

São Paulo, 11 de fevereiro de 2010

*NOTA À IMPRENSA*

## **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!**

### **O debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional**

Nesta semana, a campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários levou novamente o movimento sindical brasileiro a Brasília, com o objetivo de mostrar aos parlamentares a importância da adoção desta medida para os trabalhadores e o país. Com o desenrolar dos debates na Câmara dos Deputados, mais uma vez os empresários e seus representantes manifestaram sua posição contrária à proposta.

O DIEESE, entidade criada pelo movimento sindical e que há 54 anos realiza estudos, pesquisas e análises de temas de interesse dos trabalhadores, tem acompanhado as centrais sindicais na luta pela aprovação dessa proposta. Por meio desta nota, a instituição volta a reafirmar que o Brasil apresenta condições para implementar a redução da jornada de trabalho, bem como tem necessidades que demandam a adoção dessa medida, o que pode ser visto nos itens seguir:

- a) O custo com salários no Brasil é muito baixo quando comparado com outros países, segundo informações do Departamento de Trabalho Americano. Assim, a redução da jornada de trabalho não traria prejuízos à competitividade das empresas brasileiras.

**TABELA 1**  
**Custo horário da mão de obra manufatureira em 2007**  
**Países selecionados**

Países	US\$
Alemanha	37,66
Reino Unido	29,73
França	28,57
Estados Unidos	24,59
Espanha	20,98
Japão	19,75
Coréia	16,02
Singapura	8,35
Taiwan	6,58
Brasil	5,96
México	2,92

*Fonte: U.S Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2009.  
Elaboração: DIEESE*

- b) Em relação aos encargos sociais no Brasil, os empresários defendem a tese de que estes representam 102% do salário dos trabalhadores, partindo de um cálculo que não é correto. Vários itens considerados encargos nessa conta são, na verdade, parte da remuneração do trabalhador. Encontram-se nesta situação o pagamento de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS. Tudo isso vai para o trabalhador e, portanto, não é encargo social.

Encargos sociais são aquela parcela do custo do trabalho que não vai para o bolso do trabalhador, como é admitido pelos próprios consultores empresariais. São a contribuição para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), para o Serviço Social da Indústria (Sesi), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e demais instituições que compõem o Sistema S, para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), para o seguro de acidentes do trabalho, para o salário educação e para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). No conjunto, representam 25,1% da remuneração total do trabalhador.

Desta forma, um trabalhador contratado com um salário mensal na carteira de R\$ 1.000,00, recebe, em média, R\$ 1.229,10 por mês, pois neste valor estão considerados

outros itens integrantes de sua remuneração. Ou seja, também está incluído o que ele recebe de 13º salário, de adicional de 1/3 de férias, de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – que é um patrimônio individual do trabalhador-, além da proporção mensal do que ele recebe em caso de ser demitido sem justa causa.

Com todos estes componentes incluídos no salário, este trabalhador custa para a empresa R\$ 1.538,00. O valor dos encargos corresponde, portanto, a R\$ 308,90, que representam **25,1%** dos R\$ 1.229,10, que é a remuneração total do trabalhador. Portanto, um trabalhador contratado por R\$ 1.000,00 não custa para a empresa mais 102% (R\$ 2.020,00), como afirmam os empresários e seus representantes, mas R\$ 1.538,00.

**TABELA 2**  
**Desembolso total mensal para empregar um trabalhador**  
**(Salário contratual hipotético de R\$ 1.000,00)**

Item de despesa	Subparcelas	Desembolso (em R\$)
<b>1. Salário contratual</b>		<b>1.000,00</b>
<b>2. Salário Adiado ou Diferido</b> 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)		111,11
<b>3. Folha de pagamentos média mensal (1 + 2)</b> <b>(base de cálculo dos encargos sociais)</b>		1.111,11
<b>4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)</b>		118,00
<b>5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3 + 4)</b>		<b>1.229,10</b>
<b>6. Encargos sociais</b>		
6.1 - INSS (20%)	222,22	
6.2 - Seguro de acidentes de trabalho (2% em média)	22,22	
6.3 - Salário-educação (2,5%)	27,78	
6.4 - Incra (0,2%)	2,22	
6.5 - Sesi ou Sesc (1,5%)	16,67	
6.6 - Senai ou Senac (1,0%)	11,11	
6.7 - Sebrae (0,6%)	6,67	
<b>Encargos sociais (incidentes sobre R\$ 1.111,11)</b>		<b>308,89</b>
<b>7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)</b>		<b>1.538,00</b>

