

O FUTURO É A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO



SADI DAL ROSSO
ANA CLAUDIA MOREIRA CARDOSO
CÁSSIO DA SILVA CALVETE
JOSÉ DARI KREIN
(ORGANIZADORES)


cirkula

Copyright © CIRKULA, 2022.

REVISÃO E PREPARAÇÃO DOS ORIGINAIS: Mauro Meirelles

NORMATIZAÇÃO: Mauro Meirelles

EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO: Mauro Meirelles

CAPA: Luciana Hoppe

IMPRESSÃO: GRÁFICA DA UFRGS

TIRAGEM: 500 exemplares para distribuição digital.

300 exemplares impressos.

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO-CIP

F996 O futuro é a redução da jornada de trabalho / Sadi Dal Rosso, Ana Claudia Moreira Cardoso, Cássio da Silva Calvete e José Dari Krein, organizadores; Palavras introdutórias: Leonardo Boff. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2022.
416 p.: il.

ISBN: 978-65-89312-59-8

1. Jornada de trabalho. 2. Flexibilização do trabalho. 3. Redução de carga horária.
4. Sociologia do trabalho. 5. Trabalho. 6. Produtividade do trabalho. 7. Inovações tecnológicas. 8. Relações trabalhistas. 9. Home office. 10. Reformas trabalhistas – Brasil. I. Dal Rosso, Sadi. II. Cardoso, Ana Claudia Moreira Cardoso. III. Calvete, Cássio da Silva. IV. Krein, José Dari. V. Boff, Leonardo.

CDU: 331.31

Bibliotecária responsável: Jacira Gil Bernardes – CRB 10/463

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação de direitos autorais (Lei 9.610/98).

Editora CirKula

Av. Osvaldo Aranha, 522 - Bomfim

Porto Alegre - RS - CEP: 90035-190

e-mail: editora@circula.com.br

Loja Virtual: www.livrariacirkula.com.br

Este livro foi submetido a revisão por pares, conforme exige as regras do Qualis Livros da CAPES.

O FUTURO É A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Sadi Dal Rosso
Ana Claudia Moreira Cardoso
Cássio da Silva Calvete
José Dari Krein
(Organizadores)



La réduction du temps de travail est un puissant
levier de réduction des inégalités...

(La CGT, 2021, p. 7)

CONSELHO EDITORIAL

César Alessandro Sagrillo Figueiredo, José Rogério Lopes, Jussara Reis Prá, Luciana Hoppe, Mauro Meirelles

CONSELHO CIENTÍFICO

Alejandro Frigerio (Argentina) - Doutor em Antropologia pela Universidade da Califórnia, Pesquisador do CONICET e Professor da Universidade Católica Argentina (Buenos Aires).

André Luiz da Silva (Brasil) - Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professor do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté.

Antonio David Cattani (Brasil) - Doutor pela Universidade de Paris I - Panthéon-Sorbonne, Pós-Doutor pela Ecole de Hautes Etudes en Sciences Sociales e Professor Titular da UFRGS.

Arnaud Sales (Canadá) - Doutor d'État pela Universidade de Paris VII e Professor Titular do Departamento de Sociologia da Universidade de Montreal.

Cíntia Inês Boll (Brasil) - Doutora em Educação e professora no Departamento de Estudos Especializados na Faculdade de Educação da UFRGS.

Daniel Gustavo Mocelin (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor Adjunto da Universidade UFRGS.

Dominique Maingueneau (França) - Doutor em Linguística e Professor na Universidade de Paris IV Paris-Sorbonne.

Estela Maris Giordani (Brasil) - Doutora em Educação, Professora Associada da UFSM e pesquisadora da AMF.

Hilario Wynarczyk (Argentina) - Doutor em Sociologia e Professor Titular da Universidade Nacional de San Martín.

José Rogério Lopes (Brasil) - Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Ileizi Luciana Fiorelli Silva (Brasil) - Doutora em Sociologia pela FFLCH-USP e professora da UEL.

Leandro Raizer (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor da Faculdade de Educação da UFRGS.

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva (Brasil) - Doutor em Sociologia pela UFRGS e Professor do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Ciências Humanas da UFFS.

Lygia Costa (Brasil) - Pós-doutora pelo IPPUR/UFRJ e professora da EBAPE da Fundação Getúlio Vargas.

Maria Regina Momesso (Brasil) - Doutora em Letras e Linguística e Professora da UNESP.

Marie Jane Soares Carvalho (Brasil) - Doutora em Educação, Pós-Doutora pela UNED/Madrid e Professora da UFRGS.

Mauro Meirelles (Brasil) - Doutor em Antropologia Social e Pesquisador do LAVIECS/UFRGS.

Silvio Roberto Taffarel (Brasil) - Doutor em Engenharia e professor do Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Impactos Ambientais em Mineração do Unilasalle.

Stefania Capone (França) – Doutora em Etnologia pela Universidade de Paris X- Nanterre e Professora da Paris X-Nanterre.

Thiago Ingrassia Pereira (Brasil) - Doutor em Educação, Professor do Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação e do Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da UFFS.

Wrana Panizzi (Brasil) - Doutora em Urbanisme et Amenagement pela Université de Paris XII, em Science Sociale pela Université Paris 1 e Professora Titular da UFRGS.

Zilá Bernd (Brasil) - Doutora em Letras e Professora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade LaSalle.

SUMÁRIO

- 13 **PALAVRAS INTRODUTÓRIAS**
Leonardo Boff
- 17 **PREFÁCIO**
*Sérgio Nobre, Miguel Torres, Ricardo Patah, Adilson Araújo,
José Reginaldo Inácio, Antônio Neto, Edson Carneiro Índio,
Atnágoras Lopes, José Gozze*
- 23 **INTRODUÇÃO**
*Ana Claudia Moreira Cardoso, Cássio da Silva Calvete,
José Dari Krein, Sadi Dal Rosso*
- 31 **TEMPOS DE TRABALHO EM REDUÇÃO: CONTINUAR AS LUTAS
PARA CONSTRUIR DIREITOS**
Sadi Dal Rosso
- 49 **A INDÚSTRIA 4.0 E A NOVA RAZÃO DO MUNDO**
Cássio da Silva Calvete
- 69 **AS REFORMAS TRABALHISTAS E A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO
DE TRABALHO NO BRASIL: DE FHC A BOLSONARO**
Cássio da Silva Calvete, Nívea Souto Maior, José Dari Krein
- 93 **TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE VIDA: AS DISPUTAS EM TORNO
DO TEMPO E OS CRESCENTES DESAFIOS DO SINDICALISMO**
*Ana Paula Fregnani Colombi, José Dari Krein,
Marilane Oliveira Teixeira*

- 113 **O PÉRIPO DAS HORAS LABORAIS E SUAS DIVERSIDADES, BRASIL E DISTRITO FEDERAL, 2012-2019: SETORES ECONÔMICOS, ESCOLARIDADE, ETNIA/RAÇA/COR, GÊNERO, PANDEMIA E RENDA**
Sadi Dal Rosso, Pedro Junio Lopes Santana, Jálisson Carvalho de Souza, Kethury Magalhães, Jonas Valente, João Pedro Inácio Peleja, Raphael Santos Lapa
- 133 **SOBRE O TEMPO DE TRABALHO NOS EUA**
Denis Maracci Gimenez
- 159 **SOLIDARIEDADE, ECOFEMINISMO E DEMOCRACIA: A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO SUBORDINADO**
Thomas Coutrot
- 173 **REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: PARA ALCANÇAR O EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E VIDA PRIVADA E A IGUALDADE DE GÊNERO**
Agnieszka Piasna, Stan De Spiegelaere
- 197 **A JORNADA DE TRABALHO PRODUTIVA E REPRODUTIVA E AS MULHERES**
Marilane Oliveira Teixeira, Patrícia Rocha Lemos
- 231 **JUVENTUDE E A DESCONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL**
Euzébio Jorge Silveira de Sousa, Adriana Marcolino, Lúcia dos Santos Garcia
- 253 **EMPRESAS-PLATAFORMA E SEUS TEMPOS LABORAIS INCERTOS, CONTROLADOS, INTENSOS, INSUFICIENTES, LONGOS, NÃO PAGOS E HETERÔNOMOS**
Ana Claudia Moreira Cardoso

- 275 **PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES
POTENCIALMENTE OCUPADOS EM PLATAFORMAS DIGITAIS
E SUA RELAÇÃO COM O TEMPO DE TRABALHO**
Lucia dos Santos Garcia, Cássio da Silva Calvete
- 301 **O IMPACTO DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS: O TEMPO DE
TRABALHO NO HOME OFFICE**
Maria Aparecida Bridi, Fernanda Ribas Bohler, Giovana Uehara
- 321 **A GESTÃO NAS EMPRESAS INTELIGENTES E O IMPACTO
NO TEMPO DE TRABALHO**
Mario Sergio Salerno
- 347 **A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NAS GREVES
E NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: UM BALANÇO
DOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**
*Luís Augusto Ribeiro da Costa, Patrícia Lino Costa,
Patrícia Toledo Pelatieri, Rodrigo Linhares*
- 371 **MUDANÇAS NOS TEMPOS DE TRABALHO COMO DETERMINANTES
DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA**
Ana Claudia Moreira Cardoso, Júlio César Neffa
- 393 **CONSIDERAÇÕES FINAIS**
**[OU SOBRE AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO DA VIDA
DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS]**
*Cássio da Silva Calvete, José Dari Krein, Sadi Dal Rosso,
Ana Claudia Moreira Cardoso*
- 403 **SOBRE OS AUTORES E AUTORAS**
- 411 **APOIO E FINANCIAMENTO**

PALAVRAS INTRODUTÓRIAS

Esse conjunto de estudos sobre a luta pela redução da jornada de trabalho deixa claro o propósito buscado de humanizar a vida, de combinar de forma minimamente satisfatória a necessidade de trabalhar com uma outra forma de dispor do tempo para a vida, a convivência, o lazer e a cultura.

Sempre esteve presente na história o sonho da libertação do reino da necessidade de trabalhar sob condições estafantes, repetitivas e degradantes. Presente esteve também a busca do reino da liberdade de criar, de desfrutar da vida com a família e os amigos e de se autoproduzir sem coações limitadoras. Subjacente a esta secular luta pela redução das horas de trabalho, vigora latentemente este sonho, quase sempre derrotado, mas nunca vencido.

Ora, a forma de produção capitalista com a cultura que a acompanha, impondo-se no mundo inteiro, cria os maiores obstáculos senão nega este ancestral sonho humano.

A tecnologia informática ou da informação com as gigantescas companhias como a Microsoft, a Apple, a Amazon, Alibaba, Facebook, Google e a Zoom conheceram um crescimento fantástico que produzem cada vez mais com cada vez menos trabalho. O desemprego ou a precarização dos empregos, tão bem analisados por vários trabalhos deste livro, tornaram dramático o futuro dos trabalhadores e projetaram para mais longe o sentido humanizador do trabalho.

A força de dominação mundial destas megacorporações aumentou ainda mais com o seu entrelaçamento com o complexo militar-industrial-segurança. Juntas sonham com a Grande Reinicialização (*Great Reset*) do Capitalismo a nível mundial, proposta em Davos pelo príncipe parasita Charles da família real inglesa. Através dele se imporia à humanidade uma forma nova de despotismo baseado na inteligência artificial. Por ela controlar-se-ia cada pessoa e a totalidade da

sociedade global que fizessem resistência ou diretamente se opusessem a esse projeto.

Há o temor, segundo sérios analistas, de que na medida em que se supere a pandemia do Covid-19, possa surgir, devido a este crescimento exponencial da ordem capitalista, mais desigualdade, mais conflitos, mais militarismo, mais autoritarismo ao lado de mais convulsões sociais, mais terrorismo e mais conflitos civis.

Na verdade, ingressaríamos numa espécie de um novo feudalismo, pelo qual o 0,1% dos miliardários controlariam grande parte dos fluxos econômicos e financeiros e a política que depende deles.

Tais cenários sombrios dialeticamente tornam ainda mais ardente o desejo universal por relações humanas includentes, por uma relação amigável com a natureza e por ocupações que permitam os seres humanos realizarem suas potencialidades.

É neste contexto que proponho uma breve reflexão sobre um movimento que está ganhando dimensões cada vez mais amplas: a *convivialidade*. Esse conceito contempla o *desideratum* permanente de um trabalho, garantidor da vida, mas principalmente, capaz de devolver a liberdade, a criatividade e a alegria de viver.

A convivialidade como conceito, foi posto em circulação por Ivan Illich (1926-2002), um dos grandes pensadores proféticos do século XX que viveu tempos em Petrópolis. Nascido em Viena, trabalhou com os latinos nos Estados Unidos e mais tarde no México. Tornou-se famoso por questionar o paradigma da Medicina, da Escola Convencional e do Processo Industrialista à custa da ecologia.

Com referência ao Processo Industrialista observa que o instrumento tecnológico foi criado, inicialmente, para substituir o escravo e tornar a vida menos penosa. Ocorre que o instrumento tecnológico acabou por escravizar o ser humano ao visar a produção, o consumo em massa e o aumento dos ganhos dos donos do capital.

Tal processo fez surgir uma sociedade cheia de aparatos, mas sem alma. A produção industrial vigente não se combina com a fantasia e a criatividade dos trabalhadores. Ela não os ama. Deles só quer utilizar a força de trabalho, muscular ou intelectual. Quando incentiva a criatividade não é em vista de promover o trabalhador, mas a qualidade total do produto para beneficiar mais ainda a empresa e seus acionistas.

Em termos ecológicos é devastador: considera a natureza um baú de recursos à sua disposição. Não se sente parte da natureza, mas seu dono. Em sua lógica vai contra o sentido geral do universo e da natureza. A lei fundamental do universo, dizem-nos grandes cosmólogos e astrofísicos, é a relação de todos com todos, a colaboração para que todos co-evoluam juntos. Até o mais insignificante dos seres possui o seu lugar no conjunto do todo. As neurociências e a bioantropologia evolutiva comprovaram que é da essência do ser humano a colaboração e a solidariedade.

Ora, o modo de produção capitalista e sua expressão política, o neoliberalismo vão contra esta lógica. Colocam a competição no seu centro em vista da maior acumulação individualista sem consideração para com os outros e muito menos para com a natureza. O lucro está acima da vida e o mercado estabelece como deve funcionar a sociedade.

A convivialidade propõe exatamente o oposto. Que se entende por convivialidade? Por convivialidade se entende a capacidade de fazer conviver as dimensões de produção com a de cuidado; a efetividade com a empatia; a modelagem dos produtos com a criatividade; a liberdade com a fantasia; a justa medida com o equilíbrio multidimensional, o empenho na produção com a alegria de viver.

O valor técnico da produção material deve caminhar junto com o valor ético da produção social e espiritual. Depois de termos construído a economia dos bens materiais, importa desenvolver, urgentemente, a economia dos bens humanos. O grande capital, infinito e inesgotável, não é, porventura, o ser humano e o capital humano-espiritual?

Os valores humanos do amor, da sensibilidade, do cuidado, da comensalidade e da veneração podem impor limites à voracidade do poder-dominação e à exploração-produção-acumulação. Curiosamente, estes valores tão essenciais, não entram na computação do PIB de cada país. De que vale viver bem quando para isso muitos têm que viver mal? Levamos deste mundo os bens materiais acumulados?

A convivialidade pretende também ser uma resposta adequada à crise ecológica, produzida pelo Processo Industrialista dos últimos séculos. O processo de depredação dos bens e serviços naturais não renováveis (*Earth Overshoot*) pode provocar uma dramática devastação do sistema-Terra e de todas as organizações que o gerenciam, um real *crush*

planetário. O aquecimento global, dentro do qual já estamos, pode provocar para os próximos anos, até 2030, um verdadeiro Armageddon ecológico-social.

A convivialidade, uma vez hegemônica, realiza o sonho tão ansiado de um trabalho não mais como mercadoria posta a preço, mas como uma atividade produtiva de tudo o que precisamos para viver, de forma suficiente e decente, e libertado para aquilo que somente os seres humanos podem realizar: exercer sua criatividade, conviver harmonicamente com os outros e com a natureza, dedicar-se às artes e à cultura. Enfim, viver em plenitude sua humanidade, compartilhada com outros que conosco caminham por este pequeno e belo planeta.

Leonardo Boff

Petrópolis, 9 de fevereiro de 2022.

PREFÁCIO

A utopia de superar a exploração do trabalho acompanha a luta sindical desde o seu nascedouro. É um dos principais motivos de os trabalhadores e as trabalhadoras terem criado os sindicatos. A solidariedade que deu origem a essa forma de organização e luta buscou responder às urgências decorrentes da exploração, com o objetivo estratégico de eliminá-la.

Continuamos, em essência, com a mesma luta quase dois séculos depois, cuidando das emergências e procurando caminhos para superar as múltiplas causas que levam à exploração da classe trabalhadora. Ainda é uma utopia acabar com a exploração do trabalhador, mas o sindicalismo deu passos concretos que provam sua viabilidade e indicam caminho. Também aprendemos o quanto é árduo trilhar essa estrada, quantas são as contradições que nos pregam surpresas, nos dividem e, por vezes, nos imobilizam. Comemoramos cada pequena vitória e celebramos conquistas mais robustas. Continuamos atuando assertivamente, acertando e errando, como todos que insistem em enfrentar desafios, que precisam criar caminhos e que são desafiados a inventar e propor soluções.

Salários diretos e indiretos, jornada de trabalho, condições de trabalho, saúde e segurança, proteção social e laboral, entre outras questões, constituem nossa pauta cotidiana de ação sindical. Esses elementos, na forma de reivindicação, demanda e proposta, estão inscritos nas negociações coletivas que estabelecemos com as empresas e com a representação setorial do empresariado, assim como estão também nas agendas das lutas gerais, quando buscamos uma proteção geral por meio da legislação para todos.

A regulação da jornada de trabalho inclui vários aspectos normativos que procuram colocar limites e condições para a extensão do exercício da atividade laboral como, intervalos, limites para o trabalho

noturno, em condições adversas, em turnos de revezamento, distribuição, intensidade do tempo de trabalho, entre tantas outras dimensões que são disputadas pelos sindicatos na relação com o patronato. Há também a luta geral pela redução da jornada de trabalho para diminuir a jornada geral sem redução dos salários.

No Brasil, a última vez que conseguimos uma redução geral da jornada de trabalho foi na Constituição Federal de 1988, de 48 para 44 horas semanais. Essa conquista foi viabilizada no contexto político da Assembleia Nacional Constituinte, que marcava o fim da Ditadura e reação a mais de duas décadas de perseguição e amordaçamento do Sindicalismo. Foi favorecida pelas conquistas em muitas negociações coletivas que reduziram, em diversas categorias e empresas, a jornada de trabalho nos anos anteriores à Constituinte.

Entre 2004 e 2015, as Centrais Sindicais iniciaram um processo de mobilização unitário orientado pela Agenda da Classe Trabalhadora, documento que apresentava mais de 150 propostas para o desenvolvimento do país, com enfoque nas questões do mundo do trabalho. Naquela agenda, a questão da jornada de trabalho teve destaque.

Naquele período realizamos oito Marchas da Classe Trabalhadora em Brasília, reunindo milhares de trabalhadores e trabalhadoras. Em 2011, realizamos um grande evento/encontro no estádio do Pacaembu, quando milhares aprovaram a nova Agenda da Classe Trabalhadora. Naqueles eventos, o tema da redução da jornada de trabalho ganhava destaque.

Entre 2004 e 2007, a política de valorização do salário-mínimo esteve à frente das propostas e se transformou em lei, fruto de um acordo nacional com o então governo Lula para implementar uma política que visava elevar o valor real do salário-mínimo. Foi aprovada pelo Congresso Nacional em 2011 (Lei n. 12.382).

Nas Marchas de 2008 a 2010, a bandeira da redução da jornada de trabalho ganhou relevância, também nesse caso se desdobrando em negociação com o Governo Federal e parlamentares. Chegamos próximos de um acordo para a redução de 44 para 40 horas semanais, o que, infelizmente, não chegou a se efetivar. Esse foi o último momento em que a agenda geral da redução da jornada de trabalho esteve à frente das lutas das Centrais Sindicais.

O contexto, entretanto, mudou. A dinâmica de crescimento econômico verificada entre 2004 e 2014, com geração de empregos formais, com crescimento dos salários, valorização dos sindicatos e das negociações ficou para trás desde o afastamento da presidenta Dilma, realizado para viabilizar a entrega e privatização das riquezas e empresas públicas do país, e recolocar a política econômica neoliberal na fronteira de um ajuste do Estado e de redução do custo do trabalho. Em dois anos (2016 e 2017), o governo Temer e a maioria dos parlamentares no Congresso Nacional aprovaram, em 2017, a lei que autoriza a terceirização sem limites (Lei n. 13.429) e promoveram um ataque sem precedentes à proteção laboral, aos sindicatos e ao sistema de relações de trabalho.

A recessão de 2015/2016 e o pífio crescimento econômico desde então conferiram uma dinâmica perversa ao desenvolvimento do país, acarretando as mais altas taxas de desemprego já vistas em nossa história, ao mesmo tempo em que, a extensão da precarização para os trabalhadores formais era viabilizada pela flexibilização laboral da Lei n. 13.467, que legaliza e autoriza formas precárias e flexíveis de contratos, de remuneração e permite múltiplos ajustes da jornada de trabalho com arrocho salarial.

O governo Bolsonaro aprofundou esse desmonte, realizando ataques contínuos, investindo na fragilização dos Sindicatos, retirando destes, o poder de negociação, limitando a atuação e inviabilizando o financiamento sindical. A Justiça do Trabalho acompanhou, em grande parte, essas iniciativas e o Supremo Tribunal Federal tem convalidado iniciativas que atacam preceitos constitucionais. Atravessamos no Brasil um período de gravíssimos retrocessos para o mundo do trabalho, para a proteção laboral e sindical.

A crise sanitária do Covid-19 travou ainda mais a economia, colocando milhões de trabalhadoras e de trabalhadores no desemprego, na inatividade, no home office, na precarização, na informalidade e no desalento, entre outras situações adversas.

Ao mesmo tempo, processam-se na base e na estrutura do sistema produtivo profundas mudanças tecnológicas, patrimoniais e locais das empresas. Mudanças disruptivas estão em curso atingindo os postos de trabalho, as profissões, as qualificações; criando possibili-

dades de ampliação de atividades econômicas, abrindo e criando postos de trabalho sem regulação, sem proteção laboral e sindical, com baixos salários e sem controle de jornada. Desde a jornada extensa de entregadores que trabalham para plataformas digitais de trabalho, que ultrapassam a 15 horas por dia, ou a micro jornada intermitente de poucos segundos.

Está evidente que temos de reorganizar o Sindicalismo para enfrentar esse contexto de transformações. Organizações sindicais representativas, em ampla base de representação, capazes de agregar trabalhadores e trabalhadoras, com poder de organização e de luta, são aspectos que devem orientar nossas mudanças.

É preciso também recolocar um projeto de desenvolvimento que tenha centralidade na geração de emprego, no crescimento dos salários, no combate às desigualdades, na superação da pobreza e da miséria.

Com essas tarefas inscritas na nossa militância e nas atribuições institucionais que o movimento sindical nos confere, nosso desafio é construir as possibilidades sociais e políticas para o melhor arranjo e padrão distributivo da riqueza e renda geradas pelo trabalho coletivo.

A inteligência e o trabalho humano criam inovações como as máquinas, as ferramentas, os materiais, o transporte, a energia, a comunicação, organizam e otimizam os processos de trabalho, tudo gerando transformações econômicas em todo o sistema produtivo. A produtividade do trabalho humano aumenta, crescem os resultados em termos de riqueza e renda, amplia-se a capacidade de atendimentos das necessidades humanas para todos viverem bem, com qualidade de vida, assim como abrem-se caminhos para um sistema produtivo harmônico com sustentabilidade ambiental.

A realidade, porém, é um mundo marcado por profundas desigualdades, com iniquidades distributivas que se multiplicam, com o poder econômico e político concentrados, a ganância ampliada pela financeirização, o desemprego tecnológico, a redução da proteção social, laboral e previdenciária, a retirada de direitos regulados nas negociações coletivas.

O incremento da produtividade, nesse contexto, aumenta a concentração e amplia a exclusão. Sua face ainda mais perversa é promover um aumento da produtividade espúria decorrente da precari-

zação do trabalho, do arrocho salarial e da redução estrutural do custo do trabalho.

Adequar a extensão geral da jornada de trabalho ao volume de trabalho coletivo que o padrão tecnológico requer e permite, gerando emprego para todos, é construção social que exige escolhas, muitas lutas e acordos políticos. Da mesma forma que é tarefa sindical permanente regular a extensão, a intensidade e a distribuição do tempo de trabalho em cada contexto produtivo, nos diferentes setores e tamanhos de empresa e organização, com a remuneração condizente, com equidade na distribuição do produto do trabalho coletivo, com proteção à saúde e com segurança.

A regulação da redução da jornada de trabalho deve operar com o princípio de que todos tenham direito ao emprego de qualidade e à ocupação, por isso, trata-se de um conteúdo político, de um projeto de desenvolvimento que confere centralidade à dimensão do trabalho.

A redução da jornada de trabalho deve vir acompanhada pela mudança cultural que confere igualdade entre homens e mulheres no compartilhamento das responsabilidades com o cuidado dos filhos, idosos e doentes, com as tarefas familiares e os cuidados da casa. Deve também favorecer a uma maior disponibilidade do tempo de cada um e de todos para o desenvolvimento de dimensões da vida pessoal, afetiva, cultural, esportiva, a uma reorganização geral da sociedade no seu cotidiano.

Enfim, a agenda da jornada de trabalho é constitutiva do trabalho sindical e deve ser renovada em cada contexto histórico, como ocorreu nesse longo período de luta sindical.

O conhecimento é essencial para, de forma crítica, instruir a luta, a capacidade de formulação e de proposição. Precisamos de uma Ciência Social que ilumine o futuro e que esclareça o debate presente para subsidiar as escolhas que precisamos fazer coletivamente.

Por isso, saudamos com muito entusiasmo os autores e as autoras dessa produção coletiva. A abordagem histórica, a amplitude de experiências internacionais em diferentes contextos e a recuperação do tema no debate dos brasileiros são insumos valiosíssimos, assim como, e principalmente, os novos insumos aportados, os desafios e as propostas indicadas.

Aos leitores e às leitoras que serão brindados com essa obra, desejamos que nos encontremos nas fileiras das lutas pela redução da jornada de trabalho, que ela faça parte de uma nova trajetória de desenvolvimento orientado pela justiça, a igualdade e a sustentabilidade ambiental.

Sérgio Nobre
Presidente da CUT - Central Única dos Trabalhadores

Miguel Torres
Presidente da Força Sindical

Ricardo Patah
Presidente da UGT - União Geral dos Trabalhadores

Adilson Araújo
Presidente da CTB - Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil

José Reginaldo Inácio
Presidente da NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores

Antônio Neto
Secretário Geral da CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros

Edson Carneiro Índio
Secretário-geral da Intersindical
(Central da Classe Trabalhadora)

Atnágoras Lopes
Secretário Executivo Nacional da CSP-Conlutas

José Gozze
Presidente da Pública, Central do Servidor

INTRODUÇÃO

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Cássio da Silva Calvete

José Dari Krein

Sadi Dal Rosso

Este livro destina-se a analisar as possibilidades para a Redução da Jornada de Trabalho nos dias de hoje, bem como os limites e os obstáculos que a ela se interpõem. No contexto de rápidas transformações em andamento no capitalismo, e apesar de condições formal e praticamente adversas, impõe-se construir uma agenda crítica em que se apresentem perspectivas para uma organização humana do tempo de trabalho. Atualmente trabalhadores/as enfrentam uma forte ofensiva do capital contra as conquistas obtidas no Século XX que melhoraram suas condições de trabalho e de vida, particularmente no que se refere à regulamentação do tempo de trabalho que limitaram a forma de como o empregador pode dispor do tempo de vida dos/as assalariados/as. Os ataques são diversos e atingem as três dimensões do tempo de trabalho – extensão, distribuição e intensidade –, dado que as estratégias atuais do capital se valem de todos os recursos para se apropriarem de uma maior parcela do tempo do/a trabalhador/a, aumentar a intensidade do trabalho e tê-lo a disposição de forma discricionária em qualquer tempo e lugar.

A chamada Quarta Revolução Industrial ou era digital não se resume ao boom de inovações tecnológicas que presenciamos, mas cria espaço para que velhas demandas dos capitalistas emergem da escuridão para assombrar novamente a classe trabalhadora e as sociedades civilizadas. As inovações e o desconhecimento que as pessoas têm dos diversos aspectos que elas envolvem possibilitam que o velho ressurgisse vestido de novo e de moderno e acabe por achar novos espaços por meio de mudanças nas legislações trabalhista que impactam especialmente o

tempo de trabalho aumentando a extração de mais-valia, no discurso do empreendedor de sucesso, nos valores associados ao neoliberalismo e na valorização do curto prazo, que é o tempo do capital financeirizado. Essas mudanças nos valores, nas tecnologias, na legislação, na percepção do tempo, no desmonte de direitos e das proteções sociais caracterizam uma involução civilizatória. Por sua vez, elas impactam sobremaneira o tempo de trabalho, tornando-o mais intenso, extenso e despadronizado aumentando, assim, a extração da mais-valia.

Nesse processo, aproveitando a nevoa provocada pelo desconhecido, os capitalistas buscam apropriar-se do tempo livre da classe trabalhadora, conquistado a partir de muitas lutas. O que aparece como novo no Século XXI, nas relações de trabalho, já tinha sido condenado como ignóbil no século XX: relações de emprego sem limitação de jornadas de trabalho, relações de emprego sem vínculos reconhecidos e disponibilidade do/a trabalhador/a a qualquer hora do dia e em qualquer dia da semana como o teletrabalho, o trabalho em empresas-plataformas, o trabalho intermitente e o autônomo exclusivo. Poderíamos citar muitos outros exemplos de trabalho que mexem no tempo laboral possibilitando ao capital se apropriar do tempo livre da classe trabalhadora e que, além de criar condições precárias para estes, interferem de forma perversa na construção de uma sociedade mais humana onde o/a trabalhador/a possa planejar o seu tempo livre com a família, com os amigos e para si, como no trabalho em tempo parcial, trabalho por tempo determinado e temporário.

Diante dessas transformações, neste livro reunimos um número significativo de estudiosos/as do trabalho – de diferentes formações, abordagens e instituições, mas tendo em comum a excelência dos seus estudos – para refletir e expor propostas a respeito do papel, da viabilidade e da importância da regulação da jornada de trabalho e, particularmente, da Redução da Jornada de Trabalho. A proposta principal deste livro recebeu apoio da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), das nove principais Centrais Sindicais do país e de Leonardo Boff.

O Apoio da ABET veio por meio da aprovação, em 10 de setembro de 2021, da Moção de Alerta pela necessidade da Redução da Jornada de Trabalho, nos termos que seguem:

[...] os sócios da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), reunidos em Assembleia Geral, examinaram, votaram e aprovaram Moção de Alerta para a necessidade de discutir e implantar políticas que reduzam o tempo de trabalho na perspectiva de construir uma sociedade de maior inclusão social na qual as pessoas possam viver todas as dimensões da vida, para além do trabalho.

Assim, busca-se impulsionar as forças trabalhistas, sociais e políticas a colocar em pauta essa bandeira, pois ela é fundamental para resolver os problemas do trabalho hoje e abrir novos horizontes para a sociedade brasileira.

O apoio das 9 maiores Centrais Sindicais do Brasil se manifesta através da elaboração de um dos Prefácios deste livro, redigido e assinado por elas, e de que destacamos o trecho:

No Brasil, a última vez que conseguimos uma redução geral da jornada de trabalho foi na Constituição Federal de 1988, de 48 para 44 horas semanais. Essa conquista foi viabilizada no contexto político da Assembleia Nacional Constituinte, que marcava o fim da ditadura e reação a mais de duas décadas de perseguição e amordaçamento do sindicalismo. Foi favorecida pelas conquistas em muitas negociações coletivas que reduziram, em diversas categorias e empresas, a jornada de trabalho nos anos anteriores à Constituinte.

Enfim, Leonardo Boff, intelectual, filósofo e teólogo de inquestionável qualificação e de grande penetração internacional, escreve no outro Prefácio, intitulado “Palavras Introdutórias”, do livro sobre a necessidade de retomar a luta:

Esse conjunto de estudos sobre a luta pela redução da jornada de trabalho deixa claro o propósito buscado de humanizar a vida, de combinar de forma minimamente satisfatória a necessidade de trabalhar com uma outra forma de dispor do tempo para a vida, a convivência, o lazer e a cultura.

A ofensiva pela apropriação do tempo da classe trabalhadora vem recrudescendo no Brasil e no mundo desde a década de 1990. Por um lado, mediante as mudanças nas legislações trabalhistas nacionais, que

teve seu ápice no Brasil na contrarreforma de 2017 realizada por Michel Temer e continuada por Jair Bolsonaro nos anos posteriores. Por outro lado, pelo processo mundial de introdução de novos sistemas de organização do trabalho em que cada nação tem seu ritmo, mas que invariavelmente resultam, nos países com direitos consolidados historicamente, em alongamento, intensificação e despadronização do tempo de trabalho. Prevaleceu uma lógica de desconstrução de direitos e das proteções sociais, em que progressivamente a maioria dos/as trabalhadores/as foi submetida a uma situação de maior vulnerabilidade. Contexto no qual combinou com um enfraquecimento sindical, em que a redução de jornada de trabalho, apesar dos ganhos de produtividades, praticamente ficou fora da agenda política e social na maioria dos países.

No entanto, diante do fracasso das políticas neoliberais, das políticas econômicas ortodoxas, da globalização financeira e das organizações do trabalho feitas discricionariamente em favor dos interesses do capital em entregar o que haviam prometido de desenvolvimento econômico – geração de postos de trabalho e aumento do bem estar – observa-se a emergência no horizonte de movimentos e experimentos que recolocam a questão da Redução da Jornada de Trabalho como uma das ações que podem contribuir para enfrentar o crescente mal-estar criado pela crise atual e melhorar a qualidade de vida das pessoas e repartir melhor os empregos existentes.

Neste sentido, algumas experiências começam a chamar atenção, tais como na Finlândia (que está experimentando uma jornada de 4 dias por semana e há uma proposta da atual primeira-ministra de instituir no país uma jornada de 6 horas diárias); experimentos, ainda que localizados, de Redução da Jornada de Trabalho estão em curso na Bélgica, na Escócia, na Islândia, na Espanha, no Japão, nos Emirados Árabes, entre outros. Na Coreia do Sul, ainda que a jornada permaneça longa, houve uma redução de 6,3 horas por mês a partir de 2019. Na mesma perspectiva, a agenda da redução da jornada de trabalho ganhou visibilidade com a posição do IG Metal da Alemanha a favor da Jornada de Trabalho de 32 horas; o movimento “4dayworkweek” que iniciou na Nova Zelândia e rapidamente teve adesão de empresas nos EUA, Grã-Bretanha, Irlanda e logo depois em muitos outros países, inclusive no Brasil; na Grã-Bretanha em 2019 o líder do Partido Trabalhista se

posicionou favorável a semana de 4 dias sem perdas de salários e, como último destaque, em outubro de 2020, o Comitê Executivo da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) sugeriu uma agenda coordenada de negociações para a redução da semana de trabalho sem redução dos salários e medidas para o controle do tempo de trabalho, qualidade de vida no trabalho e garantia de renda em caso de doença.

Além disso, há sinais de que os níveis de precariedade do trabalho parecem se tornar inaceitáveis, como ocorreu com a revogação de parte da reforma trabalhista de 2012 na Espanha, em 2022, na perspectiva de fortalecer as negociações coletivas e estimular contratos por prazo indeterminado. O mesmo pode ser observado por movimentos de negação das pessoas trabalharem na precariedade, tais como o Movimento Antitrabalho que ocorre em muitos lugares, mas que ganhou maior visibilidade nos EUA; a retomada da sindicalização e surgimento de novos sindicatos também com destaque nos EUA. E ainda, há uma tendência de regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais em diversos países. Ou seja, estão em curso sinais de reação ou contraposição ao período em que praticamente somente permaneciam as políticas de flexibilização das relações de trabalho. No caso brasileiro, estamos na contramão desta tendência, pois o atual governo continua apostando na desconstrução de direitos com a sua proposta de criar a “carteira verde amarela”. O desafio atual é alterar a lógica da atual tendência e recolocar a necessidade de a redução da jornada ser uma agenda chave para melhorar a qualidade de vida de quem precisa trabalhar para sobreviver.

Como, a classe trabalhadora, pode dar continuidade a luta histórica que trouxe a extensão do tempo de trabalho ao patamar das 40 horas semanais e recolocar na pauta política a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salário? Os sindicatos, as associações, as representações de trabalhadores/as e os movimentos sociais esperam que este livro, que se intitula “O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho”, possa trazer subsídios teóricos e práticos que contribuam para fundamentar a retomada da Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários. É necessário reconstituir a noção de jornada e de Redução da Jornada de Trabalho como promotora de qualidade de vida. Para isto, a pretensão do presente livro é abrir espaço para as discussões teóricas a respeito do trabalho

realizado no domicílio, o que implica a qualificação da noção de gênero e como distribuir melhor o trabalho produtivo e reprodutivo. Vê-se ainda como necessário reconstituir as condições saudáveis do trabalho que foram destruídas com recentes alterações do processo de trabalho sem jornadas fixas, com trabalho completamente inseguro e intenso, muitas vezes realizado a distância. A crise da pandemia Covid-19, aliada à crise econômica que devasta o Brasil, exacerbaram a precarização do trabalho com efeitos ainda não diagnosticados para a saúde e a vida de quem trabalha. Estruturalmente também não se pode deixar de mencionar a preservação do meio ambiente como geradora potencial de empregos e suporte para a redução da jornada.

O livro se propõe a fazer essas discussões e estimular a reflexão de muitas outras como a do futuro do trabalho e do não trabalho. Assim, esperamos com essa obra dar a nossa singela contribuição na luta por um mundo melhor, iniciando por um mundo do trabalho igualitário, seguro e emancipador.

Boa leitura a todos!

TEXTOS



Um convite à leitura
por
Sadi Dal Rosso

TEMPOS DE TRABALHO EM REDUÇÃO: CONTINUAR AS LUTAS PARA CONSTRUIR DIREITOS

Sadi Dal Rosso

Introdução

Examinamos, criticamente, nas páginas que seguem, noção e fatos sobre tempos de trabalho, processos de sua redução e tendências, que, no correr do tempo, foram possíveis construir historicamente tendo por base as lutas deflagradas pelos mais diversos integrantes das classes sociais com tal objetivo. Com efeito, as jornadas laborais são variáveis com o passar do tempo, podendo o número de suas horas aumentar ou diminuir a depender das direções implementadas pelos movimentos sociais. Tais fenômenos são visíveis e podem ser estudados no Brasil e em quaisquer outros países do mundo, já que não há trabalhos sem jornadas, sem horas a implementar.

Em relação ao Brasil, autoras e autores, entre os quais Cardoso (2009), Calvete (2006), Krein (2007), a quem me refiro para representar os demais, já delinearão o percurso das jornadas laborais. Internacionalmente, a duração dos tempos de trabalho foi tratada classicamente por Marx (1976) e, entre outros autores contemporâneos, por Lee, Mccann e Messenger (2009) e a redução das horas de trabalho por Huberman (2002) e outros, e o alongamento das jornadas nos EUA por Schor (1992) em processos que alcançaram, especialmente a mão de obra assalariada. O capítulo, no entanto, tem marca própria, dada pelo tratamento conjunto das lutas pelo controle da duração, do grau de intensidade e da distribuição dos tempos de trabalho e pela perspectiva colocada no horizonte da história de retomar as lutas por menos horas laborais. Metodologicamente o capítulo é construído com revisão de fatos e lutas sociais, da mais recente campanha e seus resultados, com base em entrevistas e relatos de autores.

Lutas pela redução dos tempos de trabalho no Brasil

Ao início da industrialização no Brasil, ainda em pleno século XIX, em estados como Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, Bahia, Minas Gerais, Pernambuco, dentre outros, as jornadas de trabalho foram ampliadas ao seu limite máximo possível, fato que conduziu trabalhadores e trabalhadoras à única porta que lhes sobrava, lutar pela redução da jornada de trabalho.

Essas lutas se corporificaram em movimentos grevistas gerais que traziam entre suas bandeiras explicitamente a reivindicação das oito horas diárias de trabalho (HARDMAN e LEONARDI, 1991), exigência que caracterizou o movimento do dia 1º de maio de 1907 e o movimento grevista de 1912 de sapateiros e trabalhadores em indústrias têxteis. Por esta época as greves repercutiram no Congresso Nacional e projetos de leis foram apresentados por parlamentares buscando alcançar a diminuição da jornada de trabalho. Em ambos os movimentos, as greves terminaram com vitórias localizadas, mas que romperam as barreiras do trabalho sem limites e sem controles, usual nas fábricas do século XIX.

Em tais lutas de desespero, porquanto os trabalhadores não tinham outra alternativa senão derrotar o presente, a greve de 1917 foi impulsionada por repercussões da Revolução Russa, que, pela primeira vez na história mundial, registrava os tempos laborais dos trabalhadores e das trabalhadoras em oito horas diárias (RIMASHEVSKAYA e VERSHINGSKAYA, 1993). O governo brasileiro reagiu com repressão, prisões e mortes.

Subjacente à redução das jornadas, naquela época tal qual aos dias de hoje, está presente o problema da produtividade na maioria das fábricas, operários e operárias alcançaram as metas estabelecidas para os limites das jornadas. Com os limites da produtividade alcançados, o sistema justificador do trabalho prolongado começa a se esgarçar. O Estado da Bahia, assim, em 10 junho de 1919, acata a reivindicação de oito horas em estabelecimentos industriais e categorias como transportes, após assinados acordos entre grevistas e patrões (CASTELUCCI, 2005, p. 154).

Vitórias alcançadas em greves e ação parlamentar conduzem à generalização das jornadas de oito horas diárias, quarenta e oito horas semanais, com a possibilidade de mais duas horas extras diárias

remuneradas. Tal padrão extensíssimo de trabalho começou a corporificar-se nos decretos leis do Governo Getúlio Vargas, em 1932, iniciando pelo comércio e seguindo pela indústria (DAL ROSSO, 1996, p. 239-240) e disseminando-se para outros setores. Mais avante, o processo regulatório do trabalho resultou na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Vale esclarecer que a legislação reguladora da jornada não se aplica à maior parte da população trabalhadora por morar no meio rural.

Este primeiro ciclo de lutas, dos movimentos de trabalhadores e trabalhadoras e de seus aliados, que se encerra com alguma redução dos tempos de trabalho é fundamental para o entendimento do elevado grau de crescimento econômico, ancorado na produção de mais-valia que o Brasil viveu até a crise que sepultou a Ditadura Civil Militar em 1985.

A luta pela jornada de 40 horas resulta, temporariamente, em 44 horas semanais

Praticamente meio século mais tarde, na década de 1980, trabalhadoras e trabalhadores, organizados em sindicatos e associações, promovem o segundo importante movimento pela redução da jornada de trabalho. Este segundo momento assemelha-se bastante ao primeiro, por ter uma pauta definida de redução da jornada fixada em 8 horas diárias, 40 semanais, controle das horas extras e preservação dos salários. Com tais objetivos são organizadas greves e outros movimentos paredistas e forçada a negociação. Os movimentos sociais encontraram apoio na ação parlamentar que se manifestou especialmente durante o Congresso Constituinte de 1986 a 1988.

A assim chamada “greve da vaca brava”, o principal movimento com o objetivo de diminuir a duração da jornada laboral, explodiu em 11 de abril e concluiu em 4 de junho de 1985, a depender de as empresas assinarem acordos individualizados rapidamente ou a tentarem resistir prolongando o movimento. Ao final desta greve, a jornada de 44 horas semanais já saía implantada em um número significativo de empresas do setor metalmeccânico entre outros. As 44 horas semanais conquistadas apontavam para o que seria o futuro da duração da jornada para os trabalhadores.

A generalização da jornada de 44 horas para o setor privado foi decidida durante o Congresso Constituinte, iniciado em 1986, e que estabeleceu os novos parâmetros para a sociedade do trabalho no pós-Ditadura Civil Militar de 1964 a 1985. A jornada laboral no setor público era de 40 horas e preexistia ao Congresso Constituinte em decorrência de legislação específica.

A proposta de 40 horas semanais como jornada do setor privado prevaleceu nas primeiras etapas deste Congresso. No seu curso, entretanto, congressistas próximos ao governo formaram o grupo político chamado de Centrão e assumiram as rédeas do poder de decisão no evento e conseguiram reverter a proposta mais progressista. A proposta de 40 horas semanais para o setor privado foi, pois, derrotada e, em seu lugar, foram recuperadas as 44 horas semanais, testadas durante as greves. E com tal resultado encerrou-se o segundo período de conquistas de duração da jornada para a classe trabalhadora.

No período pós-1988 entrou em curso, por um lado, um lento processo de implementação das decisões aprovadas pela nova Constituição. Neste período, por outro, também se encontrava presente o impacto de ações (neo)liberalizantes por parte de governos antipopulares, medidas que se opunham à generalização das 40 horas de trabalho para todos os setores e ramos de atividade ou que procuravam reverter o processo de redução das jornadas. É exemplo a adoção do chamado banco de horas, sistema de compensação que tinha como alvo eliminar tempos mortos de meio dos tempos remunerados por empregadores e capitalistas (KREIN, 2007). Tal banco exerce a função de tornar mais intenso e denso o trabalho, transferindo uma quantidade maior de valores dos trabalhadores para as contas do capital.

Não é possível descrever os enfrentamentos entre capital e trabalho que ocorreram entre 1990 e os dias de hoje, particularmente as lutas levadas a efeito por meio de negociações e de greves que tinham por bandeira a redução da jornada laboral. Mais informações e análises podem ser encontradas, entre outros, no capítulo deste livro escrito por autores que atuam no DIEESE.

Mas descreveremos com bastantes detalhes, entretanto, a Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho planejada e executada no início do século XX para recolocar na pauta sindical e dos trabalhadores

a reivindicação das 40 horas semanais sem redução de salários. Visava ainda enfrentar a atuação dos governos liberais e as alianças com o empresariado que se seguiu ao período pós-Congresso Constituinte de 1988. A descrição que segue vale-se de entrevistas online, com assessor e assessora que estiveram diretamente envolvidos na campanha e por isso o material utilizado é essencialmente de fontes primárias.

A Campanha “Reduzir a Jornada de Trabalho é Gerar Empregos”

Idealizada por assessores do DIEESE, a campanha foi assumida, não sem dificuldades, por boa parte da estrutura sindical brasileira.

A primeira questão provém dos objetivos da campanha. Cardoso (2009) faz uma análise conceitual e política detalhada sobre a pertinência de ligar redução da jornada com criação de empregos. O outro fim também alcançado com a redução da jornada é mais tempo livre. Tal objetivo, ainda que inteiramente legítimo por preservar a saúde dos/as trabalhadores/as, está sujeito a uma exposição ideológica negativa baseada no argumento de que os trabalhadores não desejam trabalhar. Cardoso analisa ainda a organização da campanha, a importância da participação do governo e a comparação da campanha levada a termos aqui no Brasil e na França, aproximadamente na mesma época.

Uma segunda questão tem a ver com a participação dos sindicatos na campanha. Ora, o sindicalismo brasileiro só de maneira muito distante pode ser descrito como uma estrutura com unificação. Durante a Campanha não ocorreu de outra maneira. “Participaram da Campanha as seis maiores Centrais Sindicais” (Entrevista A, 2021) e as confederações, federações, sindicatos e associações. Estas eram as forças que se uniram para alcançar o objetivo de reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanais.

Observando de outro ângulo, seis também indica divisão. Porque as seis centrais têm seus interesses próprios, dominam determinados terrenos políticos e sociais e articulam-se com os partidos vigentes. Seis é unificação e apoio para realizar uma campanha juntos, sem, entretanto, conceder espaços de poder e comando. Seis não é um. Onde procedem as perguntas e as fontes de divisões: Por que se formaram tantas centrais sindicais no mundo sindical brasileiro? Para aumentar

a força do sindicalismo? Para alcançar acesso aos abundantes recursos do Estado? Por divergências políticas e partidárias entre sindicatos? Por ocupação de espaços políticos?

Com o passar do tempo, as diferenças e divergências foram sendo administradas e seis entidades sindicais empunharam a bandeira da redução da jornada, por mais empregos e sem redução de salários. Tal composição majoritária de seis não realizou a unidade do movimento sindical, ficando entidades mais à esquerda fora da campanha.

A Campanha foi realizada por meio das seguintes atividades:

O DIEESE era o responsável técnico pela produção de material que dava sustentação à Campanha... foram ministradas incontáveis palestras, cursos e entrevistas. Foram financiadas a produção de duas teses de doutorado, foram feitas oito Notas Técnicas, uma Cartilha, uma História em Quadrinho e apoio a inúmeros panfletos do movimento sindical (Entrevista A, 2021).

Quem participou? Além das centrais sindicais, a Campanha recebeu apoios de sindicatos e de parlamentares:

A campanha teve três movimentos que se confundiam e se reforçavam:

- As Centrais Sindicais tinham um papel de mentores, dirigentes e coordenadores da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho (RJT) unificada. Definiam estratégias, táticas e palavras de ordem bem como principais argumentos. Abasteciam a mídia, criavam eventos e fatos.
- Os sindicatos tinham a incumbência de dar uma maior capilaridade à Campanha introduzindo nas suas pautas de negociação coletiva cláusulas de RJT. Essa ação tinha como propósito ir adiantando as conquistas em cada categoria ..., ir criando a percepção da viabilidade econômica para a adoção da medida de forma generalizada e fortalecia o movimento ... que colocava (a RJT) na agenda das discussões.
- No Congresso Nacional tramitava a PEC nº 393 de RJT para 40 horas semanais e tinha como seus principais ‘animadores’ o Senador Paulo Paim e o Deputado Inácio Arruda (Entrevista A, 2021).

Nesta descrição, mencionam-se ações coletivas, não havendo alusão a movimentos de rua e a greves que incluíssem em suas pautas as 40 horas semanais ou outras reivindicações de redução da jornada, o que de fato aconteceu.

A campanha teve uma vigência longa: começou em 2003 e conseguiu manter-se ativa até 2010-2011:

a campanha começa a perder fôlego já na época das discussões em torno do “mensalão” (entrevista B, 2021). “Não teve um fim formal. No entanto as ações, publicações e atividades começaram a diminuir em 2010 e 2011 (Entrevista A, 2021).

Descrita a Campanha, passa-se a examinar resultados alcançados. A Campanha não alcançou o objetivo de alterar o artigo da Constituição que estabelece a jornada de 44 horas semanais de trabalho para o setor privado, diminuindo-a para 40 horas. Entretanto, o exame de estatísticas dos censos demográficos brasileiros de 2000, comparados com o censo de 2010, dão contas de diversos fenômenos, dos quais dois merecem ser destacados aqui: primeiro, a média de horas de trabalho continuou a diminuir entre estas duas datas; segundo, trabalhadores e trabalhadoras assalariados também passaram a fugir das jornadas extremamente longas de 50 ou 60 horas reforçando a participação maior em jornadas de 30, 40 a 44 horas de trabalho por semana.

Tais mudanças poderiam ser também efeitos de fatores econômicos e políticos, segundo Entrevista A:

No Plano político, na primeira década dos anos 2000 as condições para a Redução da Jornada de Trabalho no Brasil eram muito apropriadas. Na Europa, a França havia reduzido sua jornada legal de 39 para 35 horas semanais. A América Latina experimentava um significativo aumento do número de governos progressistas ou de Centro Esquerda (Uruguai, Bolívia, Paraguai, Argentina, Brasil, Venezuela) como uma opção para tentar reverter o fracasso das políticas neoliberais dos anos 1990 que aumentaram o desemprego, a precarização, a informalidade e diminuíram os salários. No Brasil, a chegada à Presidência da República de um sindicalista pelo Partido dos Trabalhadores.

No plano macroeconômico, a economia brasileira experimentava baixas taxas de inflação, crescimento econômico e ganhos de produtividade. E, é importante ressaltar, que a RJT como meio de combater o desemprego tem baixo risco monetário, aspecto importante em uma sociedade traumatizada pela recente hiperinflação.

No plano microeconômico, nos anos 1990 a maioria das empresas nacionais havia passado por uma forte reestruturação produtiva com grande incorporação de inovações tecnológicas e adoção de novas técnicas organizacionais e se beneficiaram das mudanças na legislação trabalhista que reduziu o custo salarial e intensificou o ritmo de trabalho. Portanto, vinham de um momento em que tiveram aumento de produtividade, redução dos custos e diminuição da utilização da força de trabalho, portanto tinham capacidade de absorver o pequeno aumento de custo dado pela RJT (Entrevista A, 2021).

Se em razão de economia, política ou resultado da ação sindical, o fato é que são verificáveis mudanças nas jornadas laborais no período considerado. Com efeito, consultando os dados dos censos demográficos de 2000 e de 2010 (DAL ROSSO, 2017) acima referidos, assim como das Pesquisas Nacionais por Amostras de Domicílio contínuas (DAL ROSSO e SANTANA, 2021, Tabela 3) obtém-se um panorama de lentas, mas continuadas reduções das jornadas de trabalho. Fica em aberto o significado de tais mudanças e sua composição social. Conforme aponta a Entrevista A para ressaltar a complexidade da evolução das jornadas de trabalho:

[...] nesse período 2000-2010 (verificou-se) uma forte redução da taxa de desemprego.... as elevadas taxas de desemprego andam no mesmo sentido da utilização das horas extras. Como nesse referido período diminuiu o desemprego também diminuiu a utilização de horas extras. Então teria que tentar separar esses dois fatores. O quanto da diminuição da jornada média foi causada pelas conquistas de RJT e quanto foi causada pela diminuição das horas extras (Entrevista A, 2021, por e-mail).

Parte da avaliação crítica da Campanha precisa ser dirigida a elementos mais qualitativos, tais como os envolvimento do governo e da burguesia empresarial, destacados da Entrevista B:

No que se refere ao desenvolvimento e resultados da campanha, até o presente ela não se traduziu em um amplo e efetivo processo de discussão. Primeiramente, porque foi difícil ao movimento sindical assegurar a mobilização dos trabalhadores. Diversas razões [...]: seja porque não é uma tarefa fácil conseguir realizar uma campanha nacional em torno da temática do tempo de trabalho; seja porque dentre as categorias com uma história de maior organização e mobilização, a maior parte já conquistou uma jornada de trabalho menor do que o previsto na legislação; seja ainda porque para as outras categorias, como muitas vezes explicitado pelos próprios trabalhadores, a preocupação central é emprego e salários e não redução do tempo de trabalho (Entrevista B, 2021).

No início do primeiro mandato do Governo Lula, as reformas sindical e trabalhista foram colocadas como prioridades de governo [...]. Porém, a partir do momento em que o governo viu-se envolvido na crise política, abandonou as discussões das reformas, e, face ao cenário bastante conturbado, a campanha pela redução da jornada de trabalho perdeu fôlego. Como resultado, a campanha se viu sem o apoio dos trabalhadores, sem o apoio do governo, e, conseqüentemente, não conseguiu inserir este tema na pauta negocial com os empresários, que se posicionam totalmente contrários à redução da jornada de trabalho (Entrevista B, 2021).

A proposta de redução da jornada de trabalho foi perdendo lugar na agenda social e na rua. Mesmo assim, manteve espaço em acordos trabalhistas, em negociações por empresas, elemento que fornece explicação para a lenta, mas continuada redução da média de horas, década após década (“dentre as categorias com uma história de maior organização e mobilização, a maior parte já conquistou uma jornada de trabalho menor do que o previsto na legislação”, Entrevista B).

Para o empresariado, os anos após a Constituição de 1988 foram um período de recuperar terrenos perdidos, tentativa após tentativa, de que são exemplo o banco de horas ou a terceirização que é o “golpe mais

duro (desferido) contra o direito do trabalho”, como escreve Coutinho (2021, p. 206) nas reformas recentes propiciadas pelos tribunais. Os governos golpistas de Michel Temer e Jair Bolsonaro assumem a tarefa de reverter o curso declinante da jornada de trabalho na Legislação Trabalhista, de precarizar as condições de trabalho e de outros dispositivos antitrabalho aos quais chamaram de “Reforma Trabalhista” e que resumiremos mais à frente.

A realização de uma campanha nacional pela redução da jornada de trabalho, embora não tenha alcançado seu maior objetivo no momento de sua efetivação, não perde seu valor como fato histórico. Foram feitas marchas públicas, assembleias, reuniões, eventos, deliberações, estudos, publicações e todo um acervo de ações promovidas pelos movimentos sociais e pelos sindicatos de trabalhadores, isto é inegável. E terão seu lugar na história do trabalho dos brasileiros. São fatos e estão registrados. Serão parte da história do trabalho. As lutas pelo controle dos tempos de trabalho mantêm-se através dos anos e formam um acervo a que trabalhadores e trabalhadoras recorrem para organizar suas pautas de reivindicações e implementar negociações no dia a dia. A história do trabalho inescapavelmente carrega a marca da realização, no início do século XXI, no Brasil, de uma campanha com grande repercussão social pela redução dos tempos de trabalho sem redução dos salários.

Há também um elemento de retroalimentação entre países do sistema capitalista mundial. Se a RJT não alcançou todos os objetivos que pretendia no caso brasileiro, a luta desenvolvida na França alcançou sucesso com a implantação das 35 horas de trabalho semanal e serviu de exemplo. Escreve Coutrot (2022, p. 160) em capítulo deste livro: “A mudança para uma semana de 35 horas (LEIS AUBRY, 1998-2000) criou centenas de milhares de empregos, sendo que os/as trabalhadores/as apreciaram muito os dias extras de folga conquistados”. No caso mencionado da França, houve um envolvimento grande de parte do governo em apoio à implantação da jornada mais reduzida de trabalho e envolvimento dos/as trabalhadores/as e seus sindicatos.

Resultados da Campanha e como retomar a luta

Dentro dessa perspectiva de análise do processo histórico do desenvolvimento da Campanha pela RJT realizada no Brasil entre os anos 2003-2011, os resultados são avaliados positivamente por assessores do movimento:

A partir da experiência dessa Campanha e daquelas desenvolvidas em outros países, entendo que, se o governo não “aderir” a classe trabalhadora não terá chance de ter sua reivindicação atendida, sobretudo num contexto de intensificação das políticas neoliberais. Tudo o que vimos no pós-crise 2008 foi um processo de ampliação (explícita e velada), de destruição de limites da jornada de trabalho e da criação de novas formas de contrato de desconsiderar o tempo de trabalho – do trabalho intermitente, até aqueles que desconsideram mesmo a existência de uma relação de emprego – como no caso das plataformas. Não acho que faltem condições econômicas e tecnológicas, essas temos de sobra, mas nos faltam condições políticas (Entrevista B, 2021).

Desta avaliação resulta a conclusão sobre a importância de também o governo, além dos sindicatos, ‘aderir’ à luta da classe trabalhadora. Há que avaliar ainda se outras condições econômicas, políticas e sociais estão presentes e se favorecem o deflagrar de um movimento. Neste sentido, outro assessor da Campanha pela RJT se pronuncia pela viabilidade da retomada de uma campanha hoje e pelo apoio que receberia de novos trabalhadores precarizados:

A Campanha é viável porque pode mobilizar amplos setores dos trabalhadores, os desempregados, os subocupados, os super ocupados, os precarizados, os por tempo indeterminado, os trabalhadores de plataforma e as novas modalidades de vínculo que vem crescendo de forma exponencial: Trabalho Intermitente e Teletrabalho. [...]. A Campanha teria que se adaptar e inserir propostas específicas de regulamentação e/ou proteção do tempo de trabalho, direito à desconexão etc. que dialoguem com esses novos atores.

Diante da situação atual de altas taxas de desemprego, polarização das jornadas de trabalho (muito altas e muito baixas) e desemprego estrutural é necessário que se adotem medidas que melhorem esse cenário. Também, se levarmos em conta as perspectivas futura de diminuição de postos de trabalho em função do forte boom de inovações tecnológicas a RJT é uma das possibilidades para enfrentar a situação. Atualmente tem ganhado os holofotes para solução do problema do desemprego e das exclusões a Renda Básica Universal, mas creio que a RJT pode ser discutido como alternativa à Renda Básica Universal ou como uma medida a vir a ser adotada conjuntamente com ela (Entrevista B, 2021).

Cabe pensar na redução da jornada de trabalho como mecanismo de criar novos empregos numa sociedade em que a inovação tecnológica consome cada vez mais postos de trabalho. E, “Ao mesmo tempo, lançar uma campanha junto com a próxima eleição, a questão do emprego etc., pode ser uma boa oportunidade de construção de algo comum entre as centrais sindicais” (Entrevista B, 2021).

O Brasil não apresenta dificuldade sobre de onde procedem os empregos. A infraestrutura econômica está dilapidada. Investimentos para a preservação do meio ambiente urbano e rural são fonte inesgotável de empregos.

“Reformas” Trabalhistas e Desconstrução de Direitos: os governos golpistas de Michel Temer e Jair Bolsonaro

Se a Constituição de 1988 representou um avanço no controle da duração dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores, governos que a sucederam foram plenos em iniciativas de recuperar para o capital valores produzidos e retidos nas mãos do trabalho.

No livro *Resistência* (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017), publicado após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, pela qual o governo de Michel Temer pretendeu “adequar a legislação às novas relações de trabalho”, é realizada uma análise crítica de dispositivos a presidir a jornada de trabalho (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017, pp. 259-351). Retemos as seguintes disposições sobre jornada:

- a) A limitação da jornada é um direito fundamental porque constitucional;
- b) A evolução da regulação do trabalho e o banco de horas, o regime 12 x 36, os tempos de descanso para repouso e alimentação, o teletrabalho e o trabalho intermitente, contribuem para transformar a vida do trabalhador em disponibilidade contínua para o trabalho;
- c) O conceito de jornada de trabalho encontra incompatibilidades nas novas “práticas” do trabalho;
- d) A jornada 12 x 36 representa uma regressão histórica; reintroduzir uma jornada contínua de 12 horas recupera o passado do tempo de trabalho, com impactos sobre a saúde e a psique do/a trabalhador/a. Nem empregador, nem Tribunal Superior do Trabalho, que facultou o início de tal experimentação, estão preocupados com a saúde de quem trabalha sem descanso;
- e) O trabalho intermitente precariza as condições de trabalho pelos infinitos tempos de espera;
- f) O teletrabalho e o trabalho segundo a modalidade das plataformas retiram limites da jornada, tornando-a um elemento sem sentido porquanto as horas à disposição do trabalho não são remuneradas;
- g) A nova legislação “reformista” promove ataques aos intervalos de descanso; e,
- h) Permite partilhar as férias o que afeta seu papel principal de recuperação do/a trabalhador/a.

Ademais, ao estabelecer sua legalidade, a “contra-reforma” de Michel Temer não define a duração da jornada de teletrabalho, de modo que prevalecem a flexibilização na distribuição dos tempos de trabalho, as jornadas com duração extensa para além da duração legalmente estabelecida e a intensificação do labor. A intensificação é propiciada pela introdução de moderníssimas tecnologias nos mais diversos contextos do trabalho, desde o trabalho rural e a extração mineral, passando pelo campo industrial, comercial e de serviços e terminando no setor que mais usa tecnologia, o setor financeiro.

Os impactos das mudanças são tão profundos e violentos que o próprio conceito de jornada é abalado em inovações que substituem as jornadas historicamente definidas. A exemplo, a modalidade de trabalho, chamada de Zero Hour Work (ZHW), que é trabalho inseguro na

avaliação de pesquisadores ingleses (FELSTEAD, GALLIE, GREEN e HENSEKE, 2020) pode ser entendida ainda como jornada, uma vez que as horas de trabalho são diferentes a cada dia que passa?

Veja-se, como outro exemplo, o significado da aprovação da Proposição 22 no referendo popular do Estado da Califórnia em 2020. Prevaleceu a noção de que a relação entre contratadores independentes e empresas de plataformas não representava um contrato de trabalho assalariado. Os contratadores seriam agentes independentes e não trabalhadores assalariados. Com isso trabalham o quanto quiserem e o quanto puderem. Isto é jornada, embora os tempos de trabalho não se repitam? Uma hora é jornada? Doze horas é jornada? Dezoito horas trabalhadas no mesmo dia é jornada? O mesmo argumento e as mesmas perguntas aplicam-se ao trabalho dos contratados por meio de plataformas, no Brasil. São tidos como empreendedores independentes (MEIs) e não assalariados, portanto, sem controle sobre os tempos de trabalho, muito embora legislação mais recente tenha incorporado a exigência de contratação de seguro pelas empresas.

Eleito paradoxalmente com formidável apoio sindical, uma das primeiras decisões tomadas pelo presidente golpista Jair Bolsonaro foi promover a chamada “Reforma Sindical” pela qual dificultava a dedução da contribuição sindical compulsória de toda a categoria reconhecendo apenas o recolhimento de recursos com a devida autorização do contribuinte.

O Governo de Jair Bolsonaro liberou, ainda, com apoio do Congresso Nacional, o trabalho aos finais de semana, o trabalho noturno, abrindo espaço para que o labor seja realizado em qualquer momento do dia ou da noite. Ora, o trabalho em domingos, sábados, feriados, o trabalho noturno, são medidas que jogam ao chão conquistas feitas pelos trabalhadores durante muitas décadas de lutas.

Mais recentemente, o governo investiu novamente contra o teletrabalho e contra os/as trabalhadores/as que vivem de tais atividades por meio das Medidas Provisórias n. 1108/2022 e n. 1109/2022, num esforço para excluir o número máximo possível de trabalhadores da contagem do tempo de trabalho e do pagamento de jornadas e de horas extras de tal forma que as empresas possam acumular mais.

Considerações finais

É fato que as jornadas de trabalho foram reduzidas pelo menos duas vezes na história do trabalho brasileiro, por ação dos próprios trabalhadores/as, e com respaldo de algum setor do Estado, Legislativo, Executivo ou Judiciário. Mesmo assim a duração da jornada de trabalho continuou enorme: a legislação em vigor estabelece que o trabalho no setor privado é de 44 horas semanais, um padrão muito maior do que outros países do mundo. Lutas pela jornada de 40 horas semanais ocorreram durante o Congresso Constituinte de 1986-88 e durante a realização da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho, sem redução de salários, entre os anos de 2003-2011. Durante os seis últimos anos, sob os governos de extrema direita, a Legislação Trabalhista foi reformada de tal maneira a favorecer os empregadores.

Nos dois últimos anos, a pandemia da COVID-19 forçou os governos a tomarem medidas pelas quais trabalhadores/as deixaram de cumprir suas jornadas laborais usuais embora uns recebendo salários integrais e outros parcelas deles. Inclusive trabalhadores não assalariados foram beneficiados com apoios sociais. Não há ainda como avaliar o impacto de decisões tomadas em função do combate à pandemia sobre a organização da vida cotidiana de trabalhadores/as. Trabalhadoras e trabalhadores, assalariados ou não, entraram em contato com outras formas de organizar as horas laborais, na maioria dos países do mundo. Alguns com horas para mais, como no caso de trabalhadores por plataformas, outros para menos. Por isso começaram a aparecer reivindicações que colocam em xeque os parâmetros de trabalho anteriores à COVID-19. Deriva daí, a iniciativa de organizar lutas por jornadas laborais com duração menor, com salários preservados e com maior grau de igualdade de gênero e de raça/cor.

A história da jornada de trabalho fornece esclarecimentos que jamais podem ser esquecidos: que a redução da jornada é viável. Alcançar jornadas com menor duração ou jornadas menos intensas depende de lutas sociais. Lutas contínuas, não passageiras. Organizar uma ação pela redução da jornada de trabalho depende basicamente de quem trabalha. A base dos trabalhadores e das trabalhadoras, não está envolvida ainda. A campanha começa por aqui. Pois, a bandeira da redução da jornada de trabalho é dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Referências

- BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Brasília, 2017.
- BRASIL. **Medida Provisória n. 1108/2022**. Brasília, 2022a.
- BRASIL. **Medida Provisória n. 1109/2022**. Brasília, 2022a.
- CALVETE, C. S. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil**. [Tese de Doutorado]. Campinas: UNICAMP, 2006.
- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de Trabalho, Tempos de não trabalho: Disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.
- CASTELLUCCI, A. A. S. Flutuações econômicas, crise política e greve geral na Bahia da Primeira República. **Revista Brasileira de História**, n. 25, n. 50, pp. 131-166, 2005.
- COUTINHO, G. F. **Justiça Política do Capital. A Desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.
- COUTROT, T. Solidariedade, ecofeminismo e democracia: redução do tempo de trabalho subordinado. In: ROSSO, S. D.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. S., KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre: CirKula, 2022. Pp. 159-171.
- DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.
- DAL ROSSO, S.; SANTANA, P. J. L. **Escolaridade e Jornadas de trabalho: Brasil e Distrito Federal**. Relatório não publicado de pesquisa apresentado à FAPDF. 2021.
- FELSTEAD, A.; GALLIE, D.; GREEN, F.; HENSEKE, G. Unpredictable times: the extent, characteristics and correlates of insecure hours of work in Britain. **Industrial Relations Journal**, v. 51, n. 1-2, pp. 34-57, 2020.

HARDMANN, F.; LEONARDI, V. **História da indústria e do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ática, 1991.

HUBERMAN, M. **Working hours of the world unite? New international evidence of worktime, 1870-2000**. Montreal: Scientific Series, 2002.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil, 1990-2005**. [Tese de Doutorado]. Campinas: UNICAMP, 2007.

LEE, S.; et al. **Duração do trabalho em todo o mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: OIT, 2009.

MARX, K. **Capital**. New York: International Publishers. 1976.

RIMASHEVSKAYA, N.; VERSHINGSKAYA, O. USSR. In: BOSCH, G.; DAWKINGS P.; MICHON, F. (Eds.). **Times are changing. Working Times in 14 Industrialized Countries**, G. ILS. 1993. Pp. 313-323.

SCHOR, J. B. **The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure**. New York: Basic Books, 1992.

SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.



Um convite à leitura
por
Cássio da Silva Calvete

A INDÚSTRIA 4.0 E A NOVA RAZÃO DO MUNDO

Cássio da Silva Calvete

Eu vejo o futuro repetir o passado
Eu vejo um museu de grandes novidades
O tempo não para
Não para, não, não para
Cazuza

Introdução¹

A disputa do uso do tempo nas relações de trabalho é muito mais ampla que a simples equação econômica da busca da eficiência limitada às condições ditadas de valorização do capital versus as condições de trabalho e vida da classe trabalhadora. Ela envolve crescentemente aspectos sociais e culturais das sociedades, bem como, a reconfiguração do mercado de trabalho, ocorrida em função da nova forma de organização do processo de produção e do novo padrão de desenvolvimento econômico associado a ela, atualmente nominada de Indústria 4.0 (BAUER et al., 2015; BENESOVÁ e TUPA, 2017; BCG, 2015; BUHR, 2015; HERMANN, PENTEK e OTTO, 2015) ou até mesmo de Quarta Revolução Industrial (CARUSO, 2017; SCHWAB, 2016; WORLD ECONOMIC FORUM, 2016; PETERS, 2016)². A reflexão que se

1 O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) - Código de financiamento 001. Ademais, o título do capítulo remete propositalmente ao título do livro de Pierre Dardot e Christian Laval (2016) “A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal”.

2 Esses autores nomeiam o atual fenômeno de 4ª Revolução Industrial para fazer uma analogia as grandes alterações que ocorreram tanto na forma de organização do processo de produção quanto na organização da sociedade em meados do século XVIII e que foi nominada de 1ª Revolução Industrial e as grandes transformações de fins do

traz é que nesse período de grandes transformações que estamos vivendo, da sociedade industrial para a sociedade de serviços/digital, sob hegemonia do capital financeiro, são criadas condições para o capital recrudescer na sua luta pela apropriação do tempo do trabalho.

