



24 de julho de 2026

Os riscos da redução de jornada por PEC

José Pastore

Em 1987-88, passei boa parte do tempo no Congresso Nacional, sugerindo aos parlamentares a não colocarem na Constituição uma série de proteções trabalhistas e previdenciárias que já faziam parte da CLT e outras leis. Isso porque, ao elevar as referidas proteções para o status constitucional, tudo seria mais difícil de ser ajustado e adaptado às novas necessidades do crescimento econômico.

As minhas sugestões não foram acatadas. Com isso, o Brasil gravou de forma inflexível o custo do fator trabalho. Hoje, as despesas obrigatórias para contratar um empregado formalmente excedem os 100%. A Tabela 1 ilustra do contrato de horistas na indústria.

Tabela 1
Despesas de contratação no Brasil

Tipos de Despesas	% sobre o Salário
Grupo A – Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI/SESC/SEST	1,50
SENAI/SENAC/SENAT	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	35,80
Grupo B – Tempo não Trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
Grupo C – Tempo não Trabalhado II	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,94
Subtotal C	13,85
Grupo D – Incidências Cumulativas	
Incidência Cumulativa Grupo A/Grupo B	13,68
Incidência do FGTS s/13º salário	0,87
Subtotal D	14,55
TOTAL GERAL	102,43

Fonte: Itens da Constituição Federal e CLT.

Ou seja, um empregado que ganha R\$ 2.000,00 mensais, custa para a empresa contratante mais de R\$ 4.000,00. Na verdade, é mais do que isso porque nesse cálculo não entram as despesas relativas à proporcionalidade do aviso prévio, a implementação das normas regulamentadoras de saúde e segurança (NRs), os vários sistemas de cotas, os vales transporte e refeição, as licenças maternidade e paternidade, a administração de todo sistema de contratação e várias outras. Os 102,43% é um número subestimado.

Com isso, o Brasil tornou-se um dos países que mais tributam o fator trabalho. Usando a mesma nomenclatura, os nossos parceiros do Mercosul, por exemplo, têm despesas de contratação em torno de 50%-60%, enquanto as do Brasil ultrapassam os 100%. Na Alemanha, são 60%; na Itália, 50%; nos Tigres Asiáticos, 12%; nos Estados Unidos, 9% (José Pastore, *Encargos Sociais*, São Paulo: Editora LTR, 1997).

As consequências da brutal tributação sobre o fator trabalho são conhecidas: alta informalidade e salários baixos. Esse padrão tem sido constatado em praticamente todos os países que exageram a tributação do trabalho (James J. Heckman e Carmem Pagés, *Law and employment*, Chicago: University of Chicago Press, 2004).

A informalidade do Brasil que, em 1988, já era alta (33%) aumentou ainda mais, chegando atualmente a quase 40%. No que tange aos rendimentos, cerca de 70% dos brasileiros ganham até 2 salários mínimos por mês. Nos últimos 5 anos, os empregos que mais cresceram foram os de 1,5 salários mínimos.

Por se tratar de despesas que, em sua maioria, decorrem de regras constitucionais, a chance disso mudar é zero. Qual é o parlamentar que se dispõe a tornar negociáveis (e não impositivos) os direitos “conquistados” em 1988, como é o caso do abono de férias, 13º salário ou aviso prévio proporcional? Uma proposta desse tipo é um verdadeiro suicídio político: esse parlamentar não se reelegerá.

Assim ocorre também com as despesas obrigatórias que os governos enfrentam por força da Constituição de 1988. É fácil pedir corte de gastos públicos. Mas, como “cancelar” despesas que são asseguradas pela Carta Magna como é o caso da previdência social, educação e saúde? O melhor que se pode fazer nesse caso é evitar que se criem novas despesas de fundo constitucional.

Isso se aplica à área trabalhista. O melhor que se pode fazer hoje em dia é evitar novas despesas obrigatórias de contratação do trabalho. Lembro que a PEC 221 que troca a escala 6 x 1 pela 5 x 2, exigirá a remuneração de *dois* descansos semanais. Isso provocará uma despesa adicional e obrigatória de 9,1% para as empresas. E se aplica à toda força de trabalho que, como se sabe, recebe atualmente apenas um descanso por semana.

Além disso, haverá outra despesa, também de 9,1% que atingirá as empresas que terão de reduzir a jornada de trabalho de 44 para 40 horas por semana.

Ou seja, a “canetada” do Congresso Nacional, pode provocar uma elevação brutal do custo do trabalho (18,2%) sobre o qual incidirão os 102,43% de despesas obrigatórias, tudo de forma rígida e inegociável – bem diferente se for pelo método da negociação coletiva.

É claro que isso aumentará a informalidade e reduzirá o poder de compra dos salários devido aos seus efeitos perversos sobre a inflação. Na prática, haverá uma redução de salário. É o contrário do que os trabalhadores precisam – empregos formais de boa qualidade e salários condignos.

Os senadores têm pela frente uma decisão difícil. A PEC 221 é sedutora como alavanca eleitoral, mas é propagadora de graves problemas sociais.

José Pastore é professor aposentado da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo e Presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomercio-SP