04562848	0,04559095	0,024029951	0,11008481	0,085155587
0,01516907	0,02585144	0,02944675	0,02763337	0,014594511	0,07106959	0,05319011
0,03227854	0,05521734	0,06115567	0,06092907	0,03102335	0,17190781	0,124515682
0,0853598	0,14338792	0,15716234	0,15609064	0,082318644	0,38117626	0,291000368
0,02003889	0,0367188	0,03713296	0,03162965	0,018668453	0,06243402	0,049673163
0,13982886	0,24326055	0,24077714	0,23432854	0,130017876	0,53721121	0,411245177
0,0604497	0,03882859	0,0355226	0,03414193	0,019397568	0,07394313	0,058062507
0,29412963	0,4808578	0,48695931	0,49347348	0,282576207	0,96737803	0,759055689
0,13035875	0,21810101	0,22167902	0,22350378	0,124940796	0,48476248	0,374761763
0,10515271	0,1726153	0,17639853	0,17711661	0,100481713	0,33400382	0,272981151
0,24909814	0,36505078	0,38325456	0,39282636	0,240795926	0,67277805	0,527020039
0,22413845	0,37762725	0,35752727	0,36682825	0,217617308	0,7124044	0,55983115
0,1052176	0,22329673	0,16714068	0,16342505	0,099386582	0,32919331	0,257377957
1,27373963	0,44266207	0,4827784	0,48941574	0,263998897	1,09081319	0,858735901
0,50991047	1,68979243	0,70550675	0,70128895	0,486943406	1,44580698	1,13080534
0,03240829	0,04747256	1,05173967	0,05332054	0,031596506	0,08485607	0,070756062
0,88372175	2,00067934	2,23150659	2,32771792	0,822200428	2,69234557	2,10597214
1,75521552	1,36683541	1,41489914	1,41895611	1,783868266	3,15081447	2,438112987
0,02879542	0,05801352	0,06421385	0,06669259	0,027120423	1,10046684	0,065101626
0,04574439	0,09187563	0,10167555	0,10558907	0,043097668	0,13211145	1,119709697
0,11446116	0,22868227	0,25321733	0,26307383	0,10799896	0,32783618	0,256208436
0,06192938	0,11658095	0,12878027	0,1336372	0,058869483	0,17093387	0,133502894
0,11989361	0,2166952	0,2389039	0,24766708	0,114494424	0,32326704	0,252376523
0,10488117	0,18582729	0,20469242	0,21210901	0,100385436	0,27943064	0,218106584
0,2226985	0,36445565	0,39985469	0,4135035	0,214932834	0,56724455	0,44239518
0,21830454	0,3023063	0,3283787	0,33783278	0,213882989	0,50954125	0,396723394
1,18673453	1,47225254	1,58683863	1,62580175	1,172508035	2,62747483	2,043500175
0,83746904	1,10896014	1,14853039	1,14236979	0,799925375	2,352753	1,840308473

0,73809752	0,620275074	0,561901895	0,540840781	0,448934226	0,348785558	0,25706081
0,010374809	0,009077197	0,008505432	0,00848919	0,007339674	0,005914755	0,00450873
0,1029726	0,090784795	0,086378674	0,086520669	0,075339377	0,061160001	0,04671976
0,034004929	0,029785337	0,027909717	0,027773249	0,023923032	0,019243136	0,01475584
0,064342913	0,05688311	0,053967248	0,054192652	0,04785272	0,039085902	0,03008328
0,02932534	0,025980673	0,024585285	0,0246505	0,02151472	0,017539485	0,01339249
0,067963461	0,05993798	0,056552445	0,056671501	0,049601861	0,040292792	0,03086242
0,072559892	0,063699844	0,060007529	0,059865822	0,052107843	0,042188588	0,03238869
0,045899384	0,040616014	0,038160844	0,037825076	0,032204026	0,02613703	0,01908932
0,030685628	0,0287428	0,028032806	0,028966474	0,024007439	0,020216608	0,0148289
0,062161374	0,056216643	0,056019865	0,057829982	0,056240416	0,047842852	0,03811541
0,058670633	0,052585494	0,050460795	0,051128435	0,046241187	0,038457909	0,03039118
0,045979875	0,038855446	0,036380846	0,036527444	0,031144598	0,024323819	0,01887843
0,130654367	0,117120442	0,110343074	0,112787771	0,098961047	0,081853062	0,0645499
0,033653558	0,03009652	0,028628014	0,028909911	0,025713003	0,021247925	0,01678253
0,080558793	0,070922026	0,067343621	0,067642054	0,058539961	0,047356668	0,03612351
0,423994992	0,373835063	0,355720285	0,356323393	0,310283727	0,251898669	0,19241973
0,116457732	0,099543251	0,091765233	0,089839562	0,075845789	0,05981409	0,0450927
0,105311459	0,092243846	0,084862057	0,085213703	0,070393216	0,055912653	0,04154375
0,0396223673	0,034791449	0,032699965	0,032652969	0,028231403	0,022735086	0,0173629
0,095109215	0,082815694	0,078315038	0,077713955	0,066344377	0,052731485	0,04028322
0,108648606	0,095966122	0,089789872	0,088733334	0,075868129	0,059882848	0,04387088