Ao longo da história as formas de organização do processo de produção se modificaram e concomitantemente também ocorreram mudanças sociais. A relação das pessoas e particularmente dos trabalhadores com o tempo de trabalho, com o tempo livre, com o lazer e o ócio se modificou (LIPOVETSKY, 2007). A crise estrutural do capitalismo, iniciada na década de 1970, permitiu que as políticas keynesianas, o Estado de Bem-Estar Social e o Sistema Nacional de Relações de Trabalho fossem apontados como causadores de todos os problemas econômicos. Assim, abriu caminho para o ressurgimento das políticas liberais, que são mais funcionais ao capital financeiro internacional, e, também, foram revigorados os valores associados a essas políticas: o individualismo, a competitividade exacerbada, o utilitarismo e o consumismo (SENNETT, 2000). Contudo, a mudança essencial é que a grande mobilidade de capitais, associada à liberalização financeira, mudou a dinâmica vigente do capitalismo. Da sequência causal: investimento, produção e lucro do setor produtivo, passou-se para uma dinâmica predominantemente especulativa. 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 busca pela performance do sistema financeiro. Os ativos

século XIX e princípio do século XX que foi nominada de 2ª Revolução Industrial. Na esteira do exposto, esses mesmos autores nomeiam de 3ª Revolução Industrial as transformações que ocorreram em fins da década de 1960 a princípios dos anos 2000 e a partir de 2010 estaríamos entrando na 4ª Revolução Industrial. Eu mantenho nesse texto essas nomenclaturas para dialogar com os textos do *mainstream* e, também, por ser mais conveniente para fazer uma exposição mais detalhada e didática. No entanto, me junto aos autores que acreditam que as mudanças ocorridas a partir de 2010 têm mais características de continuidade do que de rompimento com as alterações ocorridas a partir de 1960 (CONTINO, 2017; CARUSO, 2017). Destaco que como na maior parte dos acontecimentos históricos, o distanciamento temporal tornará mais clara a dimensão dos acontecimentos e suas relações.

passaram a ter quase 100% de liquidez, e os ganhos de curto prazo são agora o objetivo almejado (CALVETE, 2006).

As novas formas de organização do processo de produção e da sociedade são flexíveis e a necessidade da flexibilidade está associada ao império do curto prazo. A predominância do capital financeiro trouxe consigo a efemeridade e a fluidez do seu setor, que passou a reger o setor produtivo e a influenciar os valores da sociedade. A lealdade, a confiança, o compromisso mútuo e o senso objetivo 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, realça e impõe os novos valores associados ao curto prazo: a flexibilidade, o gosto pelo risco, a cooperatividade superficial e a adaptabilidade (SENNETT, 2000). Tendo isso presente, o estudo irá examinar a atual relação da organização do trabalho e do tempo de trabalho com a nova forma de organização do processo de produção, do padrão de desenvolvimento e dos valores da sociedade.

Seguindo uma linha de raciocínio similar aos estudos da Escola Francesa da Regulação (CORIAT, 1982; AGLIETA, 1979; BOYER, 1990) que trabalhava com o conceito de Fordismo em duas dimensões (na forma de organização do processo de produção e na estruturação da sociedade) pretende-se fazer a mesma construção teórica a partir de uma revisão bibliográfica para a Terceira Revolução Industrial (iniciada nos anos 1970 e consolidada nos anos 2000) e posteriormente refletir sobre as possibilidades de relações dessas duas dimensões na Quarta Revolução Industrial.

Segunda Revolução Industrial (Fordismo)

A Escola Francesa da Regulação percebia que a forma de organização do processo de produção fordista moldava e dava sustentação a uma forma de organização da sociedade que também era chamada de fordista. Na primeira dimensão descrevia o fordismo como uma evolução do taylorismo. Essa nova forma de organização partia das inovações tayloristas e acrescia avanços para aperfeiçoar a forma de produção, a racionalização do trabalho e aumentar os ganhos de produtividade.

Na descrição dos autores Coriat (1982), Aglieta (1979) e Boyer (1990) a forma de organização do processo de produção fordista tinha

características próprias e de certa forma universais que poderiam ser definidas em quatro aspectos básicos segundo Calvete (2006): 1) nas técnicas organizacionais; 2) no tipo de máquinas e equipamentos; 3) na relação interempresas; e, 4) na gestão de pessoal. Nas técnicas organizacionais se destacam os trabalhos em linha de montagem com apoio de esteiras mecânicas para a produção em massa padronizada. O maquinário utilizado era de base eletromecânica com automação dedicada e repetitiva e se agrupava ao longo da linha de montagem por especialização de operação. A relação interempresas era basicamente de mercado. Na gestão de pessoal era observada forte divisão entre a concepção e a execução do trabalho que permitia contar com trabalhadores sem autonomia, com baixa qualificação, especializados, com jornadas de trabalho rígidas, remuneração fixa associadas aos ganhos de produtividade obtidos no longo prazo. Esse tipo de organização explorava intensivamente a capacidade física do trabalhador e pouco ou nada explorava a capacidade intelectual dos mesmos.

Na outra dimensão (da organização da sociedade) o fordismo se refere a um modo de vida social. Essa segunda dimensão inclui, por suposto, a forma de organização do processo de produção, mas vai muito mais além, incluindo um conjunto de aspectos que interagem e conformam a organização das sociedades. Para os autores da Escola Francesa da Regulação, para compreender as sociedades em sua totalidade é imprescindível entender cada um dos aspectos separadamente e a interação dos mesmos.

Nessa dimensão mais ampla, se relacionam a forma de organização do processo de produção e a sua gestão de pessoal; o padrão de desenvolvimento e o seu Sistema Nacional de Relações de Trabalho, o Estado de Bem-Estar Social e o regime de acumulação do capital; e, os valores de longo prazo que regem a sociedade. No chamado período de ouro do fordismo, quando a economia experimentou um crescimento sustentável de longo prazo com distribuição de renda nos países centrais da economia, esses aspectos e suas interações ficaram bem consolidados, formando um círculo virtuoso da economia que se completava distribuindo benefícios a todos.

A nova forma de organização do processo de produção ocorreu *pari passu* às mudanças da organização da sociedade com a construção do Estado de Bem-Estar Social e com a formação dos Sistemas Nacio-

nais de Relações de Trabalho. Esse sistema, como tão bem descrito por Dunlop (1993), é parte integrante de um sistema econômico e social mais amplo que tem como alicerces o Estado de Bem-Estar Social e a inter-relação com a 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 estabeleceram-se sob determinadas condições políticas, sociais, econômicas e tecnológicas.

Como um elo ligando as duas dimensões, as pessoas, que por um lado, participam do processo de produção em massa como trabalhadores que se submetem a uma jornada rígida de trabalho e se beneficiam do compromisso keynesiano/social-democrata/fordista de distribuição dos ganhos de produtividade. Por outro lado, com o aumento das suas remunerações passam a participar ativamente do mercado consumidor adquirindo bens padronizados, satisfazendo uma demanda criada por mercadorias novas que vão facilitar a vida no cotidiano das residências. Essa sociedade fordista se estrutura no crescimento do poder aquisitivo dos trabalhadores assalariados e na formação da classe média, nas suas ânsias pelo consumo de bens duráveis padronizados, que vão aparelhar os domicílios, e nos valores moldados sob a égide da hegemonia do setor produtivo industrial que opera no longo prazo e, portanto, difunde os valores intrínsecos a ele: a confiança, a lealdade, o senso objetivo e o compromisso mútuo (SENNETT, 2000).

Na sociedade fordista e na forma de organização do processo de produção a jornada de trabalho e o tempo livre eram bem definidos. Também eram bem definidos o local de trabalho e o local de não trabalho, por suposto a jornada de trabalho ocorria no local de trabalho e o tempo de não trabalho fora do local de trabalho, sendo característica desde período, tempos e espaços bem definidos. Assim o aumento da extração de mais valia ocorria principalmente através do aumento da intensidade do trabalho.

No início da Segunda Revolução Industrial a classe trabalhadora resistia ao regime de horários fixos. A fixação rígida da jornada de trabalho, com seu tempo de duração e de horários de começo e fim, diário e semanal, além da jornada de tempo integral, foi uma conquista

do capital obtida através de muita luta e estratégias para cooptação dos trabalhadores. Os horários rígidos e concomitantes para todos os trabalhadores facilitavam o controle e a intensificação dos tempos de trabalho (BRAVERMAN, 1981). O controle do trabalhador era obtido pela vigilância constante, através de vários níveis hierárquicos, com chefias próximas, tarefas pré-definidas, movimentos programados 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.

Terceira Revolução Industrial (Toyotismo)

A Terceira Revolução Industrial também chamada de Toyotismo ou Especialização Flexível, que vai despontar com força após a crise do petróleo de 1973, vai colocar em xeque a organização da sociedade existente, em cada um dos seus aspectos, e conseqüentemente, também, a interação entre eles.

Na dimensão da forma de organização do processo de produção os quatro aspectos básicos citados anteriormente sofrem alterações significativas. As técnicas organizacionais fordistas são substituídas pela utilização de células de produção, *just-in-time* interno e externo, controle de qualidade total, círculo de controle de qualidade, estoque zero e produção em escopo. As máquinas nesse período são de base microeletrônica programáveis e flexíveis e a relação interempresas também pode comportar a cooperação, mesmo entre concorrentes. Nessa nova forma de organização do processo de produção também se alterou a gestão de pessoal que conta agora com um núcleo enxuto de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, *fulltime*, polivalentes, com autonomia e qualificados e, ao mesmo tempo, com utilização sistemática de trabalhadores com vínculos precários (parcial, temporário, terceirizado, autônomo, estagiários, entre outros). A flexibilidade dá a tônica, seja na remuneração, no tipo de vínculo ou tempo de trabalho. Na especialização flexível existe uma exploração intensiva da capacidade física e intelectual do trabalhador.

Na dimensão mais ampla se relacionam a forma de organização do processo de produção toyotista, que busca a flexibilidade máxima nos vínculos, na remuneração e na utilização do tempo de trabalho; a transformação do antigo Sistema Nacional de Relações de Trabalho

promovendo o fortalecimento do setor empresarial e o enfraquecimento dos trabalhadores e do Estado; o neoliberalismo e o reordenamento do papel do Estado com o desmonte do Estado de Bem-Estar Social.

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, esconde um sistema de poder baseado em três elementos: reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção e concentração de poder sem centralização (SENNETT, 2000). 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 dominância do capital financeiro impõe ao setor produtivo a fluidez e a efemeridade do seu mercado e exerce enorme influência nos valores da sociedade. A própria palavra flexibilidade passa a carregar uma conotação positiva enquanto seu oposto, a rigidez, adquire ares pejorativos (URIARTE, 2002).

Novamente, as pessoas formam um elo entre essas duas dimensões, por um lado, atuam como trabalhadores em um processo produtivo que tem o sistema financeiro como hegemônico, o acirramento da globalização e da competição internacional, o surgimento de novas tecnologias da informação e da comunicação e a instabilidade da demanda. As metas são o aumento da produtividade e as reduções do custo, do espaço e do tempo. Entra em cena a reestruturação produtiva e a nova regulamentação das relações trabalhistas flexibilizando remunerações, vínculos e tempo de trabalho. Por outro lado, as pessoas se inserem no mercado consumidor não mais tendo no consumo apenas o meio de suprir as suas necessidades vitais ou mesmo para ter uma vida confortável, mas o hiperconsumo como forma de vida. O consumo com essa dimensão (hiperconsumo) aliado aos valores de curto prazo leva as pessoas a trabalharem cada vez mais para poderem consumir mais, em detrimento do tempo livre (BAUMAN, 2007; LIPOVETSKY, 2007).

Agora que a habituação do trabalho heterônomo está dada, o consumo é uma forma de inserção social e as redes de sustentação não capitalistas estão destruídas, o capital não tem mais interesse em uma jornada de trabalho rígida, se tornou mais interessante que ela fosse

flexível. O capital buscou através de uma ofensiva contra as legislações trabalhistas aumentar a precarização do trabalho retirando direitos e avançando sobre o tempo livre do trabalhador. Muitas medidas atuaram para que houvesse aumento das jornadas de trabalho com expedientes que permitiam burlar a legislação trabalhista como a possibilidade de contratação de cooperativas do trabalho e contratações de autônomos. Esse aumento da jornada de trabalho atuava diretamente no aumento da extração de mais-valia absoluta. Outras tantas medidas interferiram na distribuição do tempo de trabalho como o Banco de Horas, a liberação do trabalho aos domingos e a terceirização. Essas medidas que permitem que o capital usufrua da força de trabalho de forma discricionária, no momento (horário, turno, dia, entre outros) de sua escolha, também tiveram como propósitos intensificar o ritmo de trabalho. Como medida direta para intensificar o ritmo de trabalho se destaca a implantação dos programas de Participação nos Lucros e Resultados, que invariavelmente estabeleciam metas sobre metas elevando excessivamente a cadência do labor.

Todas essas alterações tornaram algo difuso os tempos de trabalho e de não trabalho, assim como o local de trabalho e de não trabalho. No entanto, a organização dos trabalhadores e da sociedade civil e a força da legislação trabalhista, herdadas do período fordista, impediram uma maior desestruturação do tempo do trabalhador, mantendo de alguma forma, ou mesmo como uma referência, a distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, bem como, do local de trabalho e do local de não trabalho.

Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0)

A Quarta Revolução Industrial se caracteriza por uma particular conjunção de fatores: inovações tecnológicas, desmonte do Estado de Bem-Estar Social, reforma trabalhista, financeirização e hegemonia do pensamento neoliberal que atuam para precarizar as condições de trabalho e aumentar a extração de mais-valia. Enquanto nos dois estágios anteriores a busca pelo aumento da extração da mais valia tinha suas atenções voltadas principalmente para o aumento da intensidade do trabalho, agora apenas o aumento dela não se mostra suficiente para

atender os interesses do capital e, portanto, as estratégias adotadas buscam na mesma medida o aumento da intensidade e da extensão da jornada de trabalho para extração da mais-valia.

Nessa seção, trataremos inicialmente de caracterizar a forma de organização do processo de produção que está sendo adotado, tendo como referência inicial os mesmos quatro aspectos observados nas formas de organização citadas anteriormente. No entanto, temos presente que para a caracterização da indústria 4.0 essa divisão de quatro aspectos faz pouco sentido justamente porque o cerne da inovação atual é a busca pela integração dos setores dentro das empresas, integração entre empresas, integração da produção com os serviços e integração da produção com os consumidores. Contudo, na medida da razoabilidade, as análises da Quarta Revolução Industrial serão consideradas de forma comparada com os estágios anteriores onde a forma de organização do processo de produção estruturava a organização da sociedade.

Nas técnicas organizacionais ocorre a introdução de Sistemas Cyber-físico-biológicos que são compostos por máquinas inteligentes, sistemas logísticos e instalações de produção que efetuam a integração baseada em Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's). Nas fábricas inteligentes (*Smart Factories*) máquinas e insumos “trocam informações” tornando o processo de produção mais flexível por ser mais autônomo e integrado. A indústria 4.0 não é apenas um avanço das tecnologias da informação e nem a simples adoção de novas tecnologias, ela é a convergência das tecnologias físicas, digitais e biológicas. É a combinação de várias tecnologias que apenas com o uso conjunto e integrado obtém a utilização de todo seu potencial. As novas tecnologias interagem entre si buscando mais agilidade, flexibilidade e redução de custos. Os Sistemas Cyber-físico-biológicos conectam redes de criação de valor em tempo real e ligam tecnologias que vão interagir entre si: internet das coisas, internet dos serviços, impressora 3D, inteligência artificial, big data, nanomateriais, nanosensores, computação nas nuvens, cyber segurança, entre outras (SCHWAB, 2016; WEF, 2016; PLATFORM, 2013).

Como se pode perceber por essa resumida descrição da indústria 4.0 os aspectos das técnicas organizacionais, o tipo das máquinas e a relação interempresas praticamente se confundem. Assim, para esse

exercício inicial de comparação entre as distintas formas de organização do processo de produção, ficou faltando descrever apenas como se apresenta a gestão de pessoal.

Segundo Caruso (2017) e Contino (2017) a retórica de boa parte da literatura acadêmica e institucional, entusiasta das inovações (WEF, 2016; PLATTFORM, 2013) sobre a gestão de pessoal da indústria 4.0 se assemelha muito a retórica da etapa anterior. Segundo essa literatura, essa nova forma de organização abrirá espaço para a valorização dos trabalhadores que com o aumento da produtividade verão seus rendimentos majorados. A flexibilidade do trabalho e a possibilidade de “*home office*” trarão melhores condições de trabalho e de vida. Os trabalhadores terão mais autonomia e poderão usar todo potencial da sua criatividade. No entanto, o que se percebeu na fase anterior foi diferente do que a literatura acadêmica e institucional da época também apontava. O que está se desenhando para essa nova etapa são os mesmos resultados da etapa anterior. Um mercado de trabalho ainda mais segmentado com diminuição dos postos de trabalho qualificados, bem remunerados, criativos e com autonomia e um crescente número de trabalhadores precarizados, subempregados, superexplorados, sem autonomia e em postos de trabalho destituídos de conteúdo (CARUSO, 2017; CONTINO, 2017; EDWARDS e RAMIREZ, 2016).

Igualmente, a literatura que trata das competências necessárias aponta as mesmas da etapa anterior das quais destacamos a relevância conferida às *soft skills*: uma sólida formação na língua materna, bom conhecimento de matemática, criatividade, pró-atividade, linguagem digital, domínio de mais de um idioma e flexibilidade (BCG, 2015, GEHRKE et al., 2015; SCHUH et al., 2015; HECLKAU et al., 2016; WEF, 2016; JASIULEWICZ-KACZMAREK et al., 2017; e BESENOVA e TUPA, 2017). No entanto, novamente Caruso (2017), Contino (2017) e Edwards e Ramirez (2016) apontam que essas competências serão necessárias apenas para uma parcela pequena da classe trabalhadora, aprofundando um movimento que já se verificava desde os anos de 1970. Seja na linha adotada da Terceira Revolução Industrial que ampliou os trabalhadores que atuam na franja das grandes empresas (fora do núcleo duro) como terceirizados, autôno-

mos, estagiários, temporários, entre outros, ou numa nova versão, a de trabalhadores de plataformas na chamada, eufemisticamente, economia de compartilhamento ou economia GIG³. Trabalhadores de multidão (*crowdworkers*) ou trabalhadores *on-demand* precarizados, com baixíssimas remunerações, com extensas jornadas, sem proteção do Estado ou de sindicatos, com trabalhos temporários, fragmentados e repetitivos. Por um lado, seduzidos pelo discurso do empreendedorismo e, por outro, empurrados pela falta de oportunidades no mundo formal de trabalho.

Mesmo a promessa de trabalhos mais flexíveis e autônomos para os trabalhadores qualificados, que comporão o núcleo duro das empresas de ponta, não parece estar garantida. Para Edwards e Ramirez (2016, p. 116) existe um paradoxo na configuração dessa nova fábrica:

[...] na medida em que esta é apresentada como flexível e adaptável e, no entanto, surge como um sistema totalmente configurado, com ligações entre as partes definidas pela tecnologia da informação. Ela pode oferecer empoderamento no nível da tarefa específica, juntamente com uma capacidade reduzida de moldar os contornos mais amplos do sistema (tradução nossa)⁴.

Na dimensão da organização da sociedade as características já observadas na Terceira Revolução Industrial estão se intensificando. Na forma de organização do processo de produção segue a busca pela flexibilidade máxima, especialmente no tocante a gestão de pessoal que flexibiliza os vínculos, a remuneração e a utilização do tempo de trabalho. No papel do Estado, continua a redução do Estado de Bem-Estar Social

3 O ideário do compartilhamento e consumo compartilhado que fez parte do princípio de muitas das principais empresas digitais como TaskRabbit, Instacart, Postmates, Airbnb e Lyft se tornou incompatível com as práticas atuais de financeirização, e-commerce e exploração do trabalho (SLEE, 2016).

4 Do original em inglês. “In relation to people working with Industrie 4.0 itself, there is a paradox in that it is presented as flexible and adaptive, and yet it appears as a fully configured system with linkages between the parts being defined by information technology. It may offer empowerment at the level of the specific task along with a reduced ability to shape the wider contours of the system. Moreover precarious work is predicted to increase”.

e o desmonte do que restou do antigo Sistema Nacional de Relações de Trabalho, haja vista a série de reformas trabalhistas ocorridas nos últimos anos em muitos países⁵.

Após a crise de 2008, as propostas neoliberais ganham força no sentido da construção de um forte Estado neoliberal (DARDOT e LAVAL, 2016) para afirmar o seu poder a favor do capitalismo, do livre mercado e para o desmanche do Estado de Bem-Estar Social e do compromisso keynesiano/social-democrata/fordista de distribuição dos ganhos de produtividade. O objetivo é recuperar as margens de lucro do setor produtivo a partir das fábricas inteligentes (*Smart Factories*), das empresas plataformas e manter a lucratividade do setor financeiro. O discurso corrente é que a organização do Estado, com déficits para sustentar o Estado de Bem-Estar Social; as relações de trabalho e, particularmente, as legislações trabalhistas construídas no período fordista não são compatíveis com a nova forma de organização do processo de produção ensejadas pelas novas tecnologias. Por essa lógica, a implementação das tecnologias e seu perfeito funcionamento com o aproveitamento total de suas potencialidades só seria possível com a remoção completa dos obstáculos, por isso essas mudanças não devem ser percebidas como uma simples revolução tecnológica, mas também como uma revolução social, política e econômica. Essas mudanças impactam, sobremaneira, o tempo de trabalho tornando-o mais intenso e extenso, aumentando assim a extração da mais-valia.

Por trás desse discurso de determinismo tecnológico se esconde a real intenção de enfraquecimento das organizações sindicais e a precarização das condições de trabalho, que expandem as possibilidades de exploração da força de trabalho visando o aumento da acumulação de capital. No plano ideológico o libelo das liberdades individuais vem acompanhado dos valores do individualismo e do consumismo que se opõem aos valores que dão sustentação a união da classe trabalhadora: altruísmo e solidariedade. Esses valores do liberalismo se adéquam perfeitamente aos valores associados ao curto prazo trazidos

5 O documentário da IndustriALL (2020) faz referência há reformas trabalhistas em 125 países no sentido de flexibilização da legislação trabalhista, segundo Bohoslavsky (2016) 130 países fizeram reformas trabalhistas e Adascalitei e Morano (2016) realizaram estudo com 110 países que fizeram reformas trabalhistas entre 2008 e 2014.

pela hegemonia do capital financeiro e se difundem via discurso do sucesso que impregna a subjetividade do trabalhador: empreendedorismo, inovação, flexibilidade, propensão ao risco, capital humano, colaborador da empresa, empregabilidade e empresa de si mesmo. Dardot e Laval (2016) apontam para a construção de um novo sujeito, que nominam de sujeito empresarial, ocupando o lugar do sujeito produtivo do período fordista.

Segundo os autores a transferência dos riscos das empresas para os trabalhadores via flexibilização da remuneração, dos vínculos e do tempo de trabalho, permite as empresas exigir dos mesmos maior disponibilidade e comprometimento. A precarização das condições de trabalho e a maior insegurança associada a ela torna o trabalhador ainda mais dependente do grande capital.

A Quarta Revolução Industrial vem se caracterizando por ser um movimento que utiliza força total para desestruturar o tempo do trabalhador, utilizando todos os recursos possíveis (tecnológicos, discursivos, ideológicos e com reformas trabalhistas), para dizimar as delimitações entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, bem como, do local de trabalho e do local de não trabalho. As mudanças nas legislações trabalhistas permitindo inúmeras formas de vínculos trabalhistas, cada vez mais precários e inseguros para o trabalhador, com mais insegurança na remuneração, mais flexível na distribuição do tempo de trabalho e permitindo maior extensão do mesmo são correntes ao redor do mundo. Atuando no mesmo sentido, e mais do que isso, em consonância, está a destruição do Sistema Nacional de Relações de Trabalho de forma a implicar em maior desproteção dos trabalhadores abandonando-os a própria sorte de uma negociação individual com o capital, sem proteções legais ou de contratos coletivos.

As empresas plataformas são os exemplos mais visíveis dessa transformação. Exploram trabalhadores sem terem nenhuma obrigação trabalhista para com eles, gerem por controle algorítmico utilizando a psicologia dos jogos. Os trabalhadores em plataformas *Crowdworking* trabalham nas suas residências, sem jornadas definidas e expostos a estratégias de jogos para aumentarem e intensificarem suas jornadas: prêmio por atingir metas, iniciam com tarefas de menor remuneração e só recebem as melhores remuneradas depois de algum tempo, pagamento

por tarefa realizada, quanto maior o número de tarefas realizadas mais e melhores irá receber e quanto mais rápido realizar a tarefa mais rápido receberá outra. O tempo de trabalho invade o tempo livre e o local de trabalho é o mesmo local do tempo livre.

Similarmente, mas guardando suas particularidades, os trabalhadores em plataformas *on-demand* também são gerenciados por algoritmos e são submetidos a psicologia dos jogos para intensificar e estender seu tempo de trabalho: prêmio por atingir metas, iniciam com tarefas de menor remuneração e só recebem as melhores remuneradas depois de algum tempo, oferta de novas tarefas durante a execução de uma tarefa, pagamento por tarefa restrita, quanto maior o número de tarefas realizadas mais e melhores irá receber e quanto mais rápido realizar a tarefa mais rápido receberá outra. A tática da utilização da tarifa dinâmica faz com que esses trabalhadores se submetam a trabalhar em horários, dias e condições não desejáveis para obterem uma melhor remuneração: na madrugada, em feriados, nos finais de semana e em dias de chuva. Na perspectiva das empresas, elas terão trabalhadores a disposição 24 horas por dia, 7 dias por semana.

O aumento das contratações para trabalhos em *home office* que embaralham o local de trabalho e de não trabalho bem como o tempo de trabalho e de não trabalho. Esse tipo de vínculo aumenta sobremaneira a extensão da jornada de trabalho e impede o direito a desconexão. Paradoxalmente, mesmo que a tecnologia disponibilize meios para diferenciar precisamente o tempo de trabalho do tempo de não trabalho as legislações e a prática das contratações estão ignorando essa possibilidade.

Outro tipo de vínculo, que se generaliza, é o que no Brasil veio na forma de Contrato Intermitente, na Inglaterra é conhecido como *Zero Hour Work*, na Espanha *Trabajo Fijo Discontinuo* e em Portugal é chamado Trabalho Alternado. Nessa modalidade, apesar do vínculo formal entre trabalhador e empregador, não existe garantia de que o trabalhador será chamado durante um tempo que seja suficiente para ele obter a remuneração mínima necessária para sua sobrevivência. O trabalho intermitente permite a prestação de serviços de forma descontínua no dia, na semana ou no mês atendendo às demandas específicas do empregador, limitando o pagamento às horas efetivamente trabalhadas. Essa forma de contratação atua na distribuição e na intensidade do

tempo de trabalho. Na distribuição, pois confere completa liberdade ao empregador para chamar o trabalhador de forma discricionária, e na intensidade, porque o mesmo só será chamado em horários e dias de grande demanda.

No Brasil, dada sua condição de economia periférica, os impactos da Indústria 4.0 são mais perversos para o mercado de trabalho do que os sentidos nos países centrais produtores das novas tecnologias. Na questão política, a forma como a Reforma Trabalhista foi realizada em 2017, sem ter sido negociada entre as partes constituintes do mundo do trabalho e sem ter sido referendada pelas urnas, acatando quase integralmente os documentos “Uma Ponte para o Futuro” do PMDB e “As 101 propostas de modernização trabalhista” da Confederação Nacional das Indústrias, vem trazendo consequências nefastas ao mercado de trabalho. A diminuição das proteções individuais, a retirada dos direitos trabalhistas e o ataque à representação sindical vem permitindo que a forma de adoção dos avanços tecnológicos, ocorram ao bel prazer das empresas, sem obstáculos de ordem legal ou sindical conformando uma sociedade mais desigual e um mercado de trabalho repleto de postos precários.

Considerações finais

A forma de organização do processo de produção e da sociedade que se descortinam, exibem a utopia futurista dos trabalhos imateriais escaláveis, dos contextos e das plataformas digitais, mas escondem e se assentam sobre a distopia da regressão dos direitos dos trabalhadores, aumento da precarização e uso extenso e intenso dos tempos de trabalho. A tecnologia que proporciona a redução dos custos de produção é a mesma que está viabilizando a diminuição dos rendimentos dos ocupados. A tecnologia que possibilita a redução dos tempos de produção é a mesma que viabiliza a ampliação do tempo de trabalho. A tecnologia que induz, empurra, obriga o trabalhador ao trabalho autônomo é a mesma que permite a subordinação e vigilância do trabalhador.

Não podemos e não devemos cair no determinismo tecnológico. A tecnologia não determina nada e não impõe nada. A Inteligência Artificial e os Algoritmos não pensam, não definem e não dão as sequências. O ser humano é o responsável pela forma de organização do

processo de produção, pela forma de regulação das relações de trabalho, pela forma de organização da sociedade e, também, o mais importante de todos, pelos valores que serão cultivados e apreciados. Novamente, mais uma vez e sempre, a luta de classes está colocada. Os detentores do capital aproveitam as novas possibilidades de organização do processo de produção, dadas pelas inovações tecnológicas, e criam “novos” vínculos, “novas” regras, “novos” fetiches para aprofundar a exploração do trabalho e a extração de mais-valia. Agora sob a égide do capital financeiro mais fluído, mais efêmero, mais flexível apenas a extração da mais-valia através da intensificação do ritmo de trabalho não aplaca a fúria do capital. Volta à tona a superexploração dos primórdios do capitalismo com a elevação significativa, também, da extração da mais-valia através do aumento da extensão do tempo de trabalho. Os tempos de trabalho se tornam ainda mais extensos, mais intensos e mais flexíveis para serem utilizados nas horas, turnos e dias que os donos do capital assim requererem.

Referências

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. **IZA Journal of Labor Policy**, v. 5, n. 1, pp. 1-32, 2016.

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

BAUER, W.; et al. Transforming to a hyper-connected society and economy: towards an “industry 4.0”. **Procedia Manufacturing**, v. 3, pp. 417-424, 2015.

BAUMAN, Z. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BENESOVÁ, A.; TUPA, J. Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. **Procedia Manufacturing**, v. 11, pp. 2195-2202, 2017.

BOHOSLAVSKY, J. P. **Report to General Assembly the United Nations**. 27 December 2016.

BOSTON CONSULTING GROUP. Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. **BCG Perspectives**, 2015a. Disponível em: <https://shrtm.nu/N2nV>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

BOYER, R. **A Teoria da Regulação: uma análise crítica**. São Paulo: Nobel, 1990.

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

BUHR, D. **Social innovation policy for Industry 4.0**. Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Social and Economic Policies, 2015. Disponível em: <https://shrtm.nu/yiuO>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

CALVETE, C. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2006.

CARUSO, L. Digital innovation and the fourth industrial revolution: epochal social changes? **AI & Society**, n. 33, pp. 379-392, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **As 101 propostas e modernização trabalhista**. Brasília, 2012. Disponível em: <https://shrtm.nu/WvMD>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

CONTINO, J. “Indústria 4.0” e controle do trabalho: mudança ou continuidade. **Anais do XV Encontro Nacional da ABET**. Rio de Janeiro, setembro de 2017.

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

DARDOT, L.; LAVAL, P. **A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUNLOP, J. **Industrial relations systems**. Harvard: Harvard Business School Press Classic, 1993.

EDWARDS, P.; RAMIREZ, P. When should workers embrace or resist new technology? **New technology, work and employment**, v. 31, n. 2, pp. 99-113, 2016.

GEHRKE, L.; et al. **A Discussion of Qualifications and Skills in the Factory of the Future: A German and American Perspective**. White Paper, pp. 1-28, 2015. Disponível em: <https://shrtm.nu/UHfl>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

HECKLAU, F.; et al. Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. **Procedia CIRP**, v. 54, pp. 1-6, 2016.

HERMANN, M.; PENTTEK, T.; OTTO, B. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences**, pp. 3928-3937, 2016.

INDUSTRIALL, Global Union. **Episódio 4: O trabalho precário nas novas relações de trabalho**. TVT, 2020. Disponível em: <https://shrtm.nu/sKqE>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

JASIULEWICZ-KACZMAREK, M.; et al. The Maintenance Management in the Macro-Ergonomics Context. **Advances in Social & Occupational Ergonomics**, v. 487, pp. 35-46, 2017.

LIPOVETSKY, G. **A felicidade paradoxal: ensaios sobre a sociedade de hiperconsumismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

PETERS, M. A. Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. **Educational Philosophy and Theory**, v. 49, n. 1, pp. 1-6, 2016.

PLATTFORM INDUSTRIE 4.0. **Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Final report of the Industrie 4.0 Working Group**. Frankfurt: Federal Ministry of Education and Research, 2013. Disponível em: <https://shrtm.nu/EWzo>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

PMDB. **Uma Ponte para o Futuro**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://shrtm.nu/K4Xi>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

SCHUH, G.; et al. Promoting work-based learning through industry 4.0. **Procedia CIRP**, v. 32, pp. 82-87, 2015.

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution**. Genebra: World Economic Forum, 2016.

SLEE, T. **What's yours is mine: against the sharing economy**. New York: OR Books, 2016.

SENNETT, R. **The corrosion of the character: the personal consequences of work in the new capitalism**. New York: Norton and Company, 2000.

URIARTE, O. **A flexibilidade**. São Paulo: LTR, 2002.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution**. Report Genebra, 2016. Disponível em: <https://shrtm.nu/uwZK>. Acesso em: 20 Jun. 2022.



Um convite à leitura
por
Nívea Souto Maior

AS REFORMAS TRABALHISTAS E A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO BRASIL: DE FHC A BOLSONARO

Cássio da Silva Calvete
Nívea Souto Maior
José Dari Krein

Introdução¹

O artigo parte do pressuposto que a regulamentação do uso do tempo de trabalho é uma dimensão essencial para enfrentar os atuais problemas sociais brasileiros, em um contexto de ausência de oportunidades para todas as pessoas disponíveis para trabalhar. É uma questão essencial para construir uma sociedade socialmente mais inclusiva e homogênea. Nesta perspectiva, o presente capítulo busca chamar a atenção para as significativas alterações da regulamentação do tempo de trabalho, com o avanço de uma flexibilização em favor dos empresários e não dos trabalhadores e da sociedade, desde os anos 1990. A análise será sobre as alterações ocorridas nos diferentes governos.

O objetivo é analisar o processo de despadroneização² da jornada de trabalho iniciado na década de 1990 e que se manteve até os dias de hoje. Nos anos dos governos Lula e Dilma não ocorreram alterações substantivas na regulamentação da jornada de trabalho, sem avanço da discussão da redução da jornada e nem reversão das medidas introduzidas nos anos 1990. Ao mesmo tempo, na dinâmica das relações de

1 Cássio da Silva Calvete, contou com o apoio dado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) – Código de financiamento 001, para realização desse trabalho.

2 Compreende-se por despadroneização o processo de desconstrução das regulamentações sobre o uso do tempo de trabalho vigentes no Brasil, especialmente as consolidadas na Constituição Federal em 1988. Ela se expressa na construção de novas regras, que vão ampliando a liberdade de a empresa manejar a força de trabalho e, conseqüentemente, sujeitando o trabalhador a se submeter com mais intensidade ao tempo econômico.

trabalho, a flexibilização do uso do tempo avançou fortemente (KREIN et al., 2021). Esse *débatte* normativo é retomado com força no Governo Temer e continua no governo Bolsonaro. Assim, o objetivo do presente texto é destacar as significativas mudanças ocorridas recentemente, especialmente a partir da contrarreforma trabalhista de 2017.

O texto começa recuperando historicamente as tentativas iniciais de desregulamentação das leis trabalhistas, notadamente na década de 1990 para, depois, destacar as mudanças ocorridas após o golpe parlamentar institucional de 2016. A hipótese é que nas últimas quatro décadas ocorreram avanços e recuos que ressignificaram a jornada de trabalho no Brasil em atendimento à acumulação do capital e de forma desfavorável aos trabalhadores, em contexto de importantes mudanças tecnológicas, que poderia, teoricamente, recolocar a regulamentação em outra direção. As jornadas passam a ser despadronizadas e imprevisíveis, tornando-se cada vez mais difícil para o trabalhador responder ao seguinte questionamento: “Em que horas você descansa?”.

O processo histórico e involutivo da jornada de trabalho

A padronização da jornada de trabalho – no sentido de colocar limites de como o empregador pode dispor do tempo de vida das pessoas no trabalho – foi resultado de conquistas sociais, que está inscrita na Constituição Federal de 1988, tendo, entre outras, as seguintes normas: jornada de 08 horas diárias e 44 horas semanais – ainda muito extensa em termos internacionais; turno de revezamento de 6 horas, que é minado a partir dos anos 1990 com a ampliação da jornada por meio da negociação coletiva; limite de até duas horas extraordinárias; garantia de descansos e refeição intrajornadas; descanso semanal remunerado; período mínimo entre uma jornada e outra; pagamento das horas *in itinere*, jornadas noturnas menores. Ou seja, estabeleceram-se referências fundamentais na perspectiva de assegurar alguma proteção ao assalariado.

A existência destas normas constitucionais que garantiu uma jornada regular de trabalho deveria ser apenas um ponto de partida para novas regras que pudessem reverter em favor dos trabalhadores os progressivos avanços técnicos. Todavia foi constatado justamente o

inverso: uma desvalorização gradativa da força de trabalho por meio da apropriação sobre o tempo socialmente livre do trabalhador, com a introdução de crescentes medidas de flexibilização da jornada.

Em que pese a expansão das garantias sociais no período de redemocratização, a legislação trabalhista vem encontrando obstáculos desde a década de 1990, com a ascensão do governo de Fernando Collor de Mello – no qual se instalou um período de gradativa flexibilização da jornada de trabalho.

O governo FHC e as primeiras desregulamentações do tempo de trabalho

O governo FHC optou por uma inserção passiva do País na globalização financeira, a partir de premissas baseadas no Consenso de Washington e no neoliberalismo, o que levou a uma agenda pesada de liberalização econômica, privatizações e redefinição do papel do Estado em todas as áreas, inclusive na diminuição das proteções sociais. Na perspectiva de compatibilizar as relações de trabalho com as suas opções políticas, o governo FHC implantou uma flexibilização dos elementos centrais da relação de emprego: remuneração³, formas de contratação⁴ e no tempo de trabalho (KREIN, 2018). Além disso, também foram introduzidos mecanismos que estimularam a solução dos conflitos de forma privada⁵.

As principais medidas introduzidas com forte incidência no tempo do trabalho podem ser observadas a partir de três dimensões: distribuição, extensão e intensidade. Em relação à extensão da jornada não ocorreram mudanças legais no período. No mundo do trabalho real, tampouco a redução da jornada avançou. A partir de então, tende a prevalecer uma posição defensiva do sindicalismo em tentar preservar ou

3 As principais medidas foram: fim da política salarial, a PLR, a vinculação de qualquer aumento salarial a ganhos de produtividade e o fim do indexador do salário-mínimo.

4 A crescente liberalização da terceirização, a expansão do contrato temporário, o contrato por prazo determinado, as possibilidades de despedir servidores públicos e o contrato parcial.

5 Comissão de Conciliação prévia, Mediação privada.

avançar para efetivar o marco estabelecido pela Constituição Federal de 1988. Por exemplo, o tema pouco aparece nos instrumentos coletivos dos anos 1990 em diante.

As mudanças mais expressivas ocorreram na distribuição do uso do tempo de trabalho, entre as quais se destacam o banco de horas, a liberação do trabalho aos domingos e o contrato parcial. Com exceção do contrato parcial que apresentou pequena efetividade (KREIN, 2013), as outras formas de flexibilização da jornada tiveram grande efetividade nas empresas, especialmente as mais estruturadas.

O Banco de Horas permanece até os dias atuais como um dos importantes mecanismos de despadronização da jornada de trabalho; tal assertiva é ratificada pelas estatísticas do DIEESE, que historicamente verificou o Banco de Horas como principal tema nas cláusulas dos acordos e convenções, cujo assunto está em mais da metade das negociações coletivas ocorridas no período de 1996 a 2004 (DIEESE, 2005; KREIN, 2013; KREIN e ALVES, 2021). É fato que formas de compensação da jornada já existiam antes de 1998, que era realizado informalmente e compensado dentro do módulo semanal e permitia a redistribuição da jornada de 44 horas em 05 dias ao invés de 06 dias de modo a admitir o sábado como um dia de descanso. Este remanejamento de horário foi denominado de “semana inglesa”.

Aliado ao Banco de Horas, o alargamento da permissividade do trabalho aos domingos foi outro instrumento normativo de grande impacto na vida dos trabalhadores (GIBB, 2017), pois se consolida em 2000 a tese de que a garantia do repouso semanal em dia de domingo pudesse ocorrer somente uma vez dentro de quatro semanas. Esta modificação legislativa rompeu com a tradição secular de considerar o domingo como um dia atípico de trabalho, transfigurando o tempo de descanso para tempo produtivo, considerando em média 50 dias a mais de trabalho por pessoa ao ano (DAL ROSSO, 2017).

Além disso, ocorreram outras alterações que afetaram indiretamente o uso do tempo de trabalho, tais como lei da Participação nos Lucros e Resultados⁶; o contrato de Trabalho por Tempo Determina-

6 Lei nº 10.101/2000.

do⁷, Cooperativas Profissionais⁸, Trabalho em Tempo Parcial⁹, Trabalho Temporário¹⁰, dentre outras. São medidas que afetam tanto a distribuição quanto a intensidade do trabalho. Por exemplo, o programa de Participação em Lucros e Resultados tende a intensificar o ritmo ao vincular uma parte importante dos rendimentos ao desempenho individual e/ou coletivo do grupo. Assim como, as modalidades de contratação mais atípicas expressam uma racionalização no uso do tempo de trabalho do ponto de vista do capital.

Os estudos mais recentes no âmbito da REMIR, DIEESE e CESIT¹¹ evidenciam que as mudanças no uso do tempo de trabalho são as que apresentaram maior efetividade, com o avanço do banco de horas, da liberalização do trabalho aos domingos, a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada e com um caleidoscópio de arranjos de escalas e turnos de trabalho, tais como 12x36, 5x1, 8x2 etc. Ou seja, em termos concretos as medidas introduzidas pelo governo FHC foram a base para um significativo movimento de flexibilização da jornada de trabalho (KREIN, 2018).

A era Lula-Dilma e a utopia da proteção estatal

A partir dos anos 2000, o Brasil passa a vivenciar um novo bloco histórico, evidenciando o surgimento nele e em vários países Latino-Americanos de experiências neodesenvolvimentistas (BOITO JR, 2016) em que a regulamentação do trabalho apresentou tendências contraditórias, com a adoção, ao mesmo tempo, de medidas com caráter mais protetivos e outras flexibilizadoras.

Os movimentos contraditórios estão articulados aos limites das opções políticas que prevaleceram, que por um lado, possibilitaram crescimento com inclusão social, que incluiu os programas de combate à fome e por outro, não foram capazes de redirecionar o modelo de desenvolvimento econômico e social do Brasil.

7 Lei nº 9.601/1998.

8 Lei nº 8.949/1994.

9 MP nº 1.709/1998.

10 Portaria DNMO nº 2/96.

11 Cf. Krein et al. (2021); Krein, Oliveira e Filgueiras (2019).

A partir de um cenário econômico mais favorável pela conjugação da alta valorização das *commodities* e da dinamização do mercado de consumo interno, foi possível desencadear, a partir de taxas mais substantivas do PIB¹² um processo de geração de emprego, de diminuição do desemprego, de elevação da formalização dos contratos e do aumento do rendimento do trabalho, especialmente para os que se encontravam na base da pirâmide social. Ao mesmo tempo em que ocorreram avanços importantes na estruturação de postos de trabalho, os empregos gerados concentram-se, em termos numéricos, nas faixas entre 1 e 2 salários mínimos¹³.

Apesar de um intenso debate, a partir da campanha das centrais sindicais pela redução da jornada de trabalho, com limitações no uso de horas extraordinárias e do banco de horas em meados da primeira década do século XXI, não houve alteração na extensão da jornada (DIEESE, 2006)¹⁴. A campanha impulsionou o debate no Congresso Nacional, mas não logrou aprovar a PEC nº 231/1995, que propunha reduzir para 40 horas semanais a jornada.

No entanto, há três medidas legislativas que contribuem para reduções pontuais da jornada: 1) limitação em 6 horas do trabalho estágio; 2) reconhecimento da jornada legal às domésticas, de 08 horas diárias e 44 semanais¹⁵; 3) limitação da jornada diária dos motoristas de transporte, em 2012, que depois foi novamente flexibilizada, em 2015. Em 2015¹⁶, houve a revogação de vários dispositivos da Lei nº

12 A taxa média do PIB saltou de 2,1% na década 1990 para 3,7% na década de 2000.

13 Em contrapartida, este novo modelo de gestão produziu armas de despolitização da classe trabalhadora. Enquanto o governo atendia algumas reivindicações dos proletariados provocava ao mesmo tempo seu respectivo apassivamento.

14 Esta campanha sindical foi um marco histórico dos esforços coletivos da classe trabalhadora em torno da redução de jornada de trabalho (RÁO, 2012). Tal mobilização impulsionou também o debate legislativo da PEC nº 231/1995 que já tramitava há décadas no Congresso Nacional. O seu conteúdo propunha a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais e o aumento do adicional das horas extras para 75% sobre a hora normal de trabalho. A falta de acordo em torno de uma proposta de redução progressiva da jornada fez com que a PEC fosse rejeitada no Congresso Nacional.

15 Promulgação da Lei Complementar nº 150/2015.

16 Com o advento da Lei nº 13.103.

12.619/2012 que estipularam regras mínimas de descanso e limitação da jornada aos motoristas, de modo a permitir extensão de 04 horas extras diárias e a legalização do regime 12x36. Na mesma perspectiva protetiva com efeitos indiretos no uso do tempo podem ainda ser destacados, entre outros: a ampliação do aviso prévio proporcional ao tempo de trabalho¹⁷, a política de valorização do salário mínimo, o processo de formalização dos contratos de trabalho, fazendo que ocorresse uma redução da média de horas trabalhadas. Para exemplificar, no período de 1992-2003, época dos governos neoliberais e de instituição de inúmeras medidas flexibilizadoras das relações de trabalho, aproximadamente 40% da População Economicamente Ativa (PEA) trabalhava em média uma jornada superior de 45 horas semanais (RÁO, 2012). Posteriormente, no período de 2004-2014, cerca de 45% da PEA estava numa faixa de padronização da jornada normal de trabalho, ou seja, na carga horária semanal de 40 e 44 horas (GIBB, 2017). A formalização também teve o efeito de enquadrar a maioria dos ocupados dentro da jornada legal, pela primeira vez na história brasileira.

Mas, também ocorreram fatos que ampliaram a flexibilização do tempo de trabalho, tais como: 1) a reforma da previdência, que passou a exigir mais anos de trabalho para aposentadoria; 2) a liberalização para que a negociação coletiva pudesse reduzir a intrajornada¹⁸, inclusive constituindo um conflito entre parte dos sindicalistas e profissionais de saúde, 3) ampliação do tempo do motorista no volante de 4 para 5,5 horas, enquanto o intervalo de descanso diminuiu de 9 horas para 8 horas (2015); 4) a confirmação da liberalização do trabalho aos domingos, apesar de prever que os trabalhadores usufruam dois domingos ao mês. Outras importantes medidas indiretas na regulamentação da jornada, mas com importantes efeitos na vida dos trabalhadores foram as restrições e reduções para o pagamento do abono salarial e o acesso ao seguro-desemprego, no final de 2014.

Também não houve revogação das medidas flexibilizadoras introduzidas pelo governo FHC em relação ao tempo de trabalho, com

17 Para cada ano de trabalho adiciona-se 3 dias de aviso prévio.

18 Portaria nº 42/07 MTE.

exceção de travar a tramitação da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, os estudos mais recentes (KREIN et al., 2021) mostram que a flexibilização no uso do tempo de trabalho foi se consolidando mesmo no contexto de melhora dos indicadores do mercado de trabalho.

Enfim, prevaleceram tendências contraditórias tanto que reforçaram a flexibilização e despadronização no uso do tempo de trabalho quanto algumas que foram na perspectiva de fortalecer a tela de proteção dos trabalhadores e aumentar a estruturação do mercado de trabalho.

No entanto a partir da perda de dinamismo da economia e das tensões políticas provocadas pelas ações dos governos Dilma, especialmente a partir das manifestações de 2013, aumenta no país a presença de forças conservadoras e neoliberais, com uma crescente pressão para a retomada de uma agenda de redução do tamanho do Estado e de redução de direitos trabalhistas e de políticas sociais. Os tensionamentos com os interesses corporativos da burguesia se acirraram no governo Dilma. A expressão da face mais conservadora e ortodoxa do liberalismo econômico, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) – órgão de maior hierarquia da cúpula sindical dos empregadores da indústria – apresentou um dossiê denominado “101 propostas para modernização trabalhistas”¹⁹ como sugestão de uma alternativa legislativa para reduzir os altos custos do emprego formal (CNI, 2012). O pacto construído pelo Temer com a elite econômica (“o mercado”), que viabilizou o golpe parlamentar institucional de 2016, passou por reduzir o custo do trabalho (retirar direitos) e reduzir a carga tributária, como está exposta de forma cristalina no documento do PMDB “Uma ponte para futuro”. A saída de Dilma Rousseff pode ser considerada como a eliminação do último obstáculo à implantação da contrarreforma trabalhista, cujo marco legislativo aumentou a intensidade do tempo de trabalho dos trabalhadores.

19 O conteúdo da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) acolheu a maioria das 101 propostas inscritas naquele documento (KREIN, 2018).

O desmonte ultraliberal no Governo Temer.

A ofensiva neoliberal ressurgiu de forma revigorada com a ascensão de Michel Temer à presidência. Esse governo deu sequência ao desmonte da questão social e retomou a adoção de medidas legislativas para expropriação e espoliação do patrimônio público do país e dos direitos trabalhistas. Tal premissa é validada por Delgado (2017) ao afirmar que este período foi pautado numa agenda ultraliberalista que propôs restrições previdenciárias e desregulamentação e flexibilização justralhistas.

Assim sendo, sob a égide do curto período do governo Temer (2016-2018), o Estado focou suas ações na diminuição das políticas sociais e no conseqüente esvaziamento dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, materializada na promulgação da Lei nº 13.467/2017: a famigerada Contrarreforma Trabalhista²⁰, que alterou mais de 200 dispositivos formais, entre leis e jurisprudências. É uma contrarreforma muito substantiva que mexeu com os direitos trabalhistas e com as forças que atuam na área do trabalho, especialmente fragilizando as instituições públicas e o sindicalismo. Ela significou o aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho na perspectiva de coadunar o padrão das relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo, em que se privilegia a autorregulação pelo mercado. É uma reforma que amplia a liberdade do capital em determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

A Contrarreforma Trabalhista de 2017 e seus impactos no uso do trabalho

Essa seção tem por objetivo analisar as principais medidas que atingiram diretamente o tempo de trabalho, sem desconsiderar que o contexto desfavorável ao emprego, que o Brasil vive desde a crise de

20 O estudo da CESIT (2017) listou as seguintes dimensões de precarização da Reforma Trabalhista: 1) Formas de contratação mais precárias e atípicas; 2) Flexibilização da jornada de trabalho; 3) Rebaixamento da remuneração; 4) Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho; 5) Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva; 6) Limitação do acesso à Justiça do Trabalho.

2015/2016 – agravada pela forma como o governo enfrentou a pandemia –, tendem interferir de forma significativa no uso do tempo de trabalho. Assim como a política de enfraquecimento dos sindicatos e das instituições públicas que atuam na área do trabalho é componente que favorece a determinação do uso do tempo em favor dos empregadores.

A Contrarreforma Trabalhista de 2017 alterou vários dispositivos que já mexiam na jornada de trabalho para que fossem ainda mais benéficos ao capital como o do Banco de Horas e alterações na possibilidade de novos vínculos como o intermitente, a terceirização, o de Tempo Parcial e a inclusão da figura do Autônomo Exclusivo. No entanto, também tiveram novas medidas que visaram aumentar diretamente a extensão da Jornada de Trabalho. A extensão do limite da jornada diária, que permite que a jornada diária ultrapasse as 10 horas (08 horas padrão acrescida das 02 horas extras). Como posto no artigo 61 da CLT, a jornada diária pode chegar a 10 horas e 48 minutos, uma vez que continua a permitir 02 horas extras mesmo nos casos em que há compensação da jornada de trabalho dos sábados na conhecida jornada inglesa de 8 horas e 48 minutos por dia de segunda a sexta-feira.

O fim da remuneração das horas *in itinere* imposto no Artigo 58, parágrafo 2º, da CLT também tem forte impacto no aumento do tempo de trabalho. O tempo de deslocamento até a efetiva ocupação do posto de trabalho e seu retorno passou a não ser mais computado dentro da jornada de trabalho. Essa lei se refere tanto ao deslocamento da residência do trabalhador até o local de trabalho quando feito em transporte da empresa, quanto ao tempo de deslocamento dentro da própria empresa. Essa última situação desde sempre foi motivo de disputas e cláusulas em acordos coletivos, muitas vezes o trabalhador gasta de 5 a 10 minutos para se deslocar da portaria da empresa até o seu posto de trabalho. Tempo que pode parecer irrelevante, mas se somarmos ida e volta em 20 dias no mês esse montante pode variar de 3 horas a quase 7 horas no mês.

As alterações trazidas no Artigo 4º, parágrafo 2º, da CLT exclui igualmente o pagamento de horas em que o trabalhador está à disposição da empresa. Trata-se de algumas atividades realizadas dentro do período da jornada de trabalho, mas por conveniência do empregador tais ações são deslocadas para fora do período remunerado a pretexto

de ser escolha própria do trabalhador e, portanto, de seu interesse particular. Dentre outras atividades arroladas destacam-se a de higiene pessoal, os estudos e a troca de roupa ou uniforme quando não for obrigatório realizar dentro da empresa. A troca de uniforme pode parecer um tempo irrelevante também, mas se somarmos a alteração do Artigo 58 (analisado anteriormente) e as trocas na chegada e na saída ao longo de um mês inteiro, perceberemos o quanto aumenta a jornada como tempo de trabalho não pago.

Dentre as medidas que interferem na distribuição da jornada de trabalho dos trabalhadores por tempo indeterminado destacam-se duas: a disseminação irrestrita da jornada 12x36 e a possibilidade da ampliação do parcelamento de férias. Essas medidas fortalecem a posição patronal de flexibilidade na utilização da jornada de seus trabalhadores mais estáveis. Anteriormente à contrarreforma trabalhista, a jornada 12x36 era reservada apenas a algumas categorias específicas e agora ela pode se aplicar a qualquer uma. Apesar dessa jornada reduzir o tempo de trabalho ao longo do mês, a alternância dos períodos de folga dificulta um planejamento pessoal de estudo e até mesmo de lazer com a família. Outro problema desse regime é o aumento de acidentes no trabalho e de doenças ocupacionais por conta da longa jornada diária.

A possibilidade de parcelar as férias em três períodos veio somar-se à discricionariedade da escolha do período de concessão das férias, a possibilidade de compra de até 10 dias e a possibilidade de concessão das férias até 12 meses após o término do período aquisitivo. Todas essas possibilidades, mesmo que na lei apareçam como direito e de iniciativa do trabalhador, na realidade em função das altas taxas de desemprego e do baixo poder de barganha do trabalhador, elas atendem aos interesses e à discricionariedade das empresas. Essas medidas acabam por limitar e restringir o planejamento das férias com a família e amigos e muitas vezes reduzindo o efeito do tempo de descanso necessário que é o real objetivo do direito às férias.

Impactando a distribuição da jornada de trabalho outras duas medidas foram importantes: a possibilidade de compensação individual da jornada diretamente entre o empregador e o trabalhador e a liberalização do trabalho aos domingos. O Banco de Horas talvez seja a ferramenta que mais impactou na distribuição da jornada de trabalho

dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, de modo a refletir de forma expressiva na intensidade dela. A modulação permite na prática a contração da jornada de forma semestral ou anual e não mais mensal ou semanal, uma reengenharia na jornada conforme os picos de produção.

As possibilidades de resistências coletivas ao banco de horas reduziram-se com a previsão de que a empresa pode fazer um acordo individual com o trabalhador de compensação da jornada. Além disso, a liberação dos trabalhos aos domingos e a possibilidade de adoção de novos turnos de trabalho interferem na distribuição do tempo do trabalho, invariavelmente a serviço da discricionariedade do empregador. Assim, o trabalho invade o tempo livre sem cerimônia e joga-o para outro momento, muitas vezes impossibilitando que o trabalhador o tenha com atividades planejadas ou mesmo com contato familiar.

As quatro novas modalidades de contratação (Terceirização Total, Teletrabalho, Trabalho Intermitente e Autônomo Exclusivo) – além da ampliação de contratos atípicos já existentes (parcial e temporário) – precarizam sobremaneira as condições de trabalho e tem forte impacto nas três dimensões do tempo de trabalho: intensidade, duração e distribuição. Uma das medidas com maior incidência no mundo real do trabalho é o avanço da terceirização, que foi liberalizada para qualquer tipo de atividade. Ela, em boa parte dos segmentos econômicos, significa jornadas mais longas (KREIN, 2018).

O Trabalho Intermitente veio a atender uma antiga demanda do setor de comércio e serviços e permite que o trabalho seja executado e remunerado com alternância de períodos de execução e de inatividade que podem ser determinados em horas, dias ou meses. Portanto, apesar de o trabalhador ter um contrato em carteira, e permanecer subordinado ao empregador nada lhe garante que ele irá trabalhar e receber. Além de manter a subordinação do trabalhador, não conferir nenhuma obrigatoriedade às empresas quando os trabalhadores não estão aos seus serviços e intensificar o ritmo de trabalho, não garante uma remuneração mínima para a manutenção de uma condição digna de vida, pois pode receber menos do que o salário-mínimo no mês.

Durante o governo da Presidente Dilma Rousseff, o Trabalho à distância foi equiparado ao Trabalho realizado nas dependências da em-

presa em razão da promulgação da Lei nº 12.551/2011, de forma a reconhecer o Teletrabalho e o direito à jornada padrão. A contrarreforma trabalhista modificou a regulamentação do Teletrabalho estabelecendo regras para os trabalhos executados fora das dependências do empregador com utilização de tecnologias de informação e comunicação. No entanto, diferentemente do que previa a legislação anterior, agora o Teletrabalho não se submete aos limites da Jornada de Trabalho. No entanto, a tecnologia que permite o trabalho remoto também permite um total controle sobre os tempos do trabalhador. Paradoxalmente, a lei que vem para supostamente *modernizar*, desconsidera essa capacidade de controle através da tecnologia e remete a condição dos trabalhadores aos tempos de *Putting Out System* do Século XIX onde eles trabalhavam até 18 horas por dia. Portanto, essa nova modalidade de Teletrabalho prevista na atual legislação estende sobremaneira o tempo de trabalho por regular a subordinação do trabalhador não pelo tempo que ele fica à disposição, mas pela quantidade de tarefas que são executadas.

Por fim, a figura, não menos que esdrúxula, do Trabalhador Autônomo com Exclusividade. A CLT, em sua redação anterior, tinha como um dos critérios importantes para caracterizar o vínculo empregatício de um trabalhador justamente a prestação de serviço a apenas um empregador. A alteração na Lei veio para legalizar uma prática antiga da burla da legislação trabalhista conhecida como pejetização, ou seja, transformar um empregado (Pessoa Física) em suposto parceiro (Pessoa Jurídica). Agora é possível que um trabalhador tenha uma relação exclusiva e contínua com um empregador sem que isso caracterize relação de emprego. Quando era caracterizada uma relação de emprego as obrigações trabalhistas tinham que ser observadas e entre elas, uma jornada padrão de 44 horas semanais. Na relação entre autônomo e contratante simplesmente não existe uma jornada de trabalho a ser observada, existe um serviço a ser realizado. Dessa forma o tempo de trabalho do Autônomo com Exclusividade não tem limites e invariavelmente acaba por se estender além das 08 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. Enfim, todas essas iniciativas buscam reduzir o custo da contratação, auxiliar o capitalista a gerir a seu bel prazer o tempo de trabalho e aumentar a liberdade do empregador em despedir, sob a falsa justificativa que seriam condições para gerar empregos.

Em relação à remuneração, a contrarreforma incentiva o pagamento pelo trabalho realizado por verbas não salariais, especialmente por meio dos benefícios e da remuneração variável. A Participação nos Lucros e Resultados é uma modalidade que intensifica o ritmo de trabalho, na medida em que parte significativa da remuneração está atrelada à obtenção de lucros ou ao atingimento de metas de curto e médio prazos. Com o peso crescente da parte variável dos salários no rendimento total do trabalho e a prática das “metas sobre metas” adotada pelas empresas, a manutenção do padrão de vida faz com que aumente a dedicação ao trabalho.

Por último, a discussão de limites, ou não, ao uso do tempo de trabalho pelo capital também passa pelas medidas da contrarreforma que fragilizaram os sindicatos e as instituições públicas. A capacidade de defesa de uma jornada de trabalho menos extensa e intensa pelo movimento sindical foi afetada com o sufocamento do seu financiamento, com o fim da obrigatoriedade do imposto sindical e do fim da contribuição assistencial, e também com mudanças que dificultam sua organização e capacidade de negociação como o fim da ultratividade nos acordos coletivos e a possibilidade de criação de representações não sindicais no local de trabalho em empresas com mais de 200 trabalhadores (CESIT, 2017).

Apesar dessas mudanças, citadas, serem profundas e afetarem sobremaneira os sindicatos, elas não foram as únicas. Elas vieram em um pacote com muitas outras, como o fim da necessidade de as homologações serem realizadas no sindicato, o que traz problemas em fiscalizar a aplicação da lei. Outra importante alteração legislativa é o axioma “negociado sobre o legislado” que significa dizer que as convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a lei trabalhista. Neste aspecto, 15 assuntos sobre condições de trabalho (listados no artigo 611-A da CLT) podem ser negociados pelos sindicatos e as empresas estabelecendo piores condições, para os trabalhadores, do que o que está previsto na legislação. Em uma análise mais atenta, observa-se que 40% dos temas do negociado sobre o legislado são relacionados com a jornada de trabalho, equivale dizer seis dos quinze assuntos do negociado sobre o legislado envolvem matéria diretamente conexa à duração do trabalho, a exemplo do Banco de Horas e o intervalo para descanso e almoço (intrajornada). Ou seja, a contrarreforma procura deslocar a regulação pública para uma regulação privada, no âmbito da empresa ou do mer-

cado, em que a prevalência do negociado sobre o legislado é somente um meio para legalizar jornadas mais flexíveis.

As alterações feitas pela contrarreforma trabalhista na CLT também criaram obstáculos aos trabalhadores para o acesso à Justiça do Trabalho, como a rescisão de comum acordo, o acordo anual de quitação das obrigações trabalhistas, o negociado sobre o legislado e o pagamento das sucumbências, em caso de perda do processo trabalhista. Essas alterações enfraqueceram a Justiça do Trabalho e desfizeram importantes amarras que impediam a despadronização da jornada de trabalho.

A pandemia brasileira de desproteção no Governo Bolsonaro

A vitória presidencial de Jair Messias Bolsonaro (2019) materializou um governo de extrema-direita com traços neofascistas (LÖWY, 2020) em nosso país, levando às últimas consequências um mundo do trabalho sem direitos com recordes históricos de precarização e informalidade. No tocante ao tempo de trabalho, a ofensiva bolsonarista deu continuidade à tendência de despadronização da jornada, cuja característica principal é o crescimento da polarização entre as mais extensas e mais curtas jornadas em dois grupos: pessoas que trabalham até 14 horas semanais e outro polo, com jornada superior a 48 semanais (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019). Ou seja: ou o trabalhador entra em exaustão pelo excesso de jornada, ou não trabalha o mínimo de horas suficientes para sua subsistência.

No final de 2019, a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874) flexibilizou mais ainda as regras de controle do tempo de trabalho ao instituir o registro da jornada denominado “ponto por exceção” que se opõe ao sistema diário de anotação de entrada e saída do trabalhador. Essa nova regra torna o registro de ponto literalmente uma exceção e ocorrerá apenas nas hipóteses em que o trabalhador ingressa ou sai das dependências da empresa em horário diferente ao que regularmente faz.

Destaca-se ainda a extinta MP nº 905/2019 (alcançada de “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”)²¹ que praticamente derogou o di-

21 A MP nº 905/2020 - apesar de ter sido aprovada na Câmara dos Deputados - não foi apreciada pelo Senado durante a sua vigência; um dia antes desta medida provisória caducar, o executivo revogou essa norma por meio de outra MP de nº 955, em

reito às folgas dominicais dos trabalhadores, em virtude desta norma ter concedido a permissão deliberada de trabalho em dias de domingos e feriados. Mais especificamente, que o repouso semanal do trabalhador deveria coincidir pelo menos no domingo no intervalo de sete semanas no setor industrial e quatro semanas nos demais setores (comércio e serviço).

No ano de 2020, com a decretação do estado de calamidade pública por causa da pandemia Covid-19, houve a recomendação do isolamento social e de quarentena para toda a classe trabalhadora do mundo. Em razão disto, foi editada a MP n° 927 em março/2020 com a finalidade de liberar novas formas de flexibilização das condições de trabalho, evidenciada principalmente na imposição do Teletrabalho e do Banco de Horas Antecipado. Esta última medida consiste na concessão de folga para depois trabalhar, diferente do modelo tradicional onde o trabalhador acumula horas extras para depois ter direito à folga compensatória.

Portanto, o governo de Bolsonaro utiliza o cenário pandêmico da Covid-19 para aprofundar projetos neoliberais. A estratégia foi similar àquela do governo de FHC o qual se valeu de Medidas Provisórias para reduzir salários, aumentar a jornada com bancos de horas sem a devida compensação de pagamento, além da liberação generalizada de trabalho em dias de domingo. A Lei n° 14.020/2020 instituiu o BEm (benefício emergencial para manutenção do emprego) através da suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada em até 70% (setenta por cento) da carga horária. A maioria desses acordos para o recebimento do BEm não respeitaram na prática a referida redução da jornada, pois o Teletrabalho aumentou significativamente a intensidade e a quantidade do tempo de trabalho.

A crise sanitária do coronavírus está sendo utilizada pelos empresários para acelerar ainda mais a desregulamentação do tempo de trabalho, deixando o trabalhador sempre disponível por meio das novas tecnologias da comunicação, aumentando a indefinição do tempo de trabalho não remunerado. Tudo isso se traduz na transfiguração do antigo trabalhador formal com jornada padrão de 08 horas diárias para uma nova contratação precária por poucos dias ou horas sem ou com pouca proteção social. Nesse cenário pandêmico, ocorreu o aumento

20/04/2020. Apesar de ter sido revogada a sua vigência por 180 dias deixou consequências políticas e sociais.

recorde no número de desalentados e – principalmente – de subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, cujo crescimento é de 3,5 milhões de brasileiros (DIEESE, 2021).

Em 2021, o governo Federal fez uma nova investida com a MP nº 1045, rejeitada pelo Senado, em que previa novas possibilidades de contratação de jovens e pessoas com mais de 55 anos sem direitos e sem previdência social. Em relação ao uso do tempo de trabalho, propunha que fosse possível estender a jornada de trabalho em minas de subsolo em até 12 horas e a redução, pela metade, do valor pago pelas horas extras das categorias com jornada legal de 6 horas como os bancários e trabalhadores de telemarketing. Essas medidas acentuam a mesma diretriz da reforma de 2017, de ampliar a liberdade do empregador na gestão do tempo dos assalariados” (KREIN e DUTRA, 2021, s/p).

Novamente, em 25 de março de 2022, o governo editou a Medida Provisória nº 1.109 que prevê flexibilizações da Jornada de Trabalho em função de calamidades públicas em âmbito nacional, estadual e municipal mantendo o espírito das alterações legislativas anteriores (a exemplo da MP 927/20 não convertida em lei) mas, agora não somente em função da pandemia de Covid-19, ou seja, naturalizando um quadro que se justificaria por sua excepcionalidade.

No mesmo dia, 25 de março de 2022, foi editada a MP nº 1.108 que dispõe sobre o teletrabalho, mas que está sendo conhecida como a “MP do trabalho híbrido”. Essa nova MP veio, em parte, porque a interpretação do Artigo 62 da CLT, feita por muitos acadêmicos, pesquisadores e juízes, apontava que se o tempo do trabalhador pudesse ser controlado, não fazia sentido deixar o teletrabalhador excluído da jornada padrão. Assim, a MP veio para dirimir dúvidas e evitar conflitos judiciais e recolocou o teletrabalhador por jornada no escopo da jornada padrão de 44 horas semanais e conseqüentemente a ter direito ao pagamento das horas extras. No entanto, a mesma medida reforçou o acordo individual para disposições de dilação de horários em detrimento ao acordo coletivo. Inclusive reforçando que “o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso”,

dificultando a caracterização das horas extras, o ônus/responsabilidade de provar em processos judiciais e interferindo na delicada questão do direito à desconexão.

Igualmente, controversa é a permissão para que estagiários e aprendizes possam ter o regime de teletrabalho, visto que no seu vínculo está pressuposto a necessidade do aprendizado. A MP também introduziu a condição de teletrabalhador por produção ou tarefa que, esse sim, não faria jus à limitação de jornada de trabalho. Por fim, a definição bastante polêmica, que se encontra no Artigo 75-B “Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação...”; e mais adiante reforçada no § 1º que diz que mesmo que essa presença seja de forma habitual não descaracterizaria o teletrabalho. Ou seja, mesmo que preponderantemente e de forma habitual o empregado exerça seu labor nas dependências do empregador ele pode ser enquadrado no vínculo de teletrabalhador. Uma redação jurídica esdrúxula que rompe com a lógica da realidade material.

Uma das categorias mais afetadas durante o período da pandemia foi a dos trabalhadores em plataformas digitais, particularmente os motofretistas, que sofreram um achatamento em suas remunerações acompanhado do aumento da jornada de trabalho. Eles estão trabalhando mais horas ao dia (em média mais de 15 horas) e recebendo menos por cada tarefa realizada (78% tiveram rebaixamento na remuneração), conforme relatório técnico elaborado por Abílio et al. (2020). Apesar de ficarem disponíveis ao capital por longos períodos, eles recebem a sua remuneração apenas pelas tarefas executadas. Assim, não bastasse a forte carga de estresse e ansiedade, o motofretista se sente pressionado a trabalhar por mais horas para conseguir alcançar a renda que auferia antes da pandemia de Covid-19, são trabalhadores caracterizados pelos baixos salários, altas jornadas e sem direitos sociais.

Nesse cenário, é importante destacar, a completa omissão do atual governo na regulação das novas (já não tão novas) relações de trabalho que crescem de forma exponencial entre trabalhadores e empresas-plataformas. Enquanto muitos governos de países de capitalismo avançado já adotaram algumas medidas efetivas de regulação dessas relações de tra-

balho, visando a proteção do trabalhador, o governo Bolsonaro editou a pífia Lei nº 14.297/2022, que atribui alguns poucos direitos aos entregadores plataformizados, somente pelo período de duração do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do covid-19 no qual garante seguro contra acidentes de trabalho e assistência financeira de 15 dias aos que forem afastados por infecção pelo coronavírus. Draconiano enquadramento ocorre no artigo 2º dessa lei que conceitua a empresa de aplicativo de entrega como sendo a “empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica de aplicativo de entrega”, ou seja, afasta a caracterização de vínculo empregatício.

Dessa forma a relação entre trabalhadores e empresas-plataformas no Brasil segue sem nenhuma proteção social e, assim, as empresas podem impor de forma discricionária as condições dessa relação, tendo em vista o altíssimo grau de desequilíbrio de forças entre capital e trabalho numa economia que passa por um longo período de recessão/estagnação, crise da Covid-19 e, agora, sentindo os efeitos da guerra na Ucrânia.

Considerações finais

Esse capítulo traçou uma linha histórica de iniciativas para alterar a CLT no que diz respeito aos artigos que impactam o tempo de trabalho nos governos de FHC, Lula, Dilma, Temer e Bolsonaro. Essa análise trouxe à luz que o processo de despadronização da jornada de trabalho iniciado nos anos 1990 e se mantém até os dias de hoje. Apesar de movimentos contraditórios nos governos Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, em que se destaca que nenhuma das medidas adotadas anteriormente foi revertida. Esse processo é retomado com força após o golpe que destituiu a Presidente Dilma Rousseff e empossou o Vice-Presidente Michel Temer e continua de forma sorrateira no governo Jair Bolsonaro.

As principais mudanças reforçam a tese da flexibilização das relações de trabalho, com importantes impactos na intensidade, extensão e distribuição do uso do tempo. Para efeitos didáticos, pode-se agregá-las em quatro diferentes grupos: a) medidas com o propósito de atingir diretamente o tempo de trabalho dos trabalhadores com carteira de trabalho por tempo indeterminado; b) medidas que criam a possibilidade de novos tipos de vínculos com os mais diferentes tipos de jornadas e,

inclusive, sem jornada definida; c) medidas que flexibilizam a remuneração e que através delas afetam o tempo de trabalho; d) medidas que alteraram as regras do Sistema Nacional de Relações de Trabalho enfraquecendo os sindicatos, a justiça do trabalho e a fiscalização trabalhista.

