



Nota Técnica
Número 91 – Setembro de 2010

Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados

Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados

Em muitos temas, as comparações internacionais devem ser feitas com muita cautela e relativizadas. Isto porque, as leis, as formas de medir e as práticas cotidianas, em regra geral, não seguem padrões uniformes de país para país. Com relação à jornada de trabalho vigente em diferentes países também vale esta ressalva, inclusive porque muitas vezes são utilizados números diferentes na comparação entre países. Por exemplo, há casos em que se utiliza, em comparações, informação sobre a jornada total de alguns países – isto é, jornada normal mais horas extras – o que significa um número elevado, contra a jornada normal de trabalho do Brasil (sem incluir a hora extra), para assim atribuir ao Brasil uma jornada menor, o que não é verdade. Assim, ou devem ser comparadas jornadas normais de trabalho, sem incluir a hora extra, ou jornadas totais de trabalho, incluindo a hora extra.

Mesmo assim, é preciso reconhecer a importância dos exemplos e da comparação como parâmetro para mostrar caminhos positivos a serem trilhados. Tendo isto em vista – e para acrescentar novos argumentos para a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário - o DIEESE elaborou esta nota técnica sobre a jornada de trabalho em alguns países, destacando aqueles que já praticam a jornada normal de 40 horas semanais e aqueles que recentemente percorreram o caminho legal para atingir esta meta¹.

Jornada de trabalho no mundo

A jornada normal de trabalho é fixada em termos diários e semanais. A grande maioria dos países desenvolvidos e em desenvolvimento tem leis ou estatutos que fixam um limite máximo diário e semanal para as horas normais e para as horas efetivas. Porém é muito frequente que as partes, por meio de convenções ou de acordos coletivos, estabeleçam limites inferiores em relação à lei (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 1993, deliberou, através da diretiva 93/104/CE, a duração máxima do trabalho semanal, incluindo horas extras, em 48 horas para todos os trabalhadores, diretiva que

¹ Para informações mais detalhadas ver publicação da OIT —EVAINE, Eléonore. Working conditions laws 2006-2007: a global review: Geneva: ILO, 2008. 60p. — e relatório do DIEESE para o MTE — DIEESE. Jornada de Trabalho em países selecionados. Relatório de pesquisa convênio SE/MTE nº 04/2003, outubro 2007.

passou a vigorar a partir de 23 de novembro de 1996² (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004). Segundo publicação da OIT de 2008, a maioria dos países ali citados tem jornada normal de 40 horas semanais, isto é, sem incluir a hora extra.

QUADRO
Exemplos de países com jornadas normais de 40 horas semanais

Argélia	Bahamas	Itália	Mauritânia
Áustria	Benin	Japão	Moldávia
Canadá	Egito	Latvia	Mongólia
Camarões	Equador	Lituânia	Polônia
Casaquistão	Espanha	Luxemburgo	Portugal
Congo	Estônia	Nigéria	República Tcheca
Costa do Marfim	Eslováquia	Nova Zelândia	Romênia
China	Eslovenia	Noruega	Rússia
Coréia do Sul	Finlândia	Macedônia	Senegal
Croácia	Holanda	Madagascar	Togo
Bulgária	Indonésia	Mali	

Fonte: Publicação da OIT. EVAIN, Eléonore. Working conditions laws 2006-2007: a global review. Geneva: ILO, 2008. 60p. Elaboração DIEESE

Tão presente é o tema do tempo de trabalho no mundo, que em 2009 a OIT lançou uma publicação específica sobre a questão da jornada de trabalho, intitulada: *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva comparada* (LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon).

Neste volume algumas conclusões a respeito do tempo de trabalho no mundo são de suma importância para orientar o atual debate a respeito da redução da jornada de trabalho no Brasil. Dentre as conclusões pode-se destacar:

- há uma tendência mundial a uma jornada de trabalho semanal de 40 horas, dado que o nível de desenvolvimento tecnológico e os ganhos de produtividade não apenas permitem essa redução como pressionam para que isto ocorra;
- no entanto, segundo a OIT, em que pese esta tendência, a redução da jornada para 40 horas semanais não se fará através do resultado direto do crescimento econômico, pois trata-se de um campo de extrema disputa. Dependerá, portanto, da resolução dos atores sociais, isto é, Estado, trabalhadores e empregadores;
- não se observa tendência à desregulamentação do tempo de trabalho nos países analisados;
- nos países em desenvolvimento o papel da legislação segue sendo essencial para a

²“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 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.” (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 3).

garantia dos direitos dos trabalhadores, entre eles a redução da jornada de trabalho, uma vez que a negociação coletiva ainda não abrange todos os trabalhadores e ainda não tem poder suficiente para garantir direitos aos mesmos. Daí a necessidade de uma redução da jornada via legislação e, paralelamente, o fortalecimento da negociação coletiva e seus atores.