Elaboração: DIEESE.

c) **O peso dos salários no custo total de produção no Brasil é baixo**, em torno de 22% de acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI). Uma redução de 9,09% na

jornada (de 44 para 40 horas) representaria um aumento no custo total da produção de apenas 1,99%.

- d) Comparando-se este pequeno acréscimo no custo médio de produção com os expressivos ganhos de produtividade, tal impacto é muito possível de ser absorvido pelo setor produtivo, isso sem considerar a perspectiva de ganhos futuros de produtividade. **O aumento da produtividade do trabalho entre os anos de 1988 e 2008 está em torno de 84%**, segundo dados do IBGE, para a indústria de transformação.
- e) **Como o salário médio real, nos últimos anos, não apresentou significativa expansão**, o expressivo crescimento da produtividade do trabalho poderia ser transformado na redução da jornada legal de trabalho no Brasil, fato este que ocorreu pela última vez há mais de 20 anos, na Constituição de 1988.
- f) **A redução da jornada de trabalho sem redução de salários contribuiria para a melhora da distribuição de renda no país, pois os trabalhadores poderiam se apropriar dos ganhos de produtividade.**
- g) O Brasil tem um contingente grande de desempregados – em torno de 3 milhões, apenas nas sete regiões metropolitanas pesquisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE, a Fundação Seade e convênios regionais. **A proposta de redução da jornada das atuais 44 para 40 horas semanais tem potencial para gerar mais de 2,5 milhões de postos de trabalho.**
- h) **A duração da jornada efetivamente trabalhada no Brasil é uma das maiores do mundo.** Soma-se a isso ainda a falta de limitação semanal, mensal ou anual para a realização de horas extras. Em diversos países, como Argentina, Uruguai, Alemanha, França, há limitação anual para a realização de horas extras que ficam entre 200 e 280 horas/ano, em torno de 4 horas extras por semana. O fim das horas extras teria um potencial para gerar cerca de 1 milhão de postos de trabalho. Por esta razão, **é necessário combinar a redução da jornada com mecanismos que coíbam e limitem a utilização das horas extras.**

- i) **A jornada de trabalho no Brasil está cada vez mais flexível**, dado que às tradicionais formas de flexibilização do tempo - como a hora extra, o trabalho em turno, o trabalho noturno, as férias coletivas -, somaram-se novas formas - como a jornada em tempo parcial, o banco de horas e o trabalho aos domingos.
  
- j) Além de extenso e flexível, **o tempo de trabalho no Brasil vem sendo intensificado** em função das diversas inovações técnico-organizacionais implementadas pelas empresas como, por exemplo, a polivalência, a concorrência entre os grupos de trabalho, as metas de produção e a redução das pausas.
  
- k) Num contexto de crescente demanda do setor produtivo para que os trabalhadores se qualifiquem, a redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários, em muito contribui para este desafio na medida em que **liberaria mais horas para que o trabalhador tivesse melhores condições de se qualificar**.
  
- l) A redução da jornada de trabalho também possibilitaria aos trabalhadores dedicar mais tempo para o convívio familiar, o estudo, o lazer e o descanso, melhorando a qualidade de vida deles.
  
- m) **A combinação de todos estes fatores desencadeados pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salários, provocaria a geração de um círculo virtuoso na economia**, combinando a ampliação do emprego, o aumento do consumo interno, a elevação dos níveis da produtividade do trabalho, a melhoria da competitividade do setor produtivo, a redução dos acidentes e doenças do trabalho, a maior qualificação do trabalhador, a elevação da arrecadação tributária, enfim um maior crescimento econômico com melhora da distribuição de renda.