Desde os anos 1990, e de forma mais incisiva desde 2017, a falácia do “Custo Brasil” e da propalada *modernização* das relações trabalhistas para se adequar às transformações permitidas pelas tecnologias e impostas pela hegemonia do pensamento neoliberal vêm sendo cada vez mais propagadas com a pretensa justificativa de gerar empregos e se adequar aos tempos modernos. No entanto, a despeito desse discurso, o resultado efetivamente alcançado nesses 30 anos de alterações nas relações de trabalho e, particularmente, na regulamentação do tempo de trabalho foi evidenciar a sua incapacidade de entregar as promessas de geração de emprego e ao mesmo tempo contribuir para desorganização ainda maior do mundo do trabalho, com aumento da precarização das ocupações e da condição vulnerabilidade dos que precisam trabalhar para sobreviver, com efeitos perversos sobre a concentração funcional e pessoal da renda. E ainda, fazendo que os trabalhadores estejam submetidos a lógica do tempo econômico, que lhes trazem consequências de desorganização pessoal/familiar e restrições do viver em todas as suas dimensões. O problema parece que é um processo sem fim, pois novamente, dado o fracasso do ponto de vista do emprego das reformas anteriores, a agenda é de continuar aprofundando a flexibilização, como mostram as iniciativas do atual governante brasileiro.

São mudanças que favorecem uma flexibilidade em favor do capital. Nesse sentido, assalariar o trabalho apenas na exata medida de seu tempo produtivo é um norte legislativo perseguido para despadronizar a jornada dos trabalhadores. O discurso de que é melhor ter uma ocupação mesmo que precária do que não ter ocupação nenhuma busca legitimar a superexploração do trabalho como se não pudesse ser compatível a existência de ocupações bem remuneradas e pleno emprego.

Referências

ABÍLIO, L; ALMEIDA, P; AMORIM, H; CARDOSO, A. C; FONSECA, V; KALIL, R; MACHADO, S. **Relatório técnico das condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19**. São Paulo: REMIR, 2020.

BOITO JR, A. Os atores e o enredo da crise política. In: JINKINGS, I.; DORIA, K.; CLETO, M. (Org.). **Por que gritamos golpe?: Para entender o impeachment e a crise política no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2016. Pp. 21-29.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS (CESIT). **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **101 propostas para modernização trabalhistas**. Brasília, 2012.

DAL ROSSO, S. **O arдил da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Crise dentro da crise: pandemia agrava a longa depressão brasileira. Especial para o 1º de Maio. Dia do Trabalhador**. 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/CtwP>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

DIEESE. A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004. **Estudos e Pesquisas**, Ano II, n. 16, 2005.

DIEESE. Redução da jornada de trabalho no Brasil. **Nota Técnica n. 16**. São Paulo: Dieese, 2006.

GIBB, L. S. F. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2017.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018.

KREIN, J. D. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013.

KREIN, J. D.; ALVES, A. C. Banco de horas: consolidação da flexibilização da jornada de trabalho. In: KREIN, J. D.; et al. (Orgs.). **As negociações coletivas pós-Reforma Trabalhista**. [Volume 2]. São Paulo: Cesit, 2021. Pp. 729-754.

KREIN, J. D. e DUTRA, R. Os jabutis de uma nova reforma trabalhista. **DMT em debate**. 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/9tuD>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

KREIN, J. D.; et al. (Orgs.). **As negociações coletivas pós-Reforma Trabalhista**. [Volume 2]. São Paulo: Cesit, 2021.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LÖWY, M. “Gripezinha”: o neofascista Bolsonaro diante da epidemia. In: TOSTES, A.; MELO FILHO, H. (Orgs.). **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. Bauru: Canal 6, 2020. Pp. 147-151.

RÁO, E. M. **Tempo de trabalho no Brasil Contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009)**. [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 2012.



Um convite à leitura
por
Ana Paula Fregnani Colombi

TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE VIDA: AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO E OS CRESCENTES DESAFIOS DO SINDICALISMO

Ana Paula Fregnani Colombi
José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira

Introdução

A contribuição do presente capítulo é analisar as novas configurações que ocorrem na jornada de trabalho e discutir como os sindicatos estão compreendendo a disputa em torno desta questão. Para isso, o texto analisa os resultados da ação sindical e da negociação coletiva na definição das regras que determinam as condições de uso do tempo de vida e trabalho de empregados em dois setores industriais brasileiros: complexo têxtil-vestuário e petroquímicos.

Como mostra Dal Rosso (2017), a acumulação capitalista sob a batuta do fordismo e do keynesianismo estava ancorada em jornadas de trabalho mais rígidas, com cargas horárias integrais e com adições significativas de horas extraordinárias. Já no processo de acumulação em tempos de capitalismo neoliberal e financeirizado, vigora a “variabilidade nas horas laborais com elevado grau de discrição por parte dos empregadores” (DAL ROSSO, 2017, p. 12). É diante deste contexto desfavorável ao trabalho que as disputas entre capital e trabalho são recolocadas.

Este livro, em vários capítulos, mostra as novas tendências de flexibilização do trabalho em curso, especialmente a partir das mudanças provocadas pela forma de organização do trabalho no capitalismo contemporâneo, como é colocando em evidência por Cássio da Silva Calvete no texto intitulado "A indústria 4.0 e a nova razão do mundo", o qual compõem este livro. Neste sentido, o objetivo do presente capítulo é mostrar como as novas configurações ocorrem concretamente, pois as mudanças que se realizam na prática podem se diferenciar do que está

expresso na regulamentação em função da dinâmica econômica de cada setor e dos embates classistas. Como chama atenção Freyssent (2006), o movimento é dialético, pois ao mesmo tempo em que as empresas buscam reduzir custos, elas também introduzem inovações tecnológicas e investimento em força de trabalho para garantirem competitividade. Neste sentido, a depender dos interesses de cada setor, nem todas as medidas oferecidas pelas reformas são automaticamente incorporadas.

Para além de um olhar sobre o concreto a partir das imposições do capital, pretende-se observar as resistências e as lutas ao crescente processo de flexibilização no uso do tempo do trabalho. Alguns estudos mostram que a flexibilização do tempo de trabalho em favor do capital tende a trazer desaprovação dos trabalhadores, como no caso da greve dos trabalhadores contra o banco de horas na Renault (BRIDI, 2009), e da luta pelo fim do banco de horas da indústria química na Basf (KREIN e TEIXEIRA, 2014). Isso porque a flexibilização da jornada em favor da empresa tende a desorganizar a vida, submetendo-a ao tempo econômico em detrimento do tempo da vida. Como afirma Dal Rosso (2017, p. 15), a jornada flexível “reorganiza horários laborais de maneira a transformar a produção de valor mais adequada e produtiva, atendendo antes às necessidades do capital do que às necessidades da força de trabalho”.

Por isso, analisar as resistências e arranjos que foram sendo constituídos nos casos concretos nos ajuda a compreender o que ocorre na vida real de trabalho para além das mudanças legais. Nesse caso, como o movimento sindical tem enfrentado esse debate junto aos trabalhadores, trabalhadoras e empregadores? Que resistências surgem entre os próprios trabalhadores em preservar espaços de tempo para a sua vida fora do trabalho? Num contexto como esse, de novas configurações do tempo de trabalho e sua relação com a jornada, que lugar ocupa a luta pela redução da jornada de trabalho?

Para discutir essas questões, este capítulo tem como base entrevistas com dirigentes sindicais (8 no complexo têxtil-vestuário e 4 no setor petroquímico)¹ de vários locais do Brasil. A escolha foi de dois seg-

1 As entrevistas foram realizadas entre os meses de março, abril e maio de 2021. Para preservar os e as entrevistadas, os nomes foram omitidos. Agradecemos à disponibilidade dos participantes da pesquisa que integram os seguintes sindicatos: Sindicato dos trabalhadores na indústria de fiação, tecelagem e do vestuário de Rio do Sul e

mentos do setor industrial, o que facilita realizar comparações, mas que apresentam uma estrutura produtiva muito distinta (processo contínuo e discreto), um mais estruturado com grande tradição sindical desde os anos de 1980 e outro mais frágil tanto do ponto de vista econômico quanto sindical. Além disso, foram analisados os instrumentos normativos depositados no Mediador para observar a regulamentação formal do tempo de trabalho em cada uma das categorias analisadas.

Parte-se de uma reconstituição histórica da luta e da regulamentação da jornada em cada um dos setores, passando pela discussão das disputas mais atuais em torno do tempo de vida dos trabalhadores e pelas reações sindicais a esse movimento. O artigo, além da introdução, está estruturado em duas partes, em que apresenta cada segmento selecionado, adicionando as considerações finais.

Petroquímicos e as disputas pelo tempo de trabalho

A petroquímica é a atividade industrial de produção de derivados de petróleo. Ela pode ser definida como a parcela da indústria química cujos produtos são originados do petróleo e/ou do gás natural. Trata-se de um setor altamente concentrado em poucas empresas e cujo processo de produção é identificado como contínuo, o perfil do trabalho no setor é formado por trabalhadores qualificados.

As etapas da produção da indústria petroquímica são usualmente divididas segundo três gerações. Empresas de primeira geração são aquelas que recebem os insumos da indústria de petróleo (nafta, gás na-

região do Alto Vale do Itajaí (SITITEV), Sindicato dos trabalhadores têxteis de Blumenau, Gaspar e Indaial (SINTRAFITE), Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Brusque e Região (SINTRIVEST), Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de confecção, bordados, preparação e acabamentos de roupas, oficiais alfaiates e costureiras de Cianorte e região (SINDCOST), Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de calçados, vestuário, confecções de lonas, encerados, guarda-chuva, chapéus, bolsas, cintos, tricô, crochê, malharia e similares de Pouso alegre e Região (SINDICAVESPAR), Sindicato dos Trabalhadores no Vestuário de Sorocaba e Região, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de São Paulo e Osasco, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário (CNTRV). No setor petroquímico: Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Petroquímica de Triunfo, RS (SINDIPOLO) e Sindicato dos trabalhadores da indústria química, petroquímica, plástica, farmacêutica do Estado da Bahia (SINDIQUIMICA).

tural, gás de refinaria). As empresas de segunda geração são aquelas que recebem os petroquímicos básicos e os transformam em substâncias, a serem utilizadas por outras empresas de segunda geração, ou diretamente nos chamados petroquímicos finais. Para as finalidades deste texto, consideram-se somente as empresas de primeira e segunda geração como pertencentes ao setor petroquímico, já que as empresas de terceira geração são parte das diversas cadeias à jusante.

Na origem da indústria química predominou o modelo triparte com a presença de capital privado estrangeiro, nacional e estatal. Esse modelo se esgotou nos anos de 1990 com os processos de privatização e a adoção de estratégias de negócio mais agressivas. Nas últimas décadas, as sucessivas fusões e incorporações no setor petroquímico transformaram a Braskem na principal empresa do segmento petroquímico nacional, maior da América Latina e uma das maiores do mundo. Além da Braskem, outras empresas atuam na primeira ou segunda geração, a exemplo da Videolar – Innova, Arlanxeo e Oxitenio.

Até a Constituição Federal (CF) de 1988, a jornada de trabalho no setor se organizava em dois tipos: a jornada de trabalho de 40 horas no setor administrativo e a jornada por turnos. Esta última funcionava da seguinte maneira: quatro turmas de 8 horas com dois sistemas de revezamento de turno² (3-2-2) em ciclos de 9 dias e (7-4-3) em ciclos de 14 dias. Esse padrão de jornada de trabalho suscitou forte atuação do movimento sindical nos anos de 1980, alertando para os riscos à saúde do trabalhador.

A luta se dava em torno da jornada de seis horas e envolvia o debate em torno da saúde e segurança no trabalho. Os trabalhadores alegavam que essa já era a experiência da Petrobrás, conforme relato dos dirigentes sindicais “Quando a Petrobras investe na petroquímica ela traz a referência da estatal de seis horas”³.

Como resultado da luta dos trabalhadores, a CF assegurou o direito aos turnos ininterruptos de revezamento com jornada de seis horas, salvo

2 Os turnos ininterruptos de revezamento estão previstos no artigo 7º, XIV, da Constituição Federal. Enquadra-se nesse tipo legal o sistema de trabalho que coloque o empregado, de forma alternada, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com diferentes fases do dia e da noite.

3 A regulamentação do regime de turno dos petroleiros, desde a Lei 5.811/72, foi conquistada no auge da ditadura militar.

negociação coletiva. Assim, o setor petroquímico, com a aprovação da nova constituição, foi obrigado a introduzir uma quinta turma de trabalhadores, em virtude da nova legislação sobre a jornada de trabalho nas indústrias em regime de turno. O trecho abaixo explica os desdobramentos desse processo:

Após a promulgação da nova Carta, a grande maioria das empresas com trabalho contínuo foi obrigada, por motivos técnicos, a criar a chamada 5ª turma, para se adequar à norma constitucional. Com isso, a carga horária média semanal se reduziu de 42 horas para 33,6 horas (ou 33 horas e 36 minutos). Na ocasião, a expressão “salvo negociação coletiva” foi corretamente interpretada como a possibilidade de acordo sobre a melhor escala de trabalho que garantisse carga horária de trabalho reduzida, fosse ela diária, semanal ou mesmo anual (DIEESE, 2013, p. 7).

Entretanto, os estudos mostram que as quintas turmas foram introduzidas sem que tivesse havido a contratação de operadores adicionais, indicando que as novas regras se deram por meio de uma importante reorganização das tarefas e da distribuição dos efetivos já existentes. De acordo com relatos de um dirigente sindical, o número de trabalhadores no Polo Petroquímico do Rio Grande do Sul caiu de 4.200 em 1991 para 2.000 depois das privatizações.

Para enfrentar a abertura econômica e o plano nacional de desestatização do governo Collor, o setor se reorganizou por meio de renovação tecnológica e organizacional de grande profundidade, como mostra o estudo de Guimarães (2004). Esse processo teve impactos negativos sobre o emprego, especialmente entre aqueles com menor experiência de campo (GUIMARÃES, 2004). A autora chama a atenção para a crescente automatização do trabalho de operação de campo e o aumento de importância da operação dos terminais nas salas de controle, agora sob o comando dos operadores que passam a adquirir maior conhecimento sobre o processo produtivo em diálogo direto com a engenharia, eliminando, com isso, as hierarquias intermediárias. Nessa década, também ocorreu a ampliação da terceirização para as áreas operacionais, indicando um esgotamento do modelo organizacional que predominou no processo de construção e consolidação do setor petroquímico no Brasil. A privatização do setor e a ampliação do controle pela Braskem reduzi-

ram pela metade o contingente de pessoal. Essa nova institucionalidade reforçou o apelo e incorporação do trabalhador individual e fragilizou a ação dos sindicatos, restritos à negociação na data-base. Conforme depoimento do dirigente sindical da Bahia: “as empresas passaram a operar com um menor número de trabalhadores na área, operador polivalente assume gradativamente várias funções dentro da empresa, a substituição dos painéis analógicos por digitais em que um operador substitui 3”.

Neste contexto, o vigoroso movimento sindical no setor que emergiu nos Estados do Rio Grande do Sul, Bahia e São Paulo, na segunda metade dos anos de 1980, foi perdendo espaço. Tal protagonismo, que nasceu na esteira do novo sindicalismo, contrastava com a década seguinte, em que as experiências de negociação coletiva mostraram menor vigor no contexto de privatizações, reestruturação produtiva e neoliberalismo, que aumentaram o poder patronal.

O setor patronal sempre manifestou resistência em adotar a 5ª turma. Nos últimos anos, entretanto, foram inúmeros os acordos coletivos que voltaram à escala vigente antes da Constituição, com quatro turmas e carga horária média semanal de 42 horas. Assim, a intensificação do ritmo de trabalho no setor se expressa pela disputa em torno da jornada de trabalho em que as empresas, estrategicamente, vão impondo o retorno ao padrão anterior. Contudo, nesta luta, vários Estados conseguiram manter a quinta turma, a exemplo da Bahia e do Rio Grande do Sul.

Os conteúdos relacionados à jornada de trabalho no setor envolvem: o horário de trabalho para o setor administrativo e operacional; pagamento de horas extras; adicional de aviso prévio; registro de horário, passagem de turnos e o regime de turno ininterrupto de revezamento. Passaremos a analisar cada um deles, a partir de consulta realizada nos instrumentos coletivos depositados no Mediador⁴ e com base nas entrevistas.

Jornada de trabalho: para o setor administrativo a jornada é de 40 horas semanais sem flexibilidade de horários.

4 O Mediador foi criado em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego com vistas a substituir o depósito obrigatório dos acordos e convenções coletivas de trabalho nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), anteriormente chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Em tese, o Mediador registra todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil.

Carga semanal de turno ininterrupto de revezamento: No polo petroquímico do Rio Grande do Sul os acordos de turnos são realizados por meio de acordos específicos fora da convenção coletiva de trabalho e na Bahia está inserido na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).

(1) No Rio Grande do Sul são cinco grupos, com jornada diária de 8 horas e carga horária média semanal de 36 horas cada grupo. A diferença de 2 horas e 24 minutos existente entre a carga horária semanal normal de 36 horas e a carga média de tabela de revezamento para cinco grupos de turno, que perfaz 33 horas e 36 minutos, serão compensadas pelos empregados com o não pagamento como horas extraordinárias de 8 dias considerados feriados oficiais em cada ano. Aumentou o horário do turno para 8 horas diárias, mas manteve uma jornada média de 33,6 horas semanais (foi o que ocorreu na Videolar, Braskem e Arlanxeo);

(2) Acordou-se a adoção do regime de trabalho em turno ininterrupto de revezamento com a utilização de 05 (cinco) grupos de turno, a serem desenvolvidos com a jornada diária de 8 (oito) horas, com intervalo intrajornada de 1 hora para repouso e alimentação e carga horária média semanal de 36 (trinta e seis) horas para cada grupo; A diferença de 2h:24min (duas horas e vinte e quatro minutos) por semana existente entre a carga horária semanal normal de 36 (trinta e seis) horas previstas no “caput” desta cláusula e a carga média da tabela de revezamento para 5 (cinco) grupos de turno, que perfaz 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos / semana, aqui adotada meramente para adequação da tabela de turno, no atendimento do interesse das partes signatárias, serão satisfeitas pelos empregados com o não pagamento como horas extraordinárias de 8 (oito) dias considerados feriados oficiais em cada ano (Oxitenos⁵).

(3) Na Bahia para os empregados submetidos ao regime de trabalho de turno ininterrupto de revezamento, conforme previsto no Artigo Sétimo, Inciso XIV, da CF, a carga semanal de trabalho é de 36hs (trinta e seis horas), sem redução de adicionais. As empresas

5 Durante 20 anos a Oxiteno impôs jornada de 12hs diárias e 42hs semanais e em 2010 por ação na justiça a jornada foi derrubada.

sujeitas ao regime previsto no “caput” desta cláusula adotarão tabelas de revezamento de turno, mediante prévia consulta aos seus empregados, estabelecendo carga semanal de 33hs e 36min (trinta e três horas e trinta e seis minutos), em média, compensando as horas não trabalhadas (02hs.e 24min. semanais, em média), com o não pagamento, a título extraordinário, das horas efetivamente trabalhadas em 11 (onze) dias considerados feriados oficiais (Convenção Coletiva da Bahia).

A mudança da jornada diária para 8 horas teve a anuência dos trabalhadores, que queriam ter menos dias de deslocamentos para as empresas, pois estas ficam muito afastadas.

Horas extras: remuneradas em 100% (todas as empresas).

Adicional de sobreaviso prévio: para as convocações sem aviso prévio serão remuneradas quatro horas suplementares. Na prática o trabalhador permanece à disposição da empresa em tempo integral sem que tenha oportunidade de expressar seu direito à desconexão. Segundo os dirigentes sindicais entrevistados, desde 1994 o sobreaviso não é cumprido devidamente e a intimidação é direta. Para os dirigentes, está cada vez mais difícil de identificar o trabalho fora do local de trabalho. Chamam a atenção para o manual que é distribuído para ser estudado em casa. Segundo dirigente sindical do Sindiquimica Bahia está cada vez mais difícil identificar as horas de sobreaviso porque “cada trabalhador tem um celular da empresa, cada vez mais está difícil identificar o trabalho fora do local de trabalho”.

Registro de horário: as empresas podem dispensar da marcação do ponto no início e no término do intervalo para repouso e alimentação e a redução desse intervalo para 45 minutos, intrajornada, repercutindo na redução de 15 minutos do início ou do final da jornada diária de trabalho (Videolar, Braskem e Oxitenio).

Banco de Horas: não tem acordo por meio da negociação coletiva, embora as empresas implantem de forma discricionária. A Braskem,

por exemplo, já negociava banco de horas antes da reforma trabalhista e eliminou o registro formal do ponto que é negociado diretamente com a chefia. A orientação é de, no máximo, quatro horas extras por mês e compensa com a participação nos lucros e resultados.

Passagem de turnos: redução do tempo para passagem de turno, antes 25 minutos, caiu para 15,5 minutos, no Polo Petroquímico de Triunfo. O trabalhador é remunerado por estes minutos e com o acesso ao celular ele complementa a passagem no percurso de volta para casa sem a devida remuneração. Conforme relatos dos dirigentes, as passagens de turnos realizadas de forma inadequada provocam acidentes. Para eles, a fração na entrada e na saída deixou a jornada mais extensa complementada no deslocamento” (Entrevista realizada em 5/3/21). Dessa forma o tempo de trabalho não é mais de oito horas uma vez que a jornada ultrapassa com a passagem de turnos, se estendendo nas suas extremidades, tanto na entrada, quanto na saída dos turnos.

In itinere: uma característica do setor é a localização das plantas, todas afastadas dos centros urbanos. Na Bahia o sindicato tentou incluir na negociação coletiva 1 hora e 45 minutos de percurso, sem sucesso. O deslocamento entre o primeiro e o último a sair do ônibus poderia se estender em até 4 horas. Em Camaçari, a Braskem alterou o roteiro de forma a reduzir os tempos de deslocamento. No Polo Petroquímico de Triunfo, no acordo de turnos, está incluído “de porta a porta”.

Em relação ao trabalho em turnos essas regras não se aplicam, por exemplo, aos terceirizados que trabalham em jornadas de 44 hs semanais. Além disso, há grande rotatividade entre esses contratos precarizados, conforme declarações dos dirigentes sindicais entrevistados que atribuem ao Grupo Odebrecht a disseminação da terceirização no setor.

As mudanças no tempo de trabalho se operaram no setor por meio da intensificação do ritmo de trabalho, com o estreitamento das passagens de turnos e consequente alongamento da jornada trabalhada e não paga, a possibilidade de ser convocado a qualquer momento, ou seja, estar totalmente à disposição da empresa, além da adoção do banco de horas e o estímulo a não realização de horas extras compen-

sadas pela PLR (Participação nos Lucros e Resultados), também há as pressões por produtividade. A Braskem a cada dois anos atualiza as medições de trabalho com o objetivo de intensificar o ritmo de trabalho por meio de indicadores.

A cadeia produtiva do complexo têxtil-vestuário e as disputas pelo tempo de trabalho

A cadeia produtiva do complexo têxtil-vestuário reúne os setores de fiação, tecelagem, malharia, acabamento e confecção. Nesse complexo prevalece a formação de redes de empresas que interligam diferentes tipos de firmas em agrupamentos que atravessam as fronteiras dos países. O Brasil se insere nessas cadeias globais com uma grande concentração da produção no segmento têxtil, mais oligopolizado e intensivo em capital dada a existência de grandes economias de escala e o alto custo das máquinas e equipamentos. O setor de confecção é mais pulverizado e mais intensivo em mão de obra. A estrutura industrial do complexo têxtil-vestuário no Brasil é, assim, diversificada e apresenta forte heterogeneidade, empregando 2,1 milhões de brasileiros em 2019 (PNADC - IBGE, 2019).

Conforme pontuam Leite, Silva e Guimarães (2017), o trabalho no complexo têxtil-vestuário, que apresenta um alto índice de informalidade, sempre foi considerado precário no sentido de apresentar condições de trabalho muito inferiores ao prescrito na legislação nacional. As autoras argumentam que, no contexto de reorganização da produção em nível mundial, com abertura dos mercados e a diminuição das tarifas alfandegárias que protegem a indústria nacional nos anos de 1990, o setor vem passando por um profundo processo de reestruturação que engloba a terceirização, com retração do trabalho nas fábricas e a expansão do trabalho em domicílio. A terceirização é uma realidade neste setor, mesmo antes da aprovação da Lei 13.429/2017.

Os conteúdos relacionados à jornada de trabalho no setor envolvem: a luta pela redução da jornada de 44 horas semanais; a redução de intervalos intrajornada e o banco de horas. Passaremos a analisar cada um deles, a partir de consulta realizada nos instrumentos coletivos depositados no Mediador e com base nas entrevistas.

Jornada de trabalho: no setor prevalece a jornada de trabalho de 44 horas semanais. Esse é o caso do trabalho para médias e grandes empresas, com produção mais organizada e racionalizada⁶. Dos 7 sindicatos consultados, apenas 1 conseguiu negociar a redução da jornada para 40 horas, o Sintrafite que representa trabalhadores do setor têxtil, englobando grandes empresas como Hering, Teka Sulfabril e Karsten. Neste sindicato, foi possível negociar a redução da jornada para 43, 42, 41 ou 40 horas semanais, com diferentes empresas.

Mesmo com essa conquista, a reforma trabalhista vem dificultando as negociações, inclusive em relação à gestão do tempo de trabalho. A representante do Sintrafite conta que a redução da jornada para 40 horas sem redução de salários é uma luta travada desde 2013. Várias fábricas foram aderindo, mesmo que com a redução de apenas 1, 2 ou 3 horas na semana. Após a reforma, o sindicato não assinou mais nenhuma convenção coletiva de trabalho. Um dos motivos é que o patronato quer retirar a cláusula que proibia a terceirização⁷. Por fim, ela relata que durante a luta para redução da jornada, as assembleias eram feitas diariamente, mas que “depois de 2017 para cá, com toda essa mudança na conjuntura brasileira e, principalmente, da reforma, nas grandes fábricas nós temos muita dificuldade de mobilizar”.

A representante do Sintrivest afirma que a negociação das 40 horas até está ocorrendo, embora não tenha se efetivado. Entretanto, o patronato está exigindo, em troca, a redução do intervalo intrajornada sem pagamento de indenização pelo corte dos 30 minutos do horário de almoço. As representantes dos demais sindicatos afirmam que encontram dificuldade para pautar a redução da jornada para 40 horas, mas que conseguem, em algumas empresas, negociar a compensação das 4 horas trabalhadas no sábado, acrescendo a jornada diária em 48 minutos durante a semana.

6 Na informalidade, há relatos de jornadas entre 12 e 18 horas diárias (ONG Repórter Brasil, 2012; LEITE et al., 2017).

7 Ela se refere à seguinte cláusula: “As empresas não poderão utilizar-se de mão-de-obra de terceiros nas atividades fins dentro dos setores produtivos, exceto nos casos de mão-de-obra temporária, previstos em lei” (CCT, 2016-2017). Disponível em: <http://www.sintrafite.com.br/acordos-e-convencoes/>. Acesso em: 04 de Jul. 2021.

Redução do intervalo intrajornada: Outra frente de disputa, após a reforma trabalhista, tem sido a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. Esse ponto está presente em todas as negociações coletivas, com exceção do Sindcost e do Sindicato de São Paulo e Osasco. No primeiro caso, como a dirigente entrevistada, as próprias trabalhadoras não têm interesse, pois, como são cidades pequenas, elas usam o tempo de almoço para retornarem às suas casas. No segundo caso, os empregadores já colocaram a pauta em discussão, mas não avançou. Nos demais casos, as tentativas patronais foram bem-sucedidas e conseguiram inserir a redução do intervalo em convenção coletiva. A dirigente sindical conta que nem sempre tal redução ocorre na prática – não porque as trabalhadoras não queiram – mas porque algumas empresas não aceitam indenizar os 30 minutos retirados das trabalhadoras durante o intervalo de almoço. Em outros casos, as próprias trabalhadoras entendem que é um benefício, já que podem sair um pouco antes do horário de pico do transporte público e chegar em casa mais cedo, como explica a dirigente da CNTRV (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário).

A representante do Sindicavespar, e o dirigente do Sindicato de São Paulo e Osasco reiteram que a reforma trabalhista também prejudicou a negociação neste aspecto. Neste último caso, as empresas estão pautando que os 30 minutos de intervalo para o café sejam compensados pelas trabalhadoras. No caso do Sindicavespar, a dirigente conta que o patronato pautou a retirada dos intervalos de 15 minutos para o lanche computados como jornada de trabalho. Ela conta que em 2017 “nós perdemos 5 minutos, porque eles queriam tirar tudo. A gente brigou muito e conseguiu manter 10 minutos”.

Banco de Horas: O quadro abaixo sistematiza o regramento banco de horas. Em alguns casos, o banco de horas não aparece nos instrumentos coletivos, mas são negociados na prática.

Quadro 1: e Banco de Horas conforme previsto nas Convenção Coletiva de Trabalho

Banco de Horas	
Sindcost CCT 2020-2021	<p>O banco de horas só pode ser utilizado mediante aprovação em assembleia. As horas trabalhadas em dias normais para reposição do banco de horas serão acrescidas sempre de 60% do número, para a compensação. Ao final de cada seis meses, o saldo positivo de horas em favor do empregado será pago como extra, acrescidas do respectivo adicional e sendo o saldo negativo, não poderá a empresa cobrar do empregado as horas não compensadas ou deduzir em seus vencimentos.</p> <p>As empresas poderão adotar programa de compensação de horas com seus empregados (as), visando amenizar fatores decorrentes de sazonalidade. As horas de crédito que os(as) empregados(as) tiverem ao final de cada período, serão pagas como horas extras, com o acréscimo de 50%, até o quinto dia útil do mês subsequente. As horas trabalhadas nos repouso semanais remunerados, nos feriados e as que excederem aos limites de 54 horas semanais, 2 horas diárias e 160 horas quadrimestrais, não farão parte do Acordo de Compensação e deverão ser remuneradas como hora extra.</p>
Sintrivest CCT 2020-2021	<p>As partes acordam a implantação de um banco de horas na categoria, desde que cada empresa interessada envie requerimento ao Sindicato Profissional para que este, através de Assembleia com os trabalhadores, delibere sobre a questão, bem como os critérios a serem utilizados numa eventual implantação de banco de horas.</p> <p>Cada hora trabalhada de Segunda a Sextas feiras será considerada como uma hora, com o acréscimo de 20%, portanto a cada 5 (cinco) horas trabalhadas, o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. Dentro de um mês poderão ser trabalhados todos os sábados e a duração do trabalho aos sábados não excederá a 6 horas. Cada hora trabalhada no sábado será considerada como uma hora, com acréscimo de 100% a ser compensada, portanto a cada uma hora trabalhada o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. As compensações diárias, de segunda a sexta-feira, serão comunicadas aos empregados com no mínimo 48 horas de antecedência de sua realização e as do sábado, serão comunicadas com no mínimo de 3 dias de antecedência. As compensações acima estabelecidas necessariamente deverão ocorrer no período não superior a 120, não havendo transferência de crédito ou débito para o período seguinte. Esgotado o período de compensação, e verificada a existência de horas a crédito do empregado, estas serão pagas no mês seguinte como horas extras, acrescidas do adicional de 50%, quando de segunda a sexta-feira e 100%, quando trabalhadas aos sábados.</p>
Sindicato dos Trabalhadores no Vestuário de Sorocaba e Região CCT 2020-2021	<p>As partes acordam a implantação de um banco de horas na categoria, desde que cada empresa interessada envie requerimento ao Sindicato Profissional para que este, através de Assembleia com os trabalhadores, delibere sobre a questão, bem como os critérios a serem utilizados numa eventual implantação de banco de horas.</p> <p>Cada hora trabalhada de Segunda a Sextas feiras será considerada como uma hora, com o acréscimo de 20%, portanto a cada 5 (cinco) horas trabalhadas, o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. Dentro de um mês poderão ser trabalhados todos os sábados e a duração do trabalho aos sábados não excederá a 6 horas. Cada hora trabalhada no sábado será considerada como uma hora, com acréscimo de 100% a ser compensada, portanto a cada uma hora trabalhada o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. As compensações diárias, de segunda a sexta-feira, serão comunicadas aos empregados com no mínimo 48 horas de antecedência de sua realização e as do sábado, serão comunicadas com no mínimo de 3 dias de antecedência. As compensações acima estabelecidas necessariamente deverão ocorrer no período não superior a 120, não havendo transferência de crédito ou débito para o período seguinte. Esgotado o período de compensação, e verificada a existência de horas a crédito do empregado, estas serão pagas no mês seguinte como horas extras, acrescidas do adicional de 50%, quando de segunda a sexta-feira e 100%, quando trabalhadas aos sábados.</p>
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confeção de São Paulo e Osasco (Modelo de acordo disponível no site do sindicato)	<p>As partes acordam a implantação de um banco de horas na categoria, desde que cada empresa interessada envie requerimento ao Sindicato Profissional para que este, através de Assembleia com os trabalhadores, delibere sobre a questão, bem como os critérios a serem utilizados numa eventual implantação de banco de horas.</p> <p>Cada hora trabalhada de Segunda a Sextas feiras será considerada como uma hora, com o acréscimo de 20%, portanto a cada 5 (cinco) horas trabalhadas, o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. Dentro de um mês poderão ser trabalhados todos os sábados e a duração do trabalho aos sábados não excederá a 6 horas. Cada hora trabalhada no sábado será considerada como uma hora, com acréscimo de 100% a ser compensada, portanto a cada uma hora trabalhada o empregado fará jus a mais uma hora para compensação. As compensações diárias, de segunda a sexta-feira, serão comunicadas aos empregados com no mínimo 48 horas de antecedência de sua realização e as do sábado, serão comunicadas com no mínimo de 3 dias de antecedência. As compensações acima estabelecidas necessariamente deverão ocorrer no período não superior a 120, não havendo transferência de crédito ou débito para o período seguinte. Esgotado o período de compensação, e verificada a existência de horas a crédito do empregado, estas serão pagas no mês seguinte como horas extras, acrescidas do adicional de 50%, quando de segunda a sexta-feira e 100%, quando trabalhadas aos sábados.</p>

Fonte: Elaboração própria com base nas CCT.

O banco de horas também foi alterado no cenário pós-reforma já que a nova lei permitiu sua pactuação por meio de acordo individual. Por isso, muitas vezes, ela não aparece na Convenção Coletiva de Trabalho, mas é realizada na prática, como explicou a representante do Sintratife que afirma que “as empresas vêm adotando o banco de horas por conta própria, o banco de horas individual”. O representante do Sindicato de São Paulo e Osasco afirma que a demanda pelo banco de horas ocorre desde os anos de 1990 e que o sindicato vem tentando inseri-lo em convenção coletiva, mas não consegue um entendimento amplo junto às empresas. Por isso, o sindicato disponibiliza um modelo de banco de horas, cujas regras estão na última linha do quadro acima, e vai negociando empresa por empresa. A representante da CNTRV, afirma que o banco de horas é uma verdadeira “farra do boi”:

A questão de banco de horas, aí é a farra do boi. É a farra do boi porque eles não têm a responsabilidade de determinar um certo tempo antes, de convocar os trabalhadores para fazerem essas horas a mais e eles também tomam a liberdade de dar as folgas para as pessoas na hora que as mães precisam levar os filhos ao médico, na hora que a mãe precisa resolver alguma questão de família, enfim. Ou até mesmo de a mãe precisar, de a trabalhadora precisar ir ao médico fazer determinados exames. Então é a farra do boi. É a farra do boi porque antes isso não está na convenção coletiva, nas convenções, que pode fazer esses bancos de horas. Não estão. Então eles chamam muitas vezes as trabalhadoras individualmente, eles criam também uma competição entre as próprias trabalhadoras, porque aquelas que não podem acabar ficando mal vistas pela empresa, pela chefia, porque não podem fazer o banco de horas chamado em última hora. (...) E com a Reforma Trabalhista deu a liberdade das empresas interagirem com os trabalhadores, desde que eles aceitem a nível individual fazer o que bem entendem (Representante da CNTRV).

A representante do Sintratife, por sua vez, explica que muitas trabalhadoras usam o banco de horas para alcançar as metas e, assim, receber os prêmios e participações nos lucros. Esse tipo de controle é típico nessas ocupações cujo trabalho é prescrito, sem margem de autonomia e repetitivo.

Na medida em que as dificuldades de negociação dos aspectos relativos ao uso do tempo de trabalho aumentam, o que resta, afirma uma das sindicalistas, é tentar colocar alguns obstáculos para as empresas. Nesta direção, o Sindcost e o Sindicato de Sorocaba exigem que o banco de horas seja aprovado em assembleia, como mostra o Quadro 1, o que acaba sendo um obstáculo para sua implementação. Já o Sindicavespar permite a extensão da jornada de trabalho para até 10 horas diárias, em uma jornada que já é de 8h e 48 minutos, o que limita a extensão em apenas 1 hora por dia. Além disso, exige o pagamento de 70% sobre essa hora. O Sindicato de São Paulo e Osasco busca acrescer em 20% cada hora trabalhada, a ser compensada, garantindo que no caso de trabalho aos sábados, essa compensação seja acrescida em 100%.

Todas essas medidas, entretanto, são paliativas. O que parece prevalecer é a difusão dessa prática desde antes da aprovação da reforma, como já indica a pesquisa prática de Krein e Alves (2021), com a diferença de que a partir de 2017, os empregadores têm buscado realizar esses acordos de forma individual e discricionária. A prerrogativa das empresas de determinar os termos em que esse dispositivo é utilizado é bem ilustrada na fala do representante do Sindicato de São Paulo e Osasco quando diz que as empresas querem usar o banco de horas de acordo com suas necessidades, unilateralmente: “faltou luz, aí os caras mandam o trabalhador ficar em casa e depois ele compensa essas horas”.

Diante destas três frentes de disputa, é possível perceber como as demandas patronais têm visado o domínio sobre o uso do tempo de trabalho. Neste contexto, as discussões em torno da redução da jornada ficam fora do horizonte de negociação. Na fala das entrevistadas essa demanda sempre aparece como uma pauta, “secundarizada”, “abandonada”, “em segundo plano”. A representante da CNTRV é mais enfática, ao afirmar que:

Quando se trata de falar em redução de jornada de trabalho, diminuição da carga horária, hoje não existe mais essa discussão. E não existe essa discussão, não porque o movimento sindical não queira, e sim por conta de todo o desemprego que vem ocorrendo. (...) Hoje o que está em pauta é a questão da produtividade, para poder ter competitividade no mercado. (...) as trabalhadoras e os trabalhadores estão tão amedrontados com a situação

que estão vivendo que nem falam com a gente sobre a questão da redução da jornada de trabalho. Ao contrário, se nós levamos essa discussão, eles mesmos se negam, dizem ‘isso é muito difícil, não é mandar embora’ (Representante da CNTRV).

As próprias sindicalistas alertam que o que está em jogo não é a extensão ou redução da jornada, mas a forma de organizar o trabalho. A fala da dirigente do Sindicavespar ilustra esse aspecto na medida em que deixa claro que “a jornada de trabalho não mudou, o que mudou foi a forma de organizar o trabalho e junto com essa modificação veio a ausência e a retirada do movimento sindical”, por meio da reforma trabalhista. Neste quadro, ela alerta que as trabalhadoras têm vivenciado um momento “sofredor e de grandes prejuízos”.

Considerações Finais

O resultado mais evidente da pesquisa realizada é que a luta pela redução da jornada de trabalho está fora da agenda, tanto no complexo têxtil-vestuário quanto no setor petroquímico, prevalecendo um movimento de resistência para assegurar algum controle sobre o uso do tempo de trabalho. Isso vem ocorrendo, para além do cenário socioeconômico desfavorável, em virtude da ofensiva patronal de pressionar pela flexibilização do uso do tempo, especialmente, na distribuição da jornada.

Ambos os setores conquistaram avanços nos anos de 1980. No setor petroquímico, ocorreu efetiva redução da jornada de trabalho, com redução de 42 para 33,6 horas semanais a partir das lutas sindicais e do marco constitucional, o que obrigou as empresas a compor uma quinta turma de trabalho. No complexo têxtil-vestuário, ocorreu a redução de 48 para 44 horas semanais, também no marco constitucional, em um contexto de lutas pela redução da jornada.

Contemporaneamente, entretanto, a luta tem sido pela preservação das conquistas e não pela redução da jornada. A pesquisa mostrou que, no complexo têxtil-vestuário, apenas 1 sindicato, dos 7 entrevistados, conseguiu reduzir progressivamente a jornada para 40 horas semanais em algumas grandes empresas, avanço que tem se mostrado cada vez mais difícil de garantir após a aprovação da reforma trabalhista. No

setor petroquímico, a luta tem sido para preservar a jornada, já que no segmento, a quinta turma foi abolida. A ação sindical e decisões judiciais inibiram empresas a aumentarem a jornada semanal. Uma importante perda foi que o trabalhador passou a gastar tempo de sua vida fora da empresa para trabalhar (por exemplo, com a passagem de turno e estudar os manuais). No entanto, tendeu a prevalecer a jornada de 40 horas para o setor administrativo, 33,6 horas para operacional e 44 horas para os terceirizados.

A distribuição da jornada foi a dimensão que apresentou maiores alterações. No setor petroquímico prevalecem formas de intensificação do trabalho, a disponibilidade em tempo integral e o controle sobre as horas extraordinárias por meio de redução do tempo para passagens de turnos, do sobreaviso não programado e o desestímulo à realização de horas extras compensados pela PLR. Também houve um aumento da carga diária para 8 horas, sem aumento da jornada semanal.

No complexo têxtil-vestuário, as disputas em torno da distribuição se expressam, sobretudo, em torno da adoção do banco de horas de maneira individual e discricionária. Ser uma verdadeira “farra do boi”, como indicou uma das entrevistadas, significa que as empresas lançam mão desse dispositivo da maneira que melhor lhes convém, sem nem mesmo passar por negociação sindical. O ambiente pós-reforma tem incentivado negociações individuais do banco de horas, assim como tem impulsionado a redução do intervalo intrajornada. Vale ressaltar que muitos trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com os relatos sindicais, se mostram favoráveis a esses mecanismos de flexibilização. No complexo têxtil-vestuário, as trabalhadoras, em alguns casos, são favoráveis à redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. Elas também entendem que o banco de horas pode ser um mecanismo para alcançar as metas e resolver problemas do cotidiano, mesmo que essa determinação seja sempre uma prerrogativa do empregador e que possam ser convocadas a compensar em horários não acordados previamente.

As resistências têm ocorrido em um cenário de reação à ofensiva patronal, por isso ela não se dá de maneira propositiva, mas nas brechas do que o capital vem requerendo. No setor petroquímico, se dá por meio da negociação do tempo de passagem de turnos, das exigências em relação às condições laborais no trabalho remoto, da tentativa de inibir a

adoção de banco de horas por meio da recusa em negociar, embora as empresas adotem de forma unilateral. No complexo têxtil-vestuário, isso aparece na tentativa de limitar a extensão da jornada de trabalho para até 10 horas diárias, de resistir à perda do intervalo completo para o lanche, de exigir que o banco de horas seja aprovado em assembleia, de garantir que as compensações tenham remuneração acrescida.

A pesquisa mostra, portanto, que os sindicatos fazem o que podem e tentam resistir em um cenário adverso em que a luta pela redução da jornada esteve fora da agenda nos últimos 30 anos. O cenário é adverso não somente pela ofensiva patronal em tempos de sucessivas reformas trabalhistas, mas também em decorrência de os próprios trabalhadores admitirem dispositivos mais flexíveis, mesmo quando isso limita as possibilidades de organização do tempo de vida. Mesmo no setor petroquímico, em que a jornada é reduzida, a possibilidade de ser convocado a qualquer momento significa que, na prática, o trabalhador sequer tem controle do seu tempo livre. A ordem do dia é sobreviver e não viver. Fica evidente que mesmo o trabalho formal por tempo indeterminado, como as transformações nas categorias estudadas indicam, estão sendo atingidas por novos arranjos de uso do tempo cujo potencial é o de desorganizar a vida e submeter todas as dimensões da existência ao tempo econômico.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília, 1998.

BRIDI, M. A. **Trabalhadores dos anos 2000. O sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração**. São Paulo: LTR, 2009.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo, Boitempo, 2017.

DIEESE. Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. **Estudos e Pesquisas**, n. 70, 2013.

FREYSSANT, J. Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l'Union européenne. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL: NOVAS FORMAS DO TRABALHO E DO DESEMPREGO: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. **Anais do Colóquio Internacional**. São Paulo: Cebrap e Faculdade de Sociologia/USP, 11 e 12 de setembro de 2006.

GUIMARÃES, N. A. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: Editora 34, 2004.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: OLIVEIRA, V.; et al. (Orgs.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. Pp 213-246.

KREIN, J. D.; ALVES, A. C. O banco de horas: a consolidação da flexibilização da jornada de trabalho. In: KREIN, J. D.; et al. (Orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista**. [Volume 2]. São Paulo: Cesis, 2021. Pp. 211-246.

LEITE, M.; SILVA, S. A.; GUIMARÃES, P. C. O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. **Caderno CRH**, v. 30, n. 79, pp. 51-68, 2017.



Um convite à leitura
por
Kethury Magalhães

O PÉRIPO DAS HORAS LABORAIS E SUAS DIVERSIDADES, BRASIL E DISTRITO FEDERAL, 2012-2019: SETORES ECONÔMICOS, ESCOLARIDADE, ETNIA/RAÇA/COR, GÊNERO, PANDEMIA E RENDA

Sadi Dal Rosso
Pedro Junio Lopes Santana
Jálisson Carvalho de Souza
Kethury Magalhães
Jonas Valente
João Pedro Inácio Peleja
Raphael Santos Lapa

Introdução

Entre 2012 e 2021, uma enorme crise econômica e uma mortífera pandemia atingiram o país. Os governos golpistas de Michel Temer e Jair Bolsonaro promoveram mudanças trabalhistas e sindicais que são verdadeiras contrarreformas neoliberais. Foram abertas portas para a desconstrução de padrões de trabalho vigentes com repercussão sobre direitos conquistados através do tempo. Com tais elementos desorganizadores da vida coletiva suspeita-se, e pretende-se analisar, que tendências históricas possam ter sido alteradas em alguma medida, a exemplo da desregulação que autoriza ao labor ser executado a qualquer dia do ano, sábados, domingos e feriados, no setor do comércio. Despadronização essa mais evidente nos trabalhos administrados por plataformas, nos quais nem a relação de assalariamento é acatada.

Alterações substantivas nos tempos de trabalho incidem sobre os movimentos sociais que lutam pela igualdade de tratamento e pela distribuição equitativa dos tempos de trabalho. A análise de tais mudanças bruscas fornece elementos para a implementação de lutas sociais. O conhecimento alia-se à interação com os movimentos sociais, aproximando a relação entre ação e ciência.

No presente texto, examinamos tendências das jornadas laborais. Primeiramente, o exame mira as disparidades existentes em distintos setores de atividade econômica, observando que as práticas da duração, a intensidade e a flexibilidade das jornadas laborais não se estendem da mesma maneira por entre os diferentes setores de atividade econômica.

Em segundo lugar, pesquisamos as durações da jornada segundo distintos níveis de escolaridade das pessoas envolvidas; muito embora em seu estudo sobre horários inseguros de trabalho Felstead et al (2020) argumentem que existe minguada relação estatística entre escolaridade e insegurança de horários. No presente texto, nós examinamos o trabalho em geral, não apenas o trabalho inseguro. No trabalho assalariado em geral, aparece como defensável a proposição de que as pessoas com mais elevados níveis de escolaridade procuram afastar-se dos dois extremos da distribuição das jornadas, sejam aqueles demasiadamente prolongados de acordo com os parâmetros legais de trabalho, sejam aqueles insuficientes para gerar uma renda adequada. Com isto, tem-se que a dureza da jornada, excessiva ou insuficiente, tende a recair sobre os ombros das pessoas com menor escolaridade.

Em terceiro lugar, o olhar volta-se para dois planos envolvidos com a questão da igualdade social: por um lado a análise do marcador de etnia/raça/cor, que se encaixa numa luta histórica, no caso do Brasil e em outros países; e do outro o marcador relativo à questão de sexo/gênero. Os dois casos, etnia e gênero, constituem bases de relevantes movimentos sociais, que conduzem lutas pela igualdade das jornadas laborais e dos tempos livres.

Em quarto lugar, o capítulo discute impactos da pandemia da Covid-19 sobre as jornadas laborais e se a Covid-19 exerceria um papel desregulador sobre as jornadas laborais, elevando a duração dos tempos de trabalho, a exemplo do trabalho remoto, durante o qual são minuciosamente calculados produtividade e desempenho. Por outro lado, diminuiu em muito o trabalho com as demissões generalizadas e com as suspensões nos contratos de trabalho.

E, por fim, analisamos as relações entre renda e jornadas. Apresentamos informações sobre jornadas referentes ao Brasil em seu conjunto e ao Distrito Federal, de modo a apresentar a imensa diversidade regional das horas laborais.

Para enfrentar este enorme conjunto de questões, cuja análise apenas iniciamos, lança-se mão de dados quantitativos produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínuas (PNADC), nos anos de 2012 a 2019. Também fazemos uso de informações produzidas pelas PNAD COVID-19, com a precaução devida, dadas às críticas recentemente suscitadas sobre tais pesquisas, em razão do elevado nível de não resposta e do fato de que as amostras se repetiriam sendo os mesmos respondentes. A exploração de informações estatísticas suscitará perguntas que poderão ser aprofundadas por meio de pesquisas qualitativas que vierem a ser feitas no futuro com vistas a maiores aprofundamentos acerca das questões aqui levantadas.

Diversidade da distribuição das horas laborais por setores de atividade econômica (2012-2019)

A distribuição das horas laborais difere segundo os setores de atividade econômica que compõem a estrutura econômica do Brasil e do Distrito Federal. A história de constituição de cada setor e as lutas sociais envolvidas exercem uma influência grande na conformação de jornadas mais longas ou mais breves. Seja no centro, seja na periferia do mundo, o movimento sindical está envolvido com a luta pela redução da jornada laboral.

As teorias da modernização e do desenvolvimento supõem que os setores de atividade procedentes do processo modernizador e do desenvolvimento teriam jornadas mais curtas ou limitadas (BROWNING e SINGELMANN, 1975). A realidade social dos périplos das jornadas, que analisaremos a seguir, não parecem ater-se a este argumento modernizador que contempla jornadas mais reduzidas para as sociedades ou setores da economia mais modernos¹. Somos conduzidos à procura de outros parâmetros com bases nos estudos das jornadas que não apenas a teoria da modernização e da industrialização.

Nesta seção tem-se a oportunidade de fazer um giro com base em informações empíricas disponíveis para o período de 2012-2019, ape-

1 Os EUA mantêm jornadas médias mais elevadas (SCHOR, 1992) que muitos outros países, tais como os países europeus (LEE et al., 2009).

nas. As características principais deste período são a crise econômica, a pandemia e o reformismo legal. As reformas legislativas do trabalho, fundamentadas no pseudo-argumento de um caminho para a saída da crise econômica², na prática, favorecem descaradamente os interesses do capital na luta contra o trabalho.

As horas médias semanais por setores de atividade dão conta de uma realidade gritante. Elas diferem enormemente entre si a depender dos setores de atividade que são comparados. Em 2012, para o Brasil como um todo, as horas médias de trabalho do setor de transportes, armazenagem e correios (TAC) eram de 46 horas semanais. Já as jornadas de trabalho em educação, saúde humana e serviços sociais (ESS) eram de 35 horas³. Tais diferenças não parecem ser transitórias e se reproduzem repetitivamente. Em 2019, as jornadas em TAC (transportes, armazenagem e correios) eram de 44 horas semanais e em ESS (educação, saúde humana e serviços sociais) eram de 36. Novamente uma diferença de um dia de trabalho, oito horas semanais, entre setores de atividade. O quadro da duração da jornada por setores de atividade econômica, com suas enormes diferenças, permanece praticamente estável entre 2012 e 2019⁴.

Examinando a realidade das horas laborais por setores de atividade no Distrito Federal encontra-se alguma diferença do quadro apresentado para o Brasil em seu conjunto, o que entendemos como efeito de regionalidade. Em TAC (transportes, armazenagem e correios), 2012, as horas laborais médias eram de 43 por semana no Distrito Federal. Em ESS (educação, saúde humana e serviços sociais), no mesmo ano de 2012, eram de 37. Diferença de seis horas no Distrito Federal, quando no Brasil é de 11 horas médias. Portanto, há uma diferença (de 11 horas médias para seis) de regionalidade na distribuição das horas laborais. A estrutura também se mantém no período estudado. As horas médias de trabalho de 2012 se repetem para o ano de 2019 no Distrito Federal para

2 Tal ambiente reformista da legislação do trabalho não conduz a uma expectativa de redução das jornadas laborais, ao contrário, à sua elevação.

3 Ou seja, a diferença extrema encontrada é de 11 horas entre um setor e outro de atividade. Mais de um dia de trabalho por semana.

4 Tabela com os demais setores de atividade pode ser acessada no relatório de pesquisa assinado por Dal Rosso e Peleja (2021).

os casos estudados. É significativo, pois, olhar para as regionalidades, as estruturas que formam e as diferenças que aportam em horas médias.

Empregando o critério das jornadas legalmente estabelecidas no Brasil, divididos conforme informações de 2019, resultam dois grupos de setores de atividades, conformando uma estrutura que se projeta no passado, demonstrando como é difícil alterar a estrutura de horas laborais, que compreende o cerne da produção de valor no capitalismo: setores com jornadas mais longas, isto é, **com 40 horas ou mais por semana são**: Transporte, armazenagem e correio (43); Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (41); Indústria em geral (40,5); e Alojamento e alimentação (40,3). E setores com jornadas de **menos de 40 horas são**: Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (39,89); Construção (39,47); Administração pública, defesa e seguridade social (38); Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (37); e Educação, saúde humana e serviços sociais (35).

Escolaridade e jornadas de trabalho

As horas de trabalho distribuem-se pelos níveis de escolaridade segundo as formas como opera a desigualdade social quer nos países centrais, semiperiféricos ou periféricos. Em países de crescimento econômico intermediário, tal qual o Brasil, pode-se aventar a hipótese de que os grupos sociais com **níveis de escolaridade mais** elevados tendem a manter para si, proporcionalmente, jornadas laborais de tempo integral. Também não pode ser excluído o efeito da flexibilidade laboral sobre as jornadas. No período examinado, 2012 a 2019, nos contextos do Brasil e do Distrito Federal, o conceito de jornadas de trabalho sofre um abalo com a variabilidade de duração das horas laborais. Isso ocorre tanto em função das possibilidades de adotar novas relações de trabalho permitidas por reformas laborais contrárias aos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras quanto pelo fato dos tempos de trabalho poderem se expandir para qualquer tempo da vida, dias úteis da semana, sábados, domingos, feriados, manhãs, tardes e noites.

A estrutura das horas laborais varia bastante quando comparados os contextos do Brasil e do Distrito Federal (Gráfico 1). Em primeiro lugar,

o Distrito Federal apresenta uma estrutura em que prevalecem as proporções das jornadas de tempo integral sobre as respectivas proporções das jornadas insuficientes e das jornadas excessivas⁵. Segundo, ao se observar as jornadas médias de acordo com o nível de instrução, percebe-se que no ano de 2012 no Brasil a população com nível superior tinha a menor jornada média, coincidindo com argumento anteriormente exposto⁶. O mesmo padrão se repete no Distrito Federal. A estrutura de jornadas médias está, pois, relacionada com níveis de escolaridade. As jornadas médias também apresentam redução de uma hora semanal de trabalho por níveis de escolaridade na década considerada. Como o indicador das jornadas médias é muito suscetível a disfunções, passa-se a observar as diferenças de escolaridade e jornadas médias com outro indicador, a saber, a divisão das horas por tempo integral (40 a 44 horas laborais semanais), trabalho excessivo (45 e mais) e trabalho insuficiente (39 e menos).

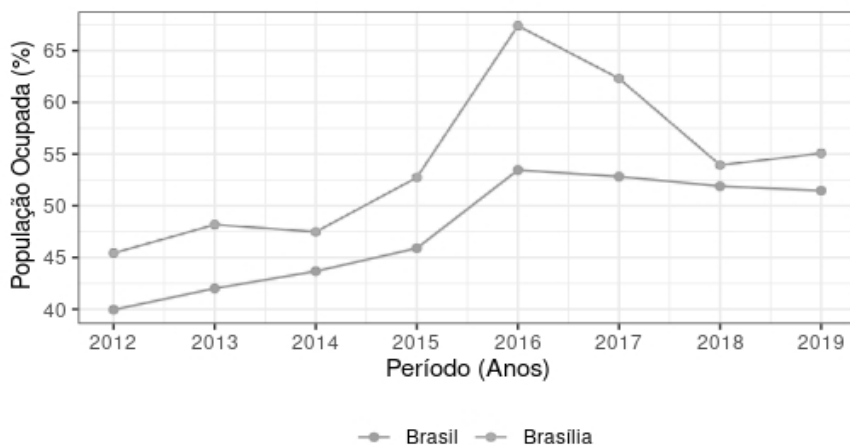
Terceiro, quando levamos em consideração a distribuição das jornadas e o nível de instrução⁷, percebemos que embora as jornadas integrais tenham aumentado sua proporção em 2019 com relação a 2012, elas atingiam (em 2012) mais da metade da população ocupada apenas para os indivíduos com nível superior, tanto no Brasil quanto no Distrito Federal, e em 2019 com nível superior ou médio completo.

5 Por se tratar de uma região metropolitana, possivelmente, este padrão possa ser encontrado nas demais regiões metropolitanas do país.

6 Ver Relatório de pesquisa, Dal Rosso e Santana (2021) – Tabela 4.

7 Ver Relatório de pesquisa, Dal Rosso e Santana (2021) – Tabela 7.

Gráfico 1 – Proporção da população ativa que trabalha em jornadas de tempo integral (40 a 44 horas semanais), Brasil e Distrito Federal. 2012-2019.



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/Anual, 2012 a 2019, elaboração dos autores.

Para concluir, encontramos informações na distribuição das jornadas laborais que sugerem dois fenômenos relacionados às crises econômica e da pandemia, ambas em curso no momento de elaboração do presente texto. Em primeiro lugar, o impacto desestruturante das horas laborais, com presença de jornadas insuficientes (inferiores a 30 horas semanais). E, em segundo lugar, o alongamento das jornadas com a introdução do trabalho remoto, o qual incide sobre uma maior quantidade de horas de trabalho realizadas.

Desigualdades na distribuição das horas laborais por etnia/raça/cor

O conceito de raça, como constructo social, é fundamental para explicar dinâmicas relacionadas às desigualdades sociais e às oportunidades de mobilidade diferenciada entre pessoas negras e brancas no Brasil, conforme estudiosos das relações raciais afirmam. Assim como “as categorias de classe social, gênero, sexo, orientação sexual... têm importância para os estudos de estratificação social, a categoria raça

também é uma dimensão relevante tanto para a explicação de desigualdades entre negros e brancos quanto para a formulação de políticas públicas adequadas para superá-las” (BERNARDINO-COSTA, SANTOS e SILVÉRIO, 2009, p. 2). A literatura, entretanto, não dá conta da variável horas de trabalho relacionadas a raça/cor, conforme expomos aqui. As horas de trabalho, quando em excesso, indicam a incidência de problemas de saúde. E, quando em deficiência, apontam para a inserção desfavorável no mercado de trabalho que pode resultar em remuneração mais baixa ou insuficiente para atender as necessidades. A distribuição das horas laborais apresenta elementos estruturantes das desigualdades por ser parte da vida dedicada ao trabalho ou impedida de acesso a ele. Este aspecto foi analisado de forma inicial na literatura nacional com informações censitárias chegando às seguintes conclusões:

considerando o conjunto do país, [...] pretos e pardos encontram-se em condições de desigualdade na distribuição das horas laborais; [...] b) em jornadas de tempo integral [...] pretos e pardos são 43,6% [...] brancos e amarelos somam 48,3%; c) empregados assalariados [...] jornadas de tempo integral [...] brancos e amarelos são 53,7% dos casos, pretos e pardos são 47,7% em 2010; d) empregados brancos e amarelos do sexo masculino são 54,8% dos casos, mulheres brancas, 52,5% [...] empregados negros do sexo masculino, 49,3%, do sexo feminino, 45,4% e indígenas, 38,8% dos casos (DAL ROSSO, 2017, pp. 251-264).

A média de horas trabalhadas normalmente por semana no Brasil apresenta entre 2012 e 2019 tendências de redução em todas as classificações de cor/raça (brancos, pardos, amarelos, pretos, indígenas). Em 2019, no Brasil, brancos labutavam 39,8 horas médias por semana (em 2012, 40,7); amarelos trabalhavam 39,8 horas médias por semana (em 2012, 41,4); pretos, 38,9, (em 2012, 40,4); pardos, 38,3 (em 2012, 39,7); e indígenas, 38,3 (em 2012, 39,8). Nenhuma das classificações das pessoas por cor/raça apresenta evidência de aumento, sugerindo um processo limitado, embora generalizado, de redução das horas médias trabalhadas que ocorre no conjunto do Brasil. Pretos, pardos e indígenas apresentam jornadas médias mais

reduzidas, insinuando a presença maior de tais grupos em jornadas insuficientes para perfazer uma remuneração adequada.

Exceções relativas aos tempos de trabalho declinantes aparecem com a introdução da noção de regionalidade. No Distrito Federal, não se observa uma tendência declinante da média de horas no período 2012-2019 (DAL ROSSO e SOUSA, 2021). Portanto, algo está presente no Distrito Federal e escondido no conjunto dos estados do Brasil com o indicador das horas médias. Para revelar tais realidades existentes, mas escondidas, examinamos as estatísticas divididas em três agrupamentos de horas. As pessoas autodeclaradas negras perfazem maioria no grupo de horas 01 a 39, onde se encontram as atividades mais instáveis e precárias, no Brasil. A prevalência neste grupo é estrutural porquanto se manifesta em 2012 e 2019 sem modificações. O caráter estrutural para negros também se mostra presente nas jornadas excessivas de 45 horas e mais, nas quais o emprego de negros prevalece tanto em 2012 quanto em 2019. No grupo de 40 a 44 horas semanais, negros são maioria em 2019 e não negros, em 2012. Tais informações indicam que a estrutura das horas laborais para negros é composta por prevalência de trabalho nos extremos das jornadas, a saber nos agrupamentos inferiores a 39 horas semanais e superiores a 45⁸.

No Distrito Federal negros são maioria nos três agrupamentos de horas das pessoas ocupadas, inclusive no grupo de 40 a 44 horas semanais, sendo muito maior a presença negra (25% em 2012 e 32% em 2019) do que a não negra (20,3% em 2012 e 22,9% em 2019) no trabalho excessivo, o que envolve horas extras pagas e não pagas. O estudo da distribuição das horas laborais torna-se importante por indicar caminhos para políticas de combate à desigualdade com base em etnia/raça/cor. Isto aponta ainda para a relevância social no caso do Brasil e inclusive de estudos sobre a distribuição das horas laborais para a variável de regionalidade, no caso representada pela noção de regiões metropolitanas, onde residem as mais importantes lutas sociais por igualdade e por mecanismos de Estado em defesa da cidadania.

8 Tal distribuição é significativa porquanto conduz à desigualdade de renda que a literatura especializada aponta frequentemente (ROCHA, 2019).

Horas laborais e gênero

Utilizar-se-á como ponto de partida para a exploração e análise empírica das jornadas de trabalho de homens e mulheres as três categorias de horas laborais, que compreendem as jornadas insuficientes (0-39 horas), as jornadas normais (40-44 horas) e as jornadas excessivas (45 e mais) de modo a averiguar quais são as mudanças em curso ou estabilidades existentes no arranjo das horas laborais no Brasil. Por meio do exame das jornadas de trabalho é possível descobrir se as taxas sugerem diferenças significativas sobre exploração, possíveis desigualdades ou mesmo sobre o grau de autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação ao tempo a ser dedicado à vida social e pessoal. As análises a seguir (ver Tabela 1) a respeito das particularidades impostas pelo gênero e cor da pele foram realizadas por meio da observação dos índices obtidos pela PNAD/IBGE referentes ao Brasil, como tentativa de descobrir quais os efeitos da participação desses dois grupos no mercado de trabalho e no contexto familiar. Assim, é importante ressaltar que o trabalho doméstico ocupa um lugar relevante nas análises⁹. É possível observar a tendência no Brasil em que as mulheres integram predominantemente as jornadas insuficientes (0-39 horas) e os homens predominam nas jornadas normais (40-44 horas) e as excessivas (45 e mais) no trabalho remunerado exceto se considerarmos o trabalho doméstico (DAL ROSSO e MAGALHÃES, 2021).

As horas médias semanais desempenhadas no trabalho principal e no trabalho doméstico sugerem desigualdades não somente de gênero, mas raciais. Nota-se maior participação das mulheres brancas no trabalho principal, ao passo que as mulheres pretas ou pardas estão mais presentes no trabalho doméstico¹⁰. Um ponto em comum entre

⁹ O trabalho doméstico tenha sido naturalizado como “trabalho de mulher” e pelo fato de não um trabalho que gera valor, este trabalho é socialmente desvalorizado. Em vista disso, é importante colocá-lo no centro de nossas discussões, uma vez que o trabalho reprodutivo é essencial para que o trabalho remunerado ocorra. O IBGE (2014) conceitua o trabalho nos afazeres domésticos como atividades realizadas em benefício próprio e dos moradores, sem envolver qualquer tipo de remuneração (dinheiro, produtos ou mercadorias).

¹⁰ Este fenômeno pode ser explicado pelo fato de que as mulheres negras se encontram em uma posição racial desfavorável em relação às mulheres não negras. Além de

as mulheres brancas e as pretas ou pardas é o tempo destinado às atividades domésticas e de cuidado. No ano de 2016, a população do sexo feminino dispôs de, aproximadamente, 21 horas médias semanais aos afazeres domiciliares. Enquanto isso, os homens devotaram apenas 11 horas médias para as mesmas tarefas. Nas taxas referentes ao trabalho desempenhado pelos homens no Brasil, pode-se constatar que os pretos ou pardos laboraram cerca de 1 hora a menos que os homens brancos no trabalho principal ao longo dos anos analisados. Quanto ao tempo direcionado ao trabalho doméstico, não há diferenças entre as horas concedidas por homens brancos e homens pretos ou pardos.

Tabela 1 – Média de horas habitualmente trabalhadas no trabalho principal, no cuidado de pessoas, nos afazeres domésticos e médias de horas levando em consideração o somatório das jornadas no Brasil (2016-2019).

Ano	Cor/Raça	Trabalho Principal		Trabalho Doméstico		Trabalho Principal + Trabalho Doméstico	
		F*	M**	F	M	F	M
2016							
	Preta + Parda	35,71	40,32	21,24	11,06	54,11	50,94
	Branca	37,29	41,73	20,58	11,03	54,82	52,19
2017							
	Preta + Parda	35,49	40,23	21,29	10,81	54,07	50,56
	Branca	37,28	41,69	20,36	10,88	54,80	52,02
2018							
	Preta + Parda	35,33	40,30	21,71	10,90	54,24	50,78
	Branca	36,99	41,59	20,88	10,89	54,81	51,93
2019							
	Preta + Parda	35,46	40,27	21,96	11,01	54,54	50,91
	Branca	36,83	41,52	20,74	10,93	54,48	51,84

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (2016-2019). Os dados foram produzidos levando em consideração a 5ª visita. F*= feminino e M**= masculino.

enfrentarem a hierarquização no mercado de trabalho remunerado que favorece os homens, as mulheres pretas ou pardas possuem o racismo como obstáculo.

É possível concluir que mesmo com o aumento da participação feminina no trabalho remunerado não existem rupturas com os padrões tradicionais impostos pela divisão sexual do trabalho no Brasil. Consequentemente toda a carga de trabalho doméstico e responsabilidades familiares recaem sobre os ombros femininos. As longas jornadas exercidas semanalmente por ambos os gêneros resultam, sobretudo, em ausência de controle sobre o próprio tempo para o autocuidado, lazer, descanso, possibilidade de mobilidade social e organização política por parte dos trabalhadores e reforçam profundamente as desigualdades sociais, raciais e de gênero.

A jornada de trabalho e a pandemia da Covid-19

O advento da pandemia da Covid-19 no Brasil gerou impactos sobre as jornadas de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), a pandemia trouxe uma disrupção sem precedentes. Em 2020, 8,8% das horas de trabalho foram perdidas, o equivalente ao trabalho de um ano de 255 milhões de trabalhadores/as. Metade dessa perda se deveu às reduções de jornada de quem permaneceu empregado. A outra metade foi decorrente de demissões. No Brasil, o Estado adotou uma série de ações com intuito de mitigação dos efeitos econômicos da pandemia, entre elas um auxílio emergencial aos trabalhadores e possibilidade de redução de salário e jornada, com subsídio governamental. Entretanto, trabalhadores e trabalhadoras pagaram boa parte do subsídio, pois a redução das horas de trabalho foi acompanhada pela redução proporcional dos salários¹¹. Além disso, foi o fundo público, que é composto por impostos pagos pelos contribuintes, que assegurou a permanência no emprego de muitos trabalhadores e trabalhadoras.

Conforme dados da PNAD COVID-19, as horas normalmente trabalhadas por semana no Brasil em maio de 2020 ficaram em 39,63. Elas oscilaram até chegar em novembro em 39,99. Quando consideradas as horas efetivamente trabalhadas, os números mostram uma traje-

11 A despeito da orientação ultraneoliberal, parte das medidas do governo foi tomada por conta de pressões da sociedade. A auxílio emergencial, previsto inicialmente de R\$ 200 foi ampliado pelo Congresso para R\$ 600. O Programa de Manutenção de Emprego e Renda subsidiou empresas com a redução da jornada e salários de cerca de 10 milhões de trabalhadores ao longo de 2020.

tória bastante diferente das horas normalmente trabalhadas. Em maio a jornada semanal concretamente registrada pelo estudo foi de 27,44, devido ao subsídio público para redução de jornada e salários. Nos meses seguintes ela foi subindo até chegar em novembro a 36,06. No Distrito Federal, a PNAD COVID-19 mostra também uma oscilação das horas normalmente trabalhadas entre as 39 horas e pouco mais de 40 horas entre maio e novembro de 2020 (DAL ROSSO e VALENTE, 2021). Quando consideradas as horas efetivamente trabalhadas, em maio o quantitativo ficou em 27,77. E em novembro, chega a 36,23.

O movimento de retomada das horas efetivamente trabalhadas também é convergente com o movimento de flexibilização gradual pelos Estados das medidas restritivas, o que permitiu a reabertura de negócios e expansão dos horários de funcionamento. Essa trajetória é perceptível na curva de horas efetivamente trabalhadas. Em que pese as distintas metodologias das duas pesquisas, a diferença entre o 1º trimestre de 2020 registrado na PNAD Contínua e o mês de maio mostrado na PNAD COVID-19 já evidenciava o impacto nas jornadas reais, com a queda de 35,03 horas por semana para 27,44 horas por semana, o que foi permitido pelas possibilidades de suspensão ou redução das jornadas. Ou seja, os dados expressam a necessidade de isolamento social e a existência de alocações de transferências de recursos públicos para permitir que as pessoas pudessem ter alguma renda. Assim que foi reduzindo o apoio público, a jornada voltou a crescer.

Por outro lado, a pandemia produziu impactos de ampliação do número de horas trabalhadas com a introdução do trabalho remoto, cujo acompanhamento passou a exigir mais envolvimento e desempenho. Tal impacto dá mostras de se perpetuar com a perspectiva de permanência do trabalho remoto. No auge da primeira onda (junho/2020) da pandemia, mais 8 milhões de trabalhadores ficaram trabalhando em home office¹².

Por último, outras forças de ampliação das horas laborais decorrem do surgimento do trabalho organizado por meio de plataformas digitais. Pois, como as plataformas buscam reproduzir-se estruturalmente, o alongamento das horas laborais também seguirá a mesma linha.

12 Conferir artigo "O impacto dos avanços tecnológicos: o tempo de trabalho no Home Office" de BRIDI, BOHLER e UEHARA, páginas 301-319, deste livro.