É importante também que se observe o movimento recente de alguns países no que se relaciona ao tempo de trabalho. Com o objetivo de reduzir a jornada de trabalho para melhorar as condições de vida dos seus trabalhadores, distribuir renda e ou para se aproximar da jornada mais usual nos países desenvolvidos, nos últimos anos, alguns países reduziram, via legislação, a jornada normal de trabalho. África do Sul, Chile, China, Coreia do Sul, Japão, Portugal e França são exemplos desta redução.

A redução, na África do Sul, ocorreu no final da década de 90, quando a jornada passou de 46 para 45 horas semanais para os trabalhadores de um modo geral. Esta mudança, porém, significou uma diminuição de três horas semanais para os mineradores e trabalhadores da agricultura que tinham, anteriormente, jornada semanal de 48 horas.

Na China, com a reforma nas leis trabalhistas em 1994, a jornada de trabalho padrão foi diminuída de 48 para 44 horas semanais. Além dessa redução, e em conformidade com a Convenção pela Semana de 40 Horas da Organização Internacional do Trabalho, o governo chinês determinou a adoção progressiva em dois anos para atingir a jornada de trabalho de 40 horas semanais. Segundo a publicação sobre leis trabalhistas na China, *Asian Labour Update* em 2003 e a publicação da OIT *Working conditions laws 2006 e 2007*, a jornada legal na China é de 40 horas semanais.

A jornada de trabalho também passou por diversas reduções na Coreia do Sul. Em 1989, foi reduzida de 48 para 44 horas semanais. Depois, em 2003, houve a reforma da legislação trabalhista que passou a ser implementada no ano seguinte, e reduziu a jornada para 40 horas semanais. Algumas empresas ainda não adotaram a nova jornada, pois foi dado um prazo para sua implementação entre 2005 e 2011, variável de acordo com o tamanho de cada estabelecimento.

O caso do Japão 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, que em 1960³ chegava a 2.426 horas. A partir daquele ano, começou um processo pela redução da jornada que ficou caracterizado por três fases: a primeira, que foi de 1960 a 1975, apresentou 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 código do trabalho, que deu novo impulso à redução, e, na sequência, em 1991, o Conselho do Trabalho publicou manual versando sobre férias e horas extras.

³ Ver *Ministère Japonais du Travail – “Statistiques et Enquêtes Mensuelles du Travail”*. In Hippo (1992).

Ao longo desse processo, as principais medidas foram de redução da jornada normal de trabalho, regulação e aumento dos dias de férias, aumento do adicional de horas extras e limitação para execução das mesmas. Como resultado, durante toda a década de 90, o Japão experimentou, de fato, uma forte redução da jornada efetiva de trabalho. A política adotada ficou caracterizada pela preocupação com a redução da jornada normal de trabalho em sintonia com a redução das horas extras. Quanto à jornada legal, atualmente no Japão ela é de 40 horas semanais.

Em Portugal, a jornada de trabalho é balizada pela Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 29 de outubro de 1919, que estipulou a jornada de oito horas diárias e 48 semanais para o setor industrial e mais recentemente pela diretiva 93/104/CE do Conselho da União Européia. Já como reflexo dessa diretiva, em dezembro de 1996, houve a redução da jornada de 42 horas semanais para 40 horas para trabalhadores em escritório. A taxa de desemprego do país que era de 7,1%, em 1995 e 1996, caiu progressivamente para 6,7% em 1997; 4,9% em 1998; 4,4% em 1999 e 3,9% em 2000.