0,015075244	0,013454147	0,012418708	0,012406462	0,010345642	0,008311115	0,00603496
0,021799703	0,018153891	0,015788771	0,015119207	0,012395602	0,009537339	0,00696679
0,167579647	0,139766042	0,123661989	0,117621797	0,097068766	0,075341367	0,0551235
0,196615411	0,166452594	0,147171993	0,142155813	0,117855407	0,088201158	0,06451516
0,07114426	0,060336562	0,057144385	0,054303427	0,046182955	0,036101854	0,02657895
0,042441381	0,035890029	0,033518118	0,032807355	0,027248179	0,02197403	0,01644843
0,09646869	0,082666775	0,074389548	0,072392911	0,058687733	0,046063185	0,03429051
0,238758105	0,20537837	0,190914746	0,18778972	0,158365741	0,125311723	0,09239966
0,043385106	0,038892577	0,036955198	0,037905572	0,033726242	0,027699979	0,02156699
0,347638654	0,300741101	0,280137055	0,276356667	0,239599834	0,192423445	0,14824764
0,04995672	0,043783287	0,041111972	0,04073018	0,03523469	0,028138099	0,02195892
0,675270622	0,605477442	0,58846707	0,600671055	0,530848868	0,435415067	0,33214465
0,320717433	0,284938785	0,269030555	0,265019241	0,23113681	0,187782953	0,14539213
0,247738503	0,225199496	0,216523583	0,215646124	0,190151092	0,153794955	0,11712763
0,482467049	0,438565665	0,433362714	0,465373783	0,422299869	0,362986677	0,30515015
0,488009551	0,442380798	0,419995454	0,431812073	0,384313153	0,322796464	0,26314103
0,224355536	0,200158221	0,191739969	0,194868458	0,171489943	0,141035861	0,11248315
0,737217241	0,640540177	0,596503348	0,585340691	0,50092713	0,394078799	0,30473714
0,967828846	0,855621637	0,815236663	0,820841705	0,726363882	0,592042084	0,48826016
0,067365531	0,062211599	0,063158647	0,066942557	0,059177086	0,048319425	0,0389354
1,827433385	1,625892914	1,554299374	1,5772006	1,390797603	1,140683326	0,91404308
2,076968737	1,813149504	1,701346382	1,693295591	1,461133135	1,173484293	0,90736457
0,056347627	0,050042434	0,04777074	0,048381291	0,042626871	0,035130503	0,02857839
0,089373133	0,079368557	0,075762458	0,076726848	0,067598827	0,055687248	0,0452653
1,237057864	0,196911324	0,187926335	0,190302095	0,167590853	0,137767153	0,1113771
0,115445142	1,116372669	0,097632618	0,098768169	0,086874646	0,071266277	0,05736893
0,218089613	0,193320033	1,198460422	0,186200295	0,163654212	0,134119573	0,10778126
0,188415348	0,166957811	0,159015142	1,176903341	0,141180658	0,115859178	0,09338157
0,381660315	0,33772526	0,321221291	0,324170555	1,300653771	0,232356607	0,18568748
0,341262266	0,301085521	0,285550772	0,287311702	0,251195814	1,215476777	0,16166821
1,754391278	1,544820597	1,462342323	1,468413232	1,281079826	1,039217181	1,82929302
1,57450282	1,391770161	1,32657651	1,335508763	1,18297548	0,964219987	0,7972443

0,40147937	26.963.859	26963859
0,0066807	8.421.722	8421722
0,0660455	6.870.522	6870522
0,02232108	2.361.206	2361206
0,04164704	10.440.715	10440715
0,01891973	5.511.665	5511665
0,04323325	4.618.542	4618542
0,04748774	28.950.833	28950833
0,0276472	6.972.446	6972446
0,01926786	9.028.642	9028642
0,04318011	15.884.019	15884019
0,04148821	17.847.454	17847454
0,02666887	7.826.141	7826141
0,10337192	5.574.718	5574718
0,02271885	2.110.664	2110664
0,05229848	2.313.549	2313549
0,27196567	9.500.665	9500665
0,0694591	2.277.033	2277033
0,05814482	1.581.493	1581493
0,02554345	807.050	807050
0,05703305	3.300.064	3300064
0,06078477	442.523	442523
0,0084906	7.287.718	7287718
0,01134228	7.064.711	7064711
0,08692304	6.086.498	6086498
0,10208692	8.498.815	8498815
0,04083055	457.710	457710
0,02412016	6.021.360	6021360
0,05175882	9.395.691	9395691
0,13419148	3.695.840	3695840
0,03309609	2.239.264	2239264
0,22300418	103.616	103616
0,03505856	158.181.435	158181435
0,44659967	12.759.231	12759231
0,20233117	7.122.838	7122838
0,16018308	480.517	480517
0,34391937	1.013.917	1013917
0,34799774	6.123.946	6123946
0,19641868	13.411.772	13411772
0,4160296	-	0
1,39588067	2.310.813	2310813
0,04497646	-	0
1,73673953	3.686.757	328000
1,27042437	-	0
0,05522869	-	0
0,08762255	-	0
0,2132887	-	0
0,10821444	-	0
0,20177142	-	0
0,17277339	-	0
0,3396517	-	0
0,28643009	-	0
1,41904144	-	0
2,32946874	15.145.138	15145138