Renda e horas de trabalho

Salário e horas de trabalho são importantes elementos para explicar parte das desigualdades sociais, tais como nas relações de gênero. Horas de trabalho, no esquema desenvolvido por Marx¹³, contribui com o sistema explicativo de produção de valor e de mais valia. Mais recentemente percebe-se uma utilização cada vez maior dessa associação para fundamentar ideais de isonomia e justiça, sob o contexto econômico neoliberal.

A análise da presente seção empregou o indicador de correlação de Pearson para relacionar as duas variáveis, jornada e renda. Optou-se pelo período pré-pandêmico e sem a externalidade do aumento de emprego temporário que ocorre no período de dezembro, sendo gerada a análise com base nos dados do 3º trimestre de 2019. Foram realizadas desagregações em quatro grandes dimensões: (i) grupamentos de atividades; (ii) escolaridade; (iii) posição na ocupação e categoria do emprego; (iv) grupamentos ocupacionais; e, (v) ocupações.

Na dimensão “grupamentos de atividades”, a única correlação significativa entre jornada e renda apresentada diz respeito à categoria de “Serviços domésticos”, com o número de 0,46, com uma representatividade de 6,7% da força de trabalho do país, correlação talvez explicável pela característica de trabalho na modalidade de diarista e horista. Já na dimensão escolaridade, é interessante observar que as categorias de “Fundamental incompleto ou equivalente” e “Fundamental completo e equivalente” foram as que apresentaram maior correlação entre jornada e renda (0,27 para ambas), e que juntas representam 41% da força de trabalho no país.

Ao examinar a dimensão de “posição na ocupação e categoria do emprego” que avalia inclusive a presença da categoria de trabalhadores com carteira de trabalho assinada, observa-se novamente a presença dos/as trabalhadores/as domésticos/as, agora aqueles sem carteira assinada, com a correlação mais alta (0,41) e que, nesse recorte, representa um grupo de 4,8% da força de trabalho nacional.

A dimensão seguinte a partir da qual realizou-se a desagregação foi a de grupamentos ocupacionais. Ainda que não esteja no mesmo

13 Seção VI d’O Capital (MARX, 2013, p. 605 ss.)

modelo, é interessante pensar esses dados e seu potencial explicativo a partir de uma análise de classe, recepcionado no contexto brasileiro por Carvalhaes (2015). Os dados dessa dimensão indicam um destaque no índice de correlação média em dois grupamentos: (i) Ocupações Elementares¹⁴, com correlação de 0,3858; e, (ii) Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios, com correlação de 0,2686. Juntos, esses grupamentos representam 30,2% da força de trabalho nacional.

Entretanto, considerar os grandes grupos pode mascarar algumas ocupações, tendo em vista a variedade de profissões em alguns agrupamentos. Nesse sentido, observando-se o sistema de classificação utilizado pela PNAD Contínua, que utiliza um sistema de 221 ocupações, a análise proposta observa uma correlação média em duas ocupações com número relevante de pessoas vinculadas: trabalhadores do serviço doméstico e cabeleiros e da área de beleza.

Isso significa que a correlação entre jornada e renda nos grupamentos anteriormente mencionados nos dá um indicativo de elasticidade, ou seja, um indicativo de informalidade no qual o tempo disponível para o trabalho parece oculto. É necessário ressaltar que trabalhos que dependem de uma “rede de comunicação frequente”, ou seja, inseridos primariamente em uma informalidade também apresentam uma menor aferição de horas trabalhadas. Ou seja, a forma como o trabalhador observa sua relação com o trabalho não vislumbra o tempo de esforço e disponibilidade para conseguir sua próxima ocupação como parte desse tempo de trabalho. Se o ocultamento da relação entre o pagamento da força de trabalho disponível e o trabalho de fato realizado ocorre a partir de relações como o salário por tempo, percebe-se que a extração de mais-valor em categorias com menos vínculo formal, menor escolaridade e em ocupações elementares tende a ser mais elástica do que em outras categorias.

14 O grupamento ocupacional “Ocupações elementares” tem seis subgrupos vinculados: (i) Trabalhadores domésticos e outros trabalhadores de limpeza de interior de edifícios; (ii) Trabalhadores elementares da agropecuária, da pesca e florestais; (iii) Trabalhadores elementares da mineração, da construção, da indústria de transformação e do transporte; (iv) Ajudantes de preparação de alimentos; (v) Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins; e (vi) Coletores de lixo e outras ocupações elementares.

Considerações finais

A pandemia não apenas criou problemas, mas aprofundou a degradação dos direitos dos trabalhadores e escancarou as desigualdades de classe, gênero, cor/raça/etnia e de outros marcadores sociais no país. Neste capítulo foram examinados aspectos sociais e econômicos das jornadas laborais referentes aos anos de 2012 a 2019, no Brasil e no Distrito Federal. Nos primeiros anos desta década em análise a economia cresceu significativamente. Nos últimos entrou em profunda crise econômica, a qual ainda não deixou de produzir efeitos negativos no ano em que este capítulo é redigido. No período da pandemia de Covid-19, anos 2020 e 2021, as jornadas médias efetivamente trabalhadas decresceram em função da política estatal de emprego e renda que reduziu proporcionalmente jornadas e salários, tendo os trabalhadores que arcar com a sustentação econômica das empresas. Por outro lado, observa-se um processo inverso de aumento de jornadas em atividades organizadas por meio de plataformas digitais, entre outras e por meio do trabalho remoto.

Os indicadores estudados apresentaram dimensões estruturais. Entre os setores de atividade econômica, aqueles que já adotavam jornadas mais longas continuaram com as mesmas práticas. Merece comentário a comparação do Distrito Federal com o conjunto do Brasil. As jornadas diferem bastante, mais prolongadas no primeiro do que no segundo. Isto encaminha para a análise do papel exercido pelas grandes metrópoles na manutenção de jornadas mais longas. Este elemento estrutural aparece nos demais indicadores estudados, a saber, etnia/cor/raça, sexo/gênero, escolaridade e renda relacionados a jornada.

Ademais, tem-se que as desigualdades calcadas em tempos de trabalho continuam a se reproduzir. Indicadores de alongamento e flexibilização das jornadas também foram encontrados. Tal constatação implica para trabalhadores e trabalhadoras que se torna a cada instante mais premente a luta por políticas públicas e a organização de movimentos sociais que alcem a bandeira do controle das jornadas laborais.

Referências

BERNARDINO-COSTA, J.; SANTOS, S. A.; SILVÉRIO, V. R. Relações raciais em perspectiva. **Sociedade e Cultura**, v. 12, n. 2, pp. 215-222, 2009.

BROWNING, H. L.; SINGELMANN, J. **The emergence of a service society**. [Relatório de pesquisa]. University of Texas, Austin, 1975.

CARVALHAES, F. A. O. A tipologia ocupacional Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP): uma avaliação analítica e empírica. **Sociedade e Estado**, v. 30, n. 3, pp. 673-704, 2015.

DAL ROSSO, S.; MAGALHÃES, K. **Relatório de pesquisa para a FAP-DF e CNPq: Duração das horas laborais por sexo/gênero, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. 2021.

DAL ROSSO, S.; PELEJA J. P. I. **Relatório de pesquisa para a FAP-DF e CNPq: Duração das horas laborais por setores de atividade econômica, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. 2021.

DAL ROSSO, S.; SOUZA, J. C. **Relatório de pesquisa para a FAP-DF e CNPq: Duração das horas laborais segundo classificação das pessoas ocupadas por etnia/raça/cor no Brasil e no Distrito Federal**. 2021.

DAL ROSSO, S.; SANTANA, P. J. L. **Relatório de pesquisa para a FAP-DF e CNPq: Escolaridade e horas laborais, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. 2021.

DAL ROSSO, S.; VALENTE, J. **Relatório de pesquisa para a FAP-DF e CNPq. A jornada de trabalho durante a pandemia da covid-19, Brasil e Distrito Federal**. 2021.

DAL ROSSO, S. **O arдил da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

FELSTEAD, A.; et al. Unpredictable times: the extent, characteristics and correlates of insecure hours of work in Britain. **Industrial Relations Journal**, v. 51, n. 1-2, pp. 34-57, 2020.

IBGE. Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Notas Metodológicas. [Volume1]. Rio de Janeiro, 2014.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. Duração do trabalho em todo o mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. OIT, 2009.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política: Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

OIT. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/XIhc>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

ROCHA, E. F. O negro no mundo dos ricos. Um estudo sobre a disparidade racial de riqueza com os dados do Censo 2010. Brasília: UnB, 2019.

SCHOR, J. B. The Overworked American. New York: Basic Books, 1992.



Um convite à leitura
por
Denis Maracci Gimenez

SOBRE O TEMPO DE TRABALHO NOS EUA

Denis Maracci Gimenez

Introdução

Frente às radicais transformações sociais, econômicas, produtivas e tecnológicas das primeiras décadas do século XXI, as considerações sobre o tempo de trabalho nos Estados Unidos implicam, de forma incontornável, tomarmos o velho tema da redundância do trabalho como ponto de partida. Não por motivos retóricos ou preciosismo acadêmico, mas pela centralidade do tema para nossas considerações.

A existência de um *quantum* excedente de força de trabalho é expressão da dinâmica geral do modo de produção capitalista. Sob o regime do capital, o trabalho transformado em mercadoria, como força de trabalho – em sentido preciso, trabalho em potência – é submetido aos objetivos do processo autorreferenciado de produção de riqueza abstrata (BELLUZZO, 1998). Não por outro motivo, a redundância do trabalho, tratada por Marx em “O capital”, aparece integrada a chamada lei geral da acumulação capitalista. Quando descreve a progressiva mudança da composição orgânica do capital, trata de uma dinâmica que rompe os limites naturais do fazer humano, ampliando a força produtiva do trabalho social sob uma base técnica em permanente transformação. O processo da vida social é progressivamente controlado pelo que denomina *General Intellect*, instituindo uma forma de apropriação do conhecimento humano, que acelera o tempo e desqualifica o trabalho (BELLUZZO e GALLÍPOLO, 2019, p. 74). Em um movimento contraditório, ao tornar o trabalho mais produtivo, o regime do capital promove relativa autonomização de forças externas ao processo de valorização – as condições naturais de existência e dos homens. O trabalho em potência torna-se redundante, mais desnecessário e desqualificado.

“Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens” (MARX, 2004, p. 80).

No plano histórico concreto, constitui-se uma população superflua, ou nas palavras de Marx, uma “superpopulação relativa”, descrita por ele em matizes variadas: na figura dos desocupados parciais e daqueles inteiramente desocupados, o chamado “sobretabalho líquido”, ambos próximos ao centro capitalista moderno; pelo “sobretabalho latente”, materializado na massa de trabalhadores que ainda não estão incorporados à lógica da exploração capitalista, mas estão prontos à servi-la e a serem incorporados; ou ainda no pauperismo, nos “estagnados” que podem estar aptos ao trabalho, porém longe de serem aproveitados, como os considerados vagabundos, delinquentes, maltrapilhos, inaptos, etc¹. De forma mais precisa, trata-se de uma lei de movimento do modo de produção que transforma o tempo de trabalho em uma base miserável no processo de valorização.

A “essência” das formulações de Marx revela-se nas possibilidades de superação do trabalho como necessidade, que tomam “aparências” distintas. Marx descreve a superpopulação relativa como uma forma histórico-concreta da redundância do trabalho sob o regime do capital, como uma “forma de aparecer”. Uma possibilidade histórica de manifestação do trabalho em potência sobrando, do excedente de força de trabalho socialmente necessária, sob a forma de “exército industrial de reserva”, de sobretabalho líquido, latente ou estagnado.

Temos assim outras possibilidades históricas relativas ao tempo de trabalho redundante. Ele pode aparecer como desemprego e exclusão social na chamada era da globalização, mas também na vertiginosa redução da jornada de trabalho ao longo do século XX; no *Welfare State* estruturado nos anos de ouro do pós-guerra, em atividades de professores, médicos, enfermeiros, ou ainda, como extensão da vida escolar para os jovens ou no avanço dos modernos sistemas previdenciários

1 Conforme tratado em Gimenez (2003, p. 27), Marx aponta que a expansão da produção capitalista se torna possível a partir da disponibilização de farto material humano, que independe do crescimento absoluto da população: “[...] não basta à produção capitalista de modo algum, o quantum de força de trabalho disponível que o crescimento natural da população fornece, ela precisa, para ter liberdade de ação, de um exército industrial de reserva, independente dessa barreira natural”.

que retardam a entrada ou retiram pessoas do mercado de trabalho, diminuindo a taxa de atividade. Possibilidades históricas configuradas e reconfiguradas no plano da politização das relações econômicas, que se apresentaram ao longo do século XX e nas primeiras décadas do século XXI no mundo industrializado, como não poderia deixar de ser, em seu mais importante representante, os Estados Unidos.

Tendências históricas da jornada de trabalho nos Estados Unidos

A condição de assalariado consolidou-se no século XX como um elemento estruturante das sociedades industriais, a partir da grande empresa capitalista e do desenvolvimento das funções do Estado, conforme destaca Robert Castel. A trajetória histórica destas sociedades mostra que entre as condições daqueles considerados inúteis para o mundo, os vagabundos do século XV, anteriores à Revolução Industrial, aos inempregáveis contemporâneos, a condição de assalariado sai do descrédito, de sinônimo de dependência e sujeição, passando a ocupar o *status* de principal parâmetro de obtenção de renda e proteção social (CASTEL, 1998).

O movimento de luta das forças sociais politicamente organizadas em sindicatos, partidos políticos e movimentos sociais diversos, contra os efeitos da dinâmica de funcionamento do capitalismo de crescente e constante desqualificação do trabalho, ampliou a demanda pela criação de novos mecanismos de proteção social e de promoção do bem-estar, capitaneada, em grande medida e de forma diversa, pelos vários Estados Nacionais. Em um processo de politização das relações econômicas, os direitos associados ao bem-estar social materializaram-se nessa sociedade salarial na figura do Estado de Bem-Estar Social, encarregado de fazer respeitar entre outras coisas, o direito à renda e ao emprego, através da mobilização e regulação das formas institucionais endógenas ao modelo de desenvolvimento².

2 Conforme Aglietta e Brender (1984); a sociedade salarial abriga o conjunto das formas funcionais da divisão do trabalho no modo de desenvolvimento do capital que são passíveis de adotar a forma salarial; a sociedade salarial integra as diferenciações reais e formais e a proletarianização é progressivamente mantida e diluída, onde os conflitos e sua violência potencial assim ser regulados dentro do regime de assalariamento. “Chamamos de sociedade salarial aquela na qual as diferenciações principais encontram-se no interior do regime de assalariamento (apud GIMENEZ, 2003, p. 37)”.

A ordem instituída no pós-guerra possibilitou a obtenção de taxas de crescimento das economias nacionais superiores a qualquer outro período da história do capitalismo. A expansão das forças produtivas constituiu-se num pilar para a obtenção de elevados níveis de absorção da mão-de-obra próximos ao pleno emprego. Com efeito, em tais condições estavam embutidas novas possibilidades de uma atuação mais ampla não só contra o desemprego, mas contra as diversas formas de manifestação do excedente da força de trabalho, a partir de políticas de geração de empregos fora da esfera tipicamente capitalista de acumulação, que acabaram por fomentar um processo crescente de “desmercantilização do trabalho”.

Tal processo, dentre outras formas, pode ser visto pela própria dinâmica de crescimento do emprego no pós-guerra, onde o emprego vinculado às estruturas do Estado cresce, em média, mais rapidamente do que aqueles vinculados ao setor privado em geral e de maneira próxima ao crescimento do emprego no setor de serviços privados. Particularmente o crescimento do emprego público no âmbito dos programas sociais é um traço decisivo no pós-guerra, que pode ser observado tanto pelo crescimento deste como percentual do emprego público total, como seu crescimento na participação no emprego total da força de trabalho (ROSE, 1985).

Tabela 1 – Emprego Público em % da força de trabalho, 1951-1981^a

	1951	1981
Grã-Bretanha	26,6	31,4
França	17,5	32,6
Itália	11,4	24,4
Alemanha	14,4	25,8
Suécia	15,2	38,2
EUA	17,0	18,3

Fonte: ROSE (1985).

^a Anos diferentes segundo cada nação: Grã-Bretanha, 1951/1981; França, 1950/1982; Alemanha, 1950/1980; Itália, 1951/1981; Suécia, 1950/1980; EUA, 1952/1982.

Em meio a afluência da sociedade norte-americana dos anos dourados do pós-guerra, a importância do emprego público entre o total de ocupados cresceu pouco, variando de 17% para pouco mais de 18% entre as décadas de 1950 e 1980, sendo bastante inferior de outros países da OCDE e dos países europeus, com participação superior a 30%. Todavia, a participação do emprego em programas sociais como parte do emprego público mais que dobrou nos Estados Unidos durante o pós-guerra, de 23% para 48,7%, refletindo em grande medida a luta política travada no país pelos direitos civis e mais ainda, da série de programas sociais implementados pelo governo do presidente Lyndon Johnson, no âmbito do que denominou como *Great Society*.

Trata-se de uma ruptura no que se refere aos problemas relativos à absorção da força de trabalho, que passa a não estar mais condicionada de forma única à utilização do trabalho na acumulação capitalista. Neste sentido, a função do Estado de bem-estar-social, pode ser sintetizada, segundo Francisco de Oliveira, de forma ampla na sistematização de uma esfera pública onde, a partir de regras universais e pactuadas, o fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento da acumulação de capital, de um lado, e, de outro, do financiamento da reprodução da força de trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais. Oliveira assinala que o crescimento do salário indireto e das despesas públicas sociais, combinado a um forte progresso técnico, à organização fordista da produção, aos enormes ganhos de produtividade, constituem-se como fatores essenciais e estruturantes para a conformação de um padrão de consumo de massa, que passa a ser predominante no pós-guerra (OLIVEIRA, 1988).

O impacto do gasto público social sob o conjunto da sociedade, ao mesmo tempo em que pode ser visto pela consolidação de uma renda indireta apropriada pelos trabalhadores, apresenta outra dimensão fundamental quanto à organização do mercado de trabalho e da melhoria da qualidade de vida de grande parte da população nos países avançados. Se, por um lado, o avanço do gasto público tem um enorme impacto na criação de postos de trabalho, ampliando a demanda por força de trabalho particularmente em áreas como saúde e educação, por outro lado, o gasto social retira pessoas do mercado de trabalho, diminuindo a oferta de força de trabalho.

Sem que fosse conscientemente planejado, o desenvolvimento das estruturas de bem-estar e proteção social nos países avançados durante o pós-guerra, em especial a ampliação dos sistemas educacionais e dos sistemas previdenciários, simultaneamente passaram a retardar a entrada de jovens no mercado de trabalho, por força do prolongamento de suas vidas escolares e a antecipar a retirada de trabalhadores do mercado de trabalho, pela universalização dos sistemas previdenciários. O resultado visto foi uma importante redução do volume e tempo de permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, reduzindo a pressão pela criação de novas vagas e fornecendo amparo e proteção social a grupos tipicamente atingidos pelo desemprego, como jovens e trabalhadores idosos.

Em outra frente desse novo padrão de organização do mercado de trabalho está a brutal redução da jornada de trabalho, profunda marca do desenvolvimento capitalista – a partir das transformações promovidas no âmbito da segunda revolução industrial, particularmente no pós-guerra. Em excelente trabalho sobre o tema, Hubermann e Minns (2007), trazem uma perspectiva histórica sobre as diferenças de horário de trabalho entre os países da OCDE, explorando novos conjuntos de dados sobre horas de trabalho por semana e dias e horas de trabalho por ano entre 1870 e 2000. Entre outras considerações, contestam a tese de que a divergência nos horários de trabalho entre a Europa e a América do Norte e a Austrália é um fenômeno recente, mostrando que desde 1870, o declínio nas taxas semanais e nas horas anuais eram consistentemente maiores no Velho Mundo, com exceção da década de 1930. Ao mesmo tempo, demonstram que características da força de trabalho e da desigualdade, tidas como determinantes importantes do tempo de trabalho após 1970, tiveram efeitos comparáveis no período anterior a 1913, portanto, em distintas “eras liberais”. Também indicam que, dados seus níveis de renda em 1870 e em todo período estudado, trabalhadores do Novo Mundo forneceram demasiadas horas de trabalho relativamente (HUBERMANN e MINNS, 2007).

Entre os países relacionados, em 1870, Estados Unidos integra um pequeno bloco de países com jornadas anuais inferiores a 3 mil horas de trabalho. A acelerada redução da jornada de trabalho nos países europeus a partir de 1900 até 1929, promoveu uma convergência das cargas de trabalho entre as principais economias do mundo, conforme demonstram os dados da Tabela 2.

Tabela 2 – Horas anuais de trabalho em países selecionados, 1870-2000.

Horas anuais de trabalho em países selecionados, 1870-2000													
	1870	1880	1890	1900	1913	1929	1938	1950	1960	1970	1980	1990	2000
Bélgica	3.483	3.344	3.177	3.064	2.841	2.229	2.196	2.404	2.289	1.851	1.736	1.699	1.547
Dinamarca	3.434	3.172	2.933	2.742	2.731	2.301	2.203	2.071	1.929	1.871	1.693	1.492	1.473
França	3.168	3.165	3.119	3.115	2.933	2.198	1.760	2.045	2.025	1.849	1.696	1.558	1.443
Alemanha	3.284	3.223	3.018	3.056	2.723	2.128	2.187	2.372	2.144	1.808	1.696	1.541	1.463
Irlanda	3.108	3.017	2.869	2.795	2.690	2.182	2.171	2.437	2.320	2.103	1.954	1.992	1.686
Itália	3.000	3.008	3.006	3.014	2.953	2.153	2.162	1.951	2.012	1.825	1.724	1.674	1.612
Holanda	3.274	3.194	3.105	3.037	2.942	2.233	2.281	2.156	2.002	1.709	1.667	1.414	1.352
Espanha	2.968	2.876	2.787	2.710	2.601	2.342	2.030	2.052	2.042	2.124	1.968	1.832	1.815
Suécia	3.436	3.187	2.937	2.745	2.745	2.152	2.131	2.009	1.902	1.683	1.523	1.550	1.645
Suíça	3.195	3.083	2.925	2.834	2.704	2.281	2.085	2.092	1.952	1.835	1.721	1.617	1.597
Reino Unido	2.755	2.740	2.669	2.656	2.656	2.257	2.200	2.112	2.134	1.919	1.758	1.698	1.653
Austrália	2.792	2.647	2.501	2.385	2.214	2.186	2.109	2.023	1.945	1.837	1.815	1.806	1.797
Canadá	2.845	2.934	3.017	3.102	2.868	2.354	2.212	2.111	2.014	1.874	1.825	1.830	1.825
Estados Unidos	3.096	3.044	2.983	2.938	2.900	2.316	1.756	2.008	2.033	1.942	1.853	1.840	1.878
Velho Mundo	3.191	3.092	2.967	2.888	2.774	2.223	2.128	2.155	2.068	1.871	1.740	1.642	1.572
Novo Mundo	2.911	2.875	2.834	2.808	2.661	2.285	2.026	2.047	1.997	1.884	1.831	1.825	1.833
Mundo	3.131	3.045	2.938	2.871	2.750	2.230	2.133	2.132	2.053	1.874	1.759	1.682	1.627

Fonte: Huberman and Minns, 2007. Notas: Os números em itálico para 1913 são previstos para os valores de 1870-1900 (Huberman, 2004). O Velho e o Novo Mundo (ponderados) são médias ponderadas da população. 1870-1913, Huberman (2004); 1929 e 1938; os valores para a Espanha em 1938 são para 1936. 1950-2000, University of Groningen e o Conference Board GGDC Total Economy Database (2005).

No governo do presidente F. D. Roosevelt, em meio aos impactos da grande depressão da década de 1930 e das iniciativas no âmbito do *New Deal*, ocorreu uma rápida redução das horas anuais de trabalho nos Estados Unidos, que caíram de 2.316 para 1756 horas entre 1929 e 1938, muito abaixo da maioria dos países centrais, somente comparável à França. Sob o esforço de guerra, mesmo com grandes ganhos de produtividade, a jornada de trabalho subiu acentuadamente nos Estados Unidos, França e Alemanha para mais de 2 mil horas anuais, caindo na maioria dos países envolvidos no conflito, inclusive no Reino Unido e na Itália.

Durante o pós-guerra, o crescimento econômico, os enormes ganhos de produtividade e a regulação pública das relações de trabalho fizeram as jornadas anuais caírem vertiginosamente em todos os países relacionados, exceto na Espanha de Francisco Franco. Entre os países selecionados, partiu-se de um patamar médio próximo de 2.100 horas anuais em 1950 para 1759 em 1980. Mesmo com uma regulação do trabalho mais frágil em termos da contratação, uso e remuneração da força de trabalho, a jornada anual nos Estados Unidos caiu de mais de 2000 horas em 1950 e para 1853 em 1980. A economia americana que cresceu menos do que as economias europeias no pós-guerra, mesmo com essa queda das horas trabalhadas, no caso dos anos de ouro, tinha a maior jornada de trabalho anual entre os países centrais.

O caso norte americano merece destaque também na chamada “era da globalização” entre as décadas de 1980 e 2000. Enquanto a jornada de trabalho caiu nos países selecionados de forma generalizada, ela aumentou nos Estados Unidos. Acompanhado apenas da Suécia, que tinha uma das menores jornadas de trabalho do mundo ao final da década de 1970, a jornada de trabalho anual nos Estados Unidos caiu de 1.853 horas em 1980 para 1.840 horas em 1990, e subiu para 1.878 horas em 2000, consolidando-se como a maior jornada de trabalho entre os países selecionados, que em 2000 tinham uma jornada média inferior a 1630 horas anuais.

Essas tendências gerais são visíveis na evolução dos dias de férias e feriados entre os países selecionados. No que se refere aos dias de férias e feriados, o padrão europeu do final do século XIX era muito superior aos Estados Unidos, Canadá e Austrália. Junto com a Holanda, em 1870, os Estados Unidos tinham apenas 4 dias de férias ou feriados.

Tabela 3 – Férias e feriados em países selecionados, 1870-2000

Férias e feriados, 1870-2000 (em dias)							
	1870	1900	1938	1950	1980	1990	2000
Bélgica	18	21	30	28	34	34	33
Dinamarca	13	14	27	27	30	35	37
França	19	23	33	28	30	36	36
Alemanha	13	18	31	29	29	35	43
Irlanda	14	20	33	20	28	28	30
Itália	23	24	37	24	35	40	42
Holanda	4	5	21	24	33	35	38
Espanha	31	31	44	ND	30	35	36
Suécia	11	13	28	29	30	37	38
Suíça	13	18	33	25	28	28	33
Reino Unido	14	20	30	24	28	30	33
Austrália	8	9	22	22	32	32	32
Canadá	8	9	22	22	25	25	24
Estados Unidos	4	5	17	18	22	23	20
Velho Mundo	16	19	32	26	30	34	36
Novo Mundo	7	8	20	21	26	27	25
Mundo	13,8	16,4	29,1	24,6	29,6	32,4	33,4

Fonte: Huberman and Minns, 2007. Notas. 1870 e 1900, Huberman (2004); 1938, ILO (1939); 1950 e 1980, European Industrial Relations Review (1982), Green e Potepan (1988), Monthly Labour Review (1955); 1990, OIT (1995); 2000, ETRO (2003) e OECD (2004)

Observa-se pelos dados da Tabela 3 que, entre 1900 e 1938, o número de dias de feriados ou férias saltou de 5 para 17 nos Estados Unidos, ainda assim muito inferior ao padrão de 32 dias do velho mundo.

De toda forma, houve um salto relacionado à gênese da moderna sociedade industrial nos Estados Unidos, tanto em termos do desenvolvimento de infraestrutura e logística, como das mudanças da estrutura social, dos hábitos e costumes de operários e da emergente classe média em suas relações com o Estado e com a regulação do mercado (MILLS, 1965)³. Se em 1950 os Estados Unidos tinham 18 dias de férias ou feriados em média, o número saltou para 22 em 1980. Já na “era da globalização”, observa-se o pico histórico com 23 dias em 1990, caindo novamente para 20 dias em 2000, o que representa um pouco mais da metade da média de 36 dias na Europa e menos da metade dos mais de 42 dias na Alemanha.

Em síntese, devemos interpretar as tendências históricas sobre o tempo de trabalho nos Estados Unidos tomando em conta três movimentos. Em primeiro lugar, a dinâmica do desenvolvimento capitalista, que torna o trabalho redundante e parte significativa da força de trabalho dispensável em relação ao processo de acumulação de capital. Em segundo lugar, no plano do desenvolvimento das forças produtivas, o crescimento de forma intensiva que amplia a potência de produzir “mais com menos”, abre um leque de possibilidades históricas relativas ao destino daqueles que só tem a força de trabalho para dispor no mercado. Estes, que podem aparecer como superpopulação relativa, desempregados e excluídos, podem também se manifestar em posições sociais associadas ao tempo livre e a uma enriquecida humanidade: professores, médicos, jovens estudantes ou idosos protegidos, em um mercado de trabalho com vida ativa encurtada, com redução da jornada de trabalho. Em terceiro lugar, tais possibilidades estão condicionadas a certa configuração do padrão de desenvolvimento e das relações entre Estado e mercado, economia e sociedade.

³ Para maiores detalhes sobre as férias nos Estados Unidos ver ARON, C. S. **Working at play: a history of vacations in the United States**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

Tendências recentes do uso do tempo nos Estados Unidos

Entre as grandes pesquisas sobre o tempo de trabalho no mundo, seguramente, está a *American Time Use Survey* (ATUS). É a primeira pesquisa contínua administrada pelo governo federal sobre o uso do tempo nos Estados Unidos. Patrocinada pelo *Bureau of Labor Statistics* (BLS) e conduzida pelo *U.S. Census Bureau*, a pesquisa tem por objetivo estimar nacionalmente como as pessoas usam seu tempo. Um importante avanço no diagnóstico sobre como as pessoas dividem seu tempo entre as atividades da vida, selecionando indivíduos aleatoriamente de um subconjunto de domicílios que completaram o oitavo mês de entrevistas para o *Current Population Survey* (CPS).

Os indivíduos são entrevistados apenas uma vez sobre como passaram seu tempo no dia anterior, onde estavam e com quem estavam. Os dados produzidos estimam a quantidade de tempo que os americanos gastam fazendo trabalho não remunerado e não relacionado ao mercado, o que pode incluir creche não remunerada, cuidado de idosos, trabalho doméstico e voluntariado. A pesquisa também fornece informações sobre a quantidade de tempo que as pessoas passam em muitas outras atividades, como atividades religiosas, socialização, exercícios e relaxamento. Além de coletar dados sobre o que as pessoas fizeram no dia anterior à entrevista, também coleta informações sobre onde e com quem cada atividade ocorreu, e se as atividades foram realizadas para o trabalho ou negócio de alguém. Informações demográficas – incluindo sexo, raça, idade, nível de escolaridade, ocupação, renda, estado civil e presença de filhos na casa – também estão disponíveis para cada entrevistado.

O desenvolvimento do ATUS começou em 1991, quando foi discutido pela primeira vez no BLS como uma questão de política estatística, e continuou até janeiro de 2003, quando a coleta de dados do ATUS começou oficialmente. Desde então, a pesquisa vem sendo aprimorada continuamente⁴.

Apesar dos primeiros dados serem coletados em 2003, seu aperfeiçoamento metodológico oferece melhor compatibilidade para compara-

⁴ Para uma descrição detalhada dos dados e metodologia ATUS, consulte a Nota Técnica: BLS - Bureau of Labor Statistics. **American Time Use Survey User's Guide Understanding ATUS 2003 to 2019**. U.S. Census Bureau & BLS. Jun. 2020.

ção a partir do final da primeira década do século XX. Assim, optamos pela comparação dos dados de 2009 e 2019. Conforme os resultados da ATUS, abordaremos as características da quantidade média de tempo por dia em que os indivíduos trabalharam, fizeram atividades domésticas ou estiveram engajados em atividades de lazer e esportes. Além disso, também analisaremos as medidas do tempo médio por dia gasto em fornecer cuidados infantis – tanto como uma atividade primária (ou principal) como em concomitância com outras atividades – para os anos combinados 2005-2009 e 2015-19, conforme a disponibilidade das informações.

Tempo de trabalho ocupacional das pessoas empregadas

Observamos anteriormente o crescimento econômico, os enormes ganhos de produtividade e a regulação pública das relações de trabalho, que no pós-guerra fizeram as jornadas de trabalho anuais caírem vertiginosamente em quase todos os países selecionados. Mesmo com uma regulação do trabalho mais frágil em termos da contratação, uso e remuneração da força de trabalho, a jornada anual de trabalho nos Estados Unidos caiu quase 10% entre 1950 e 1980. Mesmo assim, no ocaso dos anos de ouro, os Estados Unidos tinham a maior jornada de trabalho anual entre os países centrais.

Na chamada “era da globalização”, entre as décadas de 1980 e 2000, destacamos a reversão desta tendência nos Estados Unidos. Enquanto a jornada de trabalho anual caiu nos países selecionados de forma generalizada, ela aumentou nos Estados Unidos para quase 1900 horas, consolidando-se como a maior jornada de trabalho entre os países selecionados. Em 2000 tinham uma jornada média pouco superior a 1600 horas anuais. Sob os efeitos da crise de 2007-2009, observou-se queda acentuada das horas de trabalho impulsionada, sobremaneira, pelo fechamento de milhões de postos de trabalho em praticamente todos os setores da economia norte-americana (KROLL, 2011). De toda forma, os movimentos do tempo de trabalho na “era da globalização” devem ser compreendidos em meio às tendências estruturais de progressiva redundância do trabalho ocupacional.

Com efeito, tomando a experiência recente, o tempo de trabalho diário das pessoas empregadas nos EUA aumentou 10% entre 2009 e

2019, segundo dados da ATUS. Em média, aqueles empregados que trabalhavam em seu local de trabalho tinham uma jornada diária média de 7,5 horas em 2009 contra 7,9 horas em 2019. Isso ocorreu ainda sob os efeitos defasados da grande crise de 2007-2009 e de um crescimento econômico relativamente baixo, em um período de elevado desemprego, precarização dos empregos, expansão da inatividade e da subutilização da força de trabalho (BLS, 2010; BLS, 2019).

Ao final do período, a ampliação do tempo de trabalho das pessoas empregadas nos Estados Unidos seguiu algumas tendências. Igualmente a 2009, em 2019, nos dias em que trabalharam, 24% das pessoas empregadas faziam parte ou todo o trabalho em casa. Todavia, esse número era significativamente superior para algumas ocupações em 2019: 37% dos empregados em ocupações de gestão, negócios e operações financeira e 33% dos trabalhadores empregados em ocupações profissionais e afins faziam parte ou todo o trabalho em casa. De forma mais acentuada, trabalhadores autônomos tinham três vezes maior chance de ter feito algum trabalho em casa do que trabalhadores assalariados (60% contra 20%).

Empregados com 25 anos ou mais e formação superior eram mais propensos a trabalhar em casa do que pessoas com nível educacional menor: 42% daqueles com formação superior realizavam algum trabalho em casa, contra apenas 16% daqueles com até o ensino médio. Neste caso, nota-se que em 2009 esses percentuais eram de 40% e 10% respectivamente.

Os dados indicam uma tendência a trabalhar mais em dias de semana do que nos finais de semana, entre aqueles mais escolarizados. Em 2019, quase 3/4 dos trabalhadores com nível superior trabalhavam em “dias normais”, contra 2/3 entre aqueles com formação até o ensino médio. Essa tendência pode ser observada nos dados de pessoas empregadas em tempo integral, que trabalhavam menos em finais de semana e feriados. Aqueles com múltiplos empregos trabalhavam quase duas vezes mais nos finais de semana do que aqueles assalariados com apenas um emprego (58% e 31% respectivamente). Nos dias em que trabalharam, os homens empregados trabalharam 48 minutos a mais do que as mulheres empregadas. Esta diferença reflete, em parte, a maior participação das mulheres nos empregos *part-time* em 2019. No entanto, mesmo entre trabalhadores em tempo integral (aqueles que geralmente trabalham 35 horas ou mais por semana), os homens trabalhavam mais

por dia do que as mulheres – 8,3 horas, em comparação com 7,7 horas. Nos dias em que trabalharam, as mulheres eram ligeiramente mais propensas do que os homens a fazer parte ou todo o seu trabalho na casa – 26% das mulheres, em comparação a 22% dos homens.

“Tempo livre” dedicado para atividades domésticas e cuidados com as crianças

Norbert Elias e Eric Dunning, de forma percuciente, mostram a polarização tradicional entre trabalho e ócio referida a uma classe específica de trabalho – aquele realizado para “ganhar a vida”. Todavia, apontam que em sociedades diferenciadas e urbanizadas, esse é um tipo de trabalho estritamente regulado em sua duração e especializado na maioria das vezes. Nestas sociedades, seus membros também realizam habitualmente uma boa quantidade de trabalho não assalariado e fora da esfera ocupacional, em torno de atividades rotineiras. Fora do tempo de trabalho ocupacional, o chamado “tempo livre” é preenchido por inúmeras atividades domésticas, incluindo provisões para o lar, compras grandes e pequenas, transações financeiras pessoais, cuidados com os filhos, discussões familiares, cuidar dos animais domésticos, entre outros, implicando trabalho duro e complexo, que tende a absorver mais tempo na medida em que se observa ascensão do nível de vida (ELIAS e DUNNING, 2014, p. 117).

A rigor, tais atividades rotineiras demandam elevado autocontrole e apenas de maneira formal podem ser compreendidas como tarefas executadas no tempo livre. Na verdade, ficar em casa não define o tempo livre em sociedades complexas e podemos dizer que ao tempo de trabalho ocupacional, soma-se o tempo dedicado para atividades privadas rotineiras e de administração familiar, com grande peso sobre as mulheres, muito diferente do tempo livre dedicado ao lazer e ao ócio, numa esfera onde o autocontrole é relaxado em prol da recomposição das condições de reativação emocional, propriamente voltada para o prazer. Em síntese, nos dizem que “tempo livre” em oposição ao tempo de trabalho ocupacional é cada vez mais distante do ócio e do tempo para o lazer (ELIAS e DUNNING, 2014).

Podemos observar pelos dados da *American Time Use Survey* (ATUS) o intenso uso do tempo em atividades rotineiras não ocupa-

cionais nos Estados Unidos. Em um dia normal de 2019, 85% das mulheres e 71% dos homens passaram algum tempo cuidando da casa, em atividades como cozinhar, cuidar do gramado ou gerenciamento doméstico. Percentual idêntico para as mulheres em 2009 e ligeiramente superior aos 67% para os homens naquele ano. Em 2019, assim como em 2009, nos dias em que realizavam atividades domésticas, as mulheres gastavam em média 2,5 horas, enquanto os homens gastaram 1,9 horas nessas atividades.

Observando a realização de tarefas rotineiras em 2019, em um dia normal, 22 % dos homens e 46 % das mulheres faziam tarefas domésticas – como limpeza ou lavanderia. Praticamente os mesmos percentuais de 2009. Outrossim, de 2003 a 2019, a proporção de homens fazendo preparação e limpeza de alimentos em um dia normal aumentou de 35% para 48% e a proporção de mulheres cresceu de 66% para 70%. Nota-se, ainda, que em 2019, em média, mais pessoas se dedicaram ao trabalho doméstico nos finais de semana do que nos dias de semana: 41% em comparação com 32%. No entanto, a porcentagem de pessoas que prepararam e limparam os alimentos era quase a mesma nos dias de fim de semana e nos dias de semana: 59% e 60%.

Ao falarmos do tempo de trabalho não ocupacional dedicado para tarefas rotineiras, é central nos referirmos especificamente aos cuidados com as crianças. Os dados da ATUS indicam isso e, neste caso, são consolidados em dois períodos: 2005-2009 e 2015-2019, com limitações para compará-los.

Entre 2005 e 2009, adultos que viviam em famílias com crianças menores de 6 anos, dedicavam em média 2 horas por dia prestando cuidados infantis primários às crianças da família. Os adultos em famílias onde o filho mais novo tinha entre 6 e 17 anos de idade, em idade escolar, passavam menos da metade deste tempo (47 minutos por dia) contando com a integração das crianças às estruturas do ensino formal. O cuidado infantil primário é peculiar, demandando não somente os cuidados básicos. Parte importante do tempo é dedicado à socialização das crianças, ler e conversar com elas.

Neste caso, o tempo dedicado pelas mulheres era mais do que o dobro daquele dedicado pelos homens. Em um dia comum, entre os adultos que vivem em famílias com crianças menores de 6 anos, as mu-

lheres dedicavam 1 hora e 10 minutos, em média, prestando cuidados físicos (como banho ou alimentação) para crianças da casa. Em contraste, os homens dedicavam 30 minutos prestando tais cuidados físicos.

Adultos em famílias com pelo menos uma criança menor de 6 anos, dedicavam, em média, de 5,6 horas por dia fornecendo cuidado secundário, ou seja, tinham pelo menos uma criança sob seus cuidados enquanto faziam outras atividades além da assistência primária à criança. O cuidado secundário fornecido por adultos que vivem em domicílios com crianças menores de 6 anos era mais comumente fornecido durante as atividades de lazer (2,2 horas) ou atividades domésticas (1,3 horas). Adultos em famílias com crianças menores de 6 anos passam mais tempo prestando cuidados infantis primários em um dia de semana médio (2,1 horas) do que em um dia de fim de semana médio (1,8 horas). Os dados indicam também que passaram menos tempo fornecendo cuidado secundário durante a semana do que nos dias de fim de semana – 4,7 horas em comparação com 7,7 horas.

No segundo período, 2015-2019, o tempo dedicado aos cuidados com as crianças em casa foi ampliado. Adultos em famílias com crianças menores de 6 anos dedicaram, em média, 2,2 horas por dia à prestação de cuidados infantis primários para crianças no agregado familiar. Adultos em famílias onde os mais jovens tinham entre 6 e 17 anos de idade dedicavam menos da metade deste tempo (48 minutos), contando com a integração das crianças em creches e na educação formal. O tempo dedicado pelas mulheres aos cuidados físicos (como dar banho ou alimentar uma criança), manteve-se no patamar de mais de 1 hora por dia, em média, em famílias com crianças menores de 6 anos, enquanto o tempo dedicado pelos homens diminuiu para 27 minutos em média.

Adultos que vivem em famílias com pelo menos uma criança menor de 6 anos, dedicavam em média diária 5,4 horas, tempo inferior às 5,6 horas do período 2005-2009 para fornecer cuidado secundário, enquanto realizavam outras atividades. Adultos em famílias com crianças menores de 6 anos passam mais tempo prestando cuidados infantis primários em um dia de semana médio (2,2 horas) do que em um dia de fim de semana médio (2 horas). Os dados indicam também que passaram menos tempo fornecendo cuidado secundário durante a semana do que nos dias de fim de semana – 4,4 horas em comparação com 7,6 horas.

Por fim, em um dia médio de 2019, entre os adultos que viviam com crianças menores de 6 anos, aqueles não empregados passaram cerca de uma hora a mais cuidando e ajudando as crianças da casa do que os empregados adultos – 2,8 horas versus 1,7 horas.

“Tempo livre” dedicado para atividades de lazer

Como sugerimos anteriormente, a partir das formulações de Elias e Dunning, ao tempo de trabalho ocupacional soma-se o trabalho em atividades rotineiras, que invadem a esfera do chamado “tempo livre”. De fato, o que podemos tratar como tempo livre para o lazer e o ócio é aquele fora do tempo dedicado ao trabalho ocupacional e para atividades rotineiras. Esse tempo para o lazer e o ócio, como uma esfera onde o autocontrole é relaxado, voltado para a reativação emocional e ao prazer, constituiu-se nos quadros do desenvolvimento do capitalismo moderno, a partir da segunda revolução industrial, com o advento da grande empresa monopolista, dos grandes sindicatos e dos partidos políticos de massa (ELIAS e DUNNING, 2014).

Podemos dizer que sua gênese deita raízes no processo de constituição da sociedade de massas e sua difusão ocorreu particularmente no pós-guerra, com expansão das bases materiais, desde a mecanização da casa com os eletrodomésticos, passando pela difusão da educação formal, chegando aos ganhos de produtividade e regulação das relações de trabalho, decisivos para a robusta diminuição da jornada de trabalho, criação das férias pagas e dos finais de semana remunerados.

Sob o desenvolvimento do regime do capital, o antigo lazer aristocrático foi sendo substituído pelo lazer burguês e novas formas de lazer foram sendo produzidas e apropriadas pelo mercado como negócio.

Atividades e tipos sociais são criados e destruídos. A “viagem”, uma atividade central no lazer burguês, tem certos pressupostos materiais, como o desenvolvimento do sistema de transporte, dos bancos, do crédito. Sem isso, não há a praia ou a montanha como espaço de lazer. Tomando como exemplo, com esses pressupostos, o viajante tradicional é substituído progressivamente pelo turista, direcionado inicialmente para o “lazer curativo”, na montanha, na estação de águas, no mar, no balneário. Mas a viagem em busca do “centro de cura” foi sendo subs-

tituída pela busca de “centros do prazer”. A praia, antes vista como um centro de cura pelas chamadas propriedades curativas do ar marinho, torna-se um centro do prazer e da exposição do corpo. Nesse movimento, o advento da agência de viagem é uma inovação no processo de apropriação do tempo livre pelos negócios.

No mesmo processo de desenvolvimento, o lazer cidadão passa a ocupar grande espaço, partir do final do século XIX e ao longo do século XX (SIMMEL, 1967). Passeios de *boulevard*, a vida noturna; cafés onde se bebe, aprecia-se o tabaco e se conversa durante o dia; casas de espetáculos com dançarinas e coristas durante a noite; o parque de diversão com mágicos e roda gigante; vitrines nas calçadas, para mais tarde, nos Estados Unidos, aparecer a loja de departamentos e o *shopping center*, refletindo a ampliação dos espaços para o lazer cidadão mercantilizado.

Paris é o centro do nascimento desse tipo de lazer burguês que tem nos Estados Unidos uma fronteira de expansão integrada ao seu estilo de vida. No esporte, outra frente que absorve o tempo livre, a Inglaterra é pioneira, difundindo para os outros países uma nova expressão de sua prática. O futebol, o atletismo, o ciclismo, as lutas, entre outros, caminham da prática amadora da atividade esportiva para a profissionalização que consagra a regra e o cronômetro. Nos Estados Unidos, integrado aos meios de comunicação de massa, o esporte torna-se espetáculo, operando no espaço da extrema sensibilidade da sociedade à violência e à competição contidas pelas regras. A popularização do Boxe e de outras atividades esportivas pelos meios de comunicação de massa reflete este movimento. Relativamente pratica-se menos esporte em comparação à participação do público como espectadores de um espetáculo.

Nessas várias frentes do lazer e do ócio mercantilizado nas sociedades urbanas e industriais, tipos sociais são característicos do avanço do hedonismo. O turista, o consumidor, os torcedores, entre outros, são integrados pelos meios de comunicação de massa, com centralidade na televisão, e intensa atividade dos mecanismos de publicidade e propaganda na promoção de um mercado de bens simbólicos (BAUDRILLARD, 2009).

Compreendido o tempo livre ocupado pelo lazer e o ócio mercantilizados, podemos melhor compreender as informações que descrevem, em período recente, o uso do tempo para atividades de lazer

e esportes pelos estadunidenses, sistematizadas na *American Time Use Survey* (ATUS).

Em um dia normal do ano de 2019, 95% das pessoas com 15 anos ou mais se envolveram em algum tipo de atividades de lazer, como assistir TV, socializar ou praticar exercícios. Esse percentual é praticamente o mesmo em comparação à 2009. Todavia, os dados indicam uma diminuição do tempo total dedicado a essas atividades, de 5,5 horas para 5,2 horas por dia em média entre 2009 e 2019, fortemente concentradas nos finais de semana.

A diminuição do tempo dedicado ao lazer e esporte ocorreu em grande medida entre aqueles na faixa etária entre 35 e 44 anos. Esse grupo dedicava, em 2009, 4,3 horas por dia para o lazer e esporte e foi reduzido para 4 horas em 2019, o menor tempo entre todas as faixas etárias. Para se ter ideia das diferenças, em média, adultos com 75 anos ou mais gastaram, em 2019, em torno de 7,7 horas em atividades de lazer por dia – mais do que qualquer outra faixa etária – praticamente o mesmo tempo dedicado em 2009.

Os homens passam mais tempo nessas atividades de lazer do que as mulheres nos Estados Unidos. Em 2009, foram 5,8 horas de lazer para os homens e 5,1 horas para as mulheres. A redução do tempo total de lazer atingiu homens e mulheres, mantendo em 2019 a diferença em 5,5 horas de lazer para eles e 4,9 horas para elas.

Tabela 4

EU/A - Tempo gasto em atividades de lazer e esportes para a população civil, homens e mulheres com 15 anos ou mais, por características selecionadas, médias por dia, consolidadas em médias anuais de 2009 e 2019 (em horas)

Atividades	2009				2019			
	Homens (horas)	%	Mulheres (horas)	%	Homens (horas)	%	Mulheres (horas)	%
Esportes, exercícios e recreação	0,42	7,2	0,21	4,1	0,39	7,1	0,23	4,7
Socialização e comunicação	0,61	10,5	0,90	17,5	0,62	11,3	0,66	13,8
Televisão	3,31	57,0	2,65	51,5	3,00	54,0	2,64	53,9
Leitura	0,22	3,8	0,40	7,8	0,23	4,2	0,31	6,3
Relaxamento	0,24	4,1	0,24	4,5	0,32	5,8	0,31	6,6
Jogos no computador	0,50	8,5	0,33	6,0	0,55	10,0	0,31	6,3
Outras atividades de lazer e esportes, incluindo viagens	0,51	8,8	0,47	8,5	0,42	7,6	0,41	8,4
Total	5,8	100	5,1	100	5,5	100	4,9	100
Total para homens e mulheres com 15 anos ou mais	5,5				5,2			

Fonte: BLS, American Time Use Survey (ATUS)

Importante observar o que a população norte americana faz no seu tempo dedicado ao lazer. Assistir televisão foi a atividade de lazer que mais ocupou o tempo (2,8 horas por dia), contabilizando mais da metade de todo o tempo de lazer diário, em média, no ano de 2019 (54,2%), ligeiramente abaixo do tempo dedicado em 2009. Nota-se que os homens passaram a assistir menos televisão no período, enquanto as mulheres passaram a dedicar mais tempo a essa atividade.

Outras atividades no tempo livre tiveram um tempo muito inferior no dia da população norte-americana. Socializar e comunicar-se – como visitar amigos ou participar e hospedar eventos sociais – foi responsável por uma média de 1h04 por dia em 2019, menos do que o tempo de 1h15 dedicado em 2009, ocupando o segundo lugar no tempo para o lazer após o tempo dedicado a TV. Neste caso, os indivíduos dedicaram duas vezes mais tempo socializando nos dias de fim de semana do que em dias de semana.

Nota-se também que, enquanto dedicaram mais tempo para assistir televisão, entre 2009 e 2019, houve significativa redução do tempo dedicado para a socialização e comunicação entre as mulheres. No caso da prática de esporte, exercício e recreação, 21% dos homens dedicavam algum tempo para essas atividades contra 18% das mulheres em 2019. Entretanto, neste universo, o tempo diário médio dedicado pelos homens em 2009 era o dobro daquele dedicado pelas mulheres (42 minutos e 21 minutos respectivamente). Essa diferença em 2019 permaneceu grande, porém menor: 39 minutos para os homens e 23 minutos para as mulheres.

Chama a atenção o pouco tempo livre dedicado a leitura nos Estados Unidos, em torno de 5% do tempo total em 2019, inferior a baixa participação de 6% em 2009. Mesmo em queda, as mulheres dedicam mais tempo para leitura, mas as diferenças são mais significativas por faixa etária. Em 2019, o tempo gasto na leitura por interesse pessoal de 27 minutos por dia, em média, variava muito com a idade. Indivíduos com 75 anos ou mais dedicavam mais de 1 hora para leitura por dia, enquanto indivíduos de 15 a 44 anos apenas 13 minutos ou menos, em média por dia.

Por fim, os dados mostram que adultos empregados que vivem em domicílios sem filhos menores de 18 anos, dedicaram em 2019 ao lazer e esportes atividades, em média, 4,5 horas por dia, quase uma

hora a mais do que adultos empregados que vivem com uma criança menor 6 anos de idade. Neste caso, em residências com crianças menores de 6 anos, as mulheres tinham em 2019 um tempo de lazer 20% inferior aos homens. Essa menor disponibilidade das mulheres para o lazer em residências com crianças menores de 6 anos de idade atinge todas as áreas de lazer, sendo particularmente determinada pela disponibilidade de tempo 57% inferior aos homens para esportes, exercícios e recreação, 30% para atividades de socialização e comunicação social e 10% para assistir televisão.

Considerações finais

Do tratamento da jornada de trabalho anual ao longo do século XX, caminhamos para uma análise de horas semanais de trabalho, chegando no período recente ao tratamento dos dados diários de tempo de trabalho nos Estados Unidos. Esse caminho, em princípio pouco rigoroso no oferecimento das informações sobre o tempo de trabalho, nos parece procurar dar conta das transformações do mundo do trabalho na maior economia do mundo.

Enquanto os dados anuais da jornada podem expressar a realidade de um mercado de trabalho estruturado com o predomínio de ocupações e relações de trabalho padronizadas, organizadas em torno de uma certa estrutura familiar tradicional, os dados diários da jornada de trabalho e pesquisas recentes, como a *American Time Use Survey* (ATUS), refletem de forma mais profunda a realidade de um mercado de trabalho em transformação, com a redução da participação de empregos típicos, mudanças na estrutura das famílias, da inserção das mulheres e das práticas domésticas, assim como da prática do lazer integrada ao desenvolvimento da sociedade urbana industrial e de novos campos do entretenimento e comunicação.

Após um século de queda da jornada de trabalho nos Estados Unidos, impulsionada sobremaneira pela “Era Roosevelt”, assistiu-se o crescimento da jornada de trabalho dos ocupados na “Era da Globalização”. Nos impulsos da ordem liberal, foram produzidos, ao mesmo tempo, ampliação da jornada, mais desemprego, empregos precários, subempregos e queda das remunerações para grande parte dos trabalhadores.

Com efeito, nos parece percuciente a crítica de Norbert Elias e Eric Dunning (2014) sobre a polarização tradicional entre trabalho e ócio, tendo por referência uma classe específica de trabalho – aquele realizado para “ganhar a vida”. Os dados mostram que a vida comum dos estadunidenses está crescentemente repleta de atividades rotineiras e de uma boa quantidade de trabalho não assalariado fora da esfera ocupacional. O chamado “tempo livre”, fora do tempo de trabalho ocupacional, é preenchido por inúmeras atividades domésticas e cuidados com as crianças, que tendem a absorver mais tempo, particularmente das mulheres, na medida em que se observa ascensão do nível de vida.

Pelo observado, podemos tratar como tempo livre para o lazer e o ócio, aquele fora do tempo dedicado ao trabalho ocupacional e para atividades rotineiras. Aqui não falamos de tempo livre de forma genérica. Procuramos apresentá-lo em condições históricas particulares, como tempo livre ocupado pelo lazer e o ócio mercantilizados.

A partir desta perspectiva, as informações recentes sobre o uso do tempo para atividades de lazer e esportes pelos estadunidenses, sistematizadas na *American Time Use Survey* (ATUS), são melhor compreendidas. Em um dia normal do ano de 2019, 95% das pessoas com 15 anos ou mais se envolveram em algum tipo de atividade de lazer, como assistir TV, socializar ou praticar exercícios.

Podemos dizer, em conclusão, que na “Era da Globalização” ampliou-se o tempo de trabalho ocupacional nos Estados Unidos em piores condições laborais. O tempo de trabalho não ocupacional também, dadas as condições regressivas da estrutura social e do mercado de trabalho. Jovens e mulheres são mais penalizados. Não somente isso: mais da metade do tempo para o lazer e para o ócio, mercantilizado, é dominado pelos meios de comunicação de massa por meio da televisão. O avanço da internet e das redes sociais parece limitar ainda mais o tempo para a convivência e atividades de socialização. Sob crescente redundância do trabalho, no centro do capitalismo contemporâneo, trabalha-se mais e consagra-se um padrão empobrecido de viver o tempo livre.

Referências

AGLIETTA, M.; BRENDER, A. **Métamorfoses de la société salariale**. Paris: Calmann-Lévy, 1984.

BAUDRILLARD, J. **A sociedade do consumo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BELLUZZO, L. G. **Valor e capitalismo – um ensaio sobre a economia política**. Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 1998.

BELLUZZO, L. G.; GALLÍPOLO, G. **A Escassez na Abundância Capitalista**. São Paulo: Ed. Contracorrente, 2019.

BLS. **American Time Use Survey User's Guide Understanding ATUS 2003 to 2019**. U.S. Census Bureau & BLS. Jun. 2020a.

BLS. **American Time Use Survey – 2019 results**. Washington DC: US/BLS, June 25, 2020b.

BLS. **American Time Use Survey – 2009 results**. Washington DC: US/BLS, June 22, 2010.

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

ELIAS, N.; DUNNING, E. La búsqueda de la emoción. In: ELIAS, N.; DUNNING, E. **Deporte y Ocio en el Proceso de La Civilización**. México: Fondo de Cultura Económica, 2014. Pp. 83-115.

GIMENEZ, D. M. **Políticas de emprego no século XX e o significado da ruptura neoliberal**. São Paulo: Ed. Annablume, 2003.

HUBERMAN, M.; MINNS, C. The times they are not changing: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. **Explorations in Economic History**, n. 44. pp. 538–567, 2007.

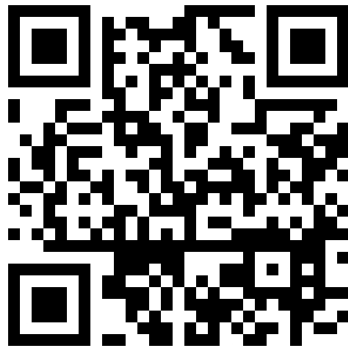
KROLL, S. The decline in work hours during the 2007–09 recession. **Monthly Labor Review**, April, 2011.

LEWIS, H. G. Hours of work and hours of leisure. In: **Proceedings of the Ninth Annual Meeting**, 1957

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

ROSE, R. **Public Employment in Western Nations**. Londres: Cambridge University Press, 1985.

SIMMEL, G. A metrópole e a vida mental In: VELHO, O. (Org.). **O Fenômeno Urbano**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. Pp. 11-25.



Um convite à leitura
por
Thomas Coutrot

SOLIDARIEDADE, ECOFEMINISMO E DEMOCRACIA: A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO SUBORDINADO

Thomas Coutrot

Com a crise ecológica que ameaça não apenas a saúde no trabalho, mas também a vida humana e não humana, a redução do tempo de trabalho (RTT) deve ter um novo objetivo: dar aos trabalhadores tempo para deliberarem sobre a organização e os objetivos do trabalho, a fim de organizar a transição entre dois paradigmas de trabalho; o da produção e o do cuidado (*care*). Já não se trata apenas de reduzir as horas de trabalho, mas de transformar o próprio trabalho, para que este seja capaz de cuidar da vida.

O tempo libertado pela RTT deve, portanto, ser utilizado para organizar a deliberação política sobre o trabalho. A “redução do tempo de trabalho subordinado” (RTTS) poderia devolver aos trabalhadores o poder sobre o seu próprio trabalho; parar a corrida ao consumismo e ao produtivismo e dar sentido ao trabalho; encorajar um debate sobre a partilha do trabalho reprodutivo, que é esmagadoramente atribuído às mulheres; e fazer com que o movimento de democratização da sociedade volte a mover-se.

A crise sanitária acentuou ainda mais as tendências deletérias da organização neoliberal do trabalho: intensificação, individualização, precarização. Ao mesmo tempo, as crescentes aspirações ao reconhecimento de atividades essenciais à vida e a um trabalho que tenha sentido têm sido muito debatidas nos últimos tempos.

A RTT é uma bandeira histórica do movimento dos/as trabalhadores/as e permanece no centro das estratégias para a emancipação do trabalho. A questão é saber como ela pode ser repensada de acordo com essas aspirações.

A redução do tempo de trabalho: viver melhor ou salvar vidas?

Ao longo da sua história o capitalismo nunca deixou de querer aprofundar a exploração do trabalho, aumentando a sua duração e intensidade: desde as suas origens o sindicalismo lutou por uma redução da jornada de trabalho e contra as horas de trabalho desumanas que ameaçavam a vida dos/as trabalhadores/as. Subsequentemente, a RTT desempenhou, durante muito tempo, um papel central nas perspectivas de emancipação: a curto prazo para melhorar a vida quotidiana dos trabalhadores e, a longo prazo, para promover a emancipação do proletariado em direção à transição para o socialismo.

Classicamente, a RTT deve limitar a alienação salarial na vida dos indivíduos e, ao mesmo tempo, aumentar o tempo de liberdade, de atividades culturais, autônomas e democráticas. A redução do horário de trabalho tornou-se também uma bandeira contra o desemprego nos anos de 1980: trabalhar menos para viver melhor e trabalharem todos/as, tal era – e ainda é – o significado desta reivindicação sindical. Na França, desde 1950, com os ganhos de produtividade, apesar do Produto Interno Bruto (PIB) ter aumentado acentuadamente, o número total de horas de trabalho permaneceu inalterado. Nos momentos posteriores, se o emprego aumentou em 50%, limitando, assim, o aumento do desemprego, foi graças à redução progressiva do tempo de trabalho, sob a pressão dos/as trabalhadores/as.

Em termos de qualidade de vida, a redução das horas de trabalho, com a jornada de 8 horas, férias pagas, aposentadoria, dentre outras conquistas, melhoraram decisivamente a condição do emprego. Essas reduções permitiram escapar do trabalho alienado, liberar tempo para o descanso e o entretenimento; em suma, para a constituição de uma vida melhor. A mudança para uma semana de 35 horas (leis Aubry, 1998-2000) criou centenas de milhares de empregos, sendo que os/as trabalhadores/as apreciaram muito os dias extras de folga conquistados. Entretanto, desde que o tempo de trabalho deixou de diminuir, o desemprego em massa instalou-se na França.

Contudo, a experiência francesa de redução da jornada para 35 horas semanais também revelou seus limites como estratégia emancipatória. Como os objetivos de produção e rentabilidade do capital não

foram revistos em suas bases, os/as trabalhadores/as pagaram a RTT com um congelamento ou uma queda dos salários, uma intensificação do trabalho (redução das pausas, aceleração das cadências, parcelamento das tarefas, necessidade de elaboração de relatórios permanentes¹) e uma flexibilização do horário de trabalho (horários de trabalho escalonados, trabalho aos fins-de-semana).

Para as mulheres, que acumulam o trabalho remunerado e o trabalho doméstico, essa situação foi, ainda, mais desastrosa. Ao contrário das esperanças feministas, a RTT não levou ao equilíbrio do tempo gasto com o trabalho reprodutivo entre homens e mulheres: os homens usaram boa parte do tempo livre ganho para fazer mais jardinagem e mais trabalhos de conserto, e pouco para as tarefas domésticas. E, ao contrário das perspectivas evocadas por Marx, nem os homens e nem as mulheres utilizaram o tempo libertado para aumentar, significativamente, o seu envolvimento em atividades associativas, sindicais ou políticas.

De fato, se cada trabalhador na França trabalha, em média, 500 horas a menos por ano do que em 1950, será que hoje podemos dizer que são mais livres? Menos escravizados pelo ciclo do capital? Menos preocupados com o futuro de seus filhos? Mais combativos e preocupados com a solidariedade? Mais no controle de seus destinos individuais e coletivos? Menos constrangidos por um trabalho entorpecente e patogênico, e por um consumismo compensatório? Provavelmente não. A extrema gravidade da crise ecológica proíbe-nos de nos darmos por satisfeitos em querer “viver melhor” num sistema inalterado. Precisamos salvar vidas: a RTT pode ajudar-nos, se a repensarmos completamente.

Um impasse marxista

Marx, numa famosa passagem do *Capital*, formulou melhor a ilusão de que a RTT teria, em si mesma, uma função emancipatória, explicitando que o reinado da liberdade só começaria onde terminaria o trabalho determinado pelas necessidades e pelos fins externos. De

1 Os/as trabalhadores/as são obrigados a fazer relatórios documentando como realizam o trabalho, a todo momento, alimentando infindáveis tabelas de Excel e softwares de gerenciamento.

forma que a redução da jornada de trabalho seria uma condição fundamental, mas não suficiente, para esta libertação (MARX, 2008).

No manifesto vibrante a favor da redução do tempo de trabalho, Besancenot e Löwy (2019, p. 16), recordam que, para Marx:

uma vez que o trabalho é determinado pela necessidade, a liberdade na esfera da produção não pode consistir em organizá-lo livremente, mas apenas em decidir democraticamente o que produzir, em vez de deixar que a lei do lucro atue sem limites. A liberdade para decidir as finalidades do trabalho, mas não a liberdade no trabalho.

Mas a oposição entre o trabalho e a liberdade é um impasse fatal. A equação marxiana “tempo livre = liberdade” é demasiado simplista, tal como a imagem espelhada de “trabalho = alienação”. Certamente, na medida em que implica um esforço, um confronto à resistência do mundo, e sob o capitalismo uma submissão às relações de poder, o trabalho é antes de mais nada um constrangimento, e mesmo um sofrimento. Mas, como Marx também disse², o trabalho pode levar à autorrealização e à experiência da liberdade concreta, tanto em função dos laços sociais e de solidariedade que são frequentemente forjados por ele, quanto pelo reconhecimento monetário ou simbólico. Mas acima de tudo, como a Ergonomia, a Sociologia e a Psicologia do Trabalho demonstraram, devido à

mobilização da inteligência, da criatividade e da inventividade que muitas vezes torna possível superar dificuldades. Trabalhar é precisamente isso: confrontar a resistência da realidade e encontrar soluções. É por isso que o sofrimento vem primeiro. O prazer vem depois. O sofrimento pode transformar-se em prazer se conseguirmos ultrapassar o obstáculo, se conseguirmos transformar-nos para o ultrapassá-los (DEJOURS, 2012, p. 1).

Por mais rigorosos que pretendam ser a prescrição, as instruções e os procedimentos; por mais forte que seja o controle que o trabalho morto (o capital) busque exercer sobre os/as trabalhadores/as (o

² Quando Marx escreve que sob o comunismo “o trabalho (se tornará) não apenas o meio de vida, mas também a primeira necessidade da vida”.

emprego de trabalho vivo), esta “liberdade concreta que se atualiza no trabalho” (como dito por Marx noutra passagem, mais frutuosa do que a anterior, do *Capital*), permanece sempre necessária para a produção. Executar instruções à risca é chamado de “ataque de zelo” e acaba por paralisar a produção. Em suma, trabalhar é também desobedecer e inventar: ao contrário de uma visão comum entre os marxistas³, os/as trabalhadores/as nunca são reduzidos a “zumbis”. Existe uma fonte preciosa, embora invisível e dispersa, de energia revolucionária.

A dialética do trabalho e da liberdade

Besancenot e Lowy (2019, p. 121) reafirmam, sem que fique claro o que leva a este otimismo, que “com mais tempo à nossa disposição, teremos a liberdade de decidir e arbitrar sobre as escolhas que afetam as nossas condições de trabalho, bem como as nossas condições de vida”. Como podemos estabelecer uma equivalência entre a redução do tempo de trabalho e a qualidade democrática do tempo livre? A história do movimento operário mostra que tomar o poder do Estado sem transformar as relações sociais fundamentais de submissão e opressão, particularmente quanto ao trabalho, só pode resultar num impasse. A relação capitalista de produção que é caracterizada pela subordinação salarial, ou seja, a promessa de obediência em troca de remuneração, é certamente menos opressiva do que a escravatura ou a servidão, uma vez que os empregados são formalmente livres para deixar seus empregos e têm acesso a direitos sociais. Entretanto, permanece fundamentalmente contraditória com uma verdadeira democratização da sociedade.

No entanto, esta relação esconde uma contradição interna, frequentemente ignorada pelo marxismo comum, que pode ser a fonte de uma dialética fecunda entre trabalho e liberdade. Já em 1959, na revista *Socialisme et Barbarie*, Castoriadis (1979, p. 49) cita que a “contradição fundamental” do capitalismo não é, ao contrário do marxismo clássico, a queda na taxa de lucro ou o conflito entre as forças produtivas e as relações de produção, mas “encontra-se na produção e no trabalho”:

³ Alain Bihl desenvolveu, muito recentemente, esse ponto de vista em detalhes em “Le vampirisme du capital: o ponto cego da análise marxista (II)”, citado das referências.

é a contradição contida na alienação do trabalhador: a necessidade do capitalismo reduzir os trabalhadores a meros executores, e a sua impossibilidade de funcionar se conseguir fazê-lo; a sua necessidade de conseguir, simultaneamente, a participação e a exclusão dos trabalhadores em relação à produção (como dos cidadãos em relação à política etc.).

Castoriadis (1979) conecta, com uma grande lucidez, a alienação no trabalho e a privação na política: não pode haver democracia política sem democracia no trabalho. As trabalhadoras que são ensinadas durante anos, no sistema escolar, que não têm as competências para organizar o seu próprio trabalho e que devem obedecer, escrupulosamente, aos patrões e às instruções, dificilmente podem tornar-se cidadãs críticas e autônomas aos finais de semana. Mesmo que na prática, muitas vezes clandestinamente, ou mesmo inconscientemente, os/as trabalhadores/as tenham de desobedecer para produzir, o fato é que as normas políticas de trabalho – consagradas no contrato de trabalho regido pela subordinação do/a trabalhador/a ao patrão – contaminam, necessariamente, a esfera cívica.

Diversos estudos recentes confirmam a relação entre o declínio da autonomia no trabalho e o aumento da abstenção eleitoral e, ao mesmo tempo, da extrema-direita⁴. Simone Weil (1998, p. 92), que criticou duramente a visão cantada na Internacional, de um proletariado que passaria do “nada” para “tudo” pela magia da transmutação revolucionária, já havia notado que “com os cárceres industriais que constituem as grandes fábricas, só se pode fazer escravos, e não trabalhadores livres, e ainda menos trabalhadores que constituiriam uma classe dominante”. A degeneração burocrática das revoluções proletárias do século XX apenas provou que ela estava correta.

Mas como libertar a energia revolucionária latente no trabalho vivo? Como torná-lo uma fonte de poder social e de emancipação? A redução do tempo de trabalho subordinado poderia ser um instrumento relevante.

⁴ No livro *Libérer le travail* (COUTROT, 2018), apresento um resumo das contribuições da Ergonomia, Psicologia, Sociologia e Economia do Trabalho no que diz respeito às complexas relações entre trabalho, saúde, eficiência e autonomia política.

Tempo para deliberar sobre o trabalho

O mundo de trabalho contemporâneo vive uma verdadeira epidemia global de “riscos psicossociais” causados pela gestão neoliberal sob o domínio da lógica financeira. Por todo o lado os/as trabalhadores/as estão sujeitos a uma aceleração dos ritmos de trabalho, mas também a uma perda de autonomia no trabalho sob a influência de normas de gestão (normas “iso”, certificações, procedimentos, objetivos quantificados etc.) e da segmentação de tarefas, favorecida e acelerada pelas ferramentas digitais. Esta radicalização do ataque ao trabalho vivo provoca nos/as trabalhadores/as um sentimento generalizado de incapacidade de realização de um trabalho de qualidade, resultando em conflitos éticos, *burnout*, depressão e suicídios. Perante a perda de sentido do trabalho, os/as trabalhadores/as muitas vezes ficam descompensados/as e adoecem. Mas também podem se demitir do trabalho como forma de protesto silencioso ou, por outro lado, aderirem a um sindicato para agir coletivamente, como muitas vezes o fazem. Coutrot e Perez (2021), mostram como a perda do sentido do trabalho aumenta a probabilidade de faltas por doença, assim como a decisão de se juntar a um sindicato, ou de mudar de emprego.

O sofrimento no trabalho reflete o choque entre as aspirações de ser capaz de desenvolver e realizar algo útil ao mundo em seu trabalho, e sua organização real que impede essa realização. Se permanece isolado esse sofrimento leva, na melhor das hipóteses, à fuga e, na pior das hipóteses, à doença e à morte. Mas ele pode também levar a uma reconquista do poder através da mobilização coletiva.