No Chile, a jornada de trabalho, que desde 1924 era de 48 horas semanais, foi reduzida para 45 horas sem redução salarial em 1º de janeiro de 2005. O limite diário de 10 horas não foi alterado, nem a distribuição da semana de trabalho em no máximo seis e no mínimo cinco dias. Ao mesmo tempo mudou a lei que regulamenta a hora extraordinária reforçando o uso para atender apenas necessidades temporárias. A taxa de desemprego que era de 9,2%, em 2003 e 2004 e de 9,1%, em 2005, caiu para 8,4% em 2006 e 6,7% em 2007, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística do país.

Finalmente, no Brasil, a última redução da jornada de trabalho já ocorreu a mais de 20 anos, quando, na Constituição Federal de 1988, foi reduzida de 48 para 44 horas. Segundo Dal Rosso (1998), no único estudo realizado no Brasil sobre os impactos na geração de empregos com a redução da jornada de trabalho em 1988, a redução de 8,33% da jornada de trabalho resultou na criação de, aproximadamente 0,7% de novos postos de trabalho. Essa diferença, segundo o autor, explica-se pelas estratégias adotadas pelas empresas para contrabalançar a redução da jornada legal, sendo a principal, o aumento da utilização de horas extras. Nos seis meses anteriores à promulgação da Constituição, 24,4% dos assalariados faziam horas extras, enquanto nos seis meses posteriores a proporção passou para 41,2%. Esse resultado evidencia a necessidade da atual campanha pela redução da jornada de trabalho vir acompanhada de uma limitação da hora extra, que trará como consequência a geração de novos postos de trabalho, sobretudo em um contexto de crescimento da economia.

Hora extra no mundo

As horas extras, tal qual a jornada normal de trabalho, também podem sofrer restrições na legislação, 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, haver possibilidade de 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 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, 2004).

A legislação estabelece, muitas vezes, além da limitação, a necessidade de autorização prévia de órgão competente para que seja permitida a utilização de horas extras. Isto pode ocorrer para as horas extras dentro dos limites permitidos (caso de Espanha, Hungria, Itália, Polônia e Portugal); para horas extras acima do limite (como na França, Grécia, Noruega e Uruguai); e, em alguns países, não são estipulados limites, mas toda hora extra necessita de autorização (o que ocorre na Bélgica, Alemanha, Luxemburgo, Holanda e Suécia) (EIRO, 2004).

A limitação da jornada efetiva semanal é extremamente complexa, pois guarda forte relação com a delimitação da jornada normal e com a delimitação das horas extras. Ela não se refere apenas ao 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.

A redução da jornada de trabalho na França

Em meio às discussões sobre redução da jornada de trabalho no mundo e no Brasil, muito se fala a respeito do processo e dos resultados da redução da jornada da França. Por isso, esse caso será um pouco mais detalhado, a fim de melhor conhecê-lo.

Vale ressaltar, inicialmente, que na França sempre foi muito forte a ação governamental no que se refere ao tempo de trabalho: em 1906, a lei definiu o repouso semanal remunerado; em 1919, a limitação da duração do trabalho para 8 horas diárias e, em seguida, a definição da duração semanal do trabalho. Em 1936, a lei instituiu as férias pagas; em 1956, a terceira semana de férias, enquanto a quarta semana resultou de negociações coletivas e legislações ocorridas entre os anos de 1963 e 1969. No início dos anos 1980, a jornada de trabalho passou de 40 para 39 horas e houve a generalização da quinta semana de férias.

Num contexto de aumento do desemprego estrutural, o início dos anos 1990 marca o novo processo de negociação sobre o tempo de trabalho na França. Nesse processo, o governo avaliou que a última redução da jornada de 40 para 39 horas não gerou empregos, pois a diminuição de apenas uma hora de trabalho foi facilmente compensada pelas empresas com o aumento da produtividade. Assim, a idéia do governo de Lionel Jospin foi reduzir a jornada para 35 horas a partir da combinação entre negociação com participação dos atores sociais e mudança na legislação. Objetivava ainda realizar uma redução ampla e que ocorresse de uma única vez, reduzindo assim a possibilidade de ser totalmente compensada por meio de ganhos de produtividade que prescindisse de novas contratações.

A Lei de 11 de junho de 1996 (lei Robien) marcou o retorno da discussão da redução da jornada de trabalho. A negociação desdobrou-se até o final de 1997, no governo de

Lionel Jospin, por meio da “Conferência Nacional sobre o Emprego, os Salários e o Tempo de Trabalho”. A proposta explicitada foi a criação de empregos via redução do tempo de trabalho de 39 para 35 horas semanais ou seu equivalente de 1.600 horas anuais. As 35 horas deveriam ser atingidas a partir do ano de 2000 nas empresas com 20 ou mais trabalhadores; e de 2002 para as empresas com menos de 20 trabalhadores e/ou para o setor público; até essas datas, as empresas poderiam negociar as formas como essa redução se daria, atendendo às limitações definidas em lei.

Como no caso francês parte do ganho de produtividade sempre foi negociado e, portanto, apropriado pelos trabalhadores, a avaliação governamental foi de que não havia uma "gordura" de produtividade para ser utilizada no processo de redução da jornada de trabalho sem redução de salário. Assim, a negociação baseou-se na isenção, para as empresas, da contribuição de seguridade social dos trabalhadores em troca da criação ou manutenção do emprego.

Desta forma, na lei Aubry I, de 1998, havia duas possibilidades de ação: uma “defensiva”, voltada para empresas que se preparavam para a redução do seu quadro pessoal, cuja estratégia era assegurar os empregos já existentes; e outra mais “ofensiva”, voltada para geração de novos empregos. A jornada de trabalho deveria ser reduzida em pelo menos 10% e deveriam ser criados ou mantidos empregos em pelo menos 6%. A empresa deveria se comprometer a manter por pelo menos dois anos o seu número de trabalhadores, se optasse pelo acordo “defensivo”. É necessário considerar que na França, diferentemente do Brasil, as empresas não têm facilidade para demitir os trabalhadores.

Para receber a isenção do governo, as empresas deveriam reduzir a jornada de trabalho sem alterar a forma como o tempo de trabalho era definido antes da redução, mantendo-se, assim, as pausas, os dias feriados, os tempos de formação ou de troca de roupa. Ou seja, se antes da redução da jornada de trabalho havia 5 horas por mês para formação dentro da jornada de 39 horas, essas horas não poderiam ser "colocadas" para fora da jornada de trabalho e transformadas na redução.

Outra mudança da nova lei foi a introdução da figura do “mandatário sindical”. Até então, para a realização da negociação por setor ou interprofissional era necessária a presença de um delegado sindical. Como a negociação da redução da jornada de trabalho poderia ocorrer também por empresa, havia o problema da ausência de delegados nos pequenos e médios estabelecimentos, sendo criada assim a figura do mandatário. Este faria parte das negociações no caso de não haver delegado sindical ou representante eleito pelos trabalhadores.

Os empresários pressionaram usando o discurso de que a redução da jornada causaria um aumento nos custos do trabalho, o que, num contexto de competitividade, acabaria por gerar mais desemprego. Para evitar tal consequência, além da desoneração financeira, o governo possibilitou, ainda, a moderação salarial, isto é, reajustes menores do que a inflação.

Entretanto, é importante ressaltar que mesmo com essas contrapartidas financeiras foi significativa a oposição patronal à redução. Isto porque, o ponto fundamental não era a questão do custo, pois de fato as empresas não teriam custo algum, mas sim a insatisfação em ter o Estado controlando as relações de trabalho dentro das empresas, uma vez que para ter acesso à isenção a empresa deveria comprovar a geração de empregos. Dessa forma, o setor patronal pressionou o governo a renunciar ou a atenuar a segunda fase do processo, que se daria no ano 2000.

Ao final desta etapa, observou-se uma grande diversidade de modalidades de aplicação da redução da jornada de trabalho, desde negociações que praticamente não resultaram em ganho de dias livres, até onde ela foi implantada com geração de emprego. Este resultado deveu-se ao fato de que houve empresas que demandaram a ajuda do governo e para tal reduziram a jornada para 35 horas sem alterar a forma de cálculo do tempo de trabalho efetivo e criaram empregos. Por outro lado, houve aquelas que optaram por não demandar a ajuda financeira e, assim fazendo, puderam alterar a forma de cálculo do tempo de trabalho, além de não ter que gerar empregos.