Várias experiências conduzidas por sindicalistas, frequentemente apoiados por pesquisadores, demonstraram a fecundidade política de uma abordagem baseada no trabalho. A partir das aspirações frustradas dos/as trabalhadores/as em fazer um bom trabalho, as trocas entre pares, liderados por ativistas sindicais, mostram-lhes que, de fato, eles/elas já têm mais poder do que acreditam, devido a indispensável mobilização de seu trabalho vivo. Isto pode levá-los/as a formar um coletivo mobilizado em torno da questão do trabalho bem-feito ou, igualmente, para recuperar a confiança no sindicato, como podemos ver nas discussões de Davezies (2014) e Gache (2013). Estes pesquisadores observaram

que uma condição essencial para esta capacitação coletiva das questões de trabalho é a possibilidade de ter tempo para discutir essas questões com os/as colegas, para trocar informações a respeito do que impede a atividade e sobre as invenções de cada pessoa para ultrapassar os obstáculos. Em suma, para criar inteligência coletiva sobre como fazer bem o trabalho, preservando, ao mesmo tempo, a saúde.

Gache (2012, p. 36), delegado da central sindical da CGT Renault, indica claramente a natureza política da abordagem:

quanto mais nos interessamos pelo trabalho real em detalhe, mais descobrimos o interesse que os/as trabalhadores/as têm nele, e mais a questão do significado do que fazemos, do que produzimos, é levantada individual e coletivamente (...). A emancipação do trabalhador no trabalho parece ser o elemento constitutivo da sua própria saúde, sua própria capacidade de agir sobre o que o rodeia e, portanto, de ser um cidadão de pleno direito na sociedade.

Entretanto, discutir estas questões com colegas, trocar informações sobre os obstáculos à atividade e invenções de cada pessoa a fim de ultrapassá-los, desenvolver inteligência coletiva sobre como fazer bem o trabalho preservando, ao mesmo tempo, a sua saúde, requer tempo. Mas na era da intensificação do trabalho, o tempo tornou-se escasso. É por isso que a perspectiva clássica do RTT poderia ser enriquecida por um novo aspecto: a redução do tempo de trabalho subordinado (RTTS), para abrir, dentro do tempo de trabalho pago, espaços para a deliberação autónoma dos/as trabalhadores/as sobre o seu trabalho.

Trata-se de possibilitar que todos/as os/as trabalhadores/as tenham direito ao tempo de trabalho remunerado, mas não subordinado. O mesmo que já está disponível para os representantes do pessoal (eleitos ou delegados sindicais). O pagamento das horas de delegação já reconhece o trabalho de representação como uma atividade útil para a empresa e para a sociedade: o RTTS reconhecerá, da mesma forma, o trabalho de deliberação dos/as trabalhadores/as e funcionários/as, os/as melhores conhecedores/as do seu trabalho tanto no que se refere à sua organização quanto aos seus objetivos.

A proposta inclui uma quota mensal de 4 HDT (“horas de deliberação sobre o trabalho”) a ser concedida a cada empregado para participar de reuniões, onde a hierarquia não estaria presente. Em cada unidade de trabalho, para substituir os delegados do pessoal, abolidos em 2017, seria eleito um DDT (Delegado para a Deliberação sobre o Trabalho) que seria responsável pela preparação e liderança das reuniões mensais, levando os seus resultados perante aos órgãos representativos do pessoal e a direção, assegurando o seguimento dos pedidos e decisões.

Estas reuniões discutiriam as formas como o trabalho seria organizado e os seus efeitos sobre a saúde dos/as trabalhadores/as. Considerando não apenas os/as trabalhadores/as afetados pelo trabalho, mas também os residentes locais e o próprio meio ambiente exterior. As reuniões objetivariam construir propostas de melhoramento em todos estes aspectos, que seriam depois debatidas nos órgãos representativos eleitos e, em particular, no Comité de Trabalho, Saúde e Ambiente (CHSCT renovado). Nas grandes empresas, a expansão do grupo, incluindo associações de clientes/utilizadores, de pessoas que moram na localidade, de associações ligadas ao meio ambiente, permitiria abarcar grupos externos ao local de trabalho.

Essas horas de deliberação seriam claramente diferentes do “direito de expressão”, estabelecido pelas Leis Auroux de 1982 (que depois caiu em desuso) ou das “áreas de discussão de trabalho” promovidas pelo acordo interprofissional sobre “Qualidade de vida no trabalho” de 2013 (que permaneceram letra morta). Os/as trabalhadores/as e os seus representantes decidiriam sobre a organização e agenda das reuniões, em que o discurso seria livre devido à ausência da hierarquia – salvo exceções que fossem decididas coletivamente. O confronto entre pontos de vista diferentes sobre o trabalho possibilitaria trazer à tona as preocupações e propostas do coletivo, apoiando as disputas com a gestão e, possivelmente, promovendo a mobilização.

A RTTS poderia, simplesmente, ser articulada com a RTT clássica. Assim, no caso francês, a passagem das 35 às 32 horas semanais se realizaria por meio de uma RTT clássica de 2 horas, sendo acrescentada mais 1 horas de RTTS. A RTT estaria então mais apta a satisfazer as expectativas sociais, feministas, ecológicas e democráticas que suscita.

Uma RTT solidária, ecofeminista e democrática

O direito de deliberar a respeito do trabalho, especialmente se for associado ao direito de veto dos representantes do pessoal (CSE) sobre a reorganização do trabalho com impacto no emprego e/ou na saúde, seria um poderoso instrumento para controlar o impacto da RTT sobre a intensidade do trabalho e, portanto, do emprego. De fato, quando ocorre uma redução do horário legal de trabalho os gestores geralmente buscam compensá-la, reorganizando o trabalho para intensificá-lo, reduzindo, assim, as necessidades de contratação. A RTTS coloca o debate sobre as condições e organização do trabalho no centro do processo e reforça o peso dos/as trabalhadores/as nas decisões – ainda mais que os Comitês Saúde, Trabalho e Meio Ambiente teriam direito de veto em relação as deliberações que impactam a saúde dos/as trabalhadores/as e o meio ambiente.

O impacto da RTT sobre o trabalho e o emprego será, portanto, mais favorável se for associado a uma RTTS, reforçando a solidariedade social. Além disso, ao colocar a qualidade do trabalho e seus efeitos sociais no centro do debate político dentro das empresas, a RTTS encorajará o desenvolvimento da ética do cuidado (*care*) no trabalho. Preocupar-se com os efeitos concretos do trabalho na saúde e no meio ambiente, obrigar as pessoas que tomam as decisões a ter em conta estes efeitos nas suas decisões organizacionais e de produção é, de fato, começar a romper com o produtivismo. Significa vincular a luta pela saúde física e mental das mulheres e dos homens e a luta pela preservação dos ecossistemas, introduzindo a lógica ecofeminista do cuidado no trabalho. Consiste em começar a reabilitar o trabalho concreto em detrimento do trabalho abstrato, grande operador da comensurabilidade dos bens, independentemente do efeito real da sua produção sobre o mundo.

Esta dinâmica de deliberação sobre o trabalho não terá efeitos sem o reconhecimento do trabalho de reprodução. Colocar em questão a distinção tradicional entre cuidado e trabalho produtivo significa, também, desnaturalizar a atribuição do trabalho reprodutivo às mulheres. Ao alterar a forma como o trabalho produtivo é visto, ao redefinir as fronteiras entre trabalho subordinado e trabalho político,

a RTTS desestabiliza as representações e as hierarquizações que presidem a divisão sexual do trabalho e contribui, podemos esperar, para uma melhor partilha sexuada do trabalho reprodutivo.

Como vimos, as esperanças emancipatórias depositadas na redução do tempo de trabalho assalariado foram desapontadas: uma RTT puramente quantitativa, que não modifica os mecanismos de despossessão do trabalhador em relação à sua atividade, apenas possibilita um aumento do tempo gasto com o consumo, o lazer ou com o trabalho doméstico. Por outro lado, uma RTTS que reconheça o valor da deliberação sobre a qualidade e utilidade do trabalho reforçará a atividade cívica dos/as trabalhadores/as, tanto dentro quanto fora da empresa.

A heteronomia no trabalho favorece a passividade política e, inversamente, o autogoverno na empresa estimula a democracia na sociedade. Segundo Dewey (2008, p. 390), “o problema último da produção é a produção dos seres humanos livres que se associam uns aos outros em pé de igualdade”: a redução do tempo de trabalho subordinado pode ser um passo concreto para a resolução deste “problema último”. O elo que falta entre a redução do tempo de trabalho e a democracia é uma política de liberdade do trabalho: uma reapropriação, em relação com a sociedade civil externa à empresa, da organização e dos objetivos do trabalho pelos/as trabalhadores/as.

Referências

BESANCENOT, O.; LÖWY, M. **La journée de travail et le ‘règne de la liberté’ (Karl Marx)**. Paris: Fayard, 2019.

BIHR, A. Le vampirisme du capital: o ponto cego da análise marxiana (II). **L’anticapitaliste**. 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/2cms>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

CASTORIADIS, C. **Le mouvement révolutionnaire sous le capitalisme moderne, dans Capitalisme et révolution**. Paris: Union Générale d’Éditions, 1979.

COUTROT, T. **Libérer le travail**. Paris: Éditions du Seuil, 2018.

COUTROT, T.; PEREZ, C. **Quand le travail perd son sens: une exploration à partir des enquêtes Conditions de Travail 2013 et 2016**. [Working Paper]. Dares - Centre d’Economie de la Sorbonne, setembro de 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/uVB6>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

DAVEZIES, P. L’individualisation du rapport au travail: un défi pour le syndicalisme. **Policy Brief ETUI**, n. 3, 2014. Disponível em: <https://shrtm.nu/UqVM>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

DEJOURS, C. Peut-on parler de souffrance au travail? **Entrevista realizada por Yves Clot no site Changer Le Travail**. 2012. <https://shrtm.nu/2bqA>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

DEWEY, J. **Experience and Education, Freedom and Culture, Theory of Valuation, and Essays - 1938-1939**. The Later Works. Collected Works. Southern Illinois: University Press, 2008.

GACHE, F. Renault: recherche action. **Actes du colloque Travail: l’évaluation en question**. Montreuil., Ufict CGT mines énergie. 26 janvier 2012. Disponível em: <https://shrtm.nu/dZBQ>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

GACHE, F. L'expertise doit venir en complément de l'action syndicale, et non s'y substituer. Entrevista realizada por Sabine Fortino e Guillaume Tiffon. **La Nouvelle Revue du Travail**, n. 3, 2013.

MARX, K. **Le Capital**. [Tome 2]. Paris: Folie. 2008.

WEIL, S. **Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale**. Paris: Folio, 1998.



Um convite à leitura
por
Stan De Spiegelaere

REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: PARA ALCANÇAR O EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E VIDA PRIVADA E A IGUALDADE DE GÊNERO

Agnieszka Piasna
Stan De Spiegelaere

Introdução¹²

Apesar dos esforços realizados a décadas para eliminar as disparidades de gênero no mercado de trabalho, essas disparidades persistem em toda a União Europeia (UE³). A atenção política centrou-se principalmente na baixa taxa de atividade das mulheres, o que tem consequências econômicas e financeiras diretas. A nível da UE, o fosso entre as taxas de emprego masculino e feminino permanece firmemente estável, cerca de 10,5% para o período 2013-2019 (ver ETUI e CES 2020). Igualmente importantes são as diferenças entre homens e mulheres em termos de qualidade do emprego; elas têm sido denunciadas de forma consistente em campanhas sindicais, que têm destacado as disparidades salariais e a sobre-representação das mulheres em formas atípicas de emprego, onde as oportunidades de desenvolvimento de competências são reduzidas e as perspectivas de carreira menos interessantes (PIASNA, 2017).

O tempo de trabalho está no centro desta luta pela igualdade homens-mulheres, na medida em que a distribuição do tempo entre o trabalho remunerado e outras esferas da vida, em particular, as atividades

1 Este capítulo está baseado em um artigo publicado pelos autores em *Dynamiquis Régionales (L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique)* em 2021.

2 Tradução: Sadi Dal Rosso. Revisão: Ana Cláudia Moreira Cardoso.

3 UE-15 refere-se à União Europeia composta por 15 países. Consequentemente o levantamento de informações também era feito com base nos dados dos 15 países membros; e UE-28 refere-se à União Europeia composta por 28 países com repercussão análoga sobre o levantamento de dados. Com a saída do Reino Unido em 2020 a UE passa a ter 27 membros (Nota do tradutor).

de cuidado, tem impacto sobre a participação no mercado de trabalho e os tipos de emprego tanto para os homens quanto para as mulheres. Ao mesmo tempo, as normas sociais dominantes ainda atribuem principalmente às mulheres as tarefas de cuidado, sendo a participação no mercado de trabalho relegada a segundo plano (por exemplo, FAGAN, 2004; SMITH et al., 2013).

As políticas de tempo de trabalho conduzidas desde há muito tempo para encorajar a integração das mulheres no mercado de trabalho não conseguiram colocar em causa essas concepções. As políticas em questão consistiram geralmente em uma redução individual do tempo de trabalho, sob a forma de trabalho em tempo parcial ou licença por razões familiares. Contudo, como se destinavam, sobretudo, às mulheres e foram adotadas principalmente por estas, essas medidas acabaram por acentuar a desigualdade entre os gêneros, em vez de reduzi-la (FAGAN, 2004; MOSS e DEVEN, 1999). Tal abordagem corre o risco de comprometer a igualdade de gênero no emprego, incentivando as mulheres a exercer formas marginais de trabalho. Os empregos ocupados por mulheres apresentam, assim, outras características (geralmente de qualidade inferior) do que os dos homens (BOSCH, 2006; JACOBS e GERSON, 2004). Além disso, as repercussões dessas políticas se fazem sentir ao nível da família, devendo as mulheres assumir uma parte maior do trabalho doméstico, dado que seu trabalho remunerado permite, mais facilmente que aos homens, assumir tais responsabilidades familiares.

A crise atual da Covid-19 permitiu constatar a persistência dessas tendências. As medidas de confinamento, notadamente, a passagem para a educação em domicílio, o fechamento de creches e de numerosos setores de serviços, levaram consigo a um aumento sem precedentes da necessidade de cuidar das crianças em casa, bem como realizar os trabalhos domésticos (BLASKÓ, PAPADIMITRIOU e MANCA, 2020). Como essas tarefas não remuneradas já eram realizadas em grande parte por mulheres na maioria dos países da UE (ANXO et al., 2017), uma parte significativa dessas responsabilidades aumentadas também coube a elas; assim, em casais com renda dupla, são as mulheres que assumem a maior parte das tarefas de cuidar e de educação dos filhos em casa (US CENSUS BUREAU, 2020; HEGGENESS, 2020; SEVILLA e SMITH, 2020).

Portanto, toda tentativa de regular o tempo de trabalho deve absolutamente fazer a distinção entre medidas que não são mais do que uma solução de conciliação entre vida profissional e vida privada, tornada necessária pela falta de tempo para assumir obrigações familiares e profissionais, e medidas que melhorando essa conciliação favorecem a igualdade de gênero. Mas se nós devemos optar pela última solução, a maneira para alcançá-la não é simples. Como mostramos neste capítulo, as formas coletivas de redução do tempo de trabalho são capazes de garantir um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e promover a igualdade de gênero; no entanto, certo número de problemas deve estar resolvido para atingir esse objetivo (ver também SPIEGELAERE e PIASNA, 2017).

Mostramos que a redução coletiva do tempo de trabalho, ao introduzir uma norma universal consistindo em trabalhar menos, para permitir às mulheres alcançarem a igualdade com os homens no mercado de trabalho, facilita para ambos a conciliação entre trabalho remunerado e obrigações familiares. Mas essa redução deve ser planejada levando-se em conta esses objetivos sociais. Se a redução do tempo de trabalho for abandonada às forças do mercado, como nas recentes recessões, com uma tendência ao aumento do trabalho em tempo parcial (individual) a nível europeu, uma fratura social arrisca se agravar, cujos custos serão suportados pelos trabalhadores mais vulneráveis.

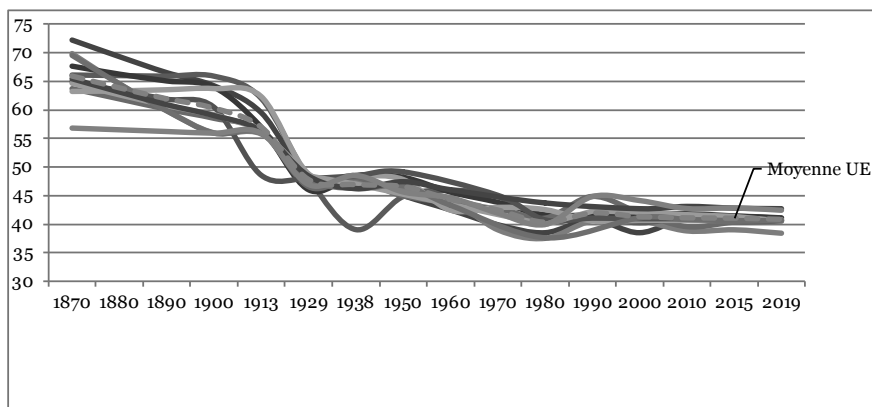
Evolução histórica do tempo de trabalho

A redução de tempo de trabalho é uma tendência histórica e se manifesta em diferentes níveis: a jornada de trabalho foi progressivamente reduzida; a semana de trabalho passou, na maioria dos casos, de seis para cinco dias; a duração anual do tempo de trabalho foi reduzida pela introdução de férias pagas; o tempo de trabalho no curso de uma vida, enfim, foi limitado pelo alongamento do tempo consagrado à educação e pela introdução dos regimes de aposentadoria.

Entretanto, um exame mais preciso dos últimos decênios permite constatar uma mudança nesta tendência histórica. Na maior parte dos países, a redução do tempo de trabalho ficou mais lenta (para os trabalhadores em tempo integral) e, em alguns países, chegou mesmo a cessar totalmente. De fato, depois dos anos de 1980, o tempo de traba-

lho médio de um trabalhador em tempo integral oscila em torno de 40 horas por semana. A figura 1 reflete essa dinâmica em relação à jornada semanal dos assalariados em tempo integral.

Figura 1 - Evolução histórica do tempo de trabalho semanal dos assalariados em tempo integral.



Fonte: Até 1980: (HUBERMAN e MINNS, 2007); a partir de 1980: EUROSTAT, número médio de horas normais de trabalho por semana, trabalhadores assalariados, tempo integral. Países representados: Bélgica, Dinamarca, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Países-Baixos, Espanha, Suécia, Suíça, Reino-Unido.

Da mesma forma, o tempo de trabalho fixado por convenção coletiva estabilizou-se nestes últimos decênios na Europa, apresentando baixa diversidade entre os países. Se excluirmos as horas extras, a duração semanal padrão de trabalho oscila entre 35 horas na França e 40 horas na maior parte dos países da Europa central e oriental (EUROFOUND, 2019, 2005).

A estabilização do tempo de trabalho convencional para os assalariados em tempo integral reflete perfeitamente a estabilização observada na duração normal de trabalho para as pessoas empregadas em tempo pleno, ilustrado pela figura 1. As convenções coletivas constituem, com efeito, um dos principais motores de uma redução coletiva do tempo de trabalho para esta forma de assalariamento. Em virtude de convenções coletivas concluídas em diferentes níveis, os assalariados entram

em acordo com os empregadores sobre o número de horas que deve comportar um emprego “de tempo integral” numa empresa, num setor ou em um país determinado.

Por outro lado, se ampliamos o olhar para além dos trabalhadores de tempo integral, observamos uma situação diferente. No curso dos dois últimos decênios, em quase todos os países europeus a duração habitual de trabalho semanal de todas as pessoas exercendo um emprego conheceu uma baixa significativa. Na média esta diminuição foi de 1,5 hora entre 2000 e 2019, ou seja, uma baixa em torno 4% em relação à duração semanal média de trabalho em 2000, que era de 38 horas. Esta realidade contrasta com a estabilidade observada anteriormente para os trabalhadores de tempo integral.

A figura 1 colocou em evidência o estancamento do processo histórico de redução do tempo de trabalho para os trabalhadores de tempo integral. Portanto, e em conformidade com as tendências históricas, a duração média semanal de trabalho prosseguiu sua queda. Como interpretar esta situação? A explicação reside na difusão crescente do trabalho em tempo parcial na Europa. Como mostra a tabela 1, a proporção de trabalhadores em tempo parcial não cessou de aumentar na UE. Em 1995, em torno a 15,6% dos assalariados da UE-15 ocupavam empregos de tempo parcial; em 2019, esta proporção atingiu 22,9%. A evolução é menos importante na UE-28, mas a tendência é a mesma: um aumento geral das jornadas de tempo parcial no conjunto da população de trabalhadores.

Tabela 1 - Proporção de trabalhadores em tempo parcial na Europa.

		1995	2000	2005	2010	2015	2019
UE-28	Total		16,3%*	17,1%	18,5%	19,6%	19,1%
UE-28	Homens		6,6%*	6,7%	7,8%	8,9%	8,7%
UE-28	Mulheres		29,0%*	30,2%	31,3%	32,1%	31,3%
UE-15	Total	15,6%	17,5%	17,7%	19,6%	21,4%	22,9%
UE-15	Homens	4,7%	5,7%	6,0%	7,0%	8,5%	10,0%
UE-15	Mulheres	31,1%	33,3%	33,0%	35,6%	36,9%	37,8%

Fonte: 1995-2000, Eurostat; 2005-2019, Eurostat; (população de 15 a 64 anos). * Nota: o agregado da UE-28 para 2000 não inclui os dados da Croácia e da Bulgária.

A duração semanal do trabalho nos empregos de tempo parcial é geralmente inferior à aquela dos empregos de tempo integral: em consequência, uma proporção mais elevada de trabalho de tempo parcial implica, em nível nacional, uma diminuição da duração média semanal normal do trabalho. Entre os países europeus, uma fraca duração semanal média de trabalho é muito mais imputável a uma proporção mais elevada de empregos em tempo parcial do que à duração média do emprego de tempo parcial ou de um emprego de tempo integral.

Assim, a redução do tempo de trabalho observada no curso destes últimos decênios na Europa pode ser atribuída, em grande parte, ao aumento da proporção de assalariados exercendo suas atividades em tempo parcial. Dito de outra forma, a redução do tempo de trabalho na Europa mudou profundamente de forma. Enquanto as reduções anteriores eram resultado de convenções coletivas instaurando uma diminuição do tempo laboral dos trabalhadores em tempo integral, as reduções atuais são devidas ao fato de que inúmeras pessoas passam a ocupar empregos de tempo parcial mais do que de tempo integral.

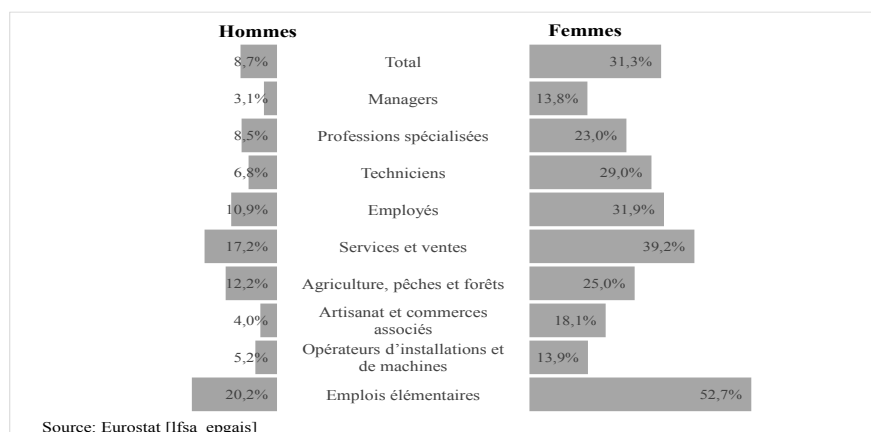
A questão que se põe então é de saber se esta evolução é positiva ou negativa. Lembremos uma evidência: na Europa, o trabalho de tempo parcial é muito desigualmente repartido entre os homens e as mulheres. No caso dos homens, menos de 10% ocupava um emprego de tempo parcial na UE-28 em 2019, enquanto esta proporção atingia quase um terço no caso das mulheres.

Assim, nesta seção vimos, primeiramente, que no curso destes últimos decênios, a tendência histórica em direção à diminuição do tempo de trabalho na Europa parou para os trabalhadores de tempo integral em termos de horas de trabalho efetivas, assim como em termos de tempos de trabalho fixado por convenção coletiva. Segundo, se a tendência histórica da diminuição global do tempo de trabalho continua, ela é fruto, sobretudo, da proporção crescente de trabalhadores de tempo parcial no mercado de trabalho. Terceiro, estes trabalhadores de tempo parcial são principalmente mulheres. A seguir será examinada, de maneira mais detalhada, a forma do trabalho de tempo parcial para determinar se esta evolução em direção a versões individuais da redução do tempo laboral pelo desenvolvimento do tempo parcial (com predominância feminina) tem ou não efeitos secundários negativos.

A solução má: trabalho em tempo parcial

Para compreender as implicações da progressão do trabalho de tempo parcial, devemos estar conscientes que esta forma de emprego atípico é muito desigualmente repartida no seio da população ativa europeia, sendo muito mais frequente entre as mulheres e na base da escala, quer dizer, nos empregos considerados como repetitivos e pouco qualificados (figura 2). Ademais, de modo geral, os empregos de tempo parcial são mais frequentemente exercidos por grupos de trabalhadores mais vulneráveis. Em 2019, mais da metade (53%) das mulheres exercendo uma profissão dita elementar trabalhava em tempo parcial, contra somente 14% de mulheres que são gerentes e 23% que exercem profissões especializadas. Entre os homens, um perfil profissional similar no emprego de tempo parcial pode ser observado, embora de maneira um pouco menos marcada.

Figura 2. Proporção de empregos de tempo parcial por profissão e por gênero (UE-28, 2019).



Tradução dos termos da Figura 2: Homens, Mulheres, Total, Gerentes, Profissões especializadas, Técnicos, Empregados, Serviços e vendas, Agricultura, pesca e floresta, Artesanato e comércio associados, Operadores de instalações e de máquinas, Empregos elementares.

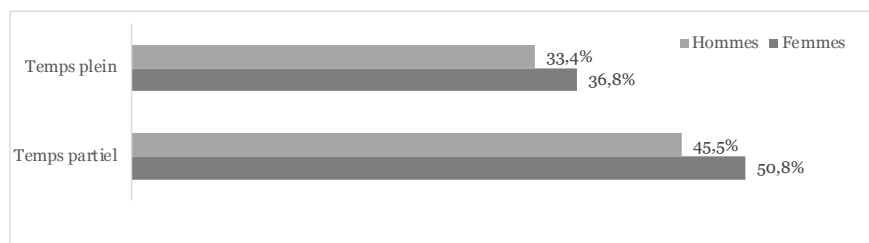
Fonte: Eurostat, 2019 [ifsa_epgais]

O agravamento deste perfil profissional aparece claramente ao examinarmos a evolução do emprego de tempo parcial na UE no curso da última década. Entre 2009 e 2019, a proporção dos empregos de tempo parcial nas profissões elementares aumentou mais de 3%, tanto para homens quanto para mulheres, enquanto no conjunto das profissões avançou em torno a 1% no mesmo período.

O emprego de tempo parcial está não somente concentrado nos segmentos mais desfavorecidos do mercado de trabalho, como também leva a um acúmulo de desvantagens ao longo da carreira profissional (RUBERY, 1998; ANXO et al., 2017; SMITH et al., 2013). Assim, as perspectivas de carreira desses trabalhadores são muito menos favoráveis que aquelas dos trabalhadores de tempo integral, o que lhes dá menos chances de progresso em direção a postos de melhor qualidade.

Como mostra a figura 3, em torno de metade das pessoas interrogadas pelo UE-28 na edição 2015 da enquete europeia sobre condições de trabalho e que tinha um emprego de tempo parcial dizia-se em desacordo ou fortemente em desacordo com a afirmação “Meu emprego oferece boas perspectivas de evolução de carreira”. Entre os assalariados de tempo integral, 34,8% exprimiam seu desacordo ou seu profundo desacordo com esta afirmação. Observa-se, ainda, que a penalidade de carreira associada a um emprego de tempo parcial é mais marcada entre as mulheres do que entre os homens.

Figura 3 - Oportunidades de carreira: tempo parcial/tempo integral.

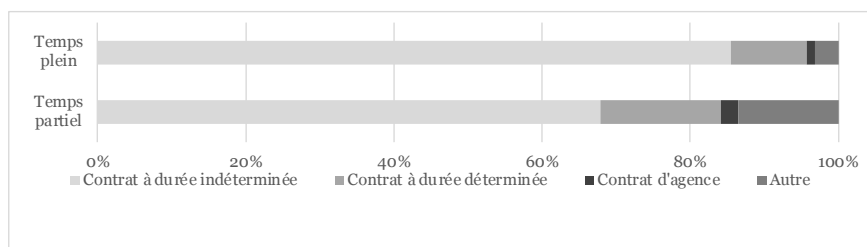


Tradução da Figura 3: Tempo integral; Tempo parcial; Homens; Mulheres. Nota: Porcentagem de trabalhadores tendo respondido que estavam em total desacordo ou em desacordo com a afirmação “Meu emprego oferece boas perspectivas de evolução de carreira”.

Fonte: EWCS 2016, UE-28.

O trabalho de tempo parcial é acompanhado, frequentemente, por outros aspectos atípicos de uma relação de emprego. Se a maior parte dos assalariados na UE trabalham sob um contrato padrão de duração indeterminada, os trabalhadores de tempo integral são mais numerosos a se beneficiar de um tal contrato (85,5%) que aqueles de tempo parcial (67,9%) (figura 4). Os trabalhadores de tempo parcial apresentam uma tendência a ter contratos de duração determinada, ou a trabalhar para agências de trabalho temporário ou para outras modalidades, tais como um contrato de estágio, ou ainda sem dispor de algum contrato escrito.

Figura 4 - Tipo de contrato: tempo parcial/tempo integral.



Tradução da Figura 4: Tempo integral; Tempo parcial; Contrato com duração indeterminada; Contrato com duração determinada; Contrato por agência; Outro.

Fonte: Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho (2015, UE-28). “Trabalha em tempo parcial ou em tempo integral?” E, “Que tipo de contrato de trabalho tem?”

Em resumo, a redução recente do tempo de trabalho na Europa é principalmente imputável ao aumento do trabalho em tempo parcial, sendo este principalmente exercido por mulheres, concentrando-se nos níveis inferiores da escala profissional, oferecendo perspectivas de carreira limitadas e coincidindo com contratos de trabalho não estandarizados e flexíveis.

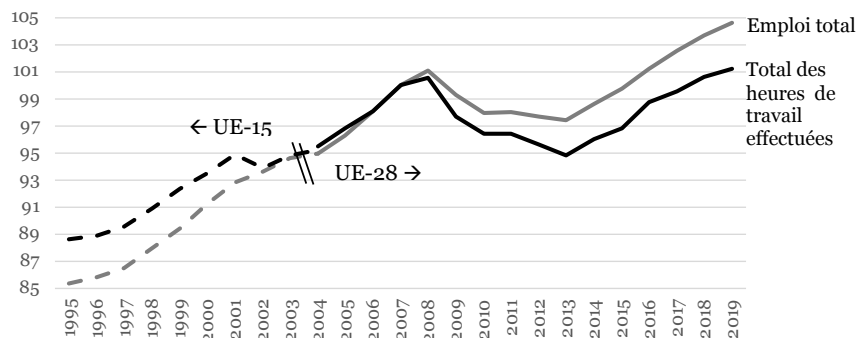
A redução do tempo de trabalho que se produz sob esta forma move os custos de ajustamento em direção aos trabalhadores: eles recebem apenas uma fração do salário de tempo integral e, além disso, o salário por hora é frequentemente inferior àquele de trabalhadores

em tempo integral em empregos comparáveis (ver por exemplo ILO, 2007). Além do mais, esta situação comporta consequências negativas importantes para as mulheres, pois, trabalhando em tempo parcial nos empregos de nível inferior, elas dispõem de uma segurança financeira menor e experimentam maior dificuldade em conciliar o trabalho remunerado com outros domínios da vida (WARREN, 2004).

A má solução amplificada: a redistribuição do trabalho durante e depois das recessões econômicas.

A evolução da duração do trabalho ao nível da UE não segue uma tendência constante. Com efeito, certos períodos conheceram perturbações mais visíveis; os choques macroeconômicos constituem um fator importante, donde o impacto sobre o tempo de trabalho é perceptível. A desaceleração econômica no começo dos anos 2000 e a recessão depois de 2008 tiveram um impacto mais importante no número total de horas de trabalho que no número de empregos. Como ilustra a figura 5, durante estes dois períodos, a diminuição do número de pessoas ativas foi atenuada por uma baixa mais importante do volume total de trabalho medido em número de horas, ou seja, a soma de todas as horas efetuadas pelo conjunto de pessoas tendo um emprego no curso de um ano dado. Isto significa que as pessoas que continuaram a laborar após cada desaceleração econômica, trabalharam, em média, menos horas do que antes das crises.

Figure 5 - Evolução do emprego e do número total de horas de trabalho (efetivas), índice 2007=100.



Tradução da Figura 5: Emprego total; Total de horas de trabalho efetuadas. Notas: UE-15 (1995-2004); UE-28 (2004-2019)

Fonte: Eurostat, nossos próprios cálculos.

Este efeito de redistribuição do trabalho foi nitidamente mais visível durante a recessão posterior a 2008 (ver também MYANT, THEODOROPOULOU e PIASNA, 2016). No conjunto, esta evolução é traduzida por uma redistribuição do trabalho tendo o número total de horas de trabalho diminuído mais do que o número de trabalhadores que as efetuavam.

Em período de retomada econômica, os níveis de emprego também saltaram muito mais rapidamente que as horas de trabalho. Na UE-28, o crescimento líquido do emprego no curso da última década (2009-2019) atingiu 5,4%, enquanto o número total de horas de trabalho progrediu em apenas 3,7%. Dito de outra maneira, um assalariado médio trabalhou 36 minutos a menos por semana em 2019 que em 2009, e em torno de 1 hora e 18 minutos a menos que em 2002.

Isto não quer dizer que todos os empregos conheceram uma redução do tempo de trabalho, ou que esta foi um meio de preservar o emprego. Em realidade, não é simples avaliar o papel jogado pela redução do tempo de trabalho para amortecer as perdas de empregos durante as recessões precedentes: muitas mudanças estão ligadas a efeitos de composição. Os empregos de tempo integral desapare-

ceram, por exemplo, em certos setores manufatureiros, enquanto os empregos de tempo parcial foram criados, sobretudo, pelos setores de serviços (PIASNA e MYANT, 2017). O efeito de redistribuição do trabalho observado durante as recessões econômicas anteriores teve um impacto sobre outros aspectos da organização do tempo de trabalho na UE. A título de exemplo, entre 2005 e 2010, constatou-se uma baixa do número de horas extras e jornadas de trabalho de dez horas, assim como do trabalho efetuado segundo horários atípicos, como o fim de semana ou à noite.

Mas esta baixa parece ser temporária: em 2015, os trabalhadores da UE indicaram que trabalhavam no domingo, sábado ou à noite mais frequentemente que em 2010 (nossa própria análise da enquete europeia sobre as condições de trabalho). Assim, a redução do tempo de trabalho provocada pela crise econômica não pode ser considerada como uma solução durável para conciliar vida profissional e vida privada. Como essas mudanças não representavam uma solução sistemática, mas, sobretudo, uma reação às condições macroeconômicas, elas foram progressivamente revertidas tão logo a conjuntura econômica se restabeleceu.

Para uma solução verdadeira: as formas coletivas de redução do tempo de trabalho.

Como constatamos, as formas individuais de redução do tempo de trabalho ditadas pelo mercado não são soluções adaptadas à situação. Levando em conta a desigualdade entre os gêneros observada no mercado de trabalho e o desequilíbrio existente entre tempo de trabalho e tempo consagrado à vida privada, é preciso pesquisar soluções alternativas.

A redução coletiva do tempo de trabalho é uma destas alternativas. Esta solução não é nova: em 1980, o Instituto Sindical Europeu havia publicado um relatório sobre a redução do tempo de trabalho e suas possíveis consequências econômicas e sociais. A propósito da questão do equilíbrio entre homens e mulheres e entre vida profissional e vida privada, o relatório indicava que:

A redução do tempo de trabalho permitirá ao marido e à mulher trabalharem mais frequentemente em tempos integrais, poderão consagrar mais tempo às atividades familiares e passar menos tempo em seu lugar de trabalho [...]. O aumento do tempo de lazer que resultará duma redução de tempo de trabalho constitui uma melhoria das condições de vida (ETUI, 1980, p. 77).

Na seção seguinte examinaremos certos resultados de pesquisa sobre o impacto (de formas coletivas) da redução do tempo de trabalho sobre a igualdade entre homens e mulheres e sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Convém sublinhar que a redução do tempo de trabalho tem repercussões sobre numerosas outras questões (como emprego, qualidade dos empregos, desenvolvimento durável e saúde e segurança no trabalho) que são tratados mais em detalhe em outras publicações (ver, por exemplo, SPIEGELAERE e PIASNA, 2017).

Nossa tese principal é que uma redução coletiva do tempo de trabalho poderia reduzir as desigualdades entre os gêneros, melhorando o equilíbrio entre vida profissional e vida privada. As condições exatas desta redução têm, por sua vez, um papel importante.

Três mecanismos principais permitem que uma redução do tempo de trabalho melhore a igualdade entre homens e mulheres. Mas estes três mecanismos podem ser colocados em ação apenas se a norma de tempo de trabalho (em tempo integral) for reduzida para todos os trabalhadores, homens e mulheres. Será apenas neste momento que a redução do tempo de trabalho poderá: (1) conduzir a uma redistribuição das tarefas de cuidado e tarefas domésticas entre os membros de uma casa e contribuir com uma redefinição de normas de gênero na sociedade; (2) elevar a participação das mulheres no trabalho remunerado; e, (3) colocar as mulheres em um pé de igualdade com os homens no mercado de trabalho.

Redistribuição das tarefas de cuidado e das tarefas domésticas

Antes de tudo, a redução do tempo de trabalho (numa perspectiva de gênero) tem por objetivo, oferecendo mais tempo a todos os participantes de uma casa, repartir mais equitativamente as tarefas de cuidado e as tarefas domésticas. Hoje em dia, a maior parte destas ta-

refas são assumidas por mulheres. É difícil combinar essa carga de trabalho com um emprego de tempo integral e é por isso que numerosas mulheres recorrem a um emprego de tempo parcial. Mas se a norma de tempo pleno fosse reduzida para os homens, eles poderiam consagrar um pouco mais de tempo às tarefas domiciliares e de cuidados, o que liberaria tempo para o outro parceiro do casal. Bem entendido, a repartição das tarefas no seio de uma casa não depende unicamente do tempo de trabalho, mas uma redução do tempo de trabalho criaria, para retomar os termos de McCann (2004), as condições de uma partilha mais equitativa das tarefas.

A experiência da introdução da semana de 35 horas na França em 1998 e 2000 pode fornecer algumas indicações. O relatório de avaliação do Parlamento francês mostrou que uma tal redistribuição ocorreu, efetivamente, dado que os homens assumiram, sobretudo, as tarefas domésticas e de cuidados. Estas mudanças, entretanto, ficaram limitadas e não permitiram modificar fundamentalmente a repartição dos papéis no seio de um lar (ROMAGNON, 2014).

É importante sublinhar que mesmo se a redução dos tempos de trabalho pode criar as condições de uma repartição mais equitativa das tarefas domésticas e de cuidados, as normas culturais e os papéis atribuídos aos homens e às mulheres constituem fatores, no mínimo, importantes.

Uma maior participação no mercado de trabalho

O segundo meio, graças ao qual uma forma coletiva de redução do tempo de trabalho pode criar uma maior igualdade entre os gêneros, reside numa taxa de participação mais importante das mulheres no mercado de trabalho. Baixando o limite horário da norma de tempo integral, permite-se a um maior número de mulheres ter empregos (de tempo integral), o que não é o caso hoje.

As razões principais que incitam as mulheres a ter um emprego de tempo parcial na Europa estão ligadas à guarda de crianças e aos trabalhos domésticos (EUROSTAT, 2019). Uma melhor repartição destas tarefas permitiria a mais mulheres ocupar um emprego de tempo integral mais do que de tempo parcial. Este argumento foi expressamente desenvolvido durante os debates sobre a segunda lei Aubry que

introduziram a semana de 35 horas na França em 2000 (ASSEMBLÉE NATIONALE, 2000); sendo que a avaliação que se seguiu às 35 horas demonstrou que houve uma redução do número de empregos de tempo parcial (ROMAGNON, 2014).

Não somente as mulheres poderiam efetuar mais horas de trabalho se o tempo de trabalho dos homens fosse reduzido e se fossem criadas condições para uma repartição mais equitativa das tarefas, como mais mulheres poderiam, igualmente, exercer um trabalho remunerado mesmo se este não fosse necessariamente de tempo integral. Esta participação superior das mulheres no mercado de trabalho tem um impacto direto sobre sua independência financeira e, indiretamente, sobre o desenvolvimento de suas competências profissionais. Estes dois elementos favorecem uma maior igualdade entre os gêneros.

Condições de concorrência equitativas

A terceira razão não se situa no nível do domicílio (redistribuição de tarefas), nem do acesso ao mercado de trabalho (participação), mas no nível do trabalho e das performances profissionais. Atualmente as mulheres estão em grande desvantagem no mercado de trabalho porque elas trabalham menos horas e interrompem longamente sua carreira para se ocupar de seus filhos (KLEVEN et al., 2019). Trata-se, na realidade, de uma forma de concorrência desleal: os homens têm carreiras mais contínuas e em consequência melhores oportunidades de carreira nos setores que mais remuneram.

Uma redução coletiva do tempo de trabalho deveria instaurar entre homens e mulheres condições mais justas no mercado de trabalho. Se as mulheres ocupam, sobretudo, empregos de tempo integral, e se, os homens, assumem mais tarefas domésticas e de cuidados, o equilíbrio entre os gêneros pode ser parcialmente restabelecido. A este título, uma redução coletiva, mais que individual do tempo de trabalho, poderia ser o antídoto às desigualdades entre os gêneros no lugar de trabalho e no seio do domicílio.

Além disso, a redução coletiva corresponderia às preferências no que se refere ao tempo de trabalho, que mostram uma tendência de os homens preferirem trabalhar menos horas e das mulheres traba-

lhar mais horas (HUEMER et al., 2017; KANJI e SAMUEL, 2017; MÜLLER et al., 2018).

Um melhor equilíbrio entre vida profissional e vida privada

Independentemente das repercussões potenciais em termos de igualdade de gêneros, um segundo argumento em favor de uma redução coletiva do tempo de trabalho reside nas melhoras possíveis do equilíbrio entre vida profissional e vida privada. O raciocínio parece evidente. Combinar um emprego de tempo integral de 40 horas por semana com tarefas domésticas não remuneradas, a necessidade de atividades sociais, o desejo de praticar passatempos e de se implicar na comunidade podem ser um verdadeiro desafio para as mulheres, assim como para os homens. A redução do tempo consagrado ao trabalho poderia, pois, reduzir a tensão sentida pelos cidadãos.

A realidade pode ser mais complicada pois o equilíbrio entre vida profissional e vida privada não se refere somente às horas a consagrar a uma ou a outra atividade, mas também a intensidade do trabalho e da vida privada. Se o tempo passado no trabalho é estressante, os trabalhadores terão necessidade, além das horas oficialmente consagradas ao trabalho, de tempos de recuperação, em detrimento da qualidade e da quantidade de tempo livre.

E mais, as tendências atuais de digitalização e do teletrabalho aumentam o risco de um estouro dos limites entre o trabalho e o não-trabalho. Assim, uma redução do tempo de trabalho associada a um transbordamento do tempo de trabalho sobre o tempo livre poderia ter efeitos nefastos em termos de bem-estar e de saúde mental.

Da mesma forma, as modalidades de introdução da redução dos tempos de trabalho são importantes. Se a redução significa igualmente uma diminuição do controle e da previsibilidade do tempo de trabalho, o efeito global poderia, uma vez mais, ser desfavorável (PIASNA, 2018). Para os assalariados que trabalham 30 horas por semana, mas que estão de plantão o tempo todo ou que não conhecem seu horário, senão pouco tempo antes do início de seu serviço, o impacto de uma redução do número de horas pode ser mais importante que um alongamento da semana de trabalho que, ao menos, é previsível.

Dito de outra maneira, se a redução do tempo de trabalho aumenta a intensidade do trabalho e o estresse, se ela borra a fronteira entre trabalho e não-trabalho ou se ela aumenta a imprevisibilidade das horas de trabalho, o balanço líquido em termos de conciliação entre vida profissional e vida privada poderia ser mais negativo do que positivo.

A complexidade dessas consequências e dessas condições se reflete nos estudos disponíveis sobre a redução do tempo de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada. De partida, existe claramente uma relação entre as horas de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada: uma análise de mais de 60 estudos sobre a relação entre longas horas de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, realizados por Albertsen et al (2008), mostrou que quase todos os estudos revelaram efeitos negativos consideráveis, sendo mais pronunciados para as mulheres do que para os homens.

A complexidade dessas consequências e dessas condições se refletem nos estudos disponíveis sobre redução do tempo de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Fagnani e Letablier (2004) estudaram os efeitos, em termos de equilíbrio entre vida profissional e vida privada, da lei francesa das 35 horas e concluíram que a redução dos tempos de trabalho não é suficiente e que é o contexto de sua implantação que conta. Infelizmente eles constataram que nas empresas em que as modificações do tempo de trabalho foram impostas aos assalariados, o efeito não foi favorável a estes; já nas empresas que não impuseram as mudanças dos horários de trabalho e que, em geral, adotaram políticas mais favoráveis ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada, o resultado foi favorável aos trabalhadores. Dito de outra maneira, eles observaram uma divergência entre grupos discretos de assalariados mais do que uma convergência.

Uma avaliação da *Freizeitoption* austríaca (que oferecia aos trabalhadores a escolha entre aumento de salário e redução limitada de tempo de trabalho) mostrou que os trabalhadores estavam antes de tudo satisfeitos com a redução do tempo de trabalho porque eles tinham a impressão de ter o controle sobre seu trabalho e de serem mais autônomos (GEROLD et al., 2017). Além disso, uma intervenção política no Japão implementou um aumento do custo das horas extras e em consequência uma redução do tempo de trabalho. Hamermesch, Kawaguchi e Lee (2014) estudaram o impacto desta redução sobre o nível de satis-

fação dos assalariados e constataram um efeito positivo evidente. Com base em dados coreanos, os pesquisadores constataram, igualmente, que uma redução do tempo de trabalho dos homens casados melhorava o nível de satisfação de suas parceiras femininas.

Sobre a base dos elementos examinados, podemos concluir que certas formas de redução coletiva do tempo de trabalho podem favorecer um equilíbrio melhor entre vida profissional e vida privada e uma maior igualdade entre os gêneros. Mas o contexto e as condições de sua implementação também são importantes, sendo que resultados negativos podem aparecer se as reduções dos tempos de trabalho são adotadas de maneira desproporcional para as mulheres, ou são associadas a horários mais imprevisíveis e a uma redução do controle dos assalariados sobre o tempo de trabalho.

Considerações finais

O tempo de trabalho é um elemento chave na busca pela melhor maneira de conjugar vida profissional e vida privada. Em numerosos países da UE, muitas mulheres ocupam mais empregos de tempo parcial do que de tempo integral para poder combinar trabalho remunerado, tarefas domésticas e responsabilidades familiares, que elas assumem frequentemente mais do que os homens.

Esta variante individual da redução do tempo de trabalho constitui a principal forma de diminuição do tempo de trabalho observada na Europa nesses últimos decênios. A redução do tempo de trabalho via a implantação do tempo parcial pode reforçar, mais do que reduzir, as desigualdades entre homens e mulheres.

Sustentamos aqui que as formas coletivas de redução do tempo de trabalho devem ser buscadas se o objetivo é reduzir as disparidades entre os gêneros. Por coletivo, entendemos uma redução que resulta de negociações entre os parceiros sociais, em que os interesses dos trabalhadores estão no centro das preocupações, e que se aplica universalmente a todos os trabalhadores (de uma mesma empresa, de um mesmo setor ou de um mesmo país, conforme o contexto da negociação).

Tais formas coletivas de redução do tempo de trabalho se concretizam principalmente pelos ciclos de negociações coletivas em que os

sindicatos e os empregadores reduzem a norma do tempo integral em um setor ou uma empresa ou, por meio de uma política pública, decidem por uma redução da norma de tempo integral. Um outro exemplo dessa abordagem poderia ser o “modelo do tempo de trabalho familiar” proposto por Muller et al (2018), que supõe uma redução do tempo de trabalho dos homens em relação ao das mulheres, estimulados por incentivos financeiros, em que os casais ou os dois parceiros trabalham em torno a 30 horas por semana. Este modelo permitiria repartir mais equitativamente os cuidados e as tarefas domésticas no seio da família, ao mesmo tempo em que seria uma etapa necessária para romper com o modelo do homem que sustenta a família.

As reduções coletivas do tempo de trabalho que reduzem a norma do tempo integral para todos os membros do lar podem contribuir com uma redistribuição das tarefas de cuidado e de afazeres domésticos, incrementar a participação das mulheres no mercado de trabalho e corrigir a desigualdade entre os homens e as mulheres no local de trabalho.

Entretanto, o contexto também é importante. Como aprendemos com as tentativas precedentes de redução do tempo de trabalho, estas reduções são mais bem sucedidas à medida em que elas são objeto de negociações coletivas ao nível do setor ou da empresa; que evitam criar horários de trabalho mais imprevisíveis e que conseguem evitar uma intensificação do trabalho.

Referências

ALBERTSEN, K.; RAFNSDÓTTIR, G. L.; GRIMSMO, A.; TÓ-MASSON, K.; KAUPPINEN, K. Workhours and worklife balance. **SJWEH Supplements**, n. 5, pp. 14-21, 2008

ANXO, D.; BOULIN J.-Y.; CABRITA, J.; VERMEYLEN, G. **Working time patterns for sustainable work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

ASSEMBLÉE NATIONALE. **LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail**. MESX9900090L 2000-37 (2000).

BOSCH, G. Working time and the standard employment relationship, In: BOULIN, J.-Y.; LALLEMENT, M.; MESSENGER, J. C.; MICHON, F. (Eds.). **Decent working time: new trends, new issues**. Geneva: ILO, 2006. Pp. 89-111.

BLASKÓ, Z.; PAPADIMITRIOU, E.; MANCA, A. R. **How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

ETUI. **The reduction of working hours in western Europe. Second part: Analysis of the social and economic consequence**. Brussels: European Trade Union Institute, 1980.

ETUI; CES. **Benchmarking Working Europe**. Brussels: European Trade Union Institute, 2020.

EUROFOUND. **Working time in 2017–2018**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

EUROFOUND. **Sixth European working conditions survey**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

EUROFOUND. **Working time developments 2004**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2005.

EUROSTAT. **Why do people work part-time?** 2019. Disponível em: <https://shrtm.nu/LWbU>. Acesso em: 20 Jun. 2022

FAGAN, C. Gender and working time in industrialized countries, In: MESSENGER, J. C. (Ed.). **Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance**. London and New York: Routledge, 2004. Pp. 108-146.

FAGNANI, J.; LETABLIER, M.-T. Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France. **Work, Employment and Society**, v. 18, n. 3, pp. 551-572, 2004.

GEROLD, S.; SODER, M.; SCHWENDINGER, M. Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben. **Wirtschaft und Gesellschaft**, v. 43, n. 2, pp. 177–204, 2017.

HAMERMESH, D. S.; KAWAGUCHI, D.; LEE, J. Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction. **IZA Discussion Paper**, n. 8077, 42, 2014.

HEGGENESS, M. L. Estimating the Immediate Impact of the COVID-19 Shock on Parental Attachment to the Labor Market and the Double Bind of Mothers. **Working Paper n. 33**, Minneapolis: Opportunity and Inclusive Growth Institute, 2020.

HUEMER, U.; BOCK-SCHAPPELWEIN, J.; MÜHLBERGER, U.; LUTZ, H.; MAYRHUBER, C. **Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich: Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Verlag des ÖGB GmbH, 2017.

JACOBS, J. A.; GERSON, K. **The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality**. Harvard: Harvard University Press, 2004.

ILO. **Decent working time**. Geneva: International Labour Office, 2007.

KANJI, S.; SAMUEL, R. Male Breadwinning Revisited: How Specialisation, Gender Role Attitudes and Work Characteristics Affect Overwork and Underwork in Europe. **Sociology**, v. 51, n. 2, pp. 339-356, 2017.

KLEVEN H.; LANDAIS C.; SØGAARD J. E. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, **American Economic Journal**, v. 11, n. 4, pp. 181-209, 2019.

MCCANN, D. Regulating working time needs and preferences. In: MESSENGER, J. C. (Ed.). **Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance**. London and New York: Routledge, 2004. Pp. 10–28.

MOSS, P.; DEVEN, F. (Eds.). **Parental Leave: progress or pitfall?** Brussels: Vlaamse Gemeenschap, 1999.

MÜLLER, K.-U.; NEUMANN, M.; WROHLICH, K. The family working-time model: Towards more gender equality in work and care. **Journal of European Social Policy**, v. 28, n. 5, pp. 471–486, 2018.

MYANT, M.; THEODOROPOULOU, S.; PIASNA, A. (Eds.). **Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe**. Brussels: European Trade Union Institute, 2016.

PIASNA, A. Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015). **Human Resource Management Journal**, v. 28, n. 1, pp. 167–181, 2018.

PIASNA, A.; MYANT, M. (Eds.). **Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation**. Brussels: European Trade Union Institute, 2017.

PIASNA, A. **'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015**. Brussels: European Trade Union Institute, 2017.

ROMAGNON, B. **Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail (n. 2436)**. Paris: Assemblée Nationale, 2014.

RUBERY, J. Part-time work: a threat to labour standards? In: O'REILLY, J.; FAGAN, C. (Eds.). **Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim**. London: Routledge, 1998. Pp. 137–155.

SEVILLA, A.; SMITH, S. Baby steps: The gender division of childcare during the COVID19 pandemic. **Discussion Paper 20/723**. University of Bristol, 2020.

SMITH, M.; PIASNA, A.; BURCHELL, B.; RUBERY, J.; RAFFERTY, A.; ROSE, J.; CARTER, L. **Women, men and working conditions in Europe, Eurofound report**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

SPIEGELAERE, S.; PIASNA, A. **The why and how of working time reduction**. Brussels: European Trade Union Institute, 2017.

US CENSUS BUREAU. **Household Pulse Survey (16-21 July 2020)**. 2020. Disponível em: <https://shrtm.nu/YF61>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

WARREN, T. Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance? **The British Journal of Sociology**, v. 55, n. 1, pp. 99-122, 2004.



Um convite à leitura
por
Marilane Oliveira Teixeira

A JORNADA DE TRABALHO PRODUTIVA E REPRODUTIVA E AS MULHERES

Marilane Oliveira Teixeira
Patrícia Rocha Lemos

Introdução¹

No Brasil os estudos sobre o tempo de trabalho buscam identificar os impactos nas relações de trabalho por meio de um enfoque que têm privilegiado a jornada remunerada e, por vezes, centrado em categorias econômicas e profissionais com forte presença masculina. As referências ao tema da distribuição do tempo produtivo e reprodutivo são escassas e podem ser identificadas nos trabalhos de Dedecca (2004); Medeiros e Pinheiro (2018). É inegável a relevância destes estudos para o entendimento da organização da vida social uma vez que o uso do tempo é um dos problemas centrais de todas as sociedades. Contudo, eles se mostram insuficientes na medida em que descon sideram o tempo de trabalho responsável pela manutenção e reprodução da força de trabalho, ou seja, prescindem de uma perspectiva de gênero e do trabalho em suas múltiplas dimensões.

A regulação do tempo social é um tema fundamental para o processo de acumulação capitalista. Os tempos são recorrentemente transformados pelas mudanças econômicas, sociais e culturais, mas tais mudanças não se processam unicamente na esfera produtiva com o controle da extensão, distribuição e intensidade da jornada relativa ao trabalho remunerado, mas na forma como o trabalho reprodutivo está organizado e como mulheres e homens distribuem o seu tempo entre essas duas dimensões de forma articulada entre si. Apesar da grande capacidade do capitalismo em transformar as condições de trabalho, ele

1 As autoras agradecem o pesquisador André Krein pela elaboração dos dados e pela contribuição nas análises.

não foi capaz de eliminar a necessidade de um tempo necessário para a reprodução social de mulheres e homens.

Desde a redução da jornada semanal para 44 horas em 1988, as medidas práticas para a redução do tempo do trabalho remunerado permanecem modestas e as mudanças têm avançado em outra direção: no sentido de desregulamentação e da flexibilização da jornada de trabalho a favor dos empregadores. Para Dedecca (2004), esse processo se intensifica a partir dos anos de 1990 em que medidas de flexibilização são justificadas como alternativa ao crescente desemprego. A partir de então, intensificam-se as medidas no sentido de despadronização da jornada de trabalho, com presença crescente de jornadas em regime excepcional, que afetam principalmente as mulheres.

Quando se analisa a organização do tempo de trabalho por setores econômicos se identifica uma grande variedade de situações. Ao longo das últimas décadas, observa-se uma tendência de redução gradual da jornada de trabalho pago, especialmente em setores econômicos mais estruturados e cuja reorganização da jornada de trabalho se dá fundamentalmente por imposição técnica e em que a presença masculina é predominante. No entanto, quando se olha para os setores mais precários, os efeitos sobre a jornada não podem ser generalizados, principalmente quando se analisa a situação das mulheres, cuja presença é prevacente em ocupações do setor de comércio, serviços e em alguns segmentos da indústria. Nestes setores a jornada de trabalho segue inalterada na sua extensão.

A forma como se opera a inserção das mulheres no espaço de produção mercantil está determinada pelo modo como este legitima e reproduz os papéis sociais atribuídos aos diferentes sexos, ou seja, a inserção feminina é fortemente influenciada pelas formas como se materializam a socialização do trabalho doméstico e de cuidados. Desse modo, a divisão sexual do trabalho aparece como fundamental para compreender o ingresso massivo das mulheres em ocupações e profissões ligadas a saúde, educação, serviços pessoais e domiciliares e com jornada de trabalho bastante distinta da que predomina na participação masculina. Na maior parte das vezes são categorias diferenciadas com jornadas reguladas por legislação específica, mas marcadas por trabalhos precários, com jornadas flexíveis e parciais, de modo que as mulheres são compelidas a estes

empregos como forma de assegurar a dupla presença. A hipótese é de que as mulheres, devido à sobrecarga de trabalho não pago, se inserem em condições mais desfavoráveis no mundo do trabalho produtivo e em ocupações tradicionais com forte estereótipo de gênero.

Dessa forma, as mulheres estão situadas em dois diferentes polos do mercado de trabalho. De um lado, estão aquelas empregadas em setores com cargas mais extensas a exemplo da indústria de confecção, setor de comércio e de prestação de serviços, mas também com maior proliferação de jornadas em regime excepcional como o comércio varejista estimulado pelo crescimento generalizado de abertura do comércio aos finais de semana. De outro lado estão aquelas que se encontram em ocupações mais protegidas e com jornadas parciais ou reduzidas, podendo assim, beneficiarem-se de jornadas menores como, por exemplo, nos serviços de saúde que se caracteriza pelo trabalho contínuo em hospitais, funcionárias públicas e educação. Mas também se observa a presença em jornadas menores e que envolvem ocupações precárias, a exemplo da ocupação de diarista e de trabalhadoras por conta própria que se veem forçadas a aceitar as condições oferecidas pelo mercado de trabalho, na maior parte das vezes como forma de tentar conciliar trabalho remunerado e vida familiar. As evidências apontam que as mulheres apresentam, no cômputo geral, jornada de trabalho inferior à dos homens no trabalho pago. Longe de expressar uma posição de privilégio, essa condição sinaliza para uma realidade em que, para compensar as longas jornadas nas tarefas domésticas e de cuidados, as mulheres se inserem em trabalhos precários, flexíveis e em jornadas parciais a fim de compatibilizar a dupla presença, uma vez que são as principais responsáveis pelas responsabilidades familiares.

Portanto, o nosso propósito é chamar a atenção para a necessidade de se analisar a organização e distribuição da jornada de trabalho para mulheres e homens nos dois espaços, de produção econômica e de reprodução social, uma vez que essas dimensões expressam sinais aparentemente contraditórios de uma mesma realidade. As mulheres estão inseridas em setores mais precários e com jornadas mais extensas e, ao mesmo tempo, elas ingressam em ocupações com fortes estereótipos de gênero e cujas jornadas, na maior parte, são parciais ou reguladas por legislação específica. No entanto, quando se soma as jornadas nos espaços

produtivos e reprodutivos, as mulheres realizam jornadas mais longas e com forte componente de classe e de raça.

O texto está organizado em três seções, além desta introdução. A primeira seção trata de contextualizar o tema da divisão sexual do trabalho, do trabalho produtivo e reprodutivo e o acesso ao mundo do trabalho a partir da forma como o trabalho doméstico e de cuidados é socializado no âmbito das famílias. Como a inserção das mulheres segue sendo determinada pela sua condição de mulher 'cuidadora' e 'dona de casa', isso se reflete nos tipos de emprego que são segregados pela condição de gênero, pelas formas de inserção, mais precárias, flexíveis, vulneráveis, com jornadas menores ou mais extensas de acordo com o segmento econômico, e de atividades realizadas no domicílio, como demonstram os dados da seção que segue. Na segunda seção, aborda-se, então, a evolução da jornada de trabalho no Brasil a partir dos dados da PNAD e PNAD Contínua para jornada do trabalho produtivo e reprodutivo comparando a situação de homens e mulheres na média de horas trabalhadas e suas diferenças na formalidade e informalidade e em diferentes grupos de atividade econômica. Por fim, apresentamos nas considerações a síntese do que os dados nos permitem perceber a fim de ressaltar a importância desse tipo de análise que considere de modo conjunto e articulado a dinâmica das dimensões produtiva e reprodutiva do trabalho.

As formas de inserção das mulheres nos espaços produtivos e reprodutivos

Essa seção analisa as condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho dadas as condições em que se realiza o trabalho reprodutivo. Parte-se do pressuposto de que a sociedade está fundada em uma estrutura que, além de separar as duas esferas, pública e privada, hierarquiza e atribui papéis sociais diferenciados para mulheres e homens. Com isso, atividades, valores e métodos estão associados à figura masculina, considerados como critérios e, portanto, universais, em oposição à subjetividade associada às mulheres e vista como adequada e restrita ao âmbito privado (KERGOAT e HIRATA, 2007; KERGOAT, 2009; CARRASCO, 2006). Essa assimetria gera uma desigual

repartição entre os sexos em todas as esferas da vida, e leva a um questionamento sobre os limites conceituais inerentes à definição da própria participação da força de trabalho feminina e os seus condicionamentos, marcados por práticas sociais discriminatórias que desfavorecem a integração das mulheres na estrutura produtiva, ao mesmo tempo em que reforçam o seu papel reprodutivo. Desse modo, o fortalecimento da divisão sexual do trabalho se expressa nos mais distintos âmbitos da vida.

Neste caso, no mercado de trabalho, na desproporcional repartição entre pessoas ativas e não ativas, empregadas e desempregadas, formais e não formais e, no interior do próprio mercado de trabalho, segmentado em ocupações a que são conferidas características próprias, na maioria das vezes, associadas unicamente ao sexo dos indivíduos (TEIXEIRA, 2017).

Nas últimas décadas, pesquisas sobre a evolução do emprego das mulheres no mercado de trabalho ajudam a compreender o seu destacado crescimento mesmo em contextos adversos. Na década de 1980, Spindel (1987) nos alertava para a criação de empregos formais decorrentes do crescimento do setor público, formado majoritariamente por mulheres, e o expressivo crescimento do setor terciário, visto como a porta de entrada das mulheres no mundo produtivo.

Contudo, o acesso se dava de forma diferenciada. De acordo com Carneiro (2019), com base nos dados do Censo de 1980, as mulheres pretas e pardas estavam destinadas as ocupações mais precárias: enquanto 81,2% das mulheres pretas estavam concentradas na agropecuária, prestação de serviços e indústria de transformação e construção civil, entre as pardas o percentual era de 68,0% e, entre as brancas, de 47,2%. Esses dados indicam o acesso limitado ao mercado de trabalho e à mobilidade social, especialmente para as mulheres negras. Essa realidade pouco se alterou ao longo do tempo: em 2019, 41,0% das mulheres negras e 32,0% das mulheres brancas estavam concentradas em serviços domésticos, agropecuária, indústria de transformação, construção civil e outros serviços.

À medida que as pesquisas evoluíram, novos indicadores foram sendo incorporados às análises, a exemplo da situação na ocupação (com carteira, sem carteira, conta própria). Os estudos que analisam a evolução das mulheres no mercado de trabalho a partir dos resultados

dos anos de 1990 (WAJMANN e PERPÉTUO, 1997) sugerem que o crescimento de formas atípicas de contratação, como o emprego sem carteira e por conta própria, pode representar um atrativo para as mulheres que, diante das exigências de compatibilização entre o trabalho doméstico e a atividade remunerada, identificam nessas formas de trabalho maiores oportunidades. É importante destacar que, no caso brasileiro, a pequena incidência das jornadas em tempo parcial se explica principalmente pela forte presença da informalidade, de modo que as regras relativas à jornada de trabalho não obedecem a legislação e são, na maioria das vezes, pactuadas diretamente com os empregadores. Em 2019, 53,0% das mulheres negras e 44,5% das mulheres brancas se encontravam na informalidade (IBGE, 2020).

Quando se examinam as relações de emprego, em 2019, 51,2% das mulheres convergiam para o trabalho doméstico, conta própria, assalariada informal do setor privado e público e trabalhadora auxiliar familiar. Nesta última década elevou-se o número de pessoas ocupadas em atividades não assalariadas formais, destacando-se o emprego sem registro, por conta própria e não remunerado, sendo este último pouco abordado nas pesquisas gerais sobre mercado de trabalho. Nos últimos anos houve o aprofundamento de relações de trabalho pouco estruturadas e com um caráter mais explicitamente flexibilizador, a exemplo das subcontratações precárias e a terceirização, que se intensificaram desde 2015.

A característica comum a estas novas modalidades é a corrosão de formas de emprego institucionalizadas, próprias da organização da produção industrial, em que se distinguia claramente local de trabalho e casa, tempo de trabalho e tempo livre, trabalho remunerado e trabalho não remunerado. A erosão de tais fronteiras é um processo fundamentalmente facilitado pelas novas tecnologias de informação e comunicação e pelas políticas neoliberais de desmonte de serviços públicos, que colocam a discussão sobre a reprodução social em um outro patamar, uma vez que a precarização do trabalho, o menor acesso à direitos sociais e a queda dos rendimentos reforça a transferência para o âmbito das famílias da responsabilidade pelo provimento de suas necessidades. Com isso, amplia-se o número de horas dedicadas ao trabalho reprodutivo de modo que, mesmo diante dos avanços em

equipamentos de uso doméstico, a quantidade de trabalho não remunerado praticamente se mantém inalterada desde o início dessa mediação pelo IBGE em 2001.

Nesse cenário, a flexibilidade da jornada de trabalho para as mulheres é considerada a forma de tentar “conciliar” trabalho produtivo e reprodutivo. Isso introduz a possibilidade de que as mulheres possam obter acesso ao trabalho remunerado e o sustento da casa, sem comprometer – em princípio – uma alteração substancial da esfera doméstica. Ao mesmo tempo, a integração flexível das mulheres no mundo do trabalho traz consigo uma redução de custos trabalhistas, incluindo aquele relacionado com a reprodução, que permanecem sendo atribuídos às mulheres e não pago. Além disso, permite manter uma oferta flexível de força de trabalho, o que para Diaz e Todaro (2004) trata-se de um novo contrato social para equilibrar processos de produção e reprodução nesta nova etapa de acumulação do capital.

Mensurar o tempo do trabalho remunerado e não remunerado é o primeiro passo para o reconhecimento do trabalho realizado no âmbito doméstico como essencial para a reprodução da vida humana e para a própria sustentação das atividades de mercado. Com isso, poder-se-ia ampliar o debate na sociedade sobre a necessidade do compartilhamento e socialização das tarefas de cuidado bem como do acesso a serviços públicos e de qualidade. Um dos grandes obstáculos enfrentado pelas mulheres para se inserir e permanecer no mercado de trabalho diz respeito à forma como se processa a divisão sexual do trabalho no âmbito da esfera da reprodução no capitalismo e como essa dinâmica é desconsiderada nas relações e processos de trabalho.

Portanto, a expectativa de que a redução da jornada de trabalho possa impactar positivamente as mulheres necessita de mais evidências uma vez que a redução do trabalho remunerado pode significar uma ampliação da carga de trabalho reprodutivo ao invés de uma ampliação do tempo livre; o mesmo não pode ser afirmado em relação aos homens.

Com o objetivo de contribuir com essas reflexões, ainda que as pesquisas e os dados disponíveis no Brasil sejam muito limitados, apresentaremos na próxima seção a evolução recente dos principais indicadores que podem elucidar aspectos geralmente invisibilizado nas análises sobre a jornada de trabalho no Brasil.

Jornada de trabalho no trabalho produtivo e reprodutivo

Os estudos acerca da jornada de trabalho, como já mencionamos, consideram quase sempre de modo exclusivo o tempo de trabalho remunerado, ou seja, o trabalho considerado “produtivo”. Buscando perceber de forma mais profunda a diferença entre o tempo de trabalho de homens e mulheres, o argumento aqui defendido é que essa jornada precisa ser compreendida em sua totalidade, ou seja, considerando o tempo gasto com o trabalho produtivo e reprodutivo. Para isso, apresentaremos a seguir os dados da PNAD, destacando a diferença entre a média de horas trabalhadas por sexo quando estão incluídas e quando estão excluídas as horas dispendidas com o trabalho reprodutivo.

Devido às mudanças de pesquisa e de metodologia, não é possível a elaboração de uma mesma série histórica de 2001 a 2019². Assim, as tabelas são divididas de acordo com cada pesquisa. Analisando primeiramente o período de 2001 a 2015, com os dados da PNAD, observa-se uma diminuição da jornada de trabalho produtivo ao longo dos anos no Brasil, principalmente entre os homens. Entretanto, em 2015 eles permaneciam com uma jornada de trabalho maior que as mulheres. Em 2001, a média de horas dispendidas habitualmente por semana em todos os trabalhos produtivos entre os homens era de 45,8 horas, e em 2015 diminuiu para 41,3 horas. Entre as mulheres, essa média saiu de 36,9 horas em 2001 para 35,5 horas em 2015 (Tabela 1).

2 Em 2001 o IBGE incluiu na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) a identificação do número de horas destinadas aos afazeres domésticos e de cuidados por Unidade da Federação. Esta apuração representou um importante passo para a análise do tempo destinado a estas atividades por diferentes recortes. Essa pesquisa foi descontinuada em 2015 e substituída por uma pesquisa mais completa. Portanto, o estudo utiliza duas bases de dados para a análise proposta. A primeira é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e a segunda é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), também do IBGE.

Tabela 1 - Média do número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos por semana e média do número de horas normalmente dedicadas por semana aos afazeres domésticos por sexo (pessoas de 14 anos ou mais de idade) (Brasil, 2001 a 2015)

Tipo de trabalho	Trabalho produtivo ¹			Trabalho reprodutivo ²			Trabalho produtivo OU reprodutivo ³			Trabalho produtivo E reprodutivo ⁴			
	Ano/Sexo	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2001		45,8	36,9	42,2	11,2	30,3	24,5	45,0	46,9	46,1	55,0	60,5	58,3
2002		45,4	36,3	41,6	10,8	28,3	22,8	44,6	45,3	45,0	54,2	58,8	56,9
2003		45,1	36,3	41,5	10,9	27,6	22,3	44,3	44,7	44,5	54,1	58,5	56,6
2004		44,7	36,2	41,2	10,8	26,6	21,5	44,3	44,1	44,2	53,9	57,8	56,2
2005		44,4	35,7	40,7	10,1	26,4	20,8	43,5	44,0	43,8	52,7	57,0	55,2
2006		44,2	35,9	40,6	10,3	25,9	20,5	43,6	43,8	43,7	52,7	57,1	55,2
2007		44,0	36,1	40,7	10,5	26,7	21,1	43,4	44,4	43,9	53,1	57,8	55,8
2008		43,8	36,4	40,6	9,9	24,9	20,0	43,2	43,0	43,1	52,4	56,7	54,9
2009		43,6	36,3	40,5	10,4	26,1	20,8	43,0	44,1	43,6	52,6	57,7	55,6
2010 ⁵		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2011		43,1	36,9	40,5	11,1	27,3	22,0	43,0	45,0	44,1	53,0	58,7	56,3
2012		42,7	36,7	40,2	10,7	24,9	20,2	42,3	42,9	42,6	52,4	57,2	55,2
2013		42,4	36,4	39,9	10,6	24,6	20,0	41,9	42,2	42,0	51,9	56,6	54,7
2014		42,1	36,1	39,5	10,8	24,9	20,0	41,8	42,9	42,4	51,9	56,9	54,7
2015		41,3	35,5	38,8	10,7	24,0	19,4	40,1	40,7	40,4	51,0	55,6	53,6

Notas Tabela 1:

¹ Número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos por semana entre as pessoas consideradas ocupadas na PNAD e dentre o que é considerado trabalho pela pesquisa.