Outra estratégia utilizada por setores patronais que se colocaram contrários à redução da jornada de trabalho sem redução de salário foi a tentativa de redefinir a categoria profissional de gerentes, uma vez que a lei previa uma maneira diferente para contabilizar seu tempo de trabalho. Neste caso, muitos técnicos foram redefinidos como gerentes, ficando fora das regras da redução.

Em 2000, a lei Aubry II foi lançada incluindo as principais tendências negociadas nos acordos de redução. Analisando o seu conteúdo, pode-se observar uma mudança radical em relação ao que havia sido proposto, já que a partir desta segunda etapa todas as empresas teriam a ajuda financeira, independentemente de cumprirem ou não as regras, sendo mantida apenas a redução para as 35 horas e o limite de hora extra.

É importante ressaltar que o processo de negociação na França continua até os dias de hoje, posto que diversos dispositivos têm alterado parte do que estava previsto nas leis Aubry I e II, a partir de 2003, com a entrada do novo governo. Mesmo assim, a jornada de 35 horas não foi abandonada.

A intensa pressão que o capital vem exercendo sobre o Estado desde o final dos anos 1990, bem como a posição do mesmo a partir de 2003, demonstra que as mudanças no tempo de trabalho são sempre objeto de intensa disputa, como pode ser observado desde o início da revolução industrial. Esse embate permanente em torno do tempo de trabalho mostra, ainda, que os ganhos que vão sendo obtidos pelos trabalhadores não estão garantidos e dependem de uma mobilização permanente, sobretudo quando o Estado assume as demandas e argumentos patronais, como pode ser visto na forte pressão do governo de Nicolas Sarkozy, a partir de 2007, para ampliar o limite da hora extra e reduzir seu adicional.

A Lei Fillon, de 17 de janeiro de 2003, por exemplo, retirou a obrigação das empresas com até 20 trabalhadores de aplicarem a redução; aumentou o limite de hora suplementar de 130 para 180 horas; reduziu o adicional de hora extra para 10% nas

empresas com até 20 trabalhadores e 25% para aquelas com mais de 20 e ainda possibilitou às empresas recorrerem ao repouso no que se refere às quatro primeiras horas extras no lugar do pagamento do adicional.

Outras alterações foram implementadas em 2004, aumentando o limite de horas extras de 180 para 220 horas, e para 130 horas no caso de modulação do horário, podendo ser negociado individualmente um limite superior a este, denominado de “horas escolhidas”, caso não haja regra prevista na contratação coletiva.

Mais uma vez, no final de 2008, novas mudanças foram implantadas pelo Governo de Sarkozy buscando ampliar as possibilidades de as negociações por empresa ampliarem o limite de hora extra, além do que está previsto a legislação, desde que não tenha cláusula prevista na convenção por setor.

Vale ressaltar, ainda, que apesar das diversas mudanças ocorridas desde 2003, em função de governos que atenderam à pressão patronal assim como explicitaram seus projetos políticos de flexibilizar as relações de trabalho, observa-se que não houve um forte processo de renegociação. Em parte, isso ocorreu porque as mudanças foram consideradas aquém do desejado pelos empresários. Além disso, os empresários não quiseram arriscar-se a reabrir o processo de negociação, já que poderia resultar em algo menos vantajoso. Também contribuiu para isso o reconhecimento de que as 35 horas já faziam parte da vida das pessoas e que, portanto, seria muito difícil voltar ao patamar anterior.

Os impactos econômicos da RJT na França

Finalmente, é importante discutir os impactos econômicos da medida para o país, a partir de algumas questões apontadas por críticos da redução da jornada de trabalho na França: 1) a medida não gerou mais emprego; 2) teria aumentado o custo da hora de trabalho; 3) teria elevado o custo unitário do trabalho e 4) teria inclusive levado a economia francesa a perder competitividade internacional.

Com relação à questão da geração ou não de empregos na França, a afirmação de que a medida não gerou empregos desconhece um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho francês que indicou a geração de 412.000 postos de trabalho em função da política de redução da jornada de trabalho (MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ. Bilan et sondages. 2002).

Para refletir sobre os argumentos de que a redução da jornada de trabalho teria elevado o custo da hora de trabalho e o custo unitário do trabalho e assim diminuído a competitividade do país, é preciso considerar os dados do relatório da OIT “Principais Indicadores do Mercado de Trabalho”⁴. O estudo não referenda a hipótese de perda da competitividade internacional da França em função do aumento do custo do trabalho. Em

⁴ O relatório “Principais Indicadores do Mercado de Trabalho” que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulga, contém uma ampla base de dados de diversos países, com 20 indicadores-chaves do mercado de trabalho a partir de 1980, entre eles os dados sobre a produtividade, custo unitário do trabalho e análise das principais tendências desses indicadores em todo o mundo (<http://kilm.ilo.org/KILMnetBeta/default2.asp>)

1995, o custo unitário do trabalho⁵ neste país equivalia a 112% do custo verificado nos EUA (na condição de país líder da economia mundial os EUA servem de referência para a comparação de desempenho dos demais países), percentual que caiu para 104% 10 anos depois, em 2005. No mesmo período, outros países da Europa, que não reduziram a jornada legal de trabalho, fizeram crescer esta proporção, como foi o caso do Reino Unido, que passou de 80% para 109%, da Irlanda, que foi de 80% para 96% e da Espanha, de 74% para 75%.

O argumento de perda de competitividade da França também não é confirmado. Segundo a pesquisa, na comparação entre os países, quando o critério é o valor agregado por hora trabalhada, o trabalhador da Noruega detinha a liderança (US\$ 37,99), seguido pelos Estados Unidos (US\$ 35,63), e muito próximo deste, vinha a França com US\$ 35,08 de valor agregado por hora de trabalho. Na França a taxa média anual de crescimento da produtividade do trabalho no conjunto da economia, entre 1980 e 2005, foi de 1,5%, superior às obtidas no período pela Alemanha (1,4%), Canadá (1,0%), Espanha (1,2%) e Itália (1,1%). Para o mesmo período, a produtividade do trabalho na indústria de transformação também apresentou um razoável desempenho na França, com taxa média de crescimento de 3,5% entre 1980 e 2005, contra 2,8% da Alemanha, 2% na Espanha, 2% na Itália, 0,8% no Canadá e 3,4% na Índia.

Ainda de acordo com o estudo da OIT, em 2005, cada pessoa ocupada na economia francesa gerou um Produto Interno Bruto (PIB) de US\$ 53.948 dólares anuais, o terceiro melhor resultado em um total de 19 países desenvolvidos, atrás apenas dos EUA (US\$ 62.992) e Irlanda (US\$ 55.179). Os dados da OIT no relatório, que tratam da evolução dos indicadores entre 1980 e 2005, referem-se a um período que, em parte, coincide com o mesmo em que ocorreu a redução da jornada de trabalho na França, entre 1982 e 2000. Portanto, o crescimento da produtividade na França vem superando a de inúmeros países que não realizaram reduções em sua jornada legal de trabalho, incluída a Alemanha, reconhecida como um modelo de crescimento na União Européia (EU), e que obteve no mesmo período, média anual de crescimento da produtividade de 1,4%.

Ainda que não se possa inferir categoricamente que a redução da jornada tenha levado a um aumento da produtividade do trabalho na França, menos indicada ainda é qualquer associação entre a redução da jornada ocorrida no país e uma suposta queda de produtividade. A produtividade do trabalho, como se sabe, é fundamental para elevar o padrão de vida da sociedade, mas serve também como um excelente indicador de monitoramento da eficácia das políticas direcionadas para a melhoria do funcionamento do mercado de trabalho.

Portanto, pode-se afirmar que nas últimas décadas a França, por um lado apresentou elevação da produtividade do trabalho e, por outro, o custo unitário do trabalho na sua economia cresceu menos que o dos EUA, mesmo tendo realizado uma redução da jornada de

⁵ A OIT define o custo unitário do trabalho como o custo total do trabalho de valor adicionado bruto. Neste cálculo, além do salário bruto do trabalhador, entram também os demais custos do trabalho pagos pelo empregador, como a seguridade social.

trabalho legal. Os indicadores disponíveis, portanto, não sustentam a tese de que o custo unitário do trabalho na França teria crescido acima da produtividade, afetando assim a competitividade dos produtos franceses.