² Número de horas normalmente dedicadas aos afazeres domésticos por semana.

³ Número de horas de trabalho produtivo ou reprodutivo, sendo contabilizadas todas as pessoas que realizavam trabalho produtivo ou trabalho reprodutivo. Ou seja, inclui tanto pessoas que realizavam apenas um dos dois tipos de trabalho quanto pessoas que realizavam os dois tipos de trabalho.

⁴ Número de horas de trabalho produtivo e reprodutivo, sendo contabilizadas somente as pessoas que realizavam os dois tipos de trabalho.

⁵ Em 2010 não foi realizada a PNAD devido à realização do Censo Demográfico.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Elaboração André Krein

De 2016 a 2019, de acordo com a PNAD Contínua, a tendência de diminuição de jornada persiste. Agora, contudo, com uma queda maior entre as mulheres. A redução não expressa alterações relevantes no computo geral da jornada por sexo, sendo que somente a desagregação por setores econômicos pode nos oferecer pistas sobre essas mudanças. Contudo, para os homens deduz-se que a redução se deu em atividades produtivas ligadas à indústria e as mulheres pela maior presença em setores com jornadas reguladas por legislação específica, mas também pela maior presença em ocupações em que prevalece jornadas menores, a exemplo das diaristas. A conclusão é de estabilização da jornada remunerada para homens e mulheres.

Em 2016, a média de horas efetivamente trabalhadas na semana de referência entre os homens em todos os trabalhos produtivos foi de 40,2 horas, caindo para 39,9 horas em 2019. Já entre as mulheres há uma queda de 35,6 horas para 34,8 horas (Tabela 2).

Tabela 2 - Média do número de horas efetivamente trabalhadas na semana de referência em todos os trabalhos e média do número de horas dedicadas na semana de referência às atividades de cuidado e/ou afazeres domésticos por sexo (pessoas de 14 anos ou mais de idade) (Brasil, 2016 a 2019).

Tipo de trabalho	Trabalho produtivo ¹			Trabalho reprodutivo ²			Trabalho produtivo OU reprodutivo ³			Trabalho produtivo e reprodutivo ⁴		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2016	40,2	35,6	38,3	11,0	20,9	16,7	38,8	37,1	37,9	50,8	53,6	52,1
2017	39,9	35,2	37,8	10,8	20,9	16,5	37,9	37,0	37,4	50,2	53,2	51,6
2018	39,8	34,9	37,6	10,9	21,3	16,8	37,9	37,4	37,6	50,3	53,3	51,7
2019	39,9	34,8	37,6	11,0	21,4	16,8	37,9	37,6	37,8	50,4	53,3	51,7

¹ Número de horas efetivamente trabalhadas em todos os trabalhos na semana de referência entre as pessoas consideradas ocupadas na PNAD Contínua e dentre o que é considerado trabalho pela pesquisa.

² Número de horas dedicadas aos afazeres domésticos e/ou atividades de cuidado na semana de referência.

³ Número de horas de trabalho produtivo ou reprodutivo, sendo contabilizadas todas as pessoas que realizaram trabalho produtivo ou trabalho reprodutivo. Ou seja, inclui tanto pessoas que realizaram apenas um dos dois tipos de trabalho quanto pessoas que realizaram os dois tipos de trabalho.

⁴ Número de horas de trabalho produtivo e reprodutivo, sendo contabilizadas somente as pessoas que realizaram os dois tipos de trabalho na semana de referência.

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE - Elaboração André Krein

Quando analisadas as horas dedicadas ao trabalho reprodutivo isoladamente, observa-se uma queda entre as mulheres de 2001 a 2015. A média de horas despendidas normalmente por semana aos afazeres domésticos entre as mulheres era de 30,3 horas em 2001, caindo para 24,0 horas em 2015. De 2016 a 2019, com outra metodologia de pesquisa e levando em consideração também as atividades de cuidado, a tendência se reverte, com um pequeno aumento na média de horas³. Entretanto, esse aumento se dá a partir de um patamar menor por conta das mudanças metodológicas, saindo de 20,9 horas em 2016 para 21,4 horas em 2019. Entre os homens, de outro lado, não houve alteração significativa de 2001 a 2015 e de 2016 a 2019. Mesmo com a mudança de metodologia e com a inclusão de mais homens na base de cálculo, a média se estabeleceu ao redor de 10 e 11 horas por semana, como pode ser observado nas Tabelas 1 e 2. Esse fato só reforça a percepção de que o trabalho reprodutivo tem pouco impacto sobre a dinâmica da vida e da distribuição do tempo dos homens.

A não diminuição de horas entre os homens, principalmente de 2001 a 2015, em um período de maior acesso à bens e serviços que diminuem o total de horas gastas, pode significar uma maior repartição das tarefas domésticas e atividades de cuidado com as mulheres. Entretanto, por essa média entre os homens não ter aumentado, provavelmente a diminuição das horas entre as mulheres se deve mais a esse maior acesso a bens e serviços do que a uma maior repartição das tarefas domésticas e atividades de cuidado com os homens (ARAÚJO e KREIN, 2021 – no prelo).

3 Como já indicado anteriormente não é recomendável a comparações entre as duas séries uma vez que há duas mudanças significativas da PNAD para a PNAD Contínua sobre o trabalho reprodutivo. A primeira é a inclusão da dimensão do cuidado na elaboração da pergunta sobre o tempo gasto. Na PNAD, a pergunta era: “Quantas horas dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos?” e na PNAD Contínua é: “Na semana de referência, qual foi o total de horas que dedicou às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos?”. A segunda mudança importante é a especificação das atividades previamente, que é feita somente na PNAD Contínua, sendo que essa especificação é realizada antes de ser perguntado a quantidade de horas dedicadas. Além dessas mudanças mais significativas, há também uma alteração de horas normalmente dedicadas por semana, na PNAD, para horas efetivamente dedicadas na semana de referência da pesquisa, na PNAD Contínua. Além disso, a PNAD considerava ocupados os sem remuneração enquanto que na PNADC não são considerados ocupados.

A partir da década de 2000 houve um aumento significativo da renda e do crédito para grande parte da população brasileira, que passou a ter acesso a equipamentos e eletrodomésticos que diminuem o tempo gasto com parcela das atividades aqui analisadas, como máquina de lavar roupa, geladeira, freezer, fogão, micro-ondas, ferro de passar roupa elétrico, aspirador de pó, liquidificador, batedeira etc⁴. Além disso, muitos desses equipamentos passaram a ter preços mais acessíveis. Outra influência de diminuição do tempo gasto é um maior acesso à eletricidade, água e saneamento básico⁵. No período também houve em algumas regiões, especialmente as mais vulneráveis, um aumento de vagas em creches, escolas e leitos hospitalares e avanço no atendimento à saúde, por exemplo, a partir do programa “Mais médicos”, diminuindo, possivelmente, o tempo gasto com crianças, doentes e idosos. No caso das trabalhadoras rurais ocorreu também uma redução expressiva no tempo gasto com a obtenção de água a partir do programa de cisternas (HORA e BUTTO, 2014). Mesmo que essa diminuição não seja com o cuidado diretamente (não captado pela PNAD), ela pode ocorrer nos afazeres domésticos de maneira geral, como na limpeza, lavagem de roupa e preparo de alimentos.

Houve ainda uma mudança de hábitos pela população, que passou a se alimentar mais fora de casa⁶. Essa mudança de hábitos também pode ser observada na alimentação dentro de casa, com o possível aumento de pessoas que passaram a pedir mais comidas via delivery e de pessoas que passaram a consumir mais alimentos industrializados e congelados, que demandam menos tempo de preparo. Outra influência possível passa pelas transformações demográficas, com as famílias possuindo cada vez menos filhos e membros no domicílio⁷.

4 De acordo com a PNAD, a proporção de pessoas no Brasil com máquina de lavar roupa em casa subiu de 32,9% para 61,8% da população de 2001 a 2015, e com geladeira em casa subiu de 84,4% para 98,1%.

5 Segundo a PNAD, 85,6% da população possuía canalização interna para abastecimento de água no domicílio em 2001, em 2015 essa proporção sobe para 95,1%. Em relação à rede coletora de esgoto, em 2001, somente 43,2% dos moradores no Brasil possuíam acesso, em 2015 aumenta para 57,1%.

6 O número de aquisições de alimentação fora do domicílio aumentou 21% de 2002 a 2008 segundo a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), do IBGE.

7 Em 2001, a média do número de componentes das famílias no Brasil era de 4,1 membros de acordo com a PNAD, em 2015 diminuiu para 3,5 membros.

Por fim, destaca-se que houve também mudanças nos domicílios em si, com aumento da proporção de pessoas morando em apartamentos ao invés de casas, em construções de alvenaria ao invés de madeira e em moradias nas cidades ao invés do campo⁸. Domicílios esses que possuem materiais mais novos, que demandam menos tempo para limpeza e manutenção, dentre outros possíveis fatores (ARAÚJO e KREIN, 2021- no prelo; IPEA, 2010). Por outro lado, a delegação do trabalho doméstico, especialmente entre as famílias com rendas mais altas ajudam na compreensão sobre a queda dos afazeres domésticos entre as mulheres no período entre 2001 e 2015, considerando que essa redução se deu de forma mais acentuada a partir de 2012, conforme mostra a Tabela 1. Além disso, os dados, se analisados por escolaridade e faixa de renda, indicam que, em média, a jornada não paga caiu mais entre as mulheres mais escolarizadas e com maiores rendimentos.

Esses aspectos ressaltados apontam que, apesar de os dados indicarem a manutenção da desigualdade entre homens e mulheres no trabalho reprodutivo, o impacto do acesso a bens e serviços públicos, por exemplo, impacta de forma mais positiva às mulheres, já que são elas as responsáveis por garantir o acesso às atividades domésticas e de cuidado.

Quando analisada a média de horas trabalhadas entre as pessoas que realizavam algum tipo de trabalho produtivo ou algum tipo de trabalho reprodutivo, ou seja, levando em consideração tanto pessoas que realizavam apenas um tipo de trabalho quanto pessoas que realizavam os dois tipos de trabalho, observa-se que, pelo menos de 2003 em diante, a diferença entre homens e mulheres se mantém relativamente estável. Em 2003 os homens trabalhavam em média 44,3 horas e as mulheres 44,7 horas, já em 2015 diminuiu para 40,1 horas entre os homens e 40,7 horas entre as mulheres (Tabela 1). De 2016 a 2019, com outra metodologia de pesquisa, como já ressaltado, há uma variação, mas também pouco significativa, saindo de 38,8 horas entre os homens e 37,1 horas entre as mulheres para 37,9 horas entre os homens e 37,6 horas entre as mulheres (Tabela 2). Ou seja, quando levado em consideração pessoas que realizam

8 De acordo com a PNAD, a proporção de pessoas vivendo em apartamentos no Brasil subiu de 7,8% para 9,4% de 2001 a 2015, a de pessoas morando em construções de alvenaria foi de 88% para 93,5% e a de pessoas habitando as cidades aumentou de 83,9% para 84,7%.

apenas trabalho produtivo ou reprodutivo ou pessoas que realizam os dois tipos de trabalho, a jornada de trabalho média praticamente se iguala entre homens e mulheres, com pouca variação ao decorrer dos anos.

No entanto, a situação é um pouco diferente quando observamos as pessoas que realizam trabalho produtivo e reprodutivo, ou seja, pessoas que realizam os dois tipos de trabalho concomitantemente. Nesse caso, verifica-se uma jornada de trabalho maior entre as mulheres, sendo que a diferença entre estas e os homens não se altera significativamente ao decorrer dos anos. Em outras palavras, dentre as pessoas que são consideradas ocupadas pelas pesquisas e que realizam afazeres domésticos ou atividades de cuidado, as mulheres possuem jornada de trabalho maior que os homens, e a desigualdade não diminuiu ao longo dos anos analisados, ao menos de 2002 a 2015 e de 2016 a 2019. Em 2002, as mulheres possuíam jornada de trabalho 8,5% maior que os homens, em 2015 essa proporção sobe para 9% (Tabela 1). Já em 2016, com outra metodologia de pesquisa e com um número maior de homens na base de cálculo, como já destacado, as mulheres possuíam jornada de trabalho 5,5% maior que os homens, e em 2019 amplia levemente para 5,8% (Tabela 2).

Verifica-se, portanto, que a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e as tendências de diminuição da jornada no trabalho produtivo para todos e do trabalho reprodutivo para as mulheres não resultaram em uma redução das desigualdades entre homens e mulheres em relação à jornada de trabalho total, com a permanência da situação em que as mulheres trabalham mais horas do que os homens.

A fim de observar como essa dinâmica das jornadas entre os sexos está relacionada também à qualidade e características do emprego, discutimos a seguir as médias de horas trabalhadas considerando não apenas o sexo, mas as ocupações e a condição formal ou informal.

Posição na ocupação

Como já observado, de 2001 a 2015 houve redução na jornada de trabalho produtivo tanto entre os trabalhadores formais quanto informais, sejam homens ou mulheres, mas ela também se deu de forma desigual.

Em 2001, a média do número de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos entre os homens formais era de 46,4 horas e entre os informais de 44,8 horas, já em 2015 diminuiu para 42,9 e 39,0 horas respectivamente. Entre as mulheres formais, a média em 2001 era de 41,7 horas, e entre as informais de 33,4 horas. Em 2015 essa média caiu para 40,3 horas entre as formais e 29,9 horas entre as informais (Tabela 3).

Destaca-se que há uma diferença maior entre as mulheres formais e informais do que entre os homens na formalidade e na informalidade. Em 2015, os homens informais possuíam jornada equivalente a 90,9% da jornada dos formais, e as mulheres informais de apenas 74,2% da jornada das mulheres formais. Os dados também sugerem que há uma maior carga de trabalho reprodutivo entre as mulheres informais; diferentemente dos homens em que a posição na ocupação não parece influenciar na distribuição do trabalho reprodutivo.

Tabela 3 - Média do número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos por semana e média do número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos por semana por posição na ocupação no trabalho principal e sexo (pessoas de 14 anos ou mais de idade) (Brasil, 2003 a 2015).

Sexo	Tipo de trabalho	Homens				Mulheres			
		Trabalho produtivo ¹		Trabalho produtivo e reprodutivo ²		Trabalho produtivo ¹		Trabalho produtivo e reprodutivo ²	
		Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴
2001		46,4	44,8	55,7	54,0	41,7	33,4	61,7	59,6
2002		46,3	44,1	55,3	53,0	41,6	32,4	60,7	57,4
2003		46,0	43,9	55,1	52,9	41,7	32,1	60,7	56,8
2004		46,0	43,2	55,3	52,4	41,5	32,2	59,9	56,3
2005		45,8	42,7	54,1	51,2	41,7	31,2	59,5	55,2
2006		45,6	42,3	54,3	51,0	41,8	31,1	59,9	54,8
2007		45,4	42,2	54,6	51,3	41,6	31,6	60,4	55,8
2008		45,4	41,8	53,9	50,5	41,7	31,6	59,2	54,6
2009		45,2	41,5	54,2	50,7	41,7	31,5	60,0	55,7
2010 ⁵		-	-	-	-	-	-	-	-
2011		44,2	41,5	54,2	51,4	41,2	32,2	60,3	57,0
2012		43,9	40,8	53,7	50,7	40,9	31,8	59,0	55,2
2013		43,7	40,4	53,2	50,0	40,8	31,2	58,7	54,2
2014		43,7	39,9	53,5	49,7	40,8	30,7	59,2	54,4
2015		42,9	39,0	52,7	48,8	40,3	29,9	58,1	52,8

Notas da Tabela 3:

¹ Número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos por semana entre as pessoas consideradas ocupadas na PNAD e dentre o que é considerado trabalho pela pesquisa.

² Número de horas de trabalho produtivo e reprodutivo, sendo contabilizadas somente as pessoas que realizavam os dois tipos de trabalho.

³ Empregado com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público e trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada.

⁴ Empregado sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhador por conta própria, trabalhador na construção para o próprio uso, trabalhador na produção para o próprio consumo e trabalhador não remunerado.

⁵ Em 2010 não foi realizada a PNAD devido à realização do Censo Demográfico.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Elaboração André Krein

Como pode ser observado na Tabela 4, a tendência de diminuição da jornada de trabalho produtivo se manteve para homens e principalmente para as mulheres na formalidade e na informalidade de 2016 a 2019, também havendo uma diminuição maior nas horas entre os trabalhadores e trabalhadoras informais do que entre os formais.

A média de horas efetivamente trabalhadas na semana de referência em todos os trabalhos produtivos entre os homens formais passou de 41,8 horas em 2016 para 41,7 horas em 2019, e entre os informais de 38,0 para 37,5 horas. No mesmo período, entre as mulheres formais houve diminuição de 38,7 horas para 38,3 horas, e entre as mulheres informais de 31,4 horas para 30,6 horas.

Tabela 4 - Média do número de horas efetivamente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos na semana de referência e média do número de horas efetivamente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos na semana de referência por posição na ocupação no trabalho principal e sexo (pessoas de 14 anos ou mais de idade) (Brasil, 2016 a 2019).

Sexo	Homens		Mulheres					
	Trabalho produtivo ¹		Trabalho produtivo e reprodutivo ²		Trabalho produtivo ¹		Trabalho produtivo e reprodutivo ²	
Ano/Sexo	Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴	Formais ³	Informais ⁴
2016	41,8	38,0	52,3	48,7	38,7	31,4	55,3	51,2
2017	41,4	37,6	51,6	48,2	38,4	30,9	54,9	50,9
2018	41,4	37,5	51,9	48,1	38,4	30,6	55,2	50,9
2019	41,7	37,5	52,1	48,1	38,3	30,6	55,0	51,0

¹ Número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos por semana entre as pessoas consideradas ocupadas na PNAD e dentre o que é considerado trabalho pela pesquisa.

² Número de horas de trabalho produtivo e reprodutivo, sendo contabilizadas somente as pessoas que realizavam os dois tipos de trabalho.

³ Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregado no setor público com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar e servidor estatutário.

⁴ Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhador por conta própria e trabalhador familiar auxiliar.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE - Elaboração André Krein

Quando analisada a média de horas do trabalho produtivo e reprodutivo, ou seja, entre as pessoas ocupadas e que realizavam afazeres domésticos ou atividades de cuidado, verifica-se uma jornada de trabalho maior entre as mulheres do que entre os homens, tanto na formalidade quanto na informalidade. As proporções sobre a diferença das horas de homens e mulheres são similares às encontradas para o mercado de trabalho como um todo, não havendo também diminuição da desigualdade de 2002 a 2015 e de 2016 a 2019, na formalidade e na informalidade. As mulheres formais possuíam jornada 9,8% maior que os homens formais em 2002 e 10,2% maior em 2015. De outro lado, as mulheres informais possuíam jornada 8,3% maior que os homens informais em 2002 e 8,2% maior em 2015 (Tabela 3). Em 2016, com outra metodologia de pesquisa, as mulheres formais possuíam jornada 5,7% maior que os homens formais, passando para 5,6% em 2019. As mulheres informais, em 2016, possuíam jornada 5,1% maior que os homens informais, e em 2019 6,0% (Tabela 4).

Salienta-se que, apesar das mulheres informais possuírem jornada de trabalho produtivo significativamente menor que os homens informais (29,9 para 39,0 em 2015 e 30,6 para 37,5 em 2019), quando analisada a média de horas de trabalho produtivo e reprodutivo em conjunto, a média de horas entre as mulheres informais supera a média de horas entre os homens informais (52,8 para 48,8 em 2015 e 51,0 para 48,1 em 2019).

Uma jornada de trabalho produtivo menor entre as mulheres informais, portanto, possui relação com uma jornada de trabalho reprodutivo maior. A hipótese mais plausível é de que as mulheres se inserem em trabalhos mais precários porque estes oferecem vantagens em relação a flexibilidade de jornada, proximidade com o domicílio etc. Em muitas situações trata-se de um trabalho realizado no âmbito da casa em tarefas definidas como por exemplo, no trabalho à domicílio e no emprego doméstico na condição de diarista.

Grupamentos de atividade

Em todos os anos analisados, de 2002⁹ a 2015 e de 2016 a 2019, seja na PNAD ou PNAD Contínua, a média do número de horas trabalhadas no trabalho produtivo dos homens era maior que das mulheres em todos os grupamentos de atividade. Entretanto, quando analisada a média do número de horas do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo em conjunto, as mulheres possuíam jornada maior que os homens em todos os grupamentos de atividade e em todos os anos, com exceção dos serviços domésticos em 2016 e 2018.

Em 2015, os setores com maior jornada de trabalho entre os homens, levando em consideração trabalho produtivo e reprodutivo, eram de alojamento e alimentação (54,5); transporte, armazenagem e comunicação (53,9); e comércio e reparação (53,3). De outro lado, os setores com menor jornada eram o agrícola (46,5); educação, saúde e serviços sociais (49,5); e outros serviços (49,8) (Tabela 5).

⁹ Houve uma mudança na classificação dos grupamentos de atividade em 2002 na PNAD. Dessa forma, o ano de 2001 não foi incluído na análise.

Tabela 5 - Média do número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos por semana por grupamento de atividade no trabalho principal e sexo (homens de 14 anos ou mais de idade)

Ano/ Atividade	Agrícola	Indústria	Indústria de trans- formação	Construção	Comércio e repara- ção	Aloja- mento e alimen- tação	Transporte, armazena- gem e comu- nicção	Admi- nistração pública	Educação, saúde e serviços sociais	Serviços domés- ticos	Outros serviços col., soc. e pes.	Outras ativi- dades
2002	52,0	53,8	54,1	54,5	55,9	60,8	57,6	53,1	51,3	56,7	52,8	53,7
2003	52,1	53,9	54,0	54,7	55,6	59,6	56,9	52,8	50,9	59,7	51,8	53,6
2004	51,3	53,7	54,3	54,7	55,3	59,8	56,9	52,5	51,9	58,3	52,2	53,5
2005	50,3	51,8	53,1	53,2	54,6	58,2	55,7	51,9	49,5	54,7	50,0	53,0
2006	49,7	52,1	53,5	53,3	54,5	58,1	56,3	52,0	49,9	55,1	51,0	53,0
2007	50,0	52,4	53,6	53,5	55,2	58,9	56,4	51,9	50,8	55,5	50,5	53,6
2008	49,1	52,1	53,0	52,8	54,4	58,0	55,5	51,3	50,7	54,9	49,8	52,1
2009	49,6	52,9	53,1	52,9	54,2	56,5	55,5	52,3	50,2	57,2	50,9	52,6
2010 ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2011	50,4	53,3	53,2	53,0	54,8	56,9	55,6	51,9	50,7	54,9	51,4	52,7
2012	48,9	53,3	52,9	52,7	53,9	56,1	54,9	51,4	50,8	55,9	50,8	52,0
2013	48,1	51,8	52,8	52,0	53,9	56,0	55,0	51,0	49,8	54,9	51,0	51,2
2014	47,9	53,0	52,5	51,6	53,9	56,4	54,7	51,1	49,9	53,3	50,3	51,9
2015	46,5	50,8	52,0	50,8	53,3	54,5	53,9	50,6	49,5	53,0	49,8	50,9

¹ Em 2010 não foi realizada a PNAD devido à realização do Censo Demográfico.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE (Brasil, 2003 a 2015) - Elaboração André Krein

Entre as mulheres, os setores com maior média de horas trabalhadas, considerando trabalho produtivo e reprodutivo, em 2015, eram de alojamento e alimentação (61,7); comércio e reparação (59,0); e indústria de transformação (57,8). Os setores com menor jornada de trabalho foram o agrícola (48,4); serviços domésticos (53,7); e outras atividades (54,4) (Tabela 6). Observa-se, assim, uma certa similaridade entre homens e mulheres, com alojamento e alimentação e comércio e reparação figurando entre os com maiores jornadas e o setor agrícola como o setor com menor jornada.

Tabela 6 - Média do número de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos por semana por grupamento de atividade no trabalho principal e sexo (mulheres de 14 anos ou mais de idade)

Ano/ Atividade	Agrícola	Indústria	Indústria de trans- formação	Cons- trução	Comér- cio e reparação	Alojamen- to e ali- mentação	Transporte, armazenagem e comunicação	Admi- nistração pública	Educa- ção, saúde e serviços sociais	Serviços domés- ticos	Outros serviços col., soc. e pes.	Outras ativi- dades
2002	53,0	58,3	61,0	58,0	61,1	67,6	59,6	57,8	57,5	60,8	58,6	57,1
2003	52,7	57,8	60,8	57,6	61,0	66,4	59,3	57,5	57,6	59,9	58,5	56,8
2004	52,5	55,9	60,1	57,9	60,4	66,6	56,9	56,4	56,7	58,9	57,8	56,3
2005	51,3	53,7	59,3	56,9	59,6	64,6	58,8	55,8	56,2	58,3	56,6	55,5
2006	50,6	55,5	59,3	55,9	59,8	65,4	58,2	55,7	56,7	57,9	56,8	55,6
2007	51,7	57,2	60,1	56,0	60,1	65,1	58,8	56,9	57,0	59,0	57,5	56,5
2008	50,1	54,9	59,1	55,3	59,5	63,7	57,0	55,7	55,8	57,6	56,0	55,6
2009	52,1	54,8	59,9	56,6	60,0	64,7	59,0	57,0	56,9	58,2	56,8	56,1
2010 ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2011	54,1	55,2	60,6	59,1	61,3	64,7	59,4	56,8	57,5	58,8	58,5	56,2
2012	51,7	53,9	59,4	56,1	59,9	63,1	57,8	55,8	55,8	57,2	57,1	55,2
2013	50,6	56,6	58,9	55,7	59,7	62,2	56,7	55,5	55,6	55,8	56,6	55,4
2014	50,2	54,9	59,7	57,1	60,1	62,7	58,1	55,8	55,9	55,8	56,8	55,9
2015	48,4	55,7	57,8	55,4	59,0	61,7	56,7	55,0	55,4	53,7	55,4	54,4

¹ Em 2010 não foi realizada a PNAD devido à realização do Censo Demográfico.

Fonte: Microdados PNAD/IBGE (Brasil, 2003 a 2015) - Elaboração André Krein

Em 2019, com outra organização dos grupamentos de atividade pela PNAD Contínua, os setores com maior média de horas trabalhadas na semana de referência entre os homens, considerando trabalho produtivo e reprodutivo, foram o de alojamento e alimentação (53,5); comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (52,6); e transporte, armazenagem e correio (52,0). Já os setores com menores jornadas foram o de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (47,7); construção (48,3); e educação, saúde humana e serviços sociais (48,7) (Tabela 7).

Tabela 7 - Média do número de horas efetivamente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos na semana de referência por agrupamento de atividade no trabalho principal e sexo (homens de 14 anos ou mais de idade)

Ano/ Atividade	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	Indús- tria geral	Cons- trução	Comércio, reparação de veículos automoto- res e moto- cicletas	Transpor- te, arma- zenagem e correio	Aloja- mento e alimenta- ção	Informação, comunicação e atividades finan- ceiras, imobiliá- rias, profissionais e administrativas	Admi- nistração pública, defesa e segurança social	Educação, saúde humana e serviços sociais	Outros Serviços	Serviços domés- ticos
2016	47,9	51,6	49,3	52,9	52,3	54,2	50,6	50,4	48,9	50,0	53,3
2017	47,8	50,3	48,3	52,2	52,2	53,3	50,1	50,0	48,9	49,6	50,4
2018	47,8	51,0	48,1	52,5	51,7	52,9	50,0	49,7	48,2	49,6	52,2
2019	47,7	50,8	48,3	52,6	52,0	53,5	50,6	49,0	48,7	48,9	51,6

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE (Brasil, 2016 a 2019) - Elaboração André Krein

As mulheres possuíam jornadas maiores, contabilizando trabalho produtivo e reprodutivo, em 2019 nos setores de alojamento e alimentação (56,7); comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (56,2); e transporte, armazenagem e correio (54,3). De outro lado, os setores com jornadas menores foram o de educação, saúde humana e serviços sociais (51,2); administração pública, defesa e seguridade social (51,4); e serviços domésticos (52,1) (Tabela 8).

Tabela 8 - Média do número de horas efetivamente trabalhadas em todos os trabalhos produtivos e reprodutivos na semana de referência por grupamento de atividade no trabalho principal e sexo (mulheres de 14 anos ou mais de idade)

Ano/ Atividade	Agricultura, pecuária, produção flo- restal, pesca e aqüicultura	Indús- tria geral	Cons- trução	Comércio, reparação de veículos automoto- res e moto- cicletas	Transpor- te, arma- zenagem e correio	Aloja- mento e alimen- tação	Informação, comunicação e atividades finan- ceiras, imobiliá- rias, profissionais e administrativas	Admi- nistração pública, defesa e segurança social	Educação, saúde humana e serviços sociais	Outros Serviços	Serviços domés- ticos
2016	51,2	54,6	52,1	56,1	55,0	57,5	53,4	51,8	51,8	52,2	52,4
2017	51,2	54,7	53,4	55,7	53,5	57,2	52,9	51,7	51,4	52,0	51,7
2018	52,9	54,0	53,0	55,9	54,3	57,4	52,7	51,3	51,6	51,8	51,5
2019	52,2	54,2	53,2	56,2	54,3	56,7	52,4	51,4	51,2	52,3	52,1

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE (Brasil, 2016 a 2019) - Elaboração André Krein

De 2002 a 2015, considerando as horas trabalhadas em trabalho produtivo e reprodutivo, houve aumento da desigualdade entre homens e mulheres nos setores: agrícola; indústria; construção; comércio e reparação; alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; outros serviços; e outras atividades. Nos setores referentes à indústria de transformação; administração pública; educação, saúde e serviços sociais; e serviços domésticos houve diminuição das desigualdades. De 2016 a 2019, as desigualdades aumentaram nos setores de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; indústria geral; construção; comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; administração pública, defesa e seguridade social; outros serviços; e serviços domésticos. De outro lado, houve diminuição das desigualdades nos setores de transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; e educação, saúde humana e serviços sociais.

Importante destacar que no setor agrícola, que tende a ser menos estruturado, há uma grande diferença entre a média de horas de homens e de mulheres no trabalho produtivo (37,5 entre eles e 21,0 entre elas em 2015 e 38,0 entre eles e 31,4 entre elas em 2019). Entretanto, quando analisada as horas do trabalho produtivo e reprodutivo em conjunto, as mulheres passam a possuir jornada de trabalho maior (46,5 entre os homens e 48,4 entre as mulheres em 2015 e 47,7 entre os homens e 52,2 entre as mulheres em 2019). Ou seja, uma tendência semelhante à observada na variável de posição na ocupação com as mulheres e homens informais.

Considerações finais

Ao longo das últimas décadas, de 2001 a 2019, houve redução na média do número de horas trabalhadas por semana no trabalho produtivo no Brasil. De 2001 a 2015 essa redução foi maior entre os homens e de 2016 a 2019 foi maior entre as mulheres. Apesar da diminuição da diferença, os homens permaneceram, em 2019, com jornada de trabalho produtivo maior que as mulheres. Em relação ao trabalho reprodutivo, de 2001 a 2015 houve redução na média do número de horas

trabalhadas por semana entre as mulheres e uma relativa estabilidade entre os homens. Mesmo com a diminuição, a média das horas dispendidas com o trabalho reprodutivo pelas mulheres em 2015 ainda era mais que o dobro da média dos homens. De 2016 a 2019, com uma metodologia de pesquisa diferente, a média também ficou relativamente estável entre os homens, havendo um pequeno aumento entre as mulheres. Considerando que a média do número de horas no trabalho reprodutivo entre os homens não se alterou, a diminuição do número de horas entre as mulheres de 2001 a 2015 provavelmente se deve mais a um maior acesso a bens e serviços no período do que a uma maior repartição desse trabalho com os homens, apesar dessa maior repartição também poder ter ocorrido.

Quando analisada a média de horas trabalhadas por semana no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo em conjunto, observa-se uma maior jornada de trabalho entre as mulheres, sendo que a desigualdade em relação aos homens não se alterou de maneira significativa de 2002 a 2019. Ou seja, nesse período, não houve melhora relevante na desigualdade entre homens e mulheres em relação à jornada de trabalho completa, considerando trabalho produtivo e reprodutivo.

Tanto entre homens quanto entre mulheres, a jornada de trabalho, considerando trabalho produtivo e reprodutivo, é maior na formalidade do que na informalidade. Mulheres possuem jornadas maiores que os homens na formalidade e na informalidade, com a diferença mantendo proporções semelhantes em ambos os casos e não se alterando de maneira significativa de 2002 a 2019. Destaca-se que a média de horas trabalhadas no trabalho produtivo das mulheres informais é significativamente menor que a dos homens informais. Contudo, quando analisado o trabalho produtivo e reprodutivo em conjunto, a média de horas trabalhadas entre as mulheres informais supera a média de horas entre os homens informais. Assim, devido à responsabilização com o trabalho reprodutivo, muitas mulheres podem ter se inserido no mercado de trabalho de forma precária, na informalidade e com jornadas de trabalho produtivo menores com o objetivo de articular essas duas dimensões.

As mulheres também apresentam as maiores jornada de trabalho, considerando trabalho produtivo e reprodutivo, em comparação com os homens, em todos os setores econômicos e em todos os anos

analisados, com exceção dos serviços domésticos em 2016 e 2018. Em 2015, os setores com as maiores desigualdades eram de alojamento e alimentação; educação, saúde e serviços sociais; e outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Em 2019, os setores mais desiguais eram o setor de construção; agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; e outros serviços.

A partir dos dados que consideram a totalidade do trabalho produtivo e reprodutivo, a comparação entre homens e mulheres – considerando a média geral das horas trabalhadas e sua distribuição na formalidade e informalidade e em diferentes atividades econômicas – é possível, portanto, evidenciar um conjunto de desigualdades que só podem ser mais bem percebidas quando se toma a análise de conjunto. Ainda que as pesquisas de uso do tempo e os dados disponíveis sejam limitados, o objetivo desse capítulo foi justamente chamar a atenção para o potencial de uma análise mais abrangente no sentido de evidenciar tendências no processo de transformações no tempo de trabalho.

Percebeu-se, então, que a redução das horas trabalhadas no trabalho remunerado não pode ser tomada isoladamente como expressão de uma redução da jornada de trabalho como um todo e que se dá de forma indiferenciada entre homens e mulheres, já que, para as mulheres a realidade tem sido de permanência de sua responsabilização pelo trabalho reprodutivo, o que as leva a uma realidade de jornadas maiores em relação aos homens, com permanência ou ampliação das desigualdades entre os sexos. Nesse sentido, buscou-se demonstrar que, uma análise que perceba a articulação das dimensões produtivas e reprodutivas do trabalho é essencial para o entendimento da dinâmica de organização e distribuição do tempo social.

Os dados mostraram que mesmo quando as mulheres têm jornada menores no trabalho pago a sua jornada no trabalho não pago é mais extensa. Portanto, qualquer perspectiva que busque a redução da jornada de trabalho remunerada deve necessariamente considerar como aspecto fundamental o tempo de trabalho dispendido pelas mulheres no trabalho de reprodução para que os ganhos obtidos com uma menor jornada de trabalho remunerado não sejam apenas horas de trabalho transferidas para o trabalho feminino na esfera familiar.

Referências

ARAÚJO, A.; KREIN, A. **O “Não-Trabalho” Feminino: Uma análise dos afazeres domésticos e das atividades de cuidado no Brasil do século XXI**. 2021, (no prelo).

CARRASCO, C. “La economía feminista: una apuesta por otra economía”. In: VARA, M. J. (Coord.). **Estudios sobre género y economía**. Madrid: Akal, 2006. Pp. 29-62.

CARNEIRO, S. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Polén, 2019.

DEDECCA, C. S. Tempo, trabalho e Gênero. COSTA, A. A.; et al. (Orgs.). **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

DÍAS, X.; TODARO, R. Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo. **Expansiva**, n. 35, 2004.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, pp. 595-609, 2007.

HORA, K.; BUTTO, A. Políticas públicas para mulheres rurais no contexto dos territórios da cidadania. In: BUTTO, A.; et al. (Orgs.). **Mulheres rurais e autonomia: formação e articulação para efetivar políticas públicas nos Territórios da Cidadania**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2014. Pp. 14-45.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Indicadores mensais produzidos com informações do 4º Trimestre 2019**. 2020.

IPEA. Mulher e trabalho: Avanços e continuidades. **Comunicados do IPEA**, n. 40, 2010.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: HIRATA, H. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 33, n. 1, pp. 161-187, 2018.

SPINDEL, C. **A formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus**. São Paulo: IDESP, 1987.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. [Tese de Doutorado]. Campinas, UNICAMP, 2017.

WAJMANN, S.; PERPETUO, I. H. O. A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Nova Economia**, v. 7, n. 1, pp. 123-147, 1997.



Um convite à leitura
por
Euzébio Jorge Silveira de Sousa

JUVENTUDE E A DESCONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Euzébio Jorge Silveira de Sousa
Adriana Marcolino
Lúcia dos Santos Garcia

Enquanto categoria sociológica, a “Juventude” está longe de se constituir um consenso entre os estudiosos do tema. Permeada por divergências inerentes a uma abordagem centrada em perspectiva geracional ou de classe, muitos são os dissensos quanto ao grau de homogeneidade existente para que este grupo etário seja compreendido como uma unidade, não estática, de análise.

Em 1983, Bourdieu concedeu uma entrevista, intitulada “A Juventude é só uma palavra”, na qual apresentou as particularidades da Juventude como um grupo etário, constituído pelo período da vida em que a pessoa não se encontra mais na infância e que ainda não completou a transição para a vida adulta. Como etapa transcorrida em uma realidade objetiva, essa fase não é configurada apenas por peculiaridades biológicas, mas, sobretudo por características sociais que sofrem alterações em distintos períodos históricos e grupos sociais.

Desta forma, quando sugere que juventude é só uma palavra, Bourdieu (1983) não despreza a necessidade de definir adequadamente essa categoria etária, mas identifica a existência de uma substancial dissonância entre jovens das diferentes classes sociais. Aponta que a juventude burguesa e a trabalhadora ocupam polos opostos na construção de suas experiências sociais, estando os jovens do primeiro grupo voltados à construção de sua vida educacional e aquisição de títulos e o segundo em busca de acelerar seu ingresso no mundo do trabalho. Ainda segundo o autor, entre os dois extremos polares existe uma diversidade de formas de ser jovem.

Acompanhando este entendimento, para além da definição etária formal estabelecida pelo Estatuto da Juventude¹ no Brasil, que compreende pessoas com idade entre 15 e 29 anos, a juventude, neste capítulo é assumida como período da vida em que os indivíduos estão realizando experiências, construindo autonomia e transitando para a etapa adulta. Em específico, aborda-se a pressão enfrentada pelos jovens pobres que, condicionados a conciliar estudo e trabalho, tornam-se precocemente trabalhadores e equilibristas do tempo que dedicam à formação e à sobrevivência. Sobretudo, o estudo procura construir o quadro que emoldura a presença fluida da juventude no contingente economicamente ativo do país e a despadronização das jornadas que praticam, imerso no contexto de descenso de direitos e degradação econômica acentuado após 2015.

Para conduzir este debate, o presente capítulo, além desta introdução e de uma síntese à guisa de considerações finais, está organizado em três partes: a primeira dedicada ao papel central da transição escola-trabalho na definição do ser jovem; a segunda trata da desordem causada pela erosão do fordismo a esta transição; e, por fim as percepções sobre o contexto de crise do trabalho e perspectivas que a juventude brasileira traça para sua geração.

O papel da transição escola: trabalho na constituição do ser jovem

Como ressaltado por Sousa (2020), a escola tem grande importância na construção da categoria sociológica Juventude. Ao subordinar os indivíduos de uma mesma faixa etária à educação voltada à formação de trabalhadores, a vivência escolar, por meio do condicionamento à hierarquia, ao trabalho em grupo e rotinização dos corpos, proporciona e ambienta o compartilhamento de valores, códigos sociais e utopias entre jovens. Desta forma, a escola alarga as percepções de mundo herdadas pelo segmento juvenil de seus ascendentes e, simultaneamente, recepciona e molda a interação entre as classes sociais. Em conjunto, estes elementos estão na raiz das diferentes trajetórias educacionais/formativas e profissionais.

¹ Ver: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm >

Destarte, duração e intensidade do tempo disponibilizado para a preparação à vida adulta, bem como os itinerários formativos serão distintos dentre a juventude conforme determinantes de classe. Enquanto as famílias com rendas maiores compram o tempo livre de seus filhos para que realizem experimentações, prolonguem o período de educação formal e de cursos complementares com reconhecimento social, os filhos das famílias de menor renda precisam acelerar a construção de autonomia e de transição para a vida adulta. Desta forma, a escola e o mundo do trabalho exercerão distintos papéis na conformação das experiências juvenis dos diferentes grupos sociais, constituindo uma relação mais ou menos funcional com sua trajetória formativa. Entre os jovens das famílias de menor renda o senso de urgência os impele a um ingresso precoce no mundo do trabalho, seja para contribuir na composição da renda familiar, ou para arcar com os bens de consumo inerentes ao “ser jovem”.

A inserção do jovem no mundo do trabalho, por outro lado, constitui um relevante elemento da transição para a vida adulta, por abrir a possibilidade de consolidação da autonomia material, permitindo definir bens de consumo, constituição de família própria e saída da casa dos pais (ou responsáveis) (GUIMARÃES, 2006). Esta transição também possui importância simbólica e cultural, dado que a conquista do trabalho atribui um tipo particular de reconhecimento social e constituição de nexos inerentes ao ideário da maturidade. A incorporação da juventude ao universo do labor remunerado, porém, é marcado por intensa dificuldade, comumente descrito pela elevada proporção dentre os trabalhadores desempregados, sujeição à rotatividade ou ocupação por meio de vínculos precários e de menor remuneração.

Beck (2000) sugere que a inserção dos jovens do mundo do trabalho é delineada por trajetórias instáveis, que os coloca em uma condição de “multiatividade nômade”, distinta de outros grupos etários e caracterizada por movimentos de ingresso, saída e reingresso na força de trabalho. Em busca de realizar experimentações, a juventude se envolveria com escolhas imprecisas entre trajetórias formativas e inserções produtivas, que se manifestaria na participação fluida no mercado de trabalho, mesmo em países industrializados. A ausência de experiência profissional, tendência a menor escolaridade e alocação em postos com

vínculos mais frágeis, por vezes informais, contribuem para que os jovens registem maiores taxas de rotatividade. São essas características de inserção no mercado de trabalho que autorizam apontar a inserção laboral dos jovens como um importante indicador de tendências do mercado de trabalho como um todo.

Com vínculos mais frágeis e uma participação errática na força de trabalho, sobretudo quando se trata de pessoas no início da juventude, os motivos para o ingresso ou não na força de trabalho estão subordinados a estratégias de formação educacional e profissional, expectativas de sucesso na busca de uma ocupação e pressão para contribuir na composição da renda familiar. Assim, a inserção laboral dos jovens fornece indicadores mais sensíveis tanto das variações conjunturais de mudanças econômicas, quanto nos tipos de ocupação prevalente em cada mercado de trabalho. Outro motivo evidente da relevância da inserção dos jovens na determinação da dinâmica do mercado de trabalho como um todo é sua relevância numérica, sobretudo em países subdesenvolvidos. No Brasil a população com idade entre 15 e 29 anos ultrapassa 47 milhões de pessoas, o que corresponde a aproximadamente 23% da população do país. Com uma das mais elevadas taxas de participação juvenil no mercado de trabalho na América Latina, estando abaixo apenas do Paraguai (CEPAL, 2018²), os brasileiros de 15 a 29 anos representam menos de 1/3 da força de trabalho, mas somam metade dos trabalhadores desocupados. Quando segmentados por subfaixas etárias juvenis se observa que só as pessoas de 18 a 24 anos correspondiam a 29% do número de desempregados do país no 1º trimestre de 2021. Com uma elevada taxa de participação, precariedade material crescente e insuficiência de políticas públicas, o desemprego entre os jovens no Brasil supera muito a taxa média nacional. Enquanto a taxa de desemprego no país correspondia a 14,7% no 1º trimestre de 2021, entre os jovens de 18 a 24 anos ela atingiu 31% e entre os adolescentes chegou a 46,3%. Quanto maior a profundidade da crise, maior a taxa de desocupação dos jovens, sobretudo entre jovens na idade escolar.

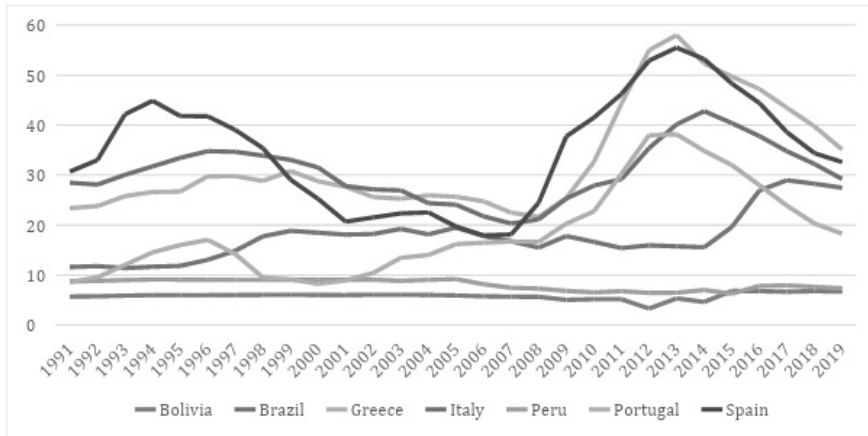
As características da inserção dos jovens no mundo fornecem elementos para observação de características estruturais do mercado

2 Disponível em: <<https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/UltimasActualizaciones.html?idioma=spanish>>. Acessado em 3 de abril 2021

de trabalho e suas particularidades históricas. Ainda que a dinâmica de inserção na vida laboral guarde similaridades em todo o mundo, é possível identificar padrões distintos em países subdesenvolvidos e países do capitalismo central. Os elementos de dessemelhanças não residem apenas nas taxas de desocupação e participação no mercado de trabalho, uma vez que países como a Itália, Portugal, Espanha e França comumente possuem taxa de desocupação superiores às verificadas em países periféricos da África ou América Latina, no entanto as características da desocupação são substancialmente distintas. Como pode ser observado no Gráfico 1, enquanto a taxa de desemprego em 2019 entre jovens de 15 a 24 anos na Itália era de 29,1%, na Espanha 32,61% e na Grécia 35,1%, em países como Brasil, Peru, e Bolívia eram respectivamente de 27,47%, 7,37 e 6,7%³. Se nos países desenvolvidos o desemprego de longa duração é mais frequente que em países latino-americanos, nos países subdesenvolvidos a taxa de rotatividade e de subutilização da força de trabalho é expressivamente mais elevada. A desigualdade e pobreza nos países periféricos, associada a inexistência ou insuficiência de políticas públicas não permitem que os jovens passem longos períodos buscando ocupações de melhor qualidade e maiores salários. A precariedade material gera um senso de urgência que garante a reprodução do excedente estrutural de força de trabalho via elevadas taxas de participação entre os jovens. Quando Kalecki (1943) se pergunta: “Por que os capitalistas fazem de tudo para não promover o pleno emprego?” A resposta foi: “Porque enfraquece seu poder sobre os trabalhadores”.

3 A taxa de desemprego aberto é uma estatística mundialmente harmonizada, propiciando comparações globais sobre a inserção da População em Idade Ativa (15 anos e mais) ou sob diferentes recortes etários. Assim, o patamar atingido pelas taxas de desemprego revela distinções estruturais entre mercados de trabalho e suas reações à conjuntura. Neste estudo se percebe que o impacto da Grande Crise 2008-2009 tardou a atingir as economias latino-americanas e provocou efeitos desiguais no continente, atingindo severamente as mais industrializadas e participantes das cadeias mundiais de valor, caso do Brasil, do que aquelas em que setorialmente predomina a agricultura familiar, o mercado interno e a auto-ocupação – como a Bolívia e o Peru. Já o confronto das taxas na América Latina mostra um padrão acentuado e diferente de distanciamento entre o desemprego total e juvenil no Brasil, indicando que a adesão ao novo regime de exploração do trabalho apresenta um viés geracional.

Gráfico 1 – Taxa de desemprego de jovens de 15 a 24 anos (%).



Fonte: Banco Mundial (2021).

Nota: Estimativa de modelagem OIT para Brasil, Grécia, Itália, Espanha, Bolívia e Peru.

Presença fluida no mercado de trabalho e jornadas despradonizadas refletem as estratégias dos jovens trabalhadores na crise

Nos países desenvolvidos, durante o período de intenso crescimento econômico no pós-guerra, a transição da escola para o trabalho ocorria quase que imediatamente, fenômeno atribuído tanto à ampliação dos postos de trabalho oriundos da expansão econômica quanto à correspondência direta entre os conhecimentos adquiridos no sistema de ensino e as habilidades demandadas no mercado de trabalho. Com este padrão, a partir da década de 1970, a ideia de transição da escola para o trabalho foi reconfigurada, devido às transformações produtivas e tecnológicas, desconstituição do estado de bem-estar e supremacia do mercado na mediação das relações sociais. Segundo Giddens (1998), esta mudança de paradigma rompeu com o modelo de jornada de trabalho por tempo completo, com os contratados por tempo indeterminado e com a estabilidade das remunerações, produzindo o que De-decca (2005, p. 237) identificou como um caleidoscópio de relações de trabalho, fazendo referência a inexistência dos padrões estabelecidos no período anterior. Longe de libertar o trabalhador das jornadas exte-

nuantes, a erosão do fordismo ampliou a incerteza quanto ao acesso e permanência do emprego e afastou a perspectiva de níveis salariais suficientes. Assim, é pertinente apontar, como fizera Silva (2003), que o período escolar contribui para a definição da condição juvenil, propondo, por conseguinte, que a transição da escola para o mundo do trabalho marca a aproximação com a vida adulta e consolidação da autonomia.

No Brasil, entretanto, este fenômeno vem adquirindo outro grau de complexidade, uma vez que a precariedade material das famílias exige um ingresso precoce dos jovens no mundo do trabalho, o que foi associado ao avanço da universalização do Ensino Básico na década de 1990. Dessa forma, conciliação de trabalho e estudo se tornou o arranjo mais comum da transição juvenil, especialmente entre adolescentes de menor renda familiar. Assim, a proporção desses jovens conciliando trabalho e estudo será tanto maior quanto melhor forem as políticas públicas de Educação que os possibilitem continuarem a trajetória escolar. A jornada destes jovens trabalhadores precisará ser conciliada com a educação formal e com a tentativa de realizar as experiências inerentes ao “ser jovem”, como a interação com família e amigos, as experiências amorosas e a busca de alguma forma de associativismo.

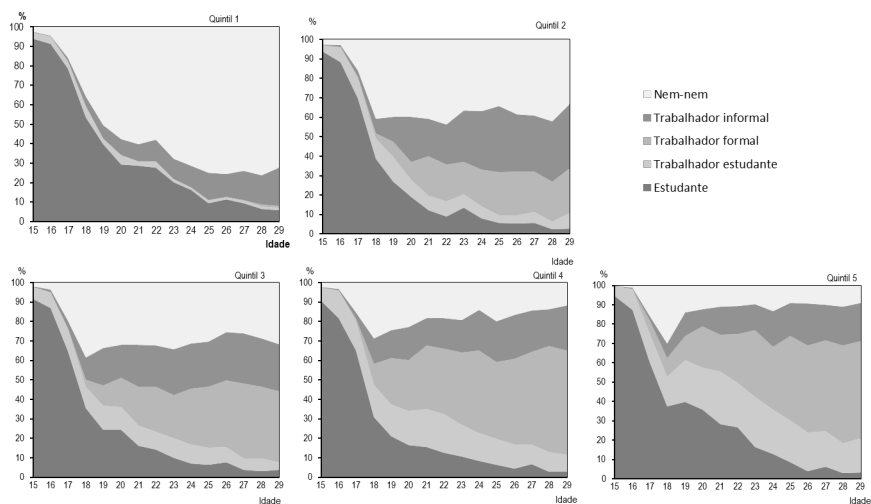
Diferentemente do que pode ser encontrado em países desenvolvidos, no Brasil a maior parte da Juventude é trabalhadora e busca continuar estudando. Ainda que a taxa de participação juvenil tenha declinado no período de crescimento econômico dos anos 2000, a partir da crise política e econômica aprofundada em 2016 os jovens voltaram a pressionar por um espaço no mercado de trabalho, o que contribui para a explosão do elevado nível de desemprego. Assim, como afirma Guimarães (2004) o trabalho continua tendo centralidade na vida dos jovens, ainda que seja via desemprego e ocupações precárias e irregulares.

Em 2017 mais de $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores de 15 a 29 anos conciliavam trabalho e estudo, segundo a PNADC. Quando observado a proporção dos adolescentes trabalhadores de 15 a 17 anos que conciliam trabalho e estudo a proporção cresce para 77,9%, o que contribui para a compreensão sobre os motivos da menor quantidade média de horas trabalhadas neste grupo etário.

O Gráfico 2 evidencia que a conciliação trabalho e estudo é relevante entre jovens pertencentes a todos os quintos de renda *per capita*,

no entanto de forma distinta a depender da fase da vida. A área azul nos gráficos corresponde à proporção de jovens estudando e pode ser observado que graças à universalização da educação pública existe uma grande proporção de estudantes em todos os quintos de renda, no entanto a proporção de estudantes declina rapidamente após os 17 anos, o que não ocorre no outro extremo da distribuição de renda, já que os jovens de classe média tendem a ingressar no Ensino Superior. Uma vez que a qualidade das ocupações dos jovens das famílias de menor renda gera maiores obstáculos para a permanência na escola, a primazia do trabalho frente ao estudo e as longas jornadas dificultam a conciliação trabalho e estudo, o que pode ser observado tanto no contingente de trabalhadores que não estudam nem trabalham, quanto na elevada proporção de trabalhadores tidos como informais. Na parcela com maior renda *per capita* é observado o prolongamento do período escolar, conciliação trabalho e estudo e emprego formal. O que se constata de modo geral é que a trajetória profissional dos jovens se inicia precocemente e é conciliada com a educacional de modo mais ou menos prolongada, a depender da renda das famílias.

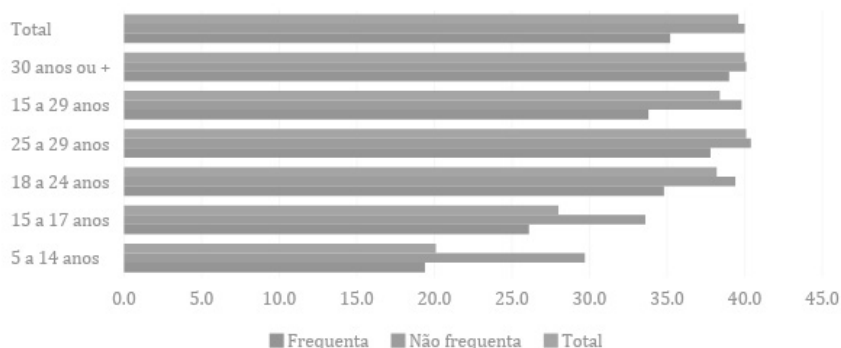
Gráfico 2 - Distribuição dos jovens por atividade e idade, segundo situação de atividade e quintis do rendimento do trabalho Brasil 1º trimestre de 2021 (Em percentual)



Fonte: IBGE. Pnad Contínua Anual (2021). Elaboração DIEESE

Como pode ser observado no Gráfico 3, a jornada semanal de horas trabalhadas é maior entre pessoas que não estudam em todas as faixas etárias, fenômeno que possui causas distintas a depender da idade e da classe social. Em si, a conciliação trabalho e estudo é traduzida em jornadas diárias mais longas, uma vez que se soma ao tempo dedicado às atividades laborais e educacionais o tempo de deslocamento da casa para o trabalho, do trabalho para a escola e da escola para casa. Nas regiões metropolitanas a segregação espacial e a deficiência do aparato de mobilidade urbana ampliam a jornada diária dos jovens das famílias com menor renda, por residirem nas periferias e gastarem mais tempo com deslocamentos. Ainda que a jornada diária destes jovens seja longa, não pode dedicar toda sua jornada diária ao trabalho, a menos que abandonem a escola, o que explica a expressiva diferença na jornada de trabalho dos jovens que estudam e dos que não estudam. Entre crianças e adolescentes o ingresso na vida laboral é uma imposição das condições materiais que coloca o trabalho como prioridade e os impele às ocupações de pior qualidade, com jornadas de trabalho mais extensas. É possível identificar que quanto mais jovem o grupo etário, maior é a diferença entre a jornada de trabalho dos que frequentam e os que não frequentam a escola. Como evidenciam os Gráfico 2 e 3, quanto menor a renda familiar *per capita*, maior é a probabilidade de os jovens abandonarem a escola para trabalhar em jornadas mais longas e extenuantes.

Gráfico 3 - Jornada semanal média dos ocupados, segundo faixa etária e situação de frequência à escola Brasil 2017 (em horas)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua Anual (2017).

A partir de um estudo econométrico, Duryea, Lam e Levison (2007) identificam uma elevada correlação entre crise econômica, piora nos indicadores educacionais e ingresso de crianças e adolescentes no mercado de trabalho. Segundo os autores, o desemprego do chefe de família pode elevar entre 30 e 50% a probabilidade de pessoas com idade de 10 a 16 anos ingressarem na vida laboral, o que afeta também seu desempenho escolar. Os autores constataram que o desemprego do chefe de família também amplia a probabilidade de piora no desempenho escolar entre 14 e 34%, mesmo que as crianças e adolescentes não ingressem no mercado de trabalho, já que a piora nas condições econômicas da família amplia as responsabilidades domésticas dos jovens. Sendo assim, a instabilidade no mercado de trabalho obriga que as famílias organizem as jornadas de trabalho heterônomo e as tarefas de reprodução da vida de modo a romper com a precariedade material e reduzir os riscos do desemprego entre diferentes membros da família. Como apresentado por Lee, Mccann e Messenger (2009), a despadrãoização do mercado de trabalho dos países subdesenvolvidos produz economias polarizadas, ocorre jornadas de trabalho com durações excessivas, enquanto parte da força de trabalho encontra-se na desocupação e/ou subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, quadro evidente entre a juventude.

A heterogeneidade da estrutura laboral pode ser melhor observada a partir da taxa de subutilização da força de trabalho, que é capaz de captar melhor que apenas a taxa de desocupação, as distorções do mercado de trabalho. Em mercados atravessados pelo subemprego, atividades plataformizadas, jornadas de trabalho e remunerações irregulares a taxa de subutilização permite captar as oscilações no contingente de pessoas que trabalharam menos do que gostariam e as que deixaram de buscar uma ocupação por desalento ou ausência de condições materiais para continuar buscando um emprego (SOUSA e ORTIZ, 2020). A elevada taxa de subutilização no Brasil é um indício da incapacidade de a economia gerar ocupações decentes e da ausência ou insuficiência de políticas públicas de emprego.

A taxa de subutilização é expressivamente superior entre os jovens. Enquanto a taxa combinada de desocupação e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas era de 18,4% no país, se recortamos apenas os jovens de 18 a 24 anos a citada taxa chega a 34%, atingindo a marca de 52% entre jovens de 14 a 17 anos. Este dado contribui para identi-

ficar o motivo para a menor jornada de trabalho dos jovens. O agravamento da crise econômica reduz a renda das famílias, impele os jovens para o mercado de trabalho, e estes se deparam com o desemprego ou bicos que não lhes garante rendimentos dignos e jornadas regulares. Na ausência de ocupações dignas e rendimentos adequados, os jovens buscam atividades plataformizadas ou outras atividades por conta-própria.

Outras fontes de informação confirmam estas tendências, dando maior nitidez a seus contornos. Segundo a pesquisa realizada em 2019 pela Aliança Bike com entregadores de comida por aplicativo por bicicleta na Cidade de São Paulo, 75% desses possuíam até 27 anos, sendo que metade dos entregadores tinha menos de 23 anos. O que evidencia as longas jornadas de trabalho é que a metade dos entregadores trabalham mais de 10 horas por dia, enquanto 25% destes trabalham mais de 12h por dia. A maioria destes jovens (57%) trabalha todos os dias da semana, vencendo, diariamente, longa quilometragem para receber uma remuneração média de R\$ 936,00, ganho inferior ao salário-mínimo de 2019 (R\$ 998,00) (SOUSA e ORTIZ, 2020). Se estes jovens trabalhassem apenas as 44 horas da Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, a remuneração mensal da maioria destas pessoas não chegaria a R\$ 600,00. Segundo a pesquisa de Garcia e Calvete (2022), no texto deste livro intitulado "Perfil socioeconômico dos trabalhadores ocupados em plataformas digitais e sua relação com o tempo de trabalho", o rendimento dos trabalhadores plataformizados não só é expressivamente menor que o rendimento mensal dos demais trabalhadores por conta-própria, como teve a distância salarial ampliada entre 2012 e 2019. Em 2019 os trabalhadores plataformizados possuíam remunerações mensais que correspondiam a apenas 58% da remuneração dos demais trabalhadores por conta própria. As extensas jornadas e baixos salários expressam outras distorções difundidas no mercado de trabalho no Brasil, tendo em vista que a maioria destes jovens residem nas periferias da cidade, 71% são negros e a maioria estava desempregada (ALIANÇA BIKE, 2019). As longas jornadas não são escolhas de trajetórias profissionais, mas sim uma imposição da desestruturação do mercado de trabalho e precariedade material das famílias.

Segundo de Garcia (2021), os jovens com até 29 anos representam um quarto dos potencialmente ocupados na economia de plataforma no Brasil. Desses, a proporção de negros é de aproximadamente 60%,

menos de 10% realizam contribuição previdenciária e recebem menos que os trabalhadores com carteira assinada (DIEESE, 2021; GARCIA, 2021). Os jovens com idade entre 25 e 29 anos recebem 89% do salário-hora recebido pelos trabalhadores com carteira assinada. Quando observada a média de rendimentos mensais é possível identificar uma drástica desigualdade, com os jovens entre 14 e 29 anos nas atividades potencialmente plataformizadas recebendo menos de 60% dos salários dos jovens com carteira (GARCIA, 2021).

Guimarães (2006, p. 172) identifica que as características atribuídas à inserção dos jovens no mercado de trabalho, quais sejam, “fragilização dos vínculos e intensificação das transições ocupacionais” se generalizam no mercado de trabalho independente da faixa etária, especialmente a partir da racionalização produtiva e desestruturação da estrutura ocupacional da década de 1990. A crescente similaridade na qualidade das ocupações de jovens e adultos indica em primeiro lugar que a precariedade de vínculos no mercado de trabalho obstaculiza a possibilidade de progressão de carreira e remunerações.

A capacidade de os jovens interagirem com vínculos frágeis atravessados por subocupações torna-se aceitável quando observado em perspectiva, entendendo que a trajetória do trabalhador se inicia com incertezas, experimentações e assimilação de experiências difusas. Neste contexto, uma baixa curva de aprendizado e um baixo teto salarial desencoraja projetos formativos e de experiências profissionais mais usados ou que demandem maiores investimentos de tempo e recursos. A forma possível de acessar rendimentos maiores em um mercado de trabalho com prevalência de ocupações de baixa produtividade é ampliar a jornada de trabalho. Quando não existe a expectativa de rendimentos maiores no futuro, mercado de trabalho atomizado, expansão das ocupações por conta-própria e incerteza sobre a viabilidade de acessar a previdência pública, a alternativa é ampliação da jornada de trabalho.

Percepções da juventude brasileira sobre conjuntura difícil, o tempo dedicado à escola, ao trabalho e suas possibilidades de futuro

Embora a disponibilidade de dados de natureza probabilística sobre a realidade socioeconômica da juventude no Brasil seja farta, o

reconhecimento das dinâmicas que norteiam seu engajamento fluído na força de trabalho e suas jornadas laborais despadronizadas carece, muitas vezes, da escuta do discurso juvenil. Esta lacuna, porém, foi recentemente coberta pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), que atualizou este quadro analítico mais abrangente, em que reflexões teóricas, condições objetivas e percepções dos jovens trabalhadores se associam. A iniciativa se baseou em um levantamento primário realizado entre fins de 2020 e primeiro trimestre de 2021⁴ e trouxe em seus resultados tanto a vigência da transição entre escola e trabalho para a compreensão das primeiras incursões produtivas, quanto à contundência trazida pela crise a este trânsito no cotidiano, imaginário e projeções feitas pela juventude.

Os dilemas identificados pelos jovens brasileiros estão nitidamente pontuados nas dificuldades e necessidades de conciliar trabalho remunerado com os estudos, no desarme dos desejos relacionados à tão sonhada profissão frente à aceitação da ocupação possível e na disposição para ações coletivas nas diversas dimensões da vida social e política. Ou seja, constituem uma força de trabalho, contemporânea ou potencial, consciente de sua realidade, valendo pontuar que incorporam à percepção da desigualdade que enfrentam no acesso e permanência ao mercado de trabalho, outras formas de exclusão a que estão submetidos, enquanto juventude negra, periférica, rural, feminina, já responsável por filhos e LGBTQIA+.

O fardo que recai sobre a juventude atual é traduzido em números, pois na enquete do estudo 29,6% dos respondentes não frequentavam a escola porque tinham que trabalhar e outros 2,2% não estudavam porque estavam em busca de uma nova oportunidade no mercado de trabalho. Esse dado evidencia a dificuldade para compatibilizar estudo e trabalho que a juventude tem, particularmente a pobre e periférica. Importante destacar também que 5,6% das jovens não estudavam porque precisavam cuidar dos filhos ou filhas e 3,4% não estudavam porque não tinha escola na proximidade da casa ou os horários não eram adequados. Pela voz da juventude entrevistada, apesar das peculiaridades

⁴ O estudo feito pelo DIEESE comportou uma enquete *on-line*, que envolveu 439 jovens com questões sobre educação, trabalho e participação política, seguida de investigação qualitativa, feita através de grupos focais.

regionais e do período pandêmico, o trabalho invariavelmente foi destacado como concorrente da escola no tempo disponível da juventude (Tabela 1). Também em convergência com os diagnósticos baseados em pesquisas domiciliares, entre os respondentes da Enquete que trabalhavam, 46,6% não tinham carteira de trabalho assinada.

Tabela 1 - Distribuição percentual dos respondentes que não frequentam a escola (1), segundo Grandes Regiões, por motivo de não frequência (Brasil - Dezembro de 2020)

Motivo de não frequência à escola	Total	Grande Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estudou o suficiente	29,6	-	15,2	34,8	24,1	40,0
Ausência de escola na região e horários adequados	3,4	-	12,1	1,1	-	4,0
Teve filhos	5,6	-	9,1	5,6	6,9	-
Procurar trabalho	2,2	-	3,0	2,2	3,4	-
Trabalhar	29,6	66,7	24,2	27,0	34,5	36,0
Outro motivo	29,6	33,3	36,4	29,2	31,0	20,0

Fonte: Enquete Juventude, Trabalho e Participação Social. DIEESE, 2020.

(1) Exclui os respondentes que nunca frequentaram a escola.

Nos grupos focais, na percepção da juventude sobre suas condições de vida, trabalho e futuro, chamou atenção o fato de avaliarem que foram privilegiados pela melhoria geral em relação à de seus pais e mães. Geralmente, este entendimento de mobilidade social ascendente foi associado às oportunidades trazidas por políticas públicas de caráter distributivo, nascidas com a Constituição de 1988 e ampliadas entre 2005 e 2015, especialmente as de ampliação do acesso à educação. No entanto, os entrevistados apresentaram dificuldade para traçar linhas para sua inserção laboral no futuro, pensar em um emprego de qualidade, uma situação considerada distante da atualidade econômica e social do país, aprofundada pela crise sanitária do coronavírus. De uma forma geral, dentre os jovens que participaram da pesquisa, há uma percepção comum de degradação econômica e, conseqüentemente, do trabalho. Pragmaticamente, também acrescentam avaliações sobre suas possibilidades individuais no mercado de trabalho: aqueles sem qualificação profissional têm acesso a trabalhos precários e sonham com o Ensino Universitário; por outro lado, aqueles que cursavam o Ensino Superior ou já haviam se formado, com dificuldade de conseguir um emprego em suas respectivas áreas de formação que apresentassem condições de trabalho satisfatório, moderam suas expectativas para obtenção de qualquer ocupação condizente, ao menos, com sua escolaridade.

A avaliação sobre a piora nas condições do mercado de trabalho para eles não estaria apenas relacionada à economia em crise, mas também ao fato de a regulação do trabalho e da previdência terem sofrido degradações. Parte dos jovens destacou que o contrato de trabalho com carteira assinada não representa mais uma segurança, uma proteção. Desse modo, opções do tipo “empreendedor” soam como a possibilidade de ser “dono do meu tempo e do meu trabalho”, “trabalhar com o que gosta de fazer”, “flexibilidade de horário permite a qualificação”, “possibilidade de ganho financeiro somente para o trabalhador, sem ter que dar a maior parte para o patrão”. Eles também refletiram sobre a exploração a que são submetidos em seus empregos, o assédio dos empregadores e das relações de trabalho fortemente antidemocráticas. Os jovens desejam um futuro em que seja possível ter educação de qualidade e emprego, sem assédio moral ou sexual, com salário digno, jornadas compatíveis com as outras esferas da vida social, direitos trabalhistas e previdenciários.

As argumentações aparentemente contraditórias relacionadas a se tornar empreendedor ao invés de trabalhador assalariado, ao mesmo tempo em que reivindicam direitos, sugerem o desejo pelo trabalho com condições dignas, sustentado por relações mais democráticas e carreguem a possibilidade da realização profissional. Ao que parece, esses elementos não são possíveis em um trabalho com carteira de trabalho assinada tanto pelas experiências que acumularam em suas incursões pelo mundo do trabalho, quanto a partir das avaliações que fazem sobre as reformas que reduziram direitos trabalhistas. No entanto, suas falas remetem a reivindicações bem concretas de uma pauta sindical: melhores salários, jornada de trabalho compatível com estudos, direitos previdenciários, sem assédio. Ou seja, a pesquisa produziu indícios de que a juventude trabalhadora, mesmo imersa em uma crise multidimensional, hoje, identifica seus dilemas e seu maior desejo – uma existência digna, com controle sobre o tempo dedicado ao trabalho remunerado e outras esferas da vida.

Considerações Finais

A desconfiguração do trabalho alimentada por transformações econômicas, políticas e tecnológicas em todo o mundo rompeu com a prevalência das jornadas de trabalho habitualmente praticadas no fordismo em países centrais, enquanto os países subdesenvolvidos sempre conciliaram uma estrutura ocupacional heterogênea com jornadas de trabalho irregulares. No Brasil esse processo foi acentuado durante a reestruturação produtiva, expondo as fragilidades da economia nacional via abertura comercial e financeira, produzindo o desencadeamento da indústria nacional e destruindo ocupações de qualidade em setores de elevada produtividade. O processo de flexibilização atingiu frontalmente a juventude, tendo em vista que a reestruturação reduziu as ocupações de início de carreira, ampliou a dificuldade para o ingresso em ocupações formais e manteve um elevado nível de desemprego.

Durante o período de crescimento econômico dos anos 2000 houve um descenso da pressão exercida pelos jovens para integração precoce à força de trabalho. Mas com o aprofundamento da crise econômica e política no país, o empobrecimento das famílias tem compri-

mido parcelas cada vez mais expressivas a um ingresso precoce e precário na vida laboral. Os jovens estão mais expostos a piores ocupações, menores salários e mais extensas jornadas de trabalho por não possuírem qualificações ou experiências profissionais e por possuírem maior predisposição física para ocupações mais exaustivas. Com uma economia que não é capaz de acomodar nem os trabalhadores já estabelecidos na força de trabalho, os jovens são impelidos a buscarem subempregos em setores informais e em atividades plataformizadas que possuem, segundo os próprios jovens, jornadas flexíveis e não requerem processo seletivo para o ingresso.