Para uma análise mais precisa da situação econômica atual da França, é relevante observar como o país vem atravessando a presente crise financeira mundial, que provocou a pior recessão na Europa desde o fim da Segunda Grande Guerra, com queda de 4,2% no PIB dos países que formam a União Européia, em 2009. Em termos relativos, a situação francesa é bastante razoável. Enquanto o PIB do Reino Unido encolheu 4,9%, o da Alemanha 5%, Itália 5% e a Rússia 7,9%, o da França recuou 2,4%, queda forte, mas muito mais amena do que na média do continente. Comparado com outros países desenvolvidos de outros continentes a França também teve desempenho razoável, já que a economia dos EUA teve retração de 2,4% e a do Japão teve queda de 5%.

Uma das lições do caso francês é a de que a redução da jornada de trabalho aumenta a eficácia para geração de empregos quando adotada em período de crescimento da economia. Portanto, a redução da jornada no Brasil gerará mais empregos se for implantada de forma concomitante ao crescimento da economia. Neste aspecto, o momento é extremamente favorável, pois o País conseguiu emergir rapidamente da recessão e já está em franco processo de crescimento, com expansão do Produto Interno Bruto (PIB) prevista para este ano, acima de 6%. Além disso, a inflação está sob controle e deve ficar dentro da meta, fixada em 4,5%. A taxa de juros também é bastante alta, comparada com o atual padrão mundial, mas está em seu menor patamar real nas últimas décadas.

Finalmente, pode-se concluir, no caso francês, que em função do elevado número de setores que não quiseram a ajuda governamental, fica explícito que o motivo da resistência à redução da jornada não está vinculada unicamente a possíveis aumentos de custo. Relaciona-se, sim, com um conflito muito maior entre trabalho e capital, onde este deve tornar claro, permanentemente, seu poder e sua posição contrária à conquista de direitos pelos trabalhadores, bem como sua oposição à intervenção do Estado nesta relação quando são propostas leis que beneficiem os trabalhadores.

Bibliografia

ASIAN LABOUR UPDATE: Labour Law (Issue nº 46, January-marc, 2003).

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo, Anablumme, 2009.

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.

DAL ROSSO, Sadi. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

DIEESE. Jornada de trabalho em países selecionados. Relatório de Pesquisa, Convênio SE/MTE nº 04/2003, outubro de 2007.

EIRO. 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. 2004.

EVAIN, Eléonore. Working conditions laws 2006-2007: a global review: Geneva: ILO, 2008. 60p.

HIPPO, Yasuyuki. Japon: la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée. Futuribles, Paris, n. 165-166, p. 111-128, mai/juin, 1992.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ. Bilan et sondages. 2002. Disponível em: <http://www.35h.travail.gouv.fr/actualite/bilan/27_02_2002.html> Acesso em: 12 dez. 2002.

OIT. Principais Indicadores do Mercado de Trabalho. Disponível em (<http://kilm.ilo.org/KILMnetBeta/default2.asp>).

OIT. Convention nº 01: hours of work (industry). Disponível em: <<http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?coo1>> Acesso em: 21 de out. 2004.

Rua Ministro Godói, 310
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

Josinaldo José de Barros - Presidente
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de
Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel
Alberto Soares da Silva – Vice-presidente
STI de Energia Elétrica de Campinas
João Vicente Silva Cayres – Secretário
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Ana Tércia Sanches – Diretora
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região
Antonio de Sousa – Diretor
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de
Osasco e Região
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sindicato dos Eletricistas da Bahia
José Carlos de Souza – Diretor
STI de Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Serviços de Asseio e
Conservação Ambiental Urbana
e Áreas Verdes do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações,
Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do
Sul
Zenaide Honório – Diretora
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de São
Paulo (Apeoesp)
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de
Material Elétrico de Veículos
e Peças Automotivas de Curitiba
Maria das Graças de Oliveira – Diretora
Sindicato dos Servidores Públicos Federais de PE
José Maurício da Silva – Diretor
STI Metalúrgicas de São Paulo, Mogi das Cruzes e
Região

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e
desenvolvimento
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações
sindicais
Nelson Karam – coordenador de educação
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas
Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e
financeira

Equipe técnica responsável

Ana Cláudia Moreira Cardoso
Cássio Calvete
José Álvaro Cardoso

Revisão Técnica

Nelson Karam

Revisão de texto

Iara Heger