A pesquisa do DIEESE demonstrou que o empreendedorismo se apresenta como a alternativa desejável, frente a outras atividades mal remuneradas, degradantes ou inacessíveis. Os jovens nutrem a expectativa de que um trabalho autônomo lhes dará jornadas flexíveis para que continuem estudando e realizando as experimentações que compõem seu desenvolvimento pessoal e social. Trabalhar lhes permite contribuir com a manutenção de seus lares e financiar os bens que lhes permitem vivenciar a juventude. Com elevada taxa de participação de jovens no mercado de trabalho, o anseio por ocupações mais flexíveis, ainda que com piores remunerações e sem direitos trabalhistas, apontam não só para a falta de alternativas dignas para inserção laboral, como a má qualidade dos postos disponíveis à juventude.

De toda sorte, ser jovem pobre no Brasil exige uma forma particular de gestão do tempo. Em uma etapa da vida que requer a conciliação de Trabalho e Educação, além do tempo para fazer amigos, realizar experiências amorosas e vivenciar formas distintas de associativismo, a juventude nacional lida com um contexto de descenso das condições objetivas para isto, no qual a desvalorização da hora trabalhada joga papel essencial. Em consequência, a desigualdade de classe entre os jovens é também estabelecida pela extensão da jornada de trabalho, com evidente desdobramento sobre futuras configurações da classe trabalhadora, mobilidade social e desigualdade no país.

Referências

ALIANÇA BIKE (2019). **Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo**. Associação Brasileira do Setor de Bicicletas. Disponível em: <https://shrtm.nu/kBSG>.

BECK, U. **The brave new world of work**. Cambridge: Polity Press, 2000.

BOURDIEU, P. A juventude é apenas uma palavra. In: BOURDIEU, P. **Questões de Sociologia**. São Paulo: Ática, 1983. Pp. 112-121.

DEDECCA, C. S. **Racionalização econômica, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2005.

DIEESE. **Juventude como Trabalhadora em Aplicativo. Relatório Técnico**. São Paulo. 2021.

DURYEA, S.; LAM, D.; LEVISON, D. Effects of economic shocks on children's employment and schooling in Brazil. **Journal of Development Economics**, v. 84, n. 1, pp. 188-214, 2007

GARCIA, L. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataforma: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais**. Porto Alegre: [Dissertação no Mestrado]. Porto Alegre: UFRGS, 2021.

GARCIA, L.; CALVETE, C. Perfil socioeconômico dos trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais e sua relação com o tempo de trabalho. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C.; KREIN, J. D. (Orgs.). **O futuro é a redução da jornada de trabalho**. Porto Alegre, CirKula, 2022. Pp. 275-300.

GIDDENS, A. **Más allá de la Izquierda y la Derecha. El futuro de las políticas radicales**. Madrid: Ed. Cátedra, 1998.

GUIMARÃES, N. A. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006, p. 171-198.

GUIMARÃES, N. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil. In: ABRAMO, H.; BRANCO, P. (Orgs.). **Retratos da Juventude Brasileira: análise de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

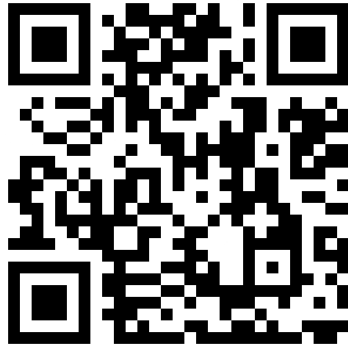
KALECKI, M. Os aspectos políticos do pleno emprego. In: MIGLIOLLI, J. (Org.). **Crescimento e ciclo das economias capitalistas**. São Paulo: Hucitec, 1943. Pp. 54-60.

LEE, S. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: OIT, 2009.

SILVA, N. V. O esquema analítico e a classificação ocupacional. In: HASENBALG, C.; SILVA, N. V. (Orgs.). **Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: TopBooks, 2003. Pp. 37-54.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios Contínua: PNADC**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

SOUSA, E. J. S. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho, subdesenvolvimento e as mudanças estruturais**. [Tese de Doutorado]. São Paulo: Unicamp, 2020.



Um convite à leitura
por
Ana Claudia Moreira Cardoso

EMPRESAS-PLATAFORMA E SEUS TEMPOS LABORAIS INCERTOS, CONTROLADOS, INTENSOS, INSUFICIENTES, LONGOS, NÃO PAGOS E HETERÔNOMOS

Ana Claudia Moreira Cardoso

Trabalhem, trabalhem, proletários, para aumentar a riqueza social e suas misérias individuais. Trabalhem, trabalhem para que, ficando mais pobres, tenham mais razão para trabalhar e tornarem-se miseráveis. Essa é a lei inexorável da produção capitalista.

Paul Lafargue (1990)

Os tempos¹ são compreendidos como categorias organizadoras da vida social, cuja construção se processa em cada momento histórico, a partir das interações entre os diversos atores sociais. Nas suas múltiplas formas históricas, os atores definem e disputam as maneiras de utilização dos tempos em suas várias dimensões, tanto as que se referem aos tempos do trabalho como de não trabalho.

Estes tempos sempre estiveram no centro das disputas entre capital e trabalho (MARX, 1985), dado que enquanto a classe trabalhadora resiste a dedicar cada vez mais tempo de suas vidas ao trabalho orientado pelos interesses do capital; este busca se apropriar de cada vez mais tempo dos/as trabalhadores/as via a mais-valia absoluta e relativa. Para Marx (1985), tal conflito tem uma contradição em sua gênese dado que o capitalista compra algo que ele não pode se apropriar totalmente, pois tanto o tempo como as capacidades físicas e psicológicas não podem ser dissociadas da pessoa que trabalha. Além disso, se a duração da jornada

1 O uso de “tempos”, no plural, parte da perspectiva da existência de diversos tempos sociais (de trabalho, lazer, estudo, participação política ou ócio), e de que indivíduos, grupos e sociedades, em diferentes momentos históricos, vivenciam um mesmo tempo de maneiras muito distintas (CARDOSO, 2009). Como salientam Mercure (1995) e Zarifian (2001), o tempo é uma experiência subjetiva, antes mesmo de se constituir uma medida de duração ou um objeto de reflexão.

e o salário são definidos em lei ou negociação coletiva, a quantidade de trabalho realizada é indeterminada o que leva o capital a buscar diversas maneiras para reduzir esta indeterminação da força de trabalho.

No “Capitalismo de Plataforma” (SRNICEK, 2017), as disputas em torno dos tempos permanecem no âmago da relação entre capital e trabalho, mesmo que disfarçadas. Considerando as dimensões da duração, distribuição e intensidade dos tempos laborais, vê-se que as narrativas das empresas-plataforma frisam a combinação entre flexibilidade dos tempos, autonomia na definição da jornada de trabalho e ganho fácil. Entretanto, como será discutido neste capítulo, pesquisas nacionais e internacionais, bem como as manifestações dos/as trabalhadores/as², demonstram que a vivência temporal cotidiana nas plataformas de trabalho é marcada pela subordinação e superexploração.

As empresas-plataforma não garantem nenhum direito, remuneram por tarefa e a taxa paga por cada uma é muito baixa, em grande parte das plataformas, sendo necessárias longas jornadas de trabalho, tendo como consequência o total desequilíbrio entre os tempos laborais e os outros tempos sociais. Em outros casos, os tempos de trabalho são insuficientes, em função da falta de demanda, resultando em rendimentos ainda mais baixos. Ademais, dentro da jornada, há muitos tempos de trabalho não remunerados, como os de espera de clientes ou estabelecimentos, procura de trabalho, correção de tarefas, formação e construção de perfil nas plataformas.

Tal realidade explicita que, apesar da narrativa empresarial de autonomia, trata-se de tempos laborais totalmente subordinados ao capital, que intensificam a subsunção real dado que qualquer decisão tomada pela pessoa que trabalha, diferente daquela definida pelas plataformas, significa assumir riscos de avaliação negativa, desligamento, recebimento de menos demandas ou atividades menos vantajosas. Estas condições precárias de trabalho resultam em diversos fatores de risco – como insegurança em relação ao trabalho e à renda, medo, sentimento de isolamento, longa jornada, reduzida margem de manobra, instabilidade e ausência de perspectivas futuras –, contribuindo para o

2 Manifestação de trabalhadores – sobretudo nos setores de entrega, transporte individual, bancário e de microtrabalho – em grupos de WhatsApp e outras redes sociais, *lives* e entrevistas.

cansaço físico e mental e repercutindo de forma negativa no processo saúde-doença (INRS, 2018).

Considerando-se esta realidade, o presente capítulo parte de uma breve análise das configurações dos tempos de trabalho no capitalismo e, mais especificamente, no “Capitalismo de Plataforma”, buscando compreender o que há de novo e o que se mantém, apesar de nova roupagem, permitindo a reprodução do processo de exploração da classe trabalhadora. Em seguida, e considerando a enorme variedade de tipos de plataformas de trabalho, investigou as vivências temporais dos/as trabalhadores/as em plataformas por demanda nos setores de entrega, de transporte individual e de microtrabalho/crowdwork.

No capítulo seguinte, “Perfil socioeconômico dos trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais e sua relação com o tempo de trabalho” são analisados os perfis e condições laborais do conjunto dos/as trabalhadores/as em empresas-plataforma digitais, no Brasil.

As disputas em torno dos tempos de trabalho e de não trabalho

O trabalho e os tempos a serem dedicados a esta atividade, ao longo da história do capitalismo, passaram por diversas mutações, sendo uma das mais importantes a crescente separação entre tempos e espaços de trabalho remunerado e de não trabalho, atingida com a introdução do trabalho fora do domicílio (THOMPSON, 1967). Entretanto, como se verá ao longo deste capítulo, desde os anos de 1990, este movimento de separação se inverte, havendo uma reaproximação cada vez maior entre os tempos e espaços de trabalho e de não trabalho (FREYSSENET, 1994; ZARIFIAN, 1996; CARDOSO, 2009), orientada pelos interesses do capital.

Ao longo da história das disputas em torno dos tempos de trabalho, enquanto os/as trabalhadores/as lutam para conquistar reduções nestes tempos, o capital busca impedir a sua redução, ampliá-los e, ainda, apoderar-se do tempo livre conquistado pela classe trabalhadora, a fim de melhor utilizar o tempo contido na jornada laboral (MARX, 1985). A hora extra foi uma das estratégias usadas para atingir tais objetivos, além da flexibilização dos tempos de trabalho (DAL ROSSO, 2017), sobretudo a partir dos anos de 1990, quando são

instituídas novas modalidades de contratação e de gestão da jornada: modulação dos tempos de trabalho, horários e contratos atípicos, teletrabalho, pessoa jurídica (PJ) e microempreendedorismo.

Esta demanda pela flexibilização de horários é bem explicitada pelas empresas brasileiras nos mais diversos setores nos anos de 1990: “A jornada dos bancos deve acompanhar a dos demais segmentos, que trabalham sábado, domingo, até dez horas da noite, meia-noite” (representante da Federação Brasileira de Bancos); “Precisamos buscar alternativas que nos permita trabalhar 24 horas por dia, 7 dias por semana” (representante do setor químico); “4 turnos de 6 horas [...], de forma que você terá a fábrica trabalhando 24 horas por dia” (representante do setor automotivo) (CARDOSO, 2009, p. 78). Na Europa, os dados do Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho e Saúde, de 2015, mostram o aumento persistente do percentual de pessoas trabalhando em horários atípicos, como o trabalho noturno, por turnos ou no final de semana, desde a primeira pesquisa realizada em 1995, enfatizando, ainda, suas consequências negativas para o desequilíbrio entre tempos de trabalho e de não trabalho e para o processo de adoecimento (EUROFOUND, 2015).

Soma-se, mais recentemente, a ampliação velada dos tempos de trabalho, possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC's) (CARDOSO, 2009). Ainda de acordo com a Enquete Europeia, 45% dos/as entrevistados/as disseram ter trabalhado durante o tempo livre no ano anterior à pesquisa (EUROFOUND, 2015). No Brasil, a pesquisa Sips/Ipea de 2012 revela que 45,4% dos/as respondentes declararam dificuldade para se desligarem do trabalho, em função da necessidade de permanecerem em prontidão para a realização de atividades extras ou estudarem questões relacionadas ao trabalho (IPEA, 2012).

Para o capital, tais ações resultam na apropriação dos tempos livres dos trabalhadores; na ampliação de suas disponibilidades temporais cotidianas e no aumento dos tempos de trabalho não pagos. Para o/a trabalhador/a, a consequência é a total assincronia entre seus tempos sociais, dada a perda de controle de seus tempos de não trabalho (CARDOSO, 2009). Sem contar que, muitas vezes, o aumento dos tempos à disposição, de conexão ou de realização de tra-

balho extra, não é contabilizado e remunerado, ainda que signifique dispêndio de energia física, mental e psíquica. A intensificação dos tempos é outra ação do capital na busca da mais valia relativa, como pode ser visto com a introdução da gestão por metas/objetivos, que possibilita ao capital intensificar os tempos de trabalho, resultando em crescente sobrecarga para quem trabalha (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2009).

Tais iniciativas são continuadas pelo “Capitalismo de Plataforma”, apesar da aparência de inovação. A gestão por metas e objetivos, por exemplo, ganha uma roupagem de jogo lúdico via a gamificação, quando os/as trabalhadores/as seguem sendo “incentivados” a ultrapassarem seus limites. Outras ações também são aprofundadas como a responsabilização dos “colaboradores” que devem assumir cada vez mais riscos e custos do trabalho a partir da ideologia do empreendedorismo. Além de retomar modos que já haviam sido abolidos, como o pagamento por tarefas. Por isso mesmo, pode-se falar em superexploração da classe trabalhadora considerando que há menos direitos e cada vez mais tempos de trabalho gratuito.

Esse conjunto de transformações – além do aumento da flexibilidade heterodeterminada e da intensificação do trabalho –, resulta num movimento de reaproximação entre os tempos e espaços de trabalho remunerado e de não trabalho, de forma que a definição e as fronteiras onde cada um começa e termina está cada vez mais fluida, flexível e imbricada (FREYSSENET, 1994; ZARIFIAN, 1996 e CARDOSO, 2009). Um movimento que, assim como foi o de separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho, também tem sido definido somente a partir dos interesses do capital e em detrimento do bem-estar da classe trabalhadora.

“Capitalismo de Plataforma”

A nova forma de organização capitalista, baseada em infraestruturas digitais denominadas plataformas, é parte de um movimento muito mais amplo, que inclui a automação, a robotização e a digitalização, como discutido no segundo capítulo, “A Indústria 4.0 e a nova razão do mundo”, causando intensa transformação das relações sociais

e de trabalho. Isto porque, o “Capitalismo de Plataforma” (SRNICEK, 2017) se realiza em todas as dimensões da vida, a partir de plataformas de educação e pesquisa, compra e venda, transação financeira, governo, amizade e relacionamento, saúde, lazer e, evidentemente, trabalho.

Por sua vez, em cada acesso a uma destas plataformas os/as usuários/as deixam dados pessoais, avaliações, comentários, preferências, caminhos e indicações. E é a partir do registro contínuo de tais transações e da mineração destes dados, chamados “novos ativos”, que as plataformas passam a rentabilizar e extrair valor (VAZQUEZ et al., 2021). Este processo, denominado dataficação, resulta em insumos para as plataformas (ou para as empresas tradicionais, ao comprarem estes dados) construir importante capacidade preditiva, ou seja, terem a possibilidade de determinar a probabilidade de resultados futuros, a partir de informações sobre ações do passado, alimentando algoritmos de sugestões, marketing, caminhos etc. (ZUBOFF, 2019).

No caso específico das plataformas de trabalho, estas também se apropriam dos dados de usuários/as e trabalhadores/as, criando uma “dinâmica de valorização financeira”, mas, igualmente, a partir da superexploração destes/as “à medida em que empregam trabalho produtivo no mundo dos serviços, extraindo mais-valor da produção e da comercialização de serviços-mercadoria” (VAZQUEZ et al., 2021, p. 37).

Apesar de haver uma enorme variedade de tipos de plataformas de trabalho, com distintos modelos de negócio, formas de organização do trabalho, de relação com os/as clientes e com os/as trabalhadores/as (mesmo entre plataformas do mesmo setor econômico), a quase totalidade atua com base em alguns fundamentos: infraestrutura e mediação digital – que possibilitam a dispersão da produção e a manutenção do controle centralizado; dataficação – como forma de rentabilização; gestão gamificada por meio de algoritmos – possibilitando a intensificação, controle e desresponsabilização; e desconsideração das legislações, entre elas a trabalhista.

No que se refere a este último ponto, as empresas-plataforma recusam a relação de emprego com os/as trabalhadores/as. Logo, estes/as não têm acesso a direitos laborais conquistados pela classe trabalhadora ao longo da história, como salário-mínimo, limitação dos tempos de trabalho, remuneração por hora-extra, licenças saúde e parental ou

férias. Além disso, são os/as trabalhadores/as que assumem todos os riscos e custos laborais – aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho, adoecimentos, roubos, entre outros.

Apesar das plataformas não reconhecerem a relação de subordinação que estabelecem com os trabalhadores/as (CARDOSO, ARTUR e OLIVEIRA, 2020), são elas que definem todas as regras laborais: quem será admitido (aceito) e demitido (desligado), bem como o valor da remuneração. Por meio de uma gestão gamificada e controle algorítmico, elas definem o que fazer, quando fazer e como fazer. Não se trata de ordens escritas e disciplina (MACHADO, 2021), mas de uma forma de controle baseada em incentivos e sanções, que mais parecem um jogo, onde as regras são definidas unilateralmente pelas plataformas, não são claras e mudam constantemente para que os/as trabalhadores/as tenham pouca chance de bem compreendê-las. Um jogo que busca incentivar, ou melhor, pressionar, os/as trabalhadores/as a laborarem em horários, condições ou locais onde há uma maior demanda. Neste jogo, em realidade, há apenas um ganhador que é a plataforma de trabalho.

Percebe-se, então, uma mistura de novas e velhas práticas, sendo todas elas aceitas institucionalmente³, resultando numa “nova” forma de precarização laboral, a “precarização uberizada”, que possibilita ao capital manter a relação de subordinação dos/as trabalhadores/as, apesar de travestida de empreendedorismo. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), as plataformas contribuem para a precarização laboral ao transferirem riscos e custos aos/as trabalhadores/as a partir de relações triangulares disfarçadas (plataforma, cliente e fornecedor de serviços); da baixa remuneração e vinculação desta à realização de tarefas; da ausência de proteção social e de direitos; além de restrição aos direitos de organização e negociação coletiva.

Finalmente, antes de serem analisadas como tais condições laborais impactam os tempos de trabalho, vale dizer que as empresas-plataforma, desde a metade dos anos 2010, estão se espalhando e

3 Há um movimento jurídico internacional questionando essa precarização “legítima”. No Brasil, no entanto, as decisões judiciais nesse sentido ainda são raras, demonstrando o poder das narrativas das plataformas de trabalho (CARDOSO, ARTUR e OLIVEIRA, 2020; ALMEIDA e KALIL, 2021).

colonizando diversos setores de atividade⁴. As mais conhecidas são as empresas-plataforma de trabalho por demanda (CASILLI, 2019), onde o labor é realizado em tempo real e o produto do trabalho é entregue localmente (CARELLI e OLIVEIRA, 2021) como nos setores de transporte; correios; hotelaria; saúde; serviço geral; limpeza; beleza; garçons; imobiliário; cuidado; conserto; transporte de carga; educação; serviços de construção, fitness e entregas.

Há, também, as plataformas de trabalho por demanda nas quais o resultado do trabalho é entregue online, como aquelas presentes nos setores de advocacia, contabilidade, tradução, bancário e freelance. Um terceiro grupo é formado pelas plataformas “terceirizadas online”, como as de “negócios de tecnologia”⁵, e o chamado crowdsourcing ou microtrabalho (como Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder e Clickworker). Neste caso, os/as trabalhadores/as, a partir de microtarefas imateriais e fragmentadas – busca de metadados, classificações, moderação de conteúdo e transcrições –, alimentam sistemas de inteligência artificial de empresas tradicionais que, no lugar de contratarem seus/as trabalhadores/as diretamente, recorrem às empresas-plataforma⁶.

4 Entre os meses de dezembro de 2021 e março de 2022, semanalmente, foram divulgados textos a respeito do processo de plataformização do trabalho nos mais diversos setores na economia, no site Outras Palavras. Alguns setores analisados: jurídico: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/a-lei-da-precarizacao-ameaca-os-advogados/>; bancário: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-trabalho-precario-ja-invade-o-mundo-do-dinheiro/>; cuidado: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/a-gigante-e-invisivel-uberizacao-do-cuidado> e turismo: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/como-avanca-a-uberizacao-no-setor-de-turismo/>

5 Empresas tradicionais acionam plataformas como a Yet2.com e a Innocentive, em busca de soluções tecnológicas e, do outro, trabalhadores/as e pesquisadores/as se inscrevem e ficam à espera de uma demanda. Ao final, apenas o/a “premiado/a” é remunerado/a; a solução escolhida é patenteadada pela empresa demandante e tanto esta, como a plataforma, se apropriam de todas as soluções concorrentes.

6 Há também as “Fazendas de Cliques”, ainda mais difíceis de serem classificadas. Nessas plataformas, clientes (políticos, artistas, empresários) buscam trabalhadores para realizarem visualizações e curtidas em suas mídias sociais, via as fazendas de cliques.

Entre o discurso de flexibilidade e a realidade de tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos

O trabalho em empresas-plataforma tem sido propalado (pelas próprias plataformas) como sinônimo de liberdade, flexibilidade e ganho fácil: “Torne-se um entregador parceiro da Deliveroo e consiga uma renda rápida e significativa com um tempo flexível!”. “Dirija com a Uber: sem horários, sem patrão, sem limites!” (CARDOSO, ARTUR e OLIVEIRA, 2020, p. 207). Entretanto, as pesquisas nacionais e internacionais, os trabalhos de campo, bem como os relatos dos/as trabalhadores/as, mostram outra relação entre tempos de trabalho, liberdade e remuneração.

Neste item, são analisadas como os/as trabalhadores/as vivenciam as dimensões dos tempos de trabalho, ou seja, sua duração, distribuição e intensidade, considerando-se, sobretudo, as plataformas de trabalho por demanda material nos setores de transporte individual e entrega e as terceirizadas online de microtrabalho – onde já há diversas pesquisas sobre o tema. Entretanto, vale frisar que mesmo dentre as plataformas localizadas em cada um desses setores, há uma enorme diversidade no que se refere aos tempos de trabalho.

Em pesquisa nacional elaborada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), com entregadores/as em plataformas de trabalho, em 2020, observou-se a predominância de longas jornadas cotidianas. Durante a pandemia, mais de 60% disseram ter uma jornada diária de mais de nove horas. Sendo que, destes, 24% laboravam entre nove e 10 horas, 21% entre 11 e 12 horas, 9% entre 13 e 14 horas e, ainda, quase 8% mais do que 15 horas. Essas longas jornadas se estendiam por vários dias da semana dado que 52% afirmaram trabalhar de segunda a domingo (ABÍLIO et al., 2020).

No caso da empresa-plataforma de entrega Ifood (e mais recentemente também na Rappi e Loggi) a situação é pior. Os/as entregadores/as podem laborar como “nuvem”, onde prevalece a narrativa empresarial de que se conectam quando desejam, ou como (Operador Logístico - OL). Neste caso, o/a trabalhador/a deve escolher um horário de trabalho (manhã, tarde ou noite) e cumpri-lo rigorosamente. O Operador

Logístico (OL) é um chefe que tem como papel principal vigiar o cumprimento do horário. Nos relatos em grupos de redes sociais e no site “Reclama Aqui”, muitos/as falam que escolhem os três horários para terem mais chance de receberem demandas; que sofrem forte pressão para não participarem de mobilização; que são desligados/as quando isto ocorre; que não conseguem fazer pausas para ir ao banheiro ou se alimentarem; e nem sair de OL e voltar a ser nuvem⁷. Algumas dessas questões também são explicitadas em entrevistas de entregadores presentes em estudo da Central Única dos Trabalhadores (2022):

[...] Eles nos forçam a cumprir sem obrigar. Por exemplo, a gente trabalha das 10h às 22h. Esta pausa de 20 minutos é uma [...] a maioria dos motoqueiros vai falar que não usa. Por quê? Porque se você tirar uma pausa de 20 minutos para o almoço, o aplicativo vai diminuir o seu tempo on-line, então automaticamente o sistema vai diminuir as entregas para você naquele turno em que você tirou a pausa. [...]. Eu compro a minha marmita, coloco no baú e quando eu vou pegar um pedido que demora para fazer, eu almoço. [...]. Por isso eu falo, o Ministério do Trabalho tem que olhar o sistema do iFood. Tem que investigar o sistema, como ele lida com a gente. Ele nos força a não tirar pausa. A maioria não tira pausa. Eu só tiro pausa quando eu vou embora. Eu vou embora as 22h, então tiro pausa 20 minutos antes para ir embora mais cedo (CUT, 2022, p. 81).

[...] o dia da folga é um processo de mendicância. Você tem que mendigar a folga e folgar sábado e domingo é quase impossível. É segunda, terça e quarta. Com muita dificuldade você consegue um domingo no mês. Isso falando de OLs... quem te escala é a própria base... A solicitação da folga é verbal... Não é você pedir e folgar, é você pedir e aguardar a folga (CUT, 2022, p. 82).

A realidade dos condutores em plataformas digitais não é diferente no que se refere às longas jornadas. Conforme Kalil (2019), 53% dos condutores pesquisados trabalhavam mais do que 10 horas por dia e quase 70% mais do que 5 dias por semana. Em pesquisa com condutores/

7 SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/602984803062231/posts/3610264959000852/>. E no Site Reclama Aqui. https://www.reclameaqui.com.br/ifood/ol-pra-nuvem_B10_aMfuzYuw9kw9/

as na cidade de Juiz de Fora (MG), mais uma vez, as longas jornadas são observadas: 45% relataram trabalhar sete dias por semana, antes do período de isolamento social; praticamente 70% mais de oito horas por dia e em torno de 41%, mais do que 10 horas (CARDOSO et al., 2021). Os dados revelam que boa parte desses/as trabalhadores/as não tem nenhum dia para vivenciar outros tempos sociais, como os da família, de descanso, cuidado, lazer ou estudo. Evidentemente que esse excesso de trabalho e falta de tempo para outras atividades influencia, fortemente, o processo de adoecimento. Além disso, neste cenário de insegurança laboral, adoecer e não conseguir trabalhar significa não ter renda.

Conforme a pesquisa realizada pela OIT (2021), a maior parte dos/as respondentes que trabalham em plataforma de transporte e de entrega tinham extensas jornadas: no primeiro caso, eram, em média, 65 horas e, no segundo, 59 horas. Não por um acaso, dentre as reclamações desses/as trabalhadores/as tem-se o stress em relação à remuneração insuficiente, longas jornadas de trabalho e pressão para conduzirem em alta velocidade, isto é, forte intensidade do trabalho.

No caso das plataformas de terceirização online de microtrabalho (crowdwork), outro estudo feito pela OIT (2019) revelou que 36% trabalhavam sete dias por semana e que, apesar da média de 25 horas de trabalho semanais, 88% gostariam de trabalhar 36 horas. Voltando à pesquisa da OIT de 2021, metade dos/as trabalhadores/as nas plataformas de microtrabalho tinham outro trabalho e, somando as duas atividades, a jornada média atingia 55 horas por semana.

Mas o que leva esses/as trabalhadores/as a laborarem (ou desejarem) longas jornadas cotidianas, impedindo a efetivação da flexibilidade e da autonomia na definição de seus tempos de trabalho, como propaladas pelas plataformas? Afinal, é pouco provável que se trate de uma escolha orientada pelo puro prazer em dedicar mais tempos ao trabalho, a ponto de não sobrar tempo para vivenciarem momentos de descanso, lazer, família ou amizade. Há vários elementos que se interrelacionam e explicam essa situação.

Um dos mais importantes é a total ausência de direitos como salário-mínimo, hora-extra ou licença-saúde. O segundo fator que explica as longas jornadas, assim como a forte intensidade laboral, é a relação perigosa entre recebimento por tarefa e taxas baixas, contri-

buindo, ainda, para a ocorrência de acidentes e riscos psicossociais no trabalho (INRS, 2018).

A baixa remuneração é explicitada em diversas pesquisas. Voltando ao estudo da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista – REMIR, antes da pandemia 47% dos/as entregadores/as recebiam até R\$ 520,00 por semana. Este valor deve ser entendido levando-se em conta que nem todos os dias são de trabalho e, portanto, de rendimento, pois os/as trabalhadores/as podem adoecer, ter problemas com seus instrumentos de trabalho, ter dias de suspensão e tantas outras intempéries. Além disso, o valor referido não inclui os gastos para se trabalhar (como internet, bag, seguros, meio de transporte, celular, refeição e combustível). Na pandemia da Covid-19, a situação se agravou, quando a maioria relatou queda remuneratória.

Aliás, não foi apenas no Brasil que as plataformas de entrega se aproveitaram do contexto da pandemia – marcado por aumento da demanda e dos ganhos para as empresas e, por outro lado, pela ampliação da quantidade de pessoas inscritas para trabalhar nas plataformas – para reduzir a remuneração dos/as trabalhadores/as (KREIN, ABÍLIO e BORSARI, 2022). Na China, por exemplo, a empresa Meituan tomou esta iniciativa logo no mês de março de 2021, gerando greves em diversas cidades (DESLANDES, 2021).

O estudo elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (2022) com entregadores/as, mostra que, no Distrito Federal, descontando a mediana de gastos mensais de R\$ 1.210,00, a mediana do rendimento líquido mensal dos/as entrevistados/as era de R\$ 1.237,50 mensais, e de apenas R\$ 5,03 por hora de trabalho, considerando uma jornada mediana de 66 horas semanais. Na pesquisa com condutores em plataformas em Juiz de Fora (MG), a relação entre ganho e gastos também resulta em rendimentos muito baixos. Somando-se as despesas médias mensais (aluguel/prestação de carro, combustível, manutenção, alimentação e impostos/multas), o total de gastos totalizava algo em torno de R\$ 3.000,00 mensais. Com um rendimento bruto médio de R\$ 5.302,29, isto resulta numa renda líquida média mensal em torno de R\$ 2.300,00 para uma jornada entre oito e 10 horas – lembrando que estes trabalhadores não têm 13º salário, férias e descanso semanal remunerado (CARDOSO et al., 2021).

Na pesquisa da OIT (2019) com plataformas de microtrabalho, as baixas remunerações também são explicitadas. Entre os/as americanos/as que laboravam na plataforma Amazon Mechanical Turk, dois terços ganhavam menos do que o salário-mínimo (US\$ 7,25/hora) e apenas 7% dos/as alemães/ãs que trabalhavam na Clickworker recebiam mais do que o salário-mínimo (€ 8,84/hora). Tais valores consideram o total de horas dedicadas ao trabalho, isto é, aquelas utilizadas na realização das tarefas e na busca ou correção delas. A pesquisa ainda evidenciou desigualdades remuneratórias entre as diferentes regiões: em média US\$ 4,70 por hora na América do Norte e na Europa, US\$ 3,00 na Ásia Central, US\$ 2,22 na Ásia e Pacífico e apenas US\$ 1,33 na África.

O terceiro fator que contribui para as longas jornadas é a existência de muitos tempos de trabalho que não são remunerados, ou seja, de trabalho gratuito. Na pesquisa com condutores/as da Uber (KALIL, 2019), 49% relataram gastar entre uma e duas horas por dia na espera de chamadas ou nos deslocamentos sem clientes. A pesquisa da OIT (2019) sobre plataformas de microtrabalho mostra que uma das reclamações é o fato de haver um longo tempo gasto em “concorrer e revisar tarefas”, que não é remunerado. Assim, considerando-se apenas as horas utilizadas para a realização efetiva de trabalho, a média de rendimento era de US\$ 4,43 por hora; somando estas horas àquelas gastas com a procura de demandas e correções das tarefas, o valor cai para US\$ 3,31 por hora.

Essa lógica, de acordo com a CUT (2021, p. 78), faz com que “um maior engajamento”, isto é, uma jornada laboral mais longa, “não significa maior renda para o trabalhador. Isso ocorre, pois, diferentemente do que ocorria no setor industrial, nem todo o tempo do trabalhador disponível para a empresa é revertido em produtividade”, (entregas, corridas, limpeza, atendimentos – a depender do setor onde está localizado a plataforma). Assim, “maior engajamento significa maior tempo conectado ao aplicativo” e não maior rendimento.

Outro determinante das jornadas longas, intensas e heterodeterminadas diz respeito à gestão gamificada e o controle por algorítmicos⁸ que

8 Os algoritmos são fórmulas definidas pelas empresas-plataforma para executar tarefas, solucionar problemas, realizar julgamentos e tomar decisões de forma automatizada e em função dos seus interesses como, por exemplo, as metas a serem atingidas, os valores das atividades, as avaliações e mesmo as punições.

“incentivam” a conexão permanente e o cumprimento de metas abusivas. A gamificação é a forma de gestão que tem sido realizada pelas plataformas, utilizando-se de elementos de jogo – pontuação, scores, competição, classificação, prêmios e punições – que acabam por pressionar os/as trabalhadores/as a se envolverem cada vez mais com o trabalho, ultrapassando diversos limites, por exemplo, os de saúde. De acordo com Kalil (2019), 40% dos/as entrevistados/as relataram que dirigiam por mais tempo quando havia tarifa dinâmica, isto é, um valor fixo a mais por cada trabalho realizado. Porém, é interessante ver que apenas 24,5% sentiam que a Uber induzia à continuidade da conexão, ao colocar a tarifa dinâmica.

Para um melhor entendimento de como funciona a gestão por metas, Paulo Lima, um dos criadores do movimento “Entregadores Antifascistas”⁹, relata que para trabalhar no bairro de Moema - SP, “você precisa de 600 pontos, que você tem que fazer no dia anterior. Se tiver 1.200 pontos, pode ir para a Paulista”. Mas quase nunca se consegue atingir a pontuação: “Você fez 400 pontos num dia, aí sua moto quebrou, você vai para casa, gasta dinheiro. No outro dia, não acessa o lugar onde trabalhava porque não tem pontuação suficiente” (GALODELUTA, 2020). Além disso, nos grupos de WhatsApp, há diversas falas de trabalhadores/as relatando que quando estão próximos/as de “bater a meta”, param de receber chamadas ou acontece alguma pane no aplicativo da plataforma.

Isso significa que milhares de trabalhadores/as, concorrendo entre si, intensificam seus tempos de trabalho – produzem mais serviços num mesmo tempo e, assim, geram mais valor para as plataformas – sem receberem nenhuma remuneração a mais, além de contribuírem para seus processos de adoecimento. Igualmente,

Cria-se a noção de que o engajamento mais intenso no trabalho, concorrendo permanentemente com os seus colegas, traria maior rendimento individual. Seria a luta pela sobrevivência na qual os mais fortes venceriam. No entanto, justamente o que o sistema gamificado de gestão do trabalho faz é rejeitar este princípio da livre competição, pois ele impede que as rendas estejam vinculadas ao tempo de trabalho conectado e disponível do trabalhador (CUT, 2021, p. 79).

⁹ Para mais informações ver: <https://www.facebook.com/entregadoresantifascistas>

Um quinto fator que pressiona para a realização de longas e intensas jornadas é a insegurança em relação à possibilidade de haver trabalho no dia seguinte, seja em função de quebra de algum material de trabalho, adocimento, ausência de demanda, punição ou demissão (desligamento).

Assim, para Dubal (2020, p. 20), no lugar de oferecer verdadeira flexibilidade, o poder das plataformas “circunscreve a autonomia temporal dos trabalhadores digitais”, reforçando “o compromisso ideológico e a necessidade econômica de trabalhar o tempo todo, inclusive preenchendo o tempo livre com produtividade industrial”. De forma que além do/a trabalhador/a não ter autonomia para definir o valor do seu trabalho e o/a cliente a ser atendido/a, muitos/as são forçados/as a laborar muitas horas, sobrando pouco espaço para exercerem a prometida flexibilidade dos tempos de trabalho. E, quando a exercem, isso resulta em perdas significativas em seus rendimentos e mesmo demissão (desligamento). Por outro lado, muitos/as laboram horas insuficientes por falta de demanda e, conseqüentemente, recebem remunerações ainda mais baixas.

Considerações finais

Tomando os tempos de trabalho a partir das dimensões da duração, distribuição e intensidade, observou-se, ao longo deste capítulo, que se as narrativas das empresas-plataforma propalam supostas vantagens da combinação entre flexibilidade dos tempos, autonomia em relação à definição da jornada de trabalho e ganho fácil, as pesquisas e manifestações dos/as trabalhadores/as demonstram vivências temporais cotidianas marcadas por tempos de trabalho intensos, incertos, insuficientes, extensos, não pagos e heterônomos.

São tempos laborais determinados por um conjunto de fatores que se interrelacionam e se retroalimentam: ausência de direitos e garantias; relação perigosa entre recebimento por tarefa e taxas baixas e incertas; insegurança a respeito do trabalho no dia seguinte; existência de muitos tempos de trabalho não remunerados, bem como a gestão gamificada e o controle por algoritmos.

Esse conjunto de fatores pressiona os/as trabalhadores/as para que, apesar de não haver uma norma escrita, fiquem conectados/as e

totalmente à disposição do empregador. Dificultando, desta forma, uma distribuição da jornada laboral que também esteja de acordo com seus interesses e necessidades, sem que isso signifique forte prejuízo de rendimento ou mesmo perda do emprego na plataforma. Uma relação laboral que não proporciona autonomia em relação à gestão dos tempos de trabalho e dos tempos livres, leva ao total desequilíbrio entre esses tempos, além de insegurança, medo e péssimas condições laborais. E, resulta, evidentemente, em importante desgaste, cansaço, acidentes e adoecimento.

Para o capital, o processo de plataformização (GROHMANN, 2020) tem sido muito eficiente para aprofundar suas formas de controle e seguir se apropriando dos tempos dos/as trabalhadores/as com o menor custo monetário e político. Possibilitando utilizar a força de trabalho conforme o surgimento descontínuo da demanda, sem ter que pagar salários nos períodos em que esta não é utilizada por razões operacionais e organizacionais.

É um processo que contém “o novo” – como a infraestrutura digital, o *modus operandi* via dataficação e o controle algorítmico – que, por sua vez, possibilita o aprofundamento de antigas ações que já vinham sendo realizadas pelo capital. Sem contar a volta de formas precárias pretéritas que pareciam superadas, como o pagamento por tarefa e jornadas de 12 ou mais horas. Tudo isso resultando na manutenção da subsunção real do trabalhador ao capital, numa relação laboral subordinada e precária, ou seja, “uberizada”.

Essa situação, vale frisar, não abrange apenas uma pequena parcela da classe trabalhadora. O contexto atual onde se cruzam políticas neoliberais, financeirização, avanço digital, ideologia empreendedora e a crise econômica de 2008, tem possibilitado forte e rápida expansão das plataformas nos mais diversos setores da economia. Este espraiamento explicita que as plataformas de trabalho não apenas reproduzem o trabalho precário naqueles setores já marcados por esta característica (como serviço doméstico, construção civil, serviços gerais, beleza, cuidado e entrega), como precariza aqueles que apresentam melhores índices de formalidade e condições laborais (como os bancário, os profissionais de educação, de saúde ou jurídicos). Gerando novas formas de desigualdade laboral e um perfil cada vez mais heterogêneo: pessoas que sempre estiveram no mercado informal e aquelas que entram na

informalidade a partir das plataformas, algumas com baixa escolaridade e outras com curso universitário; pessoas brancas e negras; homens e mulheres; mais jovens e mais velhos/as.

Por sua vez, o boom da “sociedade digital”, decorrente da pandemia da Covid-19 e consequente redução do contato presencial, cria condições ainda mais favoráveis para a continuidade desse espraiamento do “Capitalismo de Plataforma” que depende de uma multidão de usuários e trabalhadores. Isto porque, se por um lado mais pessoas passam a utilizar diversos tipos de plataformas em suas interações sociais cotidianas, por outro, mais trabalhadores/as perdem seus empregos e as perspectivas de reinserção no mercado laboral formal.

Diante desse espraiamento e da diversidade de modelos de plataformas de trabalho fica evidente que não faz sentido a criação de legislações específicas para cada uma delas. Além da Constituição Federal (BRASIL, 1988)¹⁰, em seu Artigo 7º (dos direitos dos trabalhadores), deixar claro que a proteção trabalhista não é exclusiva da forma jurídica da relação de emprego, o artigo.6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Também deve-se considerar que, no contexto atual, marcado por uma correlação de forças desfavorável à classe trabalhadora, é elevado o risco de que novas leis específicas garantam menos direitos do que os já previstos. Por sua vez, a adoção de uma legislação favorável às plataformas significa o reconhecimento legal da existência de “trabalhadores/as de segunda classe”, induzindo ao aumento dessa forma de contratação extremamente precária.

Finalmente, considerando que o ideal para as plataformas de trabalho é a existência de uma multidão de trabalhadores/as desempregados/as e sem perspectiva de retorno ao trabalho formal, fica evidente a necessidade da retomada de um projeto que está adormecido, diante de tantos outros problemas enfrentados pelo movimento sindical, que é a redução da jornada de trabalho para todo a classe trabalha-

10 Art. 7º, Inciso XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

dora. Nesta pauta, é indispensável: garantir a não redução de salários, o controle legal e negocial da intensidade do tempo de trabalho e a participação dos/as trabalhadores/as na definição da distribuição dos tempos laborais, para que esta também se realize em função de seus interesses. No caso do Brasil também é importante a apropriação do debate e das legislações internacionais sobre o direito à desconexão laboral nos tempos de não trabalho Cardoso (2016)¹¹. Um direito cada vez mais urgente diante da crescente pressão sofrida cotidianamente pelos/as trabalhadores/as para estarem conectados e à disposição e trabalhando 24 horas por dia.

11 Tal debate resultou em acordos em toda a Europa e, na França, num acordo de abrangências nacional e interprofissional, em 2013. Em seu Artigo 17 – Promover uma Gestão Inteligente das TICs ao Serviço da Competitividade das Empresas Respeitando a Vida Privada dos Trabalhadores –, é avaliado que a forma como estas tecnologias têm sido utilizadas pode destruir os limites entre lugar e tempo de trabalho e de não trabalho, tendo impactos negativos para a vida do trabalhador. Assim, entre as ações, ficou definido que as empresas deveriam criar meios para possibilitar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal, bem como a possibilidade de efetivos “tempos de desconexão” (CARDOSO, 2016).

Referências

- ABÍLIO, L. C.; et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Edição Especial – Dossiê Covid-19, pp. 1-21, 2020.
- ALMEIDA, P. F.; KALIL, R. B. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, pp. 1-10, 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, 1943.
- CARDOSO, A. C. M.; et al. A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. **Revista Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, 2021. (No Prelo).
- CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, n. 5, pp. 206-230, 2020.
- CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 23, n. 1 e 2, pp. 62-86, 2016.
- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.
- CARELLI, R. L.; OLIVEIRA, M. C. S. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XX**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASILLI, A. A. **En attendant les robots: enquête sur le travail du clic**. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2022.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DESLANDES, G. China se move para aumentar a proteção aos entregadores de comida por aplicativo. **Opera: Revista Independente**, São Paulo, 03 de agosto, 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/ZKNM>.

DUBAL, V. **The politics of home-based digital piecework. Conferência: “The Future of Work in the Age of Automation and AI”**. Canadá: Centre for Ethics University of Toronto, 2020.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho**. Luxemburgo, 2015.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE. The future of work in the digital era. **HesaMag**, n. 16, 2017.

FREYSSNET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. **Sociologie du Travail**, n. 94, pp. 105-122, 1994.

GALODELUTA. **Entregadores antifascistas**. 2020. Twitter @galodeluta. Disponível em: <https://shrtm.nu/IvT1>. Acesso 20 Jul. 2020

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, pp. 107-122, 2020.

INRS. **Plataformisation 2027: conséquences de l’ubérisation sur la santé et la sécurité au travail**. 2018.

IPEA. **Trabalho e tempo livre. Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)**, 21 de março de 2012.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. [Tese de Doutorado]. São Paulo: USP, 2019.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 1999.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Bertand Brasil, 1985.

MACHADO, S. A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores. **Revista Unisinos On line**, 2021.

MERCURE, D. **Les temporalités sociales**. Paris: L'Harmattan, 1995.

OIT. **Working from home: From invisibility to decent work**. 2021.

OIT. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital**. Ginebra. 2019.

SRNICEK, N. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

THOMPSON, E. P. Time, work-discipline, and Industrial Capitalism. **Past & Present: a journal of historical studies**. n. 38, pp. 56-97, 1967.

VAZQUEZ, B. V.; et al. A Economia Política da Plataformização: geração de valor nas empresas-plataforma no capitalismo sob dominância financeira. **Revista DIEESE**, n. 21, pp. 1-12, 2022.

ZARIFIAN, P. **Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne**. Paris: L'Harmattan, 2001.

ZARIFIAN, P. La notion de temps libre et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail. In: HIRATA, H.; SENOTIER, D. **Femmes et partage du temps du travail**. Paris: Syros, 1996. Pp. 48-63.

ZUBOFF, S. **The Age of Surveillance Capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. Nova York: Public Affairs, 2019.



Um convite à leitura
por
Lucia dos Santos Garcia

PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES POTENCIALMENTE OCUPADOS EM PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA RELAÇÃO COM O TEMPO DE TRABALHO

Lucia dos Santos Garcia
Cássio da Silva Calvete

Introdução¹

Esse é o primeiro estudo com uma base de dados abrangente sobre os Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, realizado no Brasil e embasado em uma metodologia que utiliza os dados oficiais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC).

Portanto as suas conclusões não podem ser comparadas com os estudos de caso que, em geral, se concentram em pesquisas localizadas de motofretistas e motoristas de aplicativos ou de trabalhadores em microtarefas. Todos os dados utilizados referentes aos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho são provenientes de uma base ampla, de abrangência nacional e muito heterogênea.

O objetivo desse capítulo é ter uma aproximação do perfil socioeconômico e sua relação com o tempo de trabalho de forma geral (panorâmica) sem considerar as especificidades dos diferentes tipos de ocupação dos diversos tipos de Plataformas Digitais.

O capítulo se divide em seis partes, a primeira com a introdução, a segunda seção onde explicitamos os procedimentos metodológicos utilizados para extração dos dados da PNADC, o terceiro com a evolução de alguns dados no período de 2012 a 2019, o quarto com um perfil socioeconômico dos Ocupados Potenciais de Plataformas

1 Cássio da Silva Calvete, contou com o apoio dado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) – Código de financiamento 001, para realização desse trabalho.

digitais, o quinto com informações a respeito do tempo do trabalho e por último as considerações finais.

Brevíssima explanação sobre os procedimentos metodológicos²

Este capítulo é dedicado ao perfil e as principais dinâmicas da inserção ocupacional de um tipo específico de trabalho autônomo exercido em um conjunto selecionado de atividades da prestação de serviços, considerado proxy do contingente de ocupados em plataformas digitais no Brasil. Construída a partir das possibilidades oferecidas pela base consolidada das primeiras entrevistas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), esta proposta delinea um método factível para dimensionar e acompanhar os movimentos da ocupação potencialmente absorvida pelos negócios que passaram a recrutar e cyber coordenar o uso de força de trabalho urbana em tarefas temporárias.

As plataformas de mercado de trabalho incorporam aspectos gerais do trabalho digital, como a dependência de uma infraestrutura de comunicação interativa, gestão marcada pela subordinação tecnocrática (GANDINI, 2019), a imersão na cultura virtual anárquico-colaborativa e a bagagem de valores liberais que moldaram o contexto contemporâneo das relações trabalhistas (LIMA e BRIDI, 2019). Contudo, estas estruturas apresentam particularidades que, em grande parte, derivam do foco mantido na obtenção de rentabilidade a partir da promoção e facilitação de transações econômicas entre, teoricamente, estranhos.

Desta forma, as plataformas concretizam o modelo microeconômico de “transações em mercados de dois lados”, com ganhos provenientes de intermediação, calcados tanto nas escalas alcançadas pelos seus negócios, quanto no amplo, privilegiado e refinado controle

2 O método utilizado para a construção da estimativa de trabalhadores em plataformas digitais no Brasil, que permite acompanhar o nível ocupacional da nova categoria do cyber proletariado e a descrição do perfil socioeconômico desses trabalhadores, foi proposto por Lúcia dos Santos Garcia na Dissertação realizada no Mestrado de Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A dissertação com o título “**O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais**” pode ser consultada no endereço <https://www.sabi.ufrgs.br>

dos mercados em que atuam. Para isto, estas estruturas contam com seu gigantismo, proporcionado pela adesão de multidões de clientes, trabalhadores e fornecedores, combinado a imenso arsenal de rastreamento e vigilância (SCHMIDT, 2017).

Ao avançar sobre prestação de serviços, as plataformas capturaram a clientela das atividades de hospedagem, alimentação pronta, transporte urbano individual, entregas domésticas e empresariais, serviços pessoais e dos reparos e manutenção predial, expulsando ou sujeitando os arranjos produtivos locais a novas condições. A nova conformação de mercado de serviços e este conjunto de assimetrias postos, por sua vez, têm aberto espaço para um modelo peculiar de gestão da força de trabalho.

Dessa forma, o poder oligopólico do mercado de serviços, visível em relação ao transporte individual de passageiros e das entregas, com ampliação sobre demais atividades, associado ao comando oligopsônico em relação a largos contingentes de trabalhadores, tem fornecido o lastro para uma cyber coordenação no mercado laboral. No centro desta realidade, tem emergido novos formatos de subordinação do trabalho, com destaque para àquelas que prescindem de formalidades e direitos consagrados pelo assalariamento³.

No presente estudo, foi utilizado o indicador **Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento (CP-SESD)** para retratar o autônomo com dificuldades na autodeterminação das suas condições de trabalho no contexto brasileiro, seguindo os moldes apresentados por Garcia (2021).

Desenvolvida com base nas informações da PNADC, esta categoria procura designar a inserção ocupacional por conta própria exercida de forma específica: individualmente, sem a presença de sócios, familiares ou rede de apoio; com reduzido requerimento de capitalização e ampla mobilidade do trabalhador, expressos na inexistência de estabelecimento, escritório ou oficina especializada para desenvolvimento de atividades; além da ausência de exigências de regulariza-

3 Uma evidência da ampliação deste quadro, por seu turno, foi reconhecida pela 20ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), que registrou em seu informe uma nova forma de subordinação retida no conceito de *Trabalho por Conta Própria Dependente* (OIT, 2018).

ção e/ou de legalização para o exercício profissional. Para definição da abrangência setorial das plataformas de trabalho foi adotada uma seleção de atividades e subatividades da prestação de serviços com presença verificada destas empresas⁴.

Em conjunto, a definição dos trabalhadores Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento e deste escopo setorial guiou a constituição do Contingente Potencialmente Ocupado em Plataformas de Trabalho, formado pela intersecção de uma situação ocupacional e um âmbito econômico. Como uma referência útil ao reconhecimento de um modo de trabalho fugidio às estatísticas, inacessível à estrutura tributária e de amplitude difusa na sociedade, esta proposta aplicada à base da PNADC procura superar as restrições da observação de categorias específicas, em que pese se mantenha limitada às descrições da inserção principal⁵ (GARCIA, 2021).

4 Esta seleção abarca os seguintes grupos de atividades: Serviços especializados para construção; Transporte rodoviário de passageiros; Transporte rodoviário de carga; Atividades de malote e de entrega; Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas; Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada; Serviços auxiliares à educação; Outras atividades de ensino; Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos; Atividades de serviços de complementação diagnóstica e terapêutica; Atividades de profissionais da área de saúde, exceto médicos e odontólogos; Atividades de atenção à saúde humana não especificadas anteriormente; Atividades de assistência à saúde humana integradas com assistência social, inclusive prestadas em residências; Atividades dos serviços de tecnologia da informação; Atividades de prestação de serviços de informação; Atividades jurídicas, de contabilidade e de auditoria; Serviços de arquitetura e engenharia e atividades técnicas relacionadas; Testes e análises técnicas; Publicidade; Pesquisas de mercado e opinião pública; Outras atividades profissionais, científicas e técnicas; Agências de viagens, operadores turísticos e serviços de reservas; Serviços de limpeza e de apoio a edifícios, exceto condomínios prediais; Atividades paisagísticas; Serviços de escritório e apoio administrativo; Atividades de teleatendimento; Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos; Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas; Reparação e manutenção de equipamentos de informática e comunicação; Reparação e manutenção de objetos e equipamentos pessoais e domésticos; Cabeleireiros e outras atividades de tratamento de beleza; Outras atividades de serviços pessoais.

5 As informações utilizadas para a construção do indicador Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento derivam da captação feita pela PNADC em suas primeiras entrevistas e, até o momento de elaboração deste estudo, restritas a caracterização do trabalho principal.

A inserção dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, entre 2012 e 2019: volumes ocupacionais, jornadas e rendimentos

A tabela 1 traz dados da ocupação brasileira entre 2012 e 2019, destacando o Emprego com Carteira Assinada e o número de trabalhadores por Conta Própria e permitindo a comparação entre o ocorrido para conjunto das atividades econômicas e, especificamente, àquelas em que atuam as plataformas digitais. Esta sistematização salienta alterações do mercado de trabalho nacional que vêm acompanhando a estagnação econômica do país e a, conseqüente, limitação para expandir o volume de oportunidades ocupacionais. Neste período, o PIB brasileiro acumulou variação de 0,4% e o número de ocupados apresentou elevação de 6,1%, sob um contexto de reformas do Estado e dos marcos institucionais da organização laboral associados a transformações tecnológicas e emergência de novos arranjos econômicos.

Além da insuficiência para absorver trabalhadores que se engajaram na força de trabalho, o que redundou em substantivo crescimento do desemprego, a desestruturação da ocupação nacional no intervalo desses oito anos se desvelou no perfil das poucas oportunidades geradas. Salta aos olhos, neste sentido, o descenso do Emprego com Carteira Assinada (-1,4%), reconhecidamente ainda a inserção com melhor padrão de direitos assegurados, e o crescimento das formas mais precárias de inserção, caso dos trabalhos por Conta Própria (20,0%). Constata-se que este comportamento também não foi linear do ponto de vista setorial, havendo expansão de 23,6% nas atividades da prestação de serviços em que as plataformas de trabalho atuam, resultado, sobretudo, da absorção de trabalhadores que integram a População Potencialmente Ocupada em Plataformas de Trabalho (54,1%).

Tabela 1 – Estimativas e distribuição do conjunto de ocupados e ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais, segundo formas de inserção selecionadas (Brasil – 2012 a 2019)

Anos	Total de Ocupados (1)			Ocupados em Atividades de Atuação das Plataformas Digitais (2)	
	Total	Empregados Com CTPS Assinada (3)	Conta Própria	Empregados Com CTPS Assinada (3)	Potencialmente Ocupados em Plataformas Digitais (4)
Número Absolutos (em mil pessoas)					
2012	89.233	35.693	20.345	7.371	2.757
2013	90.715	36.830	20.774	7.680	2.659
2014	91.945	37.514	21.331	7.992	2.631
2015	92.163	36.957	22.303	8.171	2.879
2016	90.776	35.403	22.422	8.022	2.770
2017	91.073	34.335	23.041	7.670	3.085
2018	92.333	34.163	23.453	7.411	3.695
2019	94.642	35.207	24.418	7.723	4.248
Distribuição (%)					
2012	100,0	40,0	22,8	8,3	3,1
2013	100,0	40,6	22,9	8,5	2,9
2014	100,0	40,8	23,2	8,7	2,9
2015	100,0	40,1	24,2	8,9	3,1
2016	100,0	39,0	24,7	8,8	3,1
2017	100,0	37,7	25,3	8,4	3,4
2018	100,0	37,0	25,4	8,0	4,0
2019	100,0	37,3	25,8	8,2	4,5

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal; (2) Vide descrição realizada na Nota de rodapé nº 5; (3) Inclui empregados do setor público e privado; (4) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho.

De acordo com a interpretação desenvolvida neste estudo, contabilizava-se a População Potencialmente Ocupada em Plataformas de Trabalho em 4.248 mil trabalhadores, o que correspondia a 4,5% do total de ocupados em 2019. Em trajetória de crescimento desde 2016, houve uma nítida inflexão no dimensionamento deste contingente na passagem de 2017 para 2018, quando os dados e a percepção social do crescimento dos trabalhadores de aplicativos passaram convergir.

A acelerada constituição desta categoria profissional, já correspondente a 68,0% do número de empregados domésticos (6.246 mil) em 2019, sem dúvida, justifica o crescente espaço que os trabalhadores de plataforma vêm ocupando no debate sobre o novo contorno laboral do país. Ainda que substancialmente concentrada na parcela de maior visibilidade e impacto na cena urbana, constituída por condutores do transporte de passageiros e entregadores, a atenção gerada pelo novo segmento do cyber proletariado tem sido potencializada pela identificação de suas condições de trabalho. Fartamente caracterizadas pelo distanciamento dos padrões assalariados, o levantamento dos limites à precariedade da ocupação coordenada por plataformas digitais segue sem sinal de regulamentação proposta ou acatada pelo setor público, o que agravado pela carência de organicidade sindical para superar um cotidiano de insegurança e elevada exploração. O volume de horas efetivamente trabalhadas e o nível dos ganhos efetivos dos potencialmente ocupados por meio de plataformas expõem, objetivamente, por outro lado, a situação economicamente desvantajosa destes trabalhadores que resulta destes condicionantes (ver tabela 2).

Além de destacar a coexistência de ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais de três distintas formas de inserção (Assalariados com Carteira Assinada, Trabalhadores Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento e outros arranjos do tipo Conta Própria), os dados apontam a existência de diferenciais expressivos entre patamares de horas trabalhadas e de rendimento destas modalidades de inserção. Em 2019, a jornada média semanal dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho ficou situada em 33 horas efetivamente trabalhadas, sete horas abaixo do identificado para os assalariados com carteira e cinco aquém do volume médio trabalhado pelos Demais Conta Própria. Em um contexto muito diverso da luta pela determinação

do tempo de trabalho e de vida, histórica para assalariados, a jornada dos independentes em geral está relacionada à efetiva absorção da força de trabalho e acesso a renda. No mesmo período, a remuneração média horária dos potencialmente ocupados em plataformas correspondia 86,5% e 63,4% da auferida por assalariados e Demais Conta Própria, respectivamente. Cotejadas, estas informações sublinham a condição precária daqueles vinculados às plataformas, cuja valoração do trabalho é tão reduzida que mesmo com jornadas médias menores, mantiveram rendimento por hora inferior ao verificado para os Empregados com Carteira Assinada (R\$ 13,68). O ganho médio por hora dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho ficou em R\$ 11,84, no último ano analisado, sem que estes trabalhadores possam sequer sonhar com garantias, direitos e remunerações diferidas conquistadas pelo assalariamento (Férias, 13º, FGTS, Previdência etc.).

Entre 2012 e 2019, o rendimento auferido por hora pelos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho decresceu 18,3%, em movimento severamente contrário ao experimentado pelos Empregados com Carteira Assinada, cujos ganhos, nesta base de comparação, apresentaram ligeira expansão (4,2%) e mesmo aos demais tipos de Conta Própria, para os quais o valor hora oscilou positivamente (3,8%). Determinado por dinâmicas diferenciadas da remuneração média horária e jornadas de trabalho para os três grupos, em linhas gerais a trajetória dos indicadores de valoração do tempo dedicado ao trabalho ocorreu em tendência desvantajosa para as inserções desprotegidas – Demais Conta Própria e os autônomos do agrupamento potencialmente absorvido pelas plataformas. De fato, os Empregados com Carteira Assinada mantiveram suas remunerações mensais limitadas e oscilantes no período, mas com recuperação dos padrões relativos a 2014, o que resultou em moderada elevação. Visto que a jornada média do assalariamento regulamentado declinou em 2 horas semanais, este movimento potencializou o ascenso do salário/hora, cabendo destacar que o recuo do volume de horas efetivamente trabalhadas pelos empregados ocorreu em duas etapas, durante a crise econômica que acompanhou a deposição do Governo Dilma Rousseff e a partir de 2017, nas imediações da Reforma Trabalhista.

No intervalo dos oito anos acompanhados por este estudo, verificou-se um importante recuo da remuneração média mensal do he-

terogêneo grupo dos Demais Conta Própria, formado por Donos de Negócios Familiares, Profissionais Liberais e arranjos autônomos de maior capitalização e/ou presença de sócios. Dentre os autônomos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, o volume médio de horas trabalhadas teve uma pequena redução de 34 para 33 horas/semanais entre 2012 e 2019, que associado a queda do rendimento hora resultou em significativa queda da remuneração mensal, intensidade que reflete também a agregação de pessoas ao contingente.

A síntese expressa na remuneração por hora sob o conceito da população Potencialmente Ocupada em Plataformas de Trabalho parece retratar com lealdade, portanto, o impacto das dinâmicas de estruturação dos novos negócios digitais sobre parcela expressiva do mercado laboral no Brasil. Estas estruturas, em seu estabelecimento, propiciavam ganhos horários superiores aos dos Empregados com Carteira Assinada em busca de massivo engajamento de trabalhadores em seus ecossistemas. No entanto, na medida em que conquistaram largas fatias do mercado de serviços, oferecendo tarefas *on demand* baseadas na grande disponibilidade de força de trabalho, as plataformas digitais crescem e se diversificam em ritmo menos intenso, mantendo, porém, atratividade ocupacional. Cabe salientar que o cadastramento de novos trabalhadores pelas plataformas digitais não lhes traz nenhum tipo de custo ou compromisso e, por isso, esses empreendimentos podem aceitar um número infinito de novos trabalhadores. Em tais condições, a tendência é de queda da remuneração, em decorrência do aumento da concorrência no âmbito da Força de Trabalho e de ampliação de espaço para práticas abusivas da gestão.

Tabela 2 - Número médio de horas semanais efetivamente trabalhadas e rendimento médio real por hora das principais formas de inserção ocupacional em atividades (1) exploradas por Plataformas digitais (Brasil – 2012 a 2019)

Principais Formas de Inserção em Atividades Exploradas por Plataformas de Trabalho	Anos									Variação
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	(%)	
										2019/2012
Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)										
Horas semanais trabalhadas (média)	42	42	41	41	41	40	40	40	-4,8	
Rendimento médio real por hora (em R\$ de 2019)	13,13	12,88	13,16	12,75	13,56	13,99	13,71	13,68	4,2	
Demais Conta Própria										
Horas semanais trabalhadas (média)	40	40	40	39	38	38	38	38	-5,0	
Rendimento médio real por hora (em R\$ de 2019)	17,99	19,37	18,41	19,64	16,13	17,01	18,19	18,67	3,8	
Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)										
Horas semanais trabalhadas (média)	34	34	34	34	34	33	32	33	-2,9	
Rendimento médio real por hora (em R\$ de 2019)	14,49	14,46	13,38	12,90	11,60	12,48	12,81	11,84	-18,3	

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na Nota de rodapé nº 5; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho.

A vulnerabilidade dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, lastreada por dinâmicas extremamente assimétricas de determinação do tempo trabalhado e remunerações, é acompanhada por precária guarida institucional. Em sentido amplo, esta insegurança é regida pela presença desregulamentada das empresas-plataforma no país, mas também deriva dos ganhos limitados, ausência de garantias quanto à absorção efetiva e dos engajamentos laborais atomizados dos trabalhadores no segmento. Estas características são fundamentais para a estratégia de exploração digital até o momento, restringindo a previsibilidade de trabalho, a suficiência econômica para prevenir percalços e a construção de identidade de categoria para busca de soluções coletivas. Evidências desta fragilidade institucional dos ocupados em plataforma são identificadas nos reduzidos patamares de contribuição ao Fundo de Previdência Pública e de filiação sindical, que, em 2019, alcançaram, respectivamente, 18,2% e 2,7% do contingente dos trabalhadores Potencialmente Ocupados em Plataformas Digitais. A contribuição para o fundo previdenciário não garante somente a aposentadoria, mas também garante seguro-doença, seguro acidente do trabalho, salário maternidade e pensão aos seus familiares em caso de morte.

Tabela 3 - Distribuição percentual dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos trabalhadores por conta própria, ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais (1), segundo posição no domicílio e idade (Brasil – 2019).

Proporção de Ocupados	Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)	Conta própria	
		Demais Conta Própria	Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)
Contribuinte para Previdência Pública	100,0	46,3	18,2
Sindicalizados	12,5	4,9	2,7

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na nota de rodapé nº 5; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho.

Perfil dos trabalhadores em plataformas digitais

Segundo informações da PNADC apuradas em 2019, existiam diferenciais de sexo e cor dentre os ocupados do segmento da prestação de serviços em que atuam as plataformas de trabalho, destacadamente quando as formas de inserção eram observadas. Entre os Potencialmente Ocupados em Plataformas, de forma pronunciada, verificava-se a preponderância masculina (66,9%) e de pessoas negras (57,0%). Entre os Assalariados com Carteira Assinada e os Demais Conta Própria também se verifica presença predominante dos homens, no entanto de forma menos acentuada. A presença dos grupos de cor, contudo, era praticamente equitativa entre os Empregados regulamentados, enquanto os negros eram minoritários no agrupamento denominado Demais Conta Própria (47,3%), que abriga negócios independentes mais estruturados e profissionais liberais – Tabela 4.

Tabela 4 - Distribuição percentual dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos trabalhadores por conta própria, ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais (1), segundo sexo e cor (Brasil – 2019)

Sexo e Cor/Raça	Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)	Conta Própria Segundo Tipo	
		Demais Conta Própria	Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)
Sexo	100,0	100,0	100,0
Homens	52,1	53,6	66,9
Mulheres	47,9	46,4	33,1
Cor/Raça (4)	100,0	100,0	100,0
Negros	50,2	47,3	57,0
Não Negros	49,8	52,7	43,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidadas das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na nota de rodapé nº 5; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos trabalhadores Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho. (4): Negros = pretos e pardos. Não negros = brancos, amarelos e indígenas.

Em perspectiva panorâmica, a composição de gênero e cor do contingente potencialmente ocupado em plataformas, não surpreende. Estas informações expressam o avanço da cyber coordenação dos segmentos de transporte individual de passageiros, entregas e cargas, tradicionalmente masculinos, ocorrida a partir da incorporação do *GPS (Global Positioning System)* à infraestrutura tecnológica desta forma de exploração. Contudo, a sistematização alerta sobre a presença feminina (33,1%) dentre estes trabalhadores, algo possivelmente relacionado à ampliação de escopo das plataformas, que gradualmente vem incorporando serviços pessoais, educacionais, de saúde e cuidados. Por seu turno, a absorção de pretos e pardos pelas plataformas (57,0%) praticamente corresponde à proporção destes trabalhadores na população brasileira (56,2%), em 2019. Embora esta característica aparente relativizar a seleção racializada do Emprego com Carteira Assinada e as dificuldades de acesso à estruturação de negócios independentes (Demais Conta Própria), concretiza-se em decorrência do engajamento sem restrições nas plataformas, da normalização da presença negra em algumas atividades deste segmento e da invisibilidade de outras, realizadas em ambiente remoto.

Dentre as três principais formas de inserção dos serviços aqui estudados, sob a ótica da idade e função desempenhada no domicílio de residência, os Potencialmente Ocupados em Plataformas ficavam em uma situação intermediária. Em geral, mais velhos que os Empregados com Carteira Assinada; 76,9% dos trabalhadores cyber coordenados tinham 30 anos ou mais, em 2019. No mesmo período, em coerência com este perfil etário, identificava-se que 75,7% deste contingente liderava seu agrupamento familiar, como principais responsáveis ou cônjuges. Para os assalariados, os mesmos quesitos indicavam concentração de 66,2% em faixa etária igual ou superior aos 30 anos e de 65,7%, dentre aqueles em comando domiciliar. Um confronto com os Demais Contra Própria do setor, por sua vez, confirma a existência de requisitos associados à maturidade para o estabelecimento de negócios – 81,2% superavam a faixa dos 30 anos e 79,9% capitaneavam domicílios (ver tabela 5).

Por fim, dados sobre a escolaridade adquirida completam o contorno dos três contingentes, destacando a retenção relativamente

maior dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho nas etapas iniciais do ensino formalizado. Comparativamente, enquanto 45,9% destes trabalhadores haviam alcançado, no máximo, o Ensino Fundamental, na mesma situação estavam 27,6% dos assalariados com carteira e 33,4% dos Demais Conta Própria. Em oposição, 12,8% dos ocupados que se estima cyber coordenados haviam concluído o Ensino Superior, enquanto mais que o dobro dos Demais Autônomos já contava com o diploma universitário.

Tabela 5 - Distribuição percentual dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos trabalhadores por conta própria, ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais (1), segundo posição no domicílio e idade (Brasil – 2019)

Atributos Pessoais	Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)	Conta própria	
		Demais Conta Própria	Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)
Posição no Domicílio	100,0	100,0	100,0
Principal responsável (Chefe)	38,2	51,7	49,5
Cônjuge	27,3	28,2	26,2
Filho	24,4	13,8	17,6
Demais	10,2	6,3	6,7
Idade	100,0	100,0	100,0
Até 17 anos	0,7	0,5	1,0
18 a 24 anos	17,3	7,5	10,3
25 a 29 anos	15,8	10,7	11,7
30 a 39 anos	29,6	26,2	25,4
40 a 49 anos	19,7	24,6	21,3
50 a 65 anos	15,9	25,6	25,5
66 e mais	1,0	4,8	4,7
Escolaridade	100,0	100,0	100,0
Até o ensino fundamental incompleto	14,0	19,7	27,4
Ensino fundamental completo (4)	13,6	13,7	18,5
Ensino médio completo (5)	49,5	38,6	41,3
Ensino superior completo	22,9	28,1	12,8

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na nota de rodapé nº 4; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho; (4) Inclui o ensino médio incompleto. (5) Inclui o ensino superior incompleto.

Em síntese, com idade e responsabilidades familiares compatíveis às preponderantes entre autônomos estabelecidos (Demais Autônomos) e escolaridade média aquém da registrada pelos Empregados com Carteira, os Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho se caracterizam, em geral, pela vulnerabilidade. Fica sublinhada, neste sentido, a necessidade de obtenção de renda através do mercado de trabalho e o enfrentamento de obstáculos, devido a escolaridade restrita, que conduzem boa parte da força de trabalho nacional à sujeição de condições ocupacionais precárias e desprotegidas, neste caso, atraídas pelo engajamento facilitado das plataformas.

Percepções do tempo

Essa seção procura captar aspectos particulares da configuração do tempo para os Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, através da comparação com outras inserções ocupacionais relevantes do mesmo segmento produtivo. Para isto, considerou-se o tempo em três acepções – as horas efetivamente trabalhadas, a distribuição entre trabalhos/vínculos e o período de permanência na atividade.

A partir dos recortes propostos neste estudo, foi identificada restrição das jornadas efetivas dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, cujo patamar inferior ao dos trabalhadores sob demais inserções e acompanhadas por remunerações muito baixas compõe um quadro de subocupação. Como visto, também, o volume médio de horas trabalhadas por eles não variou muito, entre 2012 e 2019, mesmo com intensa incorporação e diversificação de trabalhadores no segmento. Um exame mais detalhado destes resultados agregados, porém, traz outras perspectivas que o qualificam e o aproximam de análises circulares no debate nacional para esta parcela do cyber operariado.

Primeiramente, através da observação da distribuição de trabalhadores em classes de horas, demonstrada na tabela 7, percebe-se que quase a metade dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (47,0%) mantiveram jornadas igual ou inferior a 30 horas semanais em 2019, sendo expressiva a proporção dos que trabalharam além das 44 horas (21,3%). Entre os Empregados com Carteira Assinada e Demais Conta Própria do setor, uma proporção minoritária

de, respectivamente, 11,2% e 31,9% cumpriam jornadas até 30 horas. Para estas inserções, além da concentração de trabalhadores em regimes de trabalhos mais extensos, também eram relevantes alguns marcos – para os assalariados, nitidamente, as execuções de 40 horas semanais e, para os autônomos, o prolongamento do tempo trabalhado para além deste limite (39,5%).

Esta distribuição mais equânime dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, entre os tempos de trabalho, que a observada nas outras duas categorias, revela uma tendência à despadronização das jornadas, possivelmente, resultante de realidades específicas conforme o grupo de atividades e perfil de trabalhadores analisados, por exemplo. Dessa forma, a heterogeneidade dentre estes trabalhadores deveria receber atenção em estudos futuros, pois tende a iluminar relações entre tempo trabalhado, efetiva ocupação e determinantes do ganho no setor.

Tabela 7 - Distribuição dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos trabalhadores por conta própria, ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais (1), segundo classe de horas semanais efetivamente trabalhadas (Brasil – 2019)

Proporção de Ocupados	Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)	Conta própria	
		Demais Conta Própria	Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)
Total	100,0	100,0	100,0
Até 10 horas	3,9	7,5	14,9
De 11 a 20 horas	2,4	10,9	15,5
De 21 a 30 horas	4,9	13,5	16,6
De 31 a 40 horas	40,4	28,5	24,5
De 41 a 44 horas	27,1	10,4	7,1
Mais de 44 horas	21,2	29,1	21,3

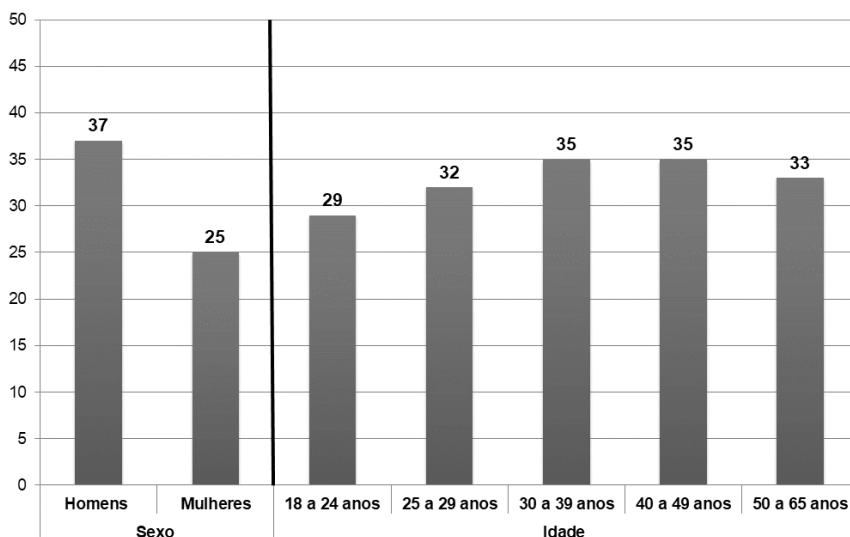
Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na nota de rodapé nº 5; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho.

No exame da extensão média das jornadas, segundo características pessoais, fica nítido que o tempo trabalhado por mulheres, jovens, pessoas mais velhas e filhos potencialmente cyber coordenados era inferior ao dos homens, adultos e líderes familiares da mesma categoria, no período analisado. De fato, estes são segmentos da população usualmente atravessados por distinções discriminatórias no mercado de trabalho, mas que relativamente ao impacto desta realidade sobre o contorno geral de subutilização do tempo dos Potencialmente Ocupados, conformam uma peculiaridade. Afinal, com presença minoritária dentre os trabalhadores estudados, é a intensa diferenciação existente entre as jornadas dos contingentes feminino (25 horas/semanais) e masculino (37 horas/semanais), bem como entre as parcelas etárias, que

se revelam importantes marcadores discriminatórios. Destaca-se neste mercado, em que muitos parecem facilmente acessar, a condição sofrida da juventude, entre 18 e 24 anos, que, semanalmente, trabalhou seis horas a menos que os adultos na faixa entre 30 e 49 anos de idade (35 horas/semanais), em 2019 (ver gráfico 1).

Gráfico 1 - Número médio de horas semanais efetivamente trabalhadas pelos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (1), segundo sexo e idade (Brasil – 2019)



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas. Notas: (1) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas descritas na nota de rodapé nº 4.

A partir da abordagem trilhada neste estudo, foi calculada a proporção de ocupados na prestação de serviços urbanos que tinham outros trabalhos, como um indicador de estratégias elaboradas de uso do tempo ante a necessidade de renda e oportunidades ocupacionais. O resultado obtido a partir da PNADC de 2019, entretanto, indicou que a manutenção de mais de um vínculo trabalhista ficava restrito a 2,8% dos assalariados com carteira no setor e a 4,3% dos autônomos

que reuniam características de maior capitalização e organização de seus negócios. Dentre o contingente potencialmente cyber coordenado, este percentual se limitava a 2,4%, ou seja, 102 mil pessoas, no último ano estudado.

Uma ressalva importante a ser feita neste ponto da análise diz respeito a possíveis trabalhadores que, exercendo sua atividade laborativa principal em outros segmentos produtivos ou no comércio, mantenham um segundo trabalho no setor explorado pelas plataformas, visto que escapam dos critérios utilizados neste estudo. De fato, este é um limite da proposta ora apresentada, cuja superação depende da coleta detalhada de dados referentes ao trabalho adicional desenvolvido no mercado de trabalho brasileiro, não disponíveis à época desta elaboração. Este avanço será indiscutivelmente útil para completar a compreensão das dinâmicas ocupacionais dos cyber coordenados, tão imbricadas aos regimes do tempo trabalhado e das remunerações.

Uma terceira dimensão do tempo observada neste estudo se voltou ao tema da instabilidade ocupacional, em busca de padrões e de diferenciais de permanência no posto de trabalho. De forma esperada, este tratamento dos dados mostrou que maior estabilidade foi alcançada pelos Demais Conta Própria, caracterizados pela maior capitalização, escolaridade e organização, também acumulam experiência. Já, quando avaliadas as informações para os assalariados com carteira assinada, confirmou a rotatividade como traço do mercado de trabalho privado nacional, uma vez que 57,1% dos Empregados deste tipo estavam em seu posto de trabalho atual a menos de três anos (ver tabela 8).

Dentre os Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, especificamente, o que se identificou foi uma situação intermediária: 26,7% destes trabalhadores haviam se incorporado à inserção em período inferior a 12 meses e, por outro lado, com 49,6% deles registravam permanência acima dos três anos. Considerado o período de coleta, estes dados acompanham, pela recordação recente dos entrevistados, as transformações do mercado de trabalho nacional, ocorridas a partir de 2015 e ápice registrado entre 2016 e 2017. Este, não coincidentemente, é o período de estruturação mais perceptível da cyber coordenação no Brasil.

Tabela 8 - Distribuição dos empregados com carteira de trabalho assinada e dos trabalhadores por conta própria, ocupados em atividades de atuação das plataformas digitais (1), segundo classe de horas semanais efetivamente trabalhadas (Brasil – 2019)

Proporção de Ocupados	Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (2)	Conta própria	
		Demais Conta Própria	Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho (3)
Total	100,0	100,0	100,0
Até 1 mês	4,0	2,7	5,1
Mais de 1 a 3 meses	5,6	3,8	5,8
Mais de 3 a 6 meses	7,0	4,4	6,5
Mais de 6 a 12 meses	12,2	7,0	9,3
Mais de 1 a 2 anos	19,5	13,7	15,6
Mais de 2 a 3 anos	8,8	7,3	8,2
Mais de 3 anos	42,9	61,2	49,6

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidados das primeiras entrevistas.

Notas: (1) Refere-se à ocupação principal em atividades descritas na Nota nº 4; (2) Inclui empregados do setor público e privado; (3) Corresponde aos Conta Própria Sem Endereço e Sem Documento (CP-SESD) absorvidos nas atividades econômicas exploradas por plataformas digitais de trabalho.

Considerações finais

Este estudo analisa brevemente indicadores construídos em torno da tentativa de dimensionar e descrever a ocupação nacional cyber coordenada por plataformas digitais. Para isto, tomou-se a proposta do contingente Potencialmente Ocupado em Plataformas de Trabalho

como estatística básica, entendida como uma estimativa de obtenção factível a partir da PNADC e passível de aperfeiçoamentos mediante uma futura ampliação da base de dados do país sobre trabalho adicional e detalhamentos de inserções não assalariadas.

Através da contabilização destes Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho foi possível verificar a sua evolução no período de 2012 a 2019, traçar o perfil socioeconômico destes trabalhadores e estimar o seu contingente, que no ano de 2019 chegou a 4.248 mil. Além disto, pode-se identificar coerência e convergências entre os dados e apontamentos da literatura sobre plataformas de trabalho, por meio da comparação dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho com os Assalariados com Carteira Assinada e Autônomos mais estruturados, dedicados ao mesmo conjunto de atividades econômicas de atuação destas estruturas. Com isto, verificou-se que a parcela dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho cresceu 54,1%, intensidade muito superior ao observado para a totalidade de ocupados 6,1% e, também, muito superior ao crescimento dos Conta Própria 20,0% e das demais formas de inserção do segmento da prestação de serviços em que atuam as empresas-plataforma de mercado de trabalho. Identificou-se, também, expressiva redução -18,29% dos rendimentos médios horários dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho que partiu de R\$ 14,49 em 2012 e caiu para R\$ 11,84 em 2019 e leve diminuição de suas jornadas médias de trabalho que redundaram em retração de seus rendimentos mensais, entre 2012 e 2019.

De forma inequívoca, os dados parecem descrever a dinâmica recente do mercado de trabalho cyber coordenado. No princípio, a oferta de remunerações horárias acima das aferidas pelos assalariados com carteira estimularam a formação dos ecossistemas das empresas-plataforma, gerando o crescimento do volume de ocupados para, logo a seguir, em função do aumento da oferta de mão de obra, reduzir a sua remuneração.

O perfil socioeconômico dos Potencialmente Ocupados em Plataformas de Trabalho, comparado ao dos Empregados com Carteira Assinada e Demais Conta Própria, indicou maior presença relativa de homens, população negra, menor escolaridade, menor remuneração

e menor jornada de trabalho média. Além disto, ficou bem caracterizada a insegurança institucional dos trabalhadores cyber coordenados, que raramente participavam do fundo público de previdência ou eram sindicalizados.

Nas informações referentes ao tempo de trabalho, ficou destacado que os potencialmente cyber coordenados mantêm jornadas semanais médias inferiores à das demais formas de inserção do segmento de prestação de serviços analisada, em grande parte devido a despadronização do volume de horas trabalhadas e do elevado percentual com trabalhadores com jornada de até 30 horas, 47,0%, o que deixa evidente a subocupação de grande parcela destes trabalhadores. Por outro lado, não é desprezível o volume de Potencialmente Ocupados em Plataformas que excedem o limite das 44 horas semanais de trabalho, ou seja, 21,3%.

De modo geral, o estudo agregou elementos à crítica de um falso dilema disseminado na sociedade e que colocada em oposição emprego/ocupação e direitos, como se não fosse possível os trabalhadores terem os dois. O ponto destacado aqui é que as plataformas digitais não constituem alternativas ocupacionais meramente, antes disto, cyber coordenam um volume expressivo de trabalhadores, beneficiando-se de suas dificuldades e agudizando suas vulnerabilidades para intensificar sua exploração. Tristemente, isto somente é possível devido à omissão do Legislativo e do Judiciário brasileiro que, de modo geral, continuam a proteger os mais potentes.

Referências

GANDINI, A. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, v. 72, n. 6, pp. 1039-1056, 2019.

GARCIA, L. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataforma: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais**. [Dissertação de Mestrado]. Porto Alegre: UFRGS, 2021.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho Digital e Emprego: A Reforma Trabalhista e Aprofundamentos da Precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, n. 8, pp. 325-341, 2019.

SCHMIDT, F. A. **Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work**. Londres: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.



Um convite à leitura
por
Maria Aparecida Bridi

O IMPACTO DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS: O TEMPO DE TRABALHO NO HOME OFFICE

Maria Aparecida Bridi
Fernanda Ribas Bohler
Giovana Uehara

Senti maior pressão pela produtividade e para o alcance das metas institucionais e isso fez com que eu alcançasse a meta e dedicasse mais tempo ao trabalho. Recebemos mensagens o dia todo sobre trabalho isso me causou ansiedade e insatisfação com o trabalho remoto [Servidora Pública, Analista do INSS, 44 anos] (BRIDI et al., 2020).

Introdução

A possibilidade de se trabalhar a qualquer tempo e lugar no home office coloca o fator flexibilidade em discussão. Ainda que se possa trabalhar em horários flexíveis, o desligamento do trabalho fica comprometido e, conseqüentemente, a saúde mental do trabalhador. É neste sentido que se faz necessária a discussão sobre o direito à desconexão.

No caso do Brasil, a pandemia da Covid-19 levou milhões de pessoas a trabalhar de forma remota, em home office, modalidade denominada pela literatura como teletrabalho. Uma parte dos trabalhos sendo transferidos para o ambiente doméstico, desafiou a classe trabalhadora de diferentes maneiras, desafios que vão desde a adaptação até os aprendizados em ter que trabalhar de forma remota e isolada.

Os estudiosos do trabalho foram instados a analisar as mudanças e as condições desse trabalho para cerca de 8 milhões de trabalhadores durante esse contexto atípico. Buscando aferir na realidade empírica, com todas as limitações impostas pela necessidade do distanciamento social como forma de proteção contra o adoecimento, diversas pesquisas foram realizadas, publicadas, debatidas, elas próprias executadas de

forma remota. Para esse capítulo, a nossa proposta consiste em analisar a questão do tempo de trabalho no home office, impactado e possibilitado pelas tecnologias informacionais.

A partir de uma metodologia qualitativa, o artigo dialoga com as pesquisas realizadas no contexto da pandemia de Covid-19, que buscaram analisar as condições de trabalho e as configurações do trabalho remoto no Brasil. Para tanto, está organizado em três partes, sendo que na primeira analisa a relação entre as tecnologias e o trabalho, na segunda parte, se orienta em analisar as condições do trabalho mediado pelas tecnologias informacionais que foram transferidas para o âmbito privado. E por fim, analisa como a classe trabalhadora organizada buscou responder a esse novo contexto do trabalho, trazendo um panorama das negociações coletivas que buscaram assegurar ou não os controles de jornadas de trabalho, talvez o tema mais central e impactante para os trabalhadores que se veem vivendo no próprio local de trabalho.

As tecnologias da informação, a pandemia de Covid-19 e o home office

Uma das promessas dos entusiastas das tecnologias digitais consiste na redução do tempo de trabalho e a ampliação do tempo livre, convertido em qualidade de vida para o trabalhador. Olhar para essas promessas e as realidades do trabalho no contexto da pandemia desde 2020 pode ser bastante elucidativo quanto ao debate e, sobretudo, apontar os desafios que se apresentam para a classe trabalhadora a partir da experiência do home office que foi ampliada desde então.

No caso do Brasil, a experiência do home office e as condições objetivas de trabalho, precisam ser analisadas considerando as mudanças na regulação do trabalho. A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, não apenas legalizou formas de trabalho antes consideradas ilegais ou fraudulentas, como criou um leque de modalidades de contratos de trabalhos flexíveis, definindo a supremacia do negociado sob o legislado, tornando tudo ou quase tudo passível de negociação, como também, favoreceu a fragilização dos sindicatos, das instituições públicas do trabalho e das negociações coletivas (KREIN, VÉRAS DE OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2018).

É nesse quadro e dentro de um debate sobre o papel das tecnologias sobre o trabalho e, sobretudo, daquelas tecnologias oriundas da revolução informacional, que a classe trabalhadora se depara com uma pandemia provocada pelo Coronavírus em 2020 e que se estendeu para 2021. A principal e única forma de evitar a propagação da doença em 2020 era o distanciamento social conforme recomendação da Organização Mundial de Saúde, epidemiologistas e cientistas. Com isso, diversas atividades econômicas foram transferidas para as casas dos trabalhadores, que passaram a realizar seu trabalho de forma remota.

O trabalho remoto também chamado de home office é uma das modalidades do teletrabalho. O teletrabalho, termo utilizado na legislação, envolve um contrato de trabalho e, supostamente, uma negociação entre trabalhadores e empregadores, distinguindo-se, portanto, do trabalho remoto em caráter emergencial que ocorreu para diversas categorias no período pandêmico (BRIDI, 2020). Contudo, se verifica a tendência de sua ampliação para além do período pós-Covid-19, como anunciaram diversas empresas de distintos setores econômicos. Feita essa ressalva, buscamos responder neste capítulo sobre a questão do tempo de trabalho, diga-se um trabalho possibilitado pelas tecnologias da informação e comunicação, no período da pandemia.

Para analisar a dimensão do tempo nesse contexto cabe fazer um breve panorama sobre o trabalho home office. Em primeiro lugar é preciso dizer que houve, no Brasil, um salto do número de trabalhadores que passaram a trabalhar em casa de cerca de 4 milhões em 2019 para pouco mais de 8 milhões em 2020, como identificado pela pesquisa PNAD-Covid-19, do IBGE¹. Em segundo, indaga-se sob que condições esse trabalho tem sido realizado? Uma das pesquisas sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia, cujas informações foram confirmadas por outras investigações sobre o home office, destaca a questão do tempo de trabalho². Esta pesquisa, realizada em maio de 2020, investigou a experiência desse trabalho, as condições objetivas de trabalho, os problemas e as vantagens de se trabalhar a partir de casa. Os 906 respondentes, em sua maioria de elevada escolaridade, do setor público, do sexo feminino

1 Ver Bridi (2020), no artigo “Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora”, disponível em: <<https://shrtm.nu/MGZt>.

2 Ver o Relatório da pesquisa, Parte I, disponível em: <https://shrtm.nu/c7eQ>.

e de diferentes setores econômicos, demonstraram que a transferência do trabalho para o âmbito doméstico resultou em ampliação dos dias de trabalho para uma parcela maior dos respondentes. Antes da pandemia, do total de 906 trabalhadores remotos que responderam ao questionário, 736 (81,24%) afirmaram que trabalhavam 5 dias da semana, 76 (8,39%) que desempenhavam suas atividades em 6 dias por semana e 21 (2,32%) disseram que laboravam 7 dias da semana. Durante a pandemia, no entanto, o número de pessoas que respondeu trabalhar 5 dias da semana diminuiu para 511, o que corresponde a 56,40% dos respondentes. Por outro lado, 164 (18,10%) disseram trabalhar 6 dias por semana e 161 (17,77%) afirmaram que passaram a trabalhar os 7 dias da semana durante a pandemia, ou seja, houve 115,78% e 666,66% de aumento nessas respostas em comparação a antes, respectivamente (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

A percepção dos respondentes no que se refere ao ritmo também merece destaque visto que do total dos respondentes, para 439 (48,45%) o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto, 292 (32,23%) disseram que o seu ritmo ficou mais lento trabalhando em home-office e para 175 (19,32%) o ritmo de trabalho se manteve igual ao realizado presencialmente. Entre os problemas observados destacam-se a ampliação de dias e horas a mais de trabalho para uma parcela dos respondentes, além da dificuldade relativa à falta de contato com os colegas de trabalho, separar a vida familiar da atividade profissional, interrupções e, principalmente, receber demandas a qualquer tempo, inclusive nos finais de semana. Essas condições de trabalho observadas durante a pandemia têm levado o movimento sindical, sobretudo cutista, a se debruçar sobre o tema, com vistas a interferir no processo e garantir condições de trabalho, controles de jornadas e outras variáveis importantes para assegurar direitos.

Resultado de uma construção histórica, um contrato de trabalho consiste em troca de um tempo, uma jornada de trabalho, por um salário, sendo que no processo de construção de direitos dos trabalhadores, uma das medidas mais importantes para a classe trabalhadora foi a redução das jornadas laborais para 8 horas diárias e, no caso do Brasil, 44 horas semanais. No trabalho realizado no domicílio na modalidade de teletrabalho, conceito adotado na legislação, um dos maiores problemas

está no risco da “diluição de direitos”, conforme destacam Machado e Bridi (2021), ao afirmarem a respeito da tendência do teletrabalho em não separar mais tempo de trabalho e tempo de não trabalho; e tempo de trabalho e tempo de descanso e lazer. E uma vez, sem regulação, se constitui um trabalho sem fim, podendo inclusive gerar “trabalho sem remuneração das horas extras” se não houver controles e limites de jornada. Outro problema, destacam os autores, é que o teletrabalho tende

a estender a empresa para o domicílio, para o automóvel, para o espaço privado do trabalhador. Assim, todo o espaço é espaço de trabalho. Os controles, antes exercidos pelo cartão-ponto e pela chefia imediata, passam a ser realizados por sofisticados sistemas de dados e algorítmicos que medem produção em tempo real. Há risco de que certa flexibilidade se traduza no fim da soberania do tempo (MACHADO e BRIDI, 2021, p. 213).

Por isto, muitos países, tais como França, Chile, Espanha e Argentina, vêm buscando construir um direito à desconexão. Afinal, a “flexibilidade” de jornada, tida como vantajosa, pode significar a imploração de quaisquer controles pelo trabalhador de seu tempo.

Feito esse preâmbulo e essas considerações, buscamos, nas páginas que seguem, analisar como as técnicas organizacionais e a gestão de pessoas da “nova” forma de organização do processo de produção impactam o tempo de trabalho dos trabalhadores em home office. Quais são as estratégias utilizadas pelas gerências para aumentar a intensidade, ampliar a extensão e interferir na distribuição da jornada de trabalho? Objetivamente como que essas estratégias impactam a jornada de trabalho visando ampliar a extração de mais-valia? Buscamos também trazer alguns elementos sobre o tempo de trabalho nas negociações coletivas realizadas pelo movimento sindical.

Mudanças organizacionais e de gestão do trabalho no contexto da pandemia

Os padrões convencionais de jornada de trabalho, por exemplo o que se estabeleceu no sistema fordista, constituem-se com horário e local definidos para se trabalhar (MACHADO e BRIDI, 2021). No

entanto, esses padrões são inteiramente modificados no teletrabalho. Se antes o trabalho era feito dentro dos limites das empresas e/ou das instituições públicas, com controle de entrada e saída para a devida computação da jornada do trabalhador, no teletrabalho, tal como ocorreu na pandemia, essa lógica se modifica. Com o advento dessa modalidade, tanto a empresa quanto o trabalhador passam a recorrer a novas formas de controle, agora mediadas pelas ferramentas informacionais.

O cenário pandêmico intensificou as mudanças na organização do trabalho que já estavam em curso antes do surgimento do coronavírus. Diante dessa realidade, várias reflexões vêm sendo feitas quanto à adaptação dos trabalhadores ao home office, desde questões atinentes à privacidade dos mesmos, cuja vida pessoal e familiar passam a ser expostas, ao tempo de trabalho e de não trabalho que se mesclam, às demandas de trabalho muitas vezes realizadas fora do horário comercial e não sendo contabilizadas dentro da jornada de trabalho, falta de treinamentos voltados às novas ferramentas de trabalho, entre outras.

A pesquisa anteriormente citada sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19, revelou ainda que do total de 906 trabalhadores, 530 respondentes (58,50%) indicaram que o empregador disponibilizou algum tipo de ferramenta/material necessário para a execução do trabalho remoto. Em contrapartida, 376 trabalhadores (41,50%) afirmaram que seus empregadores não forneceram qualquer tipo de ajuda nesse sentido. Dentre os equipamentos disponibilizados pelas empresas, os computadores ou notebook aparecem em primeiro lugar com 393 citações (69,19%) e, na sequência, 264 (46,48%) afirmaram terem recebido software/plataforma digital (BRIDI, BOHLER e ZANONI, 2020).

Esses dados são importantes para demonstrar que nem todas as empresas assumiram as responsabilidades na transição do trabalho presencial para o remoto no período da pandemia. Sem apoio institucional e problemas com equipamentos, uma servidora pública relatou que receava que os relatórios semanais (que se constituíram numa das formas de controle do trabalho), poderiam ser usados em seu desfavor.

[...] preciso trabalhar e fazer relatório semanal do que fiz que não sei se será usado contra mim. Essa semana meu computador estra-

gou e eu terei que resolver como arrumar e como arranjar outro sem nenhum suporte institucional (Servidora Pública, 41 anos).

O trabalho no contexto da pandemia teve caráter emergencial na maioria dos casos. Plataformas digitais de serviço de videoconferência serviram como ferramenta para as reuniões on-lines que se tornaram parte do dia a dia dos trabalhadores. A necessidade de aprender a trabalhar com diferentes ferramentas tecnológicas, em um espaço curto de tempo, foi um dos desafios que os trabalhadores enfrentaram para a modalidade do teletrabalho.

É um desafio muito grande pois precisamos aprender coisas novas em um tempo curto. Tive ansiedade devido ao medo de falhar. Só tenho meu smartphone pessoal, tive que apagar alguns app e arquivos para libertar espaço para os app do home office (Servidora Pública, 31 anos).

Suporte tecnológico, falta de treinamento, problemas de infraestrutura como internet são recorrentes, além da falta de espaços adequados de trabalho nos ambientes domésticos. Nem todas as casas possuem um escritório e equipamentos adequados para a realização do trabalho. No contexto da pandemia, os trabalhadores tiveram que adaptar as suas casas para poderem realizar as suas atividades laborais. Separar um espaço próprio, estabelecer regras com os demais familiares e conciliar trabalho à distância com as aulas on-line dos filhos, fizeram e fazem parte da vida de muitos trabalhadores na conjuntura da crise sanitária.

A adequação do espaço de trabalho é, ao meu ver, o fator que mais dificulta o trabalho remoto, mas, uma vez estabelecido procedimentos, organizada as ferramentas de trabalho, o tempo de trabalho e etc fica simples realiza-lo. É muito comum durante esse período de adequação extrapolarmos o tempo de trabalho e/ou exercer as atividades em horários e dias incomuns, já que fica difícil discriminar quando se está no trabalho ou não [...] (Servidor Público, 33 anos).

Como já dissemos e foi ilustrado no depoimento anterior, uma das grandes preocupações em relação à modalidade do home office re-

fere-se ao tempo de trabalho e de não trabalho. Quando é hora de se desconectar do trabalho realizado em casa? É possível separar vida profissional da vida pessoal num mesmo ambiente? Outra indagação diz respeito à forma que o controle de jornada é realizado e como o tempo de trabalho no home office impacta a vida dos trabalhadores.

No que se refere a regulação, em 2017 a reforma trabalhista (Lei nº 13.467) contemplou o teletrabalho em um capítulo específico na CLT, o qual definiu além do seu conceito legal, seus requisitos de validade, contratual e de responsabilidade quanto aos equipamentos e infraestrutura. A CLT em seu artigo 6º reconhece a subordinação do trabalhador que labora à distância porém, no artigo 62, incisos I e III limita a contabilização de hora extra, adicional noturno e horas à disposição ao teletrabalhador. Ou seja, retira todos esses trabalhadores da tutela de limite de jornada da CLT³.

Analisando o ordenamento jurídico brasileiro, assim como algumas regulamentações de instituições públicas⁴, há uma similaridade entre elas no sentido de associarem a falta de controle de jornada do empregado/servidor público à natureza do teletrabalho, o que podemos apontar como a principal estratégia utilizada pelas gerências para o aumento da intensidade, ampliação e interferência na jornada de trabalho do trabalhador, como veremos mais adiante.

A retirada do controle das horas trabalhadas consiste em uma estratégia de aumento de jornada porque, na atualidade, com todos os recursos tecnológicos disponíveis, essa justificativa não se sustenta.

A percepção é de aumento de exploração e retirada de direitos, conforme depoimento de um trabalhador de 65 anos e também de uma trabalhadora do setor privado de 49 anos, que afirmaram estarem sendo explorados. Portanto, o trabalho home office sem nenhum con-

3 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

4 São exemplos de regulamentação do teletrabalho no setor público, a Resolução nº 227/2016 do Poder Judiciário, a qual diz que dentre os objetivos da modalidade está o aumento da produtividade e que o alcance da meta de desempenho do teleservidor equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3761>> e a Instrução Normativa nº65 do Poder Executivo, na qual consta a dispensa do controle de frequência aos servidores que estão em regime integral de teletrabalho. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>>.

trole de jornada e uma regulação que assegure a limitação de jornada e o tempo de desconexão pode, de fato, ocasionar, como já dissemos, um trabalho sem fim.

Citamos uma exceção a essa lógica de que a natureza do trabalho realizado à distância não permite a contabilização da jornada de trabalho. A empresa paranaense de energia a Copel⁵ no contexto da pandemia se utilizou de um sistema denominado SAP⁶, que realiza o controle de jornada dos seus empregados em home office⁷. Os funcionários se conectam no sistema e registram a entrada, saída, intervalos e, inclusive, as horas extras realizadas, conforme o depoimento de um funcionário da Copel:

O controle da jornada na Copel, para quem está em home office é exatamente igual para quem está indo presencialmente. Nós utilizamos o SAP para bater o ponto de entrada e saída. No meu caso, como a jornada é de 06 horas, ainda temos um intervalo de 15 minutos, que também é registrado no sistema. O pessoal que faz 08 horas deve registrar o intervalo mínimo de 01 hora para o almoço (Trabalhador de Empresa de Economia Mista, 37 anos).

Sobre as horas extras o trabalhador esclarece que é necessário “fazer uma solicitação no SAP para o gerente imediato aprovar ou não. Nessa solicitação devemos colocar o motivo da hora extra e o dia que iremos realizar. No máximo podemos fazer 2 horas extras diárias” (Trabalhador de Empresa de Economia Mista, 37 anos).

Ademais, o controle do trabalho remoto pode ser efetuado de diversas maneiras, como demonstra Lucena (2015), como por exemplo, por meio de registros de jornada feitos pelo próprio empregado,

5 Copel – Companhia Paranaense de Energia é uma empresa de economia mista.

6 SAP é a abreviação da expressão em alemão ‘*Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung*’, e que pode ser traduzido como ‘Sistemas, Aplicativos e Produtos para Processamento de Dados’. Ver mais em <<https://www.techedgegroup.com/pt/blog/entenda-o-sistema-sap-e-por-que-implement%C3%A1-lo>>.

7 O papel dos sindicatos foram fundamentais nesse processo para assegurar proteção. Ver artigo de Braunert e Bridi chamado “Desafios e estratégias da atuação sindical no contexto da pandemia da Covid-19”, disponível em: <<https://jornalgnn.com.br/destaque-secundario/desafios-e-estrategias-da-atuacao-sindical-no-contexto-da-pandemia-da-covid-19/>>.

horários e tempo de conexão telemática (logs de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento como também pela especificação de tarefas, prazos e reuniões, entre outros.

As tecnologias disponíveis de controle de trabalho home office são diversas e facilmente contratáveis pelas empresas a custos relativamente baixos, com planos mensais, anuais e com funcionalidades diversas. Podendo ser acessada por computadores e/ou celulares, oferecem uma série de possibilidades aos clientes (empresas) para o controle do trabalho, da produção e das jornadas de trabalho. Destacamos no quadro dois outros exemplos (selecionados aleatoriamente) de plataformas digitais de controle do trabalho e suas funcionalidades:

Quadro 1 - Plataformas de controle do trabalho remoto

<p>Acelerato⁸</p> <p>Plataforma nas nuvens para controle do trabalho remoto da equipe em home office</p>	<p>Rastrear o tempo de trabalho (acompanhamento em tempo real das atividades)</p>	<p>Limitação da jornada</p>	<p>Acompanhamento das entregas de trabalho em tempo real</p>	<p>Dashboards com os indicadores:</p> <p>Informações gerais dos índices de atendimento, chamadas etc.</p>
<p>PontoGO⁹</p> <p>Sistema eletrônico de gestão e controle de ponto online</p>	<p>Visualização da localização dos pontos.</p> <p>Pode ser acessado pelo computador e celular</p>	<p>Controle do tempo de trabalho. Permite jornadas de trabalho customizadas</p>	<p>Notificações entre empregado e empresa</p>	<p>Visualização da localização dos pontos</p>

Fonte: Acelerato (2021); Pontogo (2021). Elaborado pelas Autoras.

Evidente que essas plataformas, e o arsenal de outras tantas disponíveis para o controle de jornadas e das atividades realizadas distantes da empresa, podem ser usadas tanto em favor da segurança das empre-

8 Ver Acelerato. Disponível em: <<https://acelerato.com/acelerato-para-trabalho-remoto/>>.

9 Ver Pontogo. Disponível em: <<http://www.pontogo.com.br>>.

sas, quanto em desfavor do trabalhador quando se torna tão somente em plataforma de controle de jornada e das metas de produção, na medida em que funcione como acelerador do ritmo de produção. Tal como observado nas fábricas de automóveis que dispõem dos sistemas de visualização da produção dispostos em pontos estratégicos no chão da empresa, cujas metas estampadas às vistas dos trabalhadores funcionam como mecanismos de aceleração da produção (BRIDI, 2008), também as plataformas digitais de controle do trabalho remoto tendem a cumprir esse papel.

Além do controle do tempo, há também a vigilância do trabalho no ambiente privado. Em 2021, Felipe Gugelmi¹⁰ noticiou que os trabalhadores da Teleperformance, uma empresa global de call center, que presta serviço para a Apple e Amazon, por exemplo, estavam sendo constrangidos a assinarem a permissão para instalação de câmeras com inteligência artificial (IA) em suas casas, para o videomonitoramento do trabalho, além de permissão para o uso de voz e coleta e armazenamento de dados pessoais. Soma-se ao controle de jornada e do ambiente privado, a possibilidade de controle de metas de produtividade a serem realizadas num determinado prazo. Além do controle de jornada, do ambiente privado e das metas de produtividade a serem realizadas num determinado prazo, há um fator que implica na jornada do trabalhador em home office que é o fato dele estar, aparentemente, à disposição do trabalho a qualquer tempo e lugar.

No home office o controle de jornada, especificamente, asseguraria que o limite diário de horas trabalhadas não fosse extrapolado. E caso ocorra, garantiria que esse trabalho a mais seja devidamente remunerado. A nova configuração laboral, como o trabalho home office, tende a acentuar a exploração dos trabalhadores a partir de estratégias de gestão que visam intensificar a extração de mais-valor. O resultado desse processo é o retrocesso dos direitos trabalhistas conquistados no decurso do tempo, sobretudo quando favorece os processos de despachonização do tempo de trabalho. O tempo de trabalho foi um dos mais importantes objetos de disputa histórica entre capital e trabalho,

10 Disponível em <<https://canaltech.com.br/seguranca/call-center-usado-por-apple-uber-e-amazon-vigia-espaco-pessoal-de-funcionarios-192173/>>.

que segundo Segundo Krein, Abilio e Borsari (2021, p. 255-256), tal embate entre capital e trabalho, ocorre em torno

da definição da extensão, da distribuição e da intensidade do trabalho dedicado a atividade econômica, assim como das determinações socialmente estabelecidas sobre o que é tempo de trabalho e o que não é; sobre o que é tempo de vida a disposição da empresa sem pagamento.

Além da exploração de trabalho realizado não pago, outras consequências do trabalho sem fim, quando não limitado em suas jornadas, se refere a saúde e esgotamento mental e físico, devido à não desconexão do trabalho somada à falta de ergonomia adequada. Conforme relatou uma entrevistada de 34 anos,

a impressão é que trabalho muito mais e rendo muito menos [...] em apenas dois meses já sinto algumas dores nas costas por conta de a estação de trabalho não ser a mais adequada. Sinto pressão para mostrar que estou presente através de produtividade, quando no trabalho presencial isso não existia.

Na pesquisa de Bohler (2019), realizada antes da pandemia, sobre os servidores públicos em teletrabalho, constatou-se que estes sentem a necessidade de produzir além da meta ordinária para serem reconhecidos e observados pela chefia. Isso implicou em mais horas de trabalho que não foram revertidas em créditos para fins de banco de horas e, tampouco, em horas extras remuneradas.

Antes da pandemia e durante a pandemia: o tempo de trabalho nas negociações coletivas pelo movimento sindical no Brasil

Qual foi o conteúdo negociado sobre o tempo de trabalho no contexto da pandemia?¹¹ Esta é a pergunta que buscamos responder. Analisamos acerca do tempo de trabalho nas negociações coletivas pelo movimento sindical sobre o teletrabalho, antes e depois da reforma trabalhista (incluindo o período pandêmico). O intuito consiste em iden-

11 Para uma análise mais detalhadas das negociações coletivas ver UEHARA (2021).

tificar se há alguma resistência dos sindicatos nas negociações coletivas sobre a modalidade para assegurar o controle de jornadas e os direitos decorrentes ou se, noutra dimensão, tornou-se um instrumento de segurança jurídica para legalização da flexibilização da jornada.

Isso porque, como anteriormente dito, a reforma flexibilizou a jornada de trabalho ao introduzir a regra de que a modalidade do teletrabalho está entre aquelas em que não se beneficiam da duração da jornada de trabalho (artigo 62, inciso III, da CLT). Ao inserir um novo capítulo na CLT (Capítulo II-A) sobre o teletrabalho, deu ênfase na contratação individual dessa modalidade em forma de termo aditivo que define diversas condições gerais de realização desse trabalho e portanto, torna o contrato individual de fácil imposição pelo poder patronal.

Nesse contexto, a pesquisa do livro “Negociações Coletivas pós-reforma trabalhista (2017), Vol. 2” do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) analisa instrumentos coletivos de teletrabalho em dois momentos diferentes: no período pré-reforma (2016) e outro pós-reforma (2019). Neste estudo foi objeto de análise 71 mesas de negociação sobre teletrabalho, dentre as quais identificou-se 132 cláusulas, distribuídas entre 82 acordos coletivos e 50 em convenções coletivas, totalizando 84 instrumentos coletivos de trabalho (0,6% do total do painel extraído para análise). Os resultados mostram que o teletrabalho entre 2016 e 2019, apesar de representar pouco do total, foi o tema que apresentou maior crescimento no número de instrumentos coletivos (572%), o que pode indicar um estímulo as negociações coletivas após a reforma. (UEHARA, 2021).

Já no cenário pandêmico, *pari passu*, segundo a nota técnica nº 255 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) sobre “A negociação coletiva do home office”¹², a pandemia de Covid-19 provocou a ampliação do uso da modalidade do teletrabalho como medida de isolamento social para evitar a disseminação do vírus. Desse modo, também se verificou crescimentos na adoção da modalidade do home office pelas empresas na negociação coletiva.

12 Nota técnica do DIEESE disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.pdf> >.

Em 2019 (pré-Covid-19) o número de instrumentos coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que mencionavam o home office era de 1,2% e em 2020 (em plena pandemia) passou para 13,7%, representando um aumento de 12,5 p.p. A maioria das cláusulas observadas pelo DIEESE em 2020 tratavam da autorização do home office, em razão da pandemia, observada na Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (38% das negociações). Esta medida flexibilizou ainda mais as disposições sobre o teletrabalho existentes na legislação brasileira alterando o regime presencial para o home office, a critério do empregador, durante o estado de calamidade pública, prevendo a notificação por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas; a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura; o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal; e o home office para estagiários e aprendizes.

Sobre o objeto desse artigo, a jornada de trabalho no home office, os dados da pesquisa ora citada, mostram que, em 2016, 33% das cláusulas excluíam o controle de jornadas e 67% dispunham sobre formas de controle de jornadas. Pós-reforma, em 2019, 80% das cláusulas novas excluem o controle de jornadas e apenas 20% dispõem sobre formas de controle¹³ (UEHARA, 2021)

A inclusão dos teletrabalhadores dentre os que dispensam o controle da jornada de trabalho na reforma trabalhista foi amplamente mobilizada nas cláusulas analisadas pela pesquisa. Assim, embora Uehara (2021) tenha identificado que a maioria das cláusulas novas (73%) estabelece a necessidade do intermédio dos sindicatos para adoção e organização do teletrabalho – o que pode indicar resistência dos sindicatos, tendo em vista a prevalência dos acordos individuais – verifica-se a fragilidade dessas negociações que, em sua maioria, estão legitimando a flexibilização da jornada de trabalho (UEHARA, 2021).

Contudo, ressaltamos que embora tenha se observado a fragilidade dessas negociações, não é possível inferir que os sindicatos não

13 4) Redação da cláusula que tinha controle de jornada e não tem mais pós-reforma – Pós-Reforma: “Os empregados que laborarem em jornada externa, mista e home office, estão dispensados do controle de jornada e estão inseridos na exceção do art. 62, I da CLT.” – Minas Gerais

estão resistindo, uma vez que as análises dos instrumentos coletivos não captam todas as disputas em torno do processo negocial.

Interessante no processo negocial foi a realização da “Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)”¹⁴, pelo DIEESE, por solicitação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT), para subsidiar as negociações junto à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban). Conforme o estudo, no dia 12 de março de 2020, um dia após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar o status da pandemia no mundo, a Contraf-CUT, federações e sindicatos solicitaram à Fenaban a criação de um comitê de crise dado que rapidamente houve a migração de cerca de 230 mil bancários para o home office. Os resultados dessa pesquisa permitiram aos sindicatos dos bancários identificar as prioridades para a negociação.

Acerca da realização e cumprimento da jornada de trabalho a pesquisa revelou que, para 58,9% dos respondentes¹⁵, a jornada efetivamente trabalhada em home office permaneceu igual a cumprida presencialmente, os que disseram que ela de alguma maneira aumentou (muito ou pouco) foram 35,6% e os que disseram que diminuiu foram 4,9%. Quanto à forma pela qual a jornada estava sendo controlada, 50,7% dos participantes afirmaram que o banco realizava registro eletrônico de ponto, 32% que não havia qualquer tipo de controle e 16,6% declararam outras opções como: acesso VPN (Virtual Private Network), acesso online, acompanhamento por produtividade ou pelo(a) gestor(a) e anotação em folha de ponto.

Quando questionados sobre as horas extraordinárias realizadas durante o home office, 46,6% afirmaram não trabalhar além da jornada prevista em contrato de trabalho; 15,6% trabalharam horas a mais e as computaram em banco de horas, para posterior compensação; 11,0% estavam trabalhando mais e recebendo horas extras; e 25,9% estavam trabalhando mais, porém, sem acumular banco de horas ou receber horas extras.

14 Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>>.

15 Para a aplicação da pesquisa, contou-se com o engajamento dos(as) dirigentes sindicais bancários(as) de todo o país, o que possibilitou a obtenção de respostas integrais de 11.133 trabalhadores e trabalhadoras.

A heterogeneidade apresentada quanto as horas extras entre os diferentes bancos, reflete o fato de que alguns bancos têm acordos coletivos de trabalho assinados com os sindicatos ou acordos individuais para a realização de banco de horas e outros não, além de que alguns bancos deixaram de realizar o próprio controle da jornada de seus trabalhadores em home office.

A pesquisa concluiu que mais de um terço dos participantes registraram aumento das horas trabalhadas em relação ao trabalho presencial antes da pandemia; um terço revelou não ter controle de sua jornada de trabalho; e um quarto afirmou estar trabalhando além de sua jornada contratual, porém, sem receber hora extra ou acumular banco de horas, o que dificilmente acontece no trabalho presencial. Apontou ainda que tais alterações (extensão e intensificação da jornada de trabalho) impactam a vida e a saúde dos trabalhadores, resultado de acúmulos de muitas tarefas. Inclusive, quando perguntados sobre as providências que os trabalhadores gostariam que os bancos tomassem, a fim de melhorar as condições de trabalho e redução dos impactos negativos na saúde, 14,8% declararam que o ideal seria a redução da jornada de trabalho em home office.

Muitas das condições expressas na categoria dos bancários, que também foram observadas em outras categorias organizadas, de fato, desafiam os sindicatos a enfrentar o tema do teletrabalho, justamente em um dos elementos que é mais sensível na relação trabalho e capital: o controle das jornadas, pois conforme Machado e Bridi (2021, p. 208), a tendência é que “as empresas prefiram recorrer ao acordo individual, para manter um maior poder de definição da prevalência das regras de maior interesse na flexibilidade e autonomia de gestão do trabalho”, modalidade de negociação amplamente favorecida pela reforma trabalhista de 2017.

Considerações Finais

As tecnologias informacionais (digitais), até o momento, em vez da profetizada liberação do tempo de trabalho pelos autores pós-industrialistas, resultou em novas formas de controle e subordinação sobre o trabalho talvez inéditas na história da humanidade. No contexto da

pandemia de Covid-19, por exemplo, as técnicas organizacionais que flexibilizaram as formas de controle do tempo de trabalho, no caso do home office, ocorre por meio da implementação de metas, prazos, reuniões on-lines e uso das plataformas digitais que mantêm o trabalhador conectado ao trabalho a qualquer tempo e lugar. O controle da jornada nem sempre é levado em consideração, conseqüentemente os trabalhadores muitas vezes extrapolam a sua jornada regular em favor da produtividade, sem ao menos receber por essa produção excedente.

No caso do home office, o controle de jornada, possibilitado por diversos sistemas digitais, pode assegurar que o limite diário de horas trabalhadas não seja extrapolado. Nesse caso, o não controle de jornada de trabalho significa um trabalho sem fim. Esse tema, portanto, desafia a classe trabalhadora organizada a assegurar as condições de trabalho realizadas no âmbito dos domicílios e a não “diluição dos direitos”.

Nesse sentido, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), por sua vez, recomenda o direito à desconexão para assegurar os limites entre as fronteiras entre vida profissional e pessoal e como forma de garantir uma qualidade de vida aos trabalhadores em home office, condição que vem sendo assegurada por alguns poucos países, tais como, Argentina e França no período recente.

A experiência do home office que em razão da crise sanitária sofreu um forte impulso, nos desafia a analisar os paradoxos que envolvem os novos mecanismos de controle e gestão do trabalho que se dão por meio de algoritmos e plataformas cujos fios invisíveis e nuançados pela gamificação, subordinam ainda mais a classe trabalhadora, cada vez em maior número, fora da proteção do trabalho.

Referências

BOHLER, F. R. **O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná.** [Dissertação de Mestrado]. Curitiba: UFPR, 2019.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, 2017.

BRIDI, M. A. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs.). **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia.** Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. Pp. 174-205.

BRIDI, M. A. **Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política.** [Tese de Doutorado]. Curitiba: UFPR, 2008.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F.; ZANONI, A. **Parte I- Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19.** [Recurso Eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

DIEESE. A negociação coletiva do home office. **Nota Técnica nº 255.** 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/zQoM>.

DIEESE. Pesquisa Nacional sobre home office dos bancários. **Estudos e pesquisas nº 98.** 2020. Disponível em: <https://shrtm.nu/smwO>.

KREIN, J. D.; ABILIO, L.; BORSARI, P. A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada. **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017).** [Volume 1]. [Livro Eletrônico]. São Paulo: Cesis, 2021. Pp. 253-282

KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. (Orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas: Editora Curt Nimeundajú, 2018.

KREIN, J. D.; MANZANO, M.; TEIXEIRA, M.; LEMOS, P. R.(Orgs.). **O trabalho pós reforma trabalhista de 2017**. Campinas: CESIT/REMIR/MPT, 2021.

LUCENA, J. P. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 11, n. 187, pp. 50-64, 2015.

MACHADO, S.; BRIDI, M. A. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19. In: KREIN, D.; Et. AL. (Orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. [Volume 1]. [Livro Eletrônico]. São Paulo: Cesit, 2021. Pp. 188-218.

UEHARA, G. B. Teletrabalho: Maior flexibilidade do uso do tempo de trabalho e desresponsabilização das empresas. KREIN, D.; Et. AL. (Orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. [Volume 2]. [Livro Eletrônico]. São Paulo: Cesit, 2021. Pp. 614-627.



Um convite à leitura
por
Mario Sergio Salerno

A GESTÃO NAS EMPRESAS INTELIGENTES E O IMPACTO NO TEMPO DE TRABALHO

Mario Sergio Salerno

Introito

Se você espera números bombásticos de (des)emprego ou a demonização da inovação tecnológica e gerencial, não perca seu tempo aqui. Partimos do pressuposto que a tecnologia não define as relações de trabalho, e sim que as relações de trabalho e sociais de forma mais ampla definem a tecnologia. Lamento desapontá-lo(a), mas não há nada de substancialmente novo na busca por fazer a mesma coisa com menos gente, num prazo menor. Como não é novidade que, se fosse possível, quem comanda gostaria que o dia tivesse 30 horas para que as pessoas trabalhassem para ele(a) por, digamos, 20 horas – sobrariam 10 para outras atividades!

O que isso quer dizer?

Tempo de trabalho, ou seja, a jornada semanal, mensal ou anual, o número de horas trabalhadas por dia, semana, mês ou ano não depende da tecnologia. Séculos atrás a jornada era muito mais longa e a tecnologia mais “rudimentar”. Mas, cuidado: não foram o avanço da tecnologia ou as inovações organizacionais e gerenciais que “reduziram” a jornada. Lutas operárias, lutas legislativas e movimentação social estão no cerne dos avanços no mundo do trabalho, entre eles a redução da jornada.

Por outro lado, se a tecnologia não define, ela pode condicionar a organização do trabalho, influencia na organização dos trabalhadores e, por conseguinte, no poder reivindicatório que leva à redução da jornada de trabalho.

Como assim? Uma fábrica onde o processo de trabalho seja organizado em sequência imediata, como numa linha de montagem é mais vulnerável a movimentações trabalhistas do que outra fábrica onde os(as) trabalhadores(as) estejam pulverizados espacial e temporalmente. Pulverização espacial quer dizer trabalhadores(as) em diversos locais – diversas fábricas, em diversos locais (até em outros países). Pulverização temporal quer dizer assincronicidade da produção, ou seja, a produção se dá em momentos diferentes, sem que todos os seus protagonistas estejam trabalhando ao mesmo tempo, simultaneamente. Linha de montagem síncrona, como a de montagem de automóveis, caso mais conhecido e visível, tem concentração espacial e temporal: operários(as) no mesmo local, e no mesmo momento, sem o que a montagem fica inviável. Um problema localizado – quebra de equipamento, falta de pessoal, falta de suprimento, pode levar à paralisação de toda a montagem.

Muitas outras coisas também influem na vulnerabilidade da produção, como a confiabilidade de equipamentos e estoques de insumos (matérias-primas, peças etc.) e de produtos acabados. As abordagens contemporâneas de produção com baixo estoque deixam as empresas mais vulneráveis a problemas técnicos, falta de suprimento ou movimentações operárias, mesmo que localizadas em poucos setores produtivos.

O movimento sindical de longa data analisa as formas organizacionais para mediar suas formas de luta. Foi assim, por exemplo, na famosa greve na Scania em 1978: a greve foi puxada por um (relativamente) pequeno contingente operário, mas em setor que induz a paralisação de muitos outros. Ainda, na campanha pela redução de jornada em 1985 houve uma operação que ficou conhecida como Vaca Brava, que misturava diversos tipos de greve: pipoca, por empresa, da categoria com um todo. A greve pipoca pode ser assim sintetizada em matéria na Folha de São Paulo em outubro de 2001:

A greve vai continuar “pipocando” nas empresas. Estamos preparados para um movimento de longa duração. Setores estratégicos da produção serão atingidos em diferentes horários.”, disse o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Luiz Marinho (ROLI, 2001).

Esta segunda-feira, dia 17, começou com protestos e paralisações em fábricas de Sorocaba e Iperó. Entre 6h e 8h, os trabalhadores do primeiro turno da Gerdau de Sorocaba, que fica na rua Pe. Madureira, no Além Ponte, cruzaram os braços.

Já em Iperó, a produção da fábrica Lupatech (antiga Tecval) foi interrompida também por duas horas, das 7h às 9h. Todos os 200 funcionários do primeiro turno daquela fábrica aderiram à greve.

A decisão da chamada “greve pipoca” dos metalúrgicos, com paralisações esporádicas, foi aprovada na manhã deste domingo, dia 16, em assembleia da categoria, realizada na sede sindical em Sorocaba. (SMETAL, 2012).

A greve pipoca aproveita a interdependência entre fábricas e entre setores de uma mesma fábrica: não é necessária paralisação total para desorganizar a produção, basta parar seções selecionadas de fábricas selecionadas. Às vezes, a “pipoca” é tratada como “Vaca Brava” (ZILBOVICIUS, GRUN e FERRO, 1987, BLASS, 1995), uma operação sindical que faz menção à direção inesperada de uma vaca brava, misturando diversas formas de mobilização e de paralisação.

Com esse introito queremos ilustrar:

- 1) Não há relação direta, linear, entre inovação tecnológica e organizacional e tempo (jornada) de trabalho;
- 2) Mais do que tecnologia e/ou organização, o que pode impactar no trabalho é a disjunção espacial (trabalho antes concentrado num local que passa a ser realizado em vários locais / espaços diferentes) e temporal (assinronicidade, ou seja, os diversos trabalhadores não trabalham simultaneamente);
- 3) Não vamos discutir emprego. Vamos discutir trabalho. É óbvio que existe relação entre inovações tecnológicas e organizacionais e emprego numa empresa – há muita discussão sobre isso; caso interesse, procure as boas casas do ramo (SALERNO, 1988); e,

4) Vamos caracterizar as mudanças em curso rumo ao que se chama de empresa inteligente, e, então, localizar as pressões colocadas para o tempo de trabalho.

Ainda, se já era difícil separar o espaço fabril do restante da empresa, com a transformação digital e tecnologias associadas (o que muitas vezes se chama de “4.0”), torna-se muito mais difícil discutir apenas o espaço fabril. Ainda que o foco do capítulo seja a produção direta, teremos que tratar da empresa como um todo.

Plano do Capítulo: O Que Vem Por Ai?

Precisamos definir o que seria a “empresa inteligente”. O nome é ruim, mas já ganhou seu espaço. A partir de uma concepção geral, apresentaremos brevemente as principais tecnologias que a constituem, com foco no digital. Em seguida, as ferramentas de gestão que surgiram e lhes dão suporte. Tudo isso para, finalmente, discutirmos a destruição e criação de negócios e tempos de trabalho.

As tecnologias da fábrica inteligente e os métodos de organização e gestão associados

A dita fábrica inteligente ocorre pela convergência de diversas tecnologias disruptivas, integradas. Equipamentos se conectam em todos os sentidos e níveis hierárquicos, e não só de cima para baixo como nos anos 1990s (*computer integrated manufacturing*). Tudo se baseia num grande poder computacional, o que viabiliza uso de algoritmos sofisticados para grandes massas de dados (*big data*). Dados são produzidos a partir de nova geração de sensores, o que viabiliza a chamada internet das coisas (IoT – *internet of things*) e de históricos de usuários (clientes, acesso a sites etc.). Associado a isso, mas não cabe aqui, mudanças em processos (a biotecnologia está mudando a face da indústria química e farmacêutica), novos materiais (particularmente, os nanoestruturados), fotônica, eletrônica vestível e outras tecnologias.

O que faz a diferença é o funcionamento articulado das diversas tecnologias, o que é possibilitado pelo poder computacional. Cada

uma dessas tecnologias, isoladamente, é razoavelmente conhecida, mas seu funcionamento articulado é mais recente, e viabilizado pelo poder computacional de hoje em dia. Não é muito trivial colocar diferentes sistemas para interagirem. Daí muitos testes, muita preparação para se conseguir chegar num bom padrão. Daí as fábricas-laboratório, como a do InovaUSP (“Fábrica do Futuro”)¹, *testbeds*² etc.

É verdade que se fala em integração da manufatura ou da empresa desde os anos 1960. Fala-se em integração eletrônica em locais de trabalho desde os anos 60. É claro que as fábricas dos anos 60 e de hoje são muito diferentes. Ao longo do tempo, a evolução dos computadores possibilitou aumento expressivo na velocidade de processamento (tratamento mais rápido de mais dados), de transmissão da informação entre computadores, sensores (por exemplo: termômetros, medidores de posição e outros) e atuadores (por exemplo: motor, válvula etc.). Ou seja, desenvolvimento de poder computacional para captura, processamento e recepção de dados. Simultaneamente, aumento da disponibilização de dados, viabilizada pela infinidade de sensores que os captam, e pela geração de dados quando pessoas utilizam sites na internet.

Uma pequena ilustração da evolução do poder computacional. Em 1979, eu e Fábio Luiz Zamberlan conduzimos uma pesquisa sobre o trabalho bancários junto ao DIEESE, Federação dos Bancários do Estado de São Paulo e Sindicato dos Bancários de São Paulo (ZAMBERLAN e SALERNO, 1983). Foram entrevistados 1.500 bancários, o que resultou em 4.500 cartões perfurados (Figura 1), que demoravam cerca de 30 minutos para serem lidos (para os dados serem carregados no computador). O processamento poderia durar mais de 12 horas – fila, tempo de processamento, impressão... Se houvesse um erro de digitação no programa, o resultado após todo esse tempo era uma folha impressa dizendo algo do gênero: “erro de sintaxe”. O computador da USP à época, onde os processamentos foram feitos, tinha CPU de frequência 6,67 Mhz e memória RAM de 0,78 MB. Estou escrevendo em julho de 2021 num micro comum que tem processador com 3,6 GHz (540 vezes mais rápido). Há celulares com 32 GB de RAM, milhares de vezes

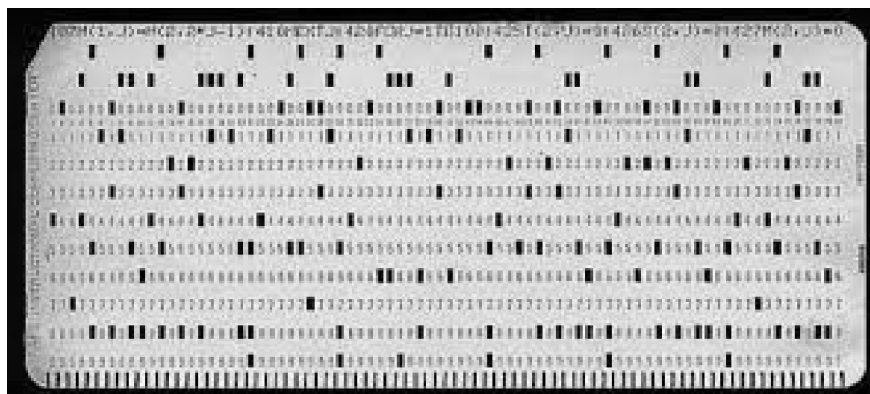
1 <https://sites.usp.br/fabricadofuturo/>

2 *Testbeds* são plataformas de testes. No caso, testes vários ligados à interconexão de equipamentos, funcionalidades, confiabilidade etc.

mais do que um dos principais computadores do final dos anos 1970. Em 1985 1 MB de memória RAM custava US\$589,00, em 2019, US\$0,01; em 1980 1 GB de armazenamento custava US\$193.000,00, em 2010, US\$0,07³.

Mais exemplos. Em 1986 a subseção do DIEESE no então Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo processou 100.000 questionários respondidos por operários (1 folha frente e verso) – o processamento no computador da época (Prologica⁴, 8 bits) levou pouco mais de 24 horas. O início da internet foi por linha discada: era preciso “telefonar” para uma central para que a conexão acontecesse, o que gerava ruídos característicos⁵. A conexão discada (*dial modem*) alcançava, quando muito, 56,6 kbps⁶. Hoje temos banda larga por cabo e fibra ótica, 5G. O 4G pode alcançar velocidade de download de 1Gbps, e o 5G é 20 vezes mais rápido do que a 4g: 20Gbps⁷.

Figura 1 – Cartão perfurado de computador, Anos 1970-80s.



Fonte: Arquivo Pessoal.

3 Ver: <https://shrtm.nu/Z9OL>

4 Veja foto e especificações em https://pt.wikipedia.org/wiki/CP_500

5 Muitas pessoas nostalgicamente carregam tais sons no YouTube. Ouça em https://www.youtube.com/watch?v=ofVEEWObx_I

6 Ver: <https://shrtm.nu/dlez>

7 Ver: <https://shrtm.nu/nN85>

Portanto, indústria 4.0, ou transformação digital, ou digitalização, pode ser vista como a convergência, o empacotamento de um conjunto de tecnologias, cada uma delas relativamente conhecida, mas não aprendidas em funcionamento articulado. A digitalização acelera processos, acelerando também suas disfunções. Daí a necessidade de testes para que o sistema seja projetado para funcionar sem muitas interrupções. O ponto, já conhecido em teoria de produção, é que, num sistema integrado, as variabilidades produzidas num ponto são rapidamente exportadas para outros pontos do sistema, e, à semelhança da teoria do caos, o sistema pode entrar em colapso.

O cerne da indústria 4.0 e seus congêneres (cidades inteligentes, por exemplo) é o poder computacional + conexão + dados. Por poder computacional quero dizer capacidade de processar grandes bases de dados em pouco tempo. Os exemplos acima dão uma ideia da evolução desse poder, que pode ser ainda revolucionado se tecnologias como computação quântica⁸ ficarem operacionais e comercializáveis a preços competitivos. Conexão significa capacidade de troca de dados entre equipamentos – sensores, processadores, atuadores.

Do ponto de vista da arquitetura dos sistemas, a integração dos anos 1980 (CIM - *computer integrated manufacturing*) era basicamente de cima para baixo, *top down*, como uma árvore hierárquica. Um computador central dava ordem para máquinas na produção, do tipo: use tal programa de usinagem para produzir tal parte. Hoje, a arquitetura é de rede: todos conectados com todos, em todos os sentidos. Uma máquina se conecta com a que está ao seu lado, com o computador central, com sensores.

Vejamos brevemente as características das principais tecnologias associadas à transformação digital, indústria 4.0 e cidades inteligentes. Elas fazem sentido interligadas, mas é mais fácil entendê-las se tratadas isoladamente.

8 Para saber mais, ver:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Computação_quântica

<https://www.totvs.com/blog/inovacoes/computacao-quantica/>

<https://www.uol.com.br/tilt/ultimas-noticias/deutschewelle/2021/06/22/computacao-quantica-por-que-bmw-bosch-e-merck-buscam-especialistas-nisso.htm>

As tecnologias da fábrica / empresa “inteligente

Redes de Computadores

Equipamentos (central de processamento – CPUs) interconectados. Por computadores entenda-se não apenas sua representação comum (desktops, laptops, mainframes), mas também processadores embutidos em equipamentos – máquinas operatrizes, por exemplo, motores e que tais. É um número incrivelmente grande. O senso comum associa *chip* e processadores àqueles de microcomputadores – uma busca que fiz na internet por “processadores” mostra primordialmente aqueles de microcomputadores (Intel e AMD, por exemplo). São processadores nos quais são inseridos softwares diversos, como sistemas operacionais tipo Windows ou Linux, programas de escritório tipo Office ou Open Office, e assim vai.

Mas há os chips dedicados, microcontroladores, que podem envolver o processador e outras funções, projetados para um fim específico, como automatizar uma máquina ou um celular. O software já vem nele carregado. Chamados de SoC (*system on a chip*), SiP (*system in package*) ou assemelhado, a depender da configuração, são mais baratos, pois o espectro é mais limitado, e se prestam para instrumentar um gigantesco número de objetos. São bilhões de controladores espalhados por aí. Interligados, formam redes de computadores, a base da indústria 4.0.

Só equipamento não basta, é preciso ter rede, algo que conecta os diferentes pontos. Aqui entra o 5G, conexão pela internet, ao lado das redes proprietárias, qual sejam, redes de uso exclusivo de seus donos – uma empresa, uma casa etc.

Internet das coisas (IoT – Internet of Things)

Um chipzinho colocado numa “coisa” possibilita que essa coisa seja conectada em rede, como o micro de uma casa com o ponto de wifi ou a impressora. Por que “coisa”? Pois dá para conectar praticamente qualquer coisa: equipamento (máquina operatriz, robô etc.), sensor, motor, celular, roupa com chip vestível, sensor na pele de uma pessoa

monitorando seus sinais vitais, sistema de liberação de fármacos para pacientes, fechadura elétrica de porta, e assim por diante.

Na indústria, o vital são os sensores e atuadores. Sensores captam o estado de algo (como o termômetro mede se alguém está com febre) e, via IoT, são conectados em rede. Por exemplo, motores elétricos industriais podem ser instrumentalizados com IoT para captarem dados de seu funcionamento e, no mínimo, possibilitar uma melhor manutenção preditiva/preventiva. Uma *startup* brasileira usa IoT para monitorar elevadores – há gigantes empresariais que fazem coisas similares.

IoT, junto com poder computacional, permite transferência massiva de dados entre equipamentos e “coisas”, viabilizando indústria 4.0, cidades inteligentes e todos esses rótulos lastreados em redes computacionais.

Uma barreira são os diversos protocolos de cada fabricante, o que dificulta a conexão entre fabricantes diferentes. Isso aconteceu no início da automação bancária no Brasil quando cada um dos grandes bancos possui seu próprio sistema. Depois surgiram consórcios para padronização, como o Banco 24 horas. O mesmo está acontecendo com IoT.

Definição bem-humorada é dada pelo Tecnoblog⁹ – gosto da expressão “suspeitos habituais”:

O conceito de Internet das Coisas, ou Internet of Things (IoT) é o de uma enorme rede de dispositivos conectados, mas não limitada aos suspeitos habituais. Seu computador, smartphone, tablet ou set-top box, entre outros, são gadgets que dependem da internet para funcionar apropriadamente, assim como equipamentos de grande porte como servidores de grandes empresas.

Assim, há interconexão do mundo físico (coisas) com o digital (rede). IoT pode gerar muitos e muitos dados. Dado em si é um número. Organizado e processado, pode ser um negócio.

⁹ Ver: <https://shrtm.nu/xOtU>

Inteligência Artificial / Machine Learning / Deep Learning

Antigamente *machine learning* era conhecida como estatística computacional, mas, convenhamos, *machine learning* ou inteligência artificial é muito mais sexy. Sob esse rótulo escondem-se coisas diferentes, desde processamentos com base em agrupamentos de cunho estatístico, redes neurais e algoritmos diversos.

Independente da abordagem, IA evita o “afogamento em números”, comum em quem não domina técnicas quantitativas. A abordagem quantitativa tem seus problemas, assim como os têm a qualitativa. Não dá para trabalhar grandes bases de dados sem algoritmos e técnicas adequadas.

A bola da vez, no início dos anos 2020, é *machine learning*, aprendizado de máquina. Mais dados gerados vão sendo integrados na base de dados, o algoritmo reprocessa, com mais dados bons os resultados são melhores, a máquina “aprendeu”. Assim, pode haver, pela máquina, a dedução do que fazer, sempre a partir dos dados, com todos os problemas que dados têm: preconceitos sem fim, retratando a sociedade.

O site Neurotech assim define *machine learning*¹⁰:

[...] em vez de programar normas do tipo “se-então”, os desenvolvedores apresentam exemplos de situações passadas e informam o que aquela informação representa. Pode ser a ocorrência de uma fraude, uma tentativa de invasão a um sistema, uma compra realizada ou uma imagem. A partir da alimentação de um número de casos, o computador “descobre” as características dos casos e generaliza para fornecer respostas corretas em situações futuras. A Aprendizagem da Máquina, em tradução livre, é o ato de usar algoritmos, técnicas, dados e procedimentos para programar uma máquina através de aprendizagem, a partir de exemplos, tornando-a apta a resolver problemas. Assim, ela é capaz de identificar padrões, realizar atividades repetitivas, aprender com erros, prever comportamentos e, finalmente, ser usada para tomar decisões.

O agrupamento estatístico pode levar a paradoxos. Por exemplo, pode-se fazer aprendizado de máquina para análise de concessão

¹⁰ Ver: <https://shrtm.nu/deTI>.

de crédito bancário. Mas, dadas as características da modelagem estatística, não se sabe justificar por que conceder crédito à pessoa A e não conceder à pessoa B. Porém, a regulação bancária, que vem do acordo de Basileia, exige a explicação do porquê conceder crédito a alguém, devido às questões de exposição ao risco. Isso faz com que empresas financeiras invistam no que se chama de *explainable AI*, ou seja, um algoritmo que explique a decisão proposta pelo sistema de *machine learning*.

A evolução do *machine learning* levou ao chamado *deep learning*, que usa algoritmos mais sofisticados, baseados em redes neurais e similares. É um detalhe aqui, mas como o termo volta e mexe aparece, preferi falar dele, ainda que muito rapidamente.

Os diversos ramos da inteligência artificial florescem agora por motivos apresentados acima: há poder computacional e há dados. Sem esses dois requisitos, IA seria uma brincadeira matemática.

Há uma enorme discussão dos possíveis impactos da IA, por e das questões éticas nela envolvida. Reconhecimento de imagens pode levar a diagnóstico médico automatizado? Sistemas de tradução automática podem abalar o trabalho de tradutores e de escolas de idiomas? Quem seria o responsável por diagnóstico médico errado (como experimentalmente já aconteceu), pelo atropelamento de um carro “autônomo” (como já aconteceu), por atribuir um crime à cor da pele do suspeito num reconhecimento facial. Sim, as polícias muitas vezes o fazem, no Brasil e no mundo, mas se pode, em tese, identificar o policial. Se a “prova” for o reconhecimento de máquina, como proceder em eventuais injustiças?

Realidade Aumentada, Visão Computacional

Há um conjunto de tecnologias associadas à visão. São emblemáticos os óculos tridimensionais e os sistemas de realidade aumentada. Uma busca na internet vai mostrar uma série de vídeos onde operários de manutenção, usando óculos de realidade aumentada, fazem manutenção orientados por o que aparece na tela dos óculos.

Manufatura Aditiva (3D), Robôs Colaborativos e Outras Tecnologias de Transformação Manufatureira

Provavelmente, a discussão da impressão 3D teve seu auge quando um revólver foi impresso na casa de uma pessoa. Muita discussão ocorreu quando as primeiras impressoras surgiram: descentralização das fábricas e outras. Até o momento, seu uso é limitado, como acontece com quase todas as tecnologias que se difundem.

Há várias tecnologias para 3D, mas, basicamente, funciona como uma lasanha. A máquina vai depositando o material (plástico, metal, conforme a máquina e o que se quer fazer) por camadas. Depositada uma camada, começa a deposição da outra, sendo o cabeçote da máquina (o que faz a deposição) dirigido por um microcontrolador. A tecnologia atual de tratamento de metal é por fundição, deformação (como na estamparia, forjaria e similares) ou arranque de material (torno, fresa etc.). As propriedades desses processos são conhecidas há centenas de anos. Mas não há experiência acumulada de como uma peça de metal impressa em 3D se comporta ao longo dos anos. As camadas podem se soltar? Bolhas podem surgir?

Mas há enormes potencialidades com a manufatura aditiva. Peças de formatos complexos podem ser feitas com relativa facilidade, inclusive misturando materiais. O que parece limitar a difusão é o preço dos equipamentos para uso industrial efetivo (não para impressoras domésticas com fio de plástico), e a falta de histórico de como os materiais adicionados se comportam no tempo.

A política alemã de indústria 4.0 foca principalmente na transformação digital, enquanto que a política dos Estados Unidos da América é mais abrangente, focando também em biotecnologia, fotônica (circuitos de luz ao invés de eletricidade), novos materiais e novos processos para produzir materiais tradicionais (SALERNO, 2017; ARBIX et al., 2017).

Fotônica, Eletrônica Flexível (“Vestível”)

A eletrônica avança não só no poder computacional, mas também em suas formas. Há o desenvolvimento de eletrônica flexível, tema

de um dos laboratórios do programa norte-americano de manufatura avançada. Com ela, pode-se inserir microcontroladores em roupas e mesmo no corpo humano. Impossível não pensar nas possíveis inúmeras possibilidades e conseqüências com a maturação de tais tecnologias (confiabilidade e preço baixo).

A fotônica, foco de outro centro norte-americano financiado pela política de manufatura avançada daquele país, por sua vez, trata da emissão, processamento e propagação de luz. Substitui os circuitos elétricos por circuitos de luz, o que já vem sendo utilizado em telecomunicações, com uso de fibras óticas, que conduzem luz, enquanto fios de metal conduzem energia elétrica.

Materiais Avançados, Armazenamento de Energia

Materiais mais leves levam à redução do dispêndio energético em transportes, por isso aviões buscam estruturas de fibra de carbono e compósitos. E, com a ciência dos materiais associada à nanotecnologia, à biotecnologia e biologia sintética, há possibilidade de criação de muitos materiais para usos específicos.

Uma das vertentes mais promissoras para a pesquisa de novos materiais é a do armazenamento de energia. As tecnologias atuais de baterias de baixo custo são à base de chumbo, como nos automóveis. São pesadas, e precisam de grande volume para armazenamento de grandes quantidades de energia, não sendo adequadas para mobilidade em geral (transporte, equipamentos móveis e similares), pois peso e volume necessários para armazenar a quantidade exigida de energia tornam seu uso inviável. Porém, a disponibilização de armazenamento de altas quantidades de energia de forma compacta e segura pode transformar o mundo de forma significativa, pela possibilidade de descentralização da geração e armazenamento energéticos. E baterias têm a ver com materiais.

Nanotecnologias, Biotecnologia, Bionanotecnologia, Bioprocessos, Bioprodutos

Por fim, e não exaustivamente, é preciso mencionar as coisas muito pequenas. Os materiais nanoestruturados podem ter propriedades surpreendentes, como no caso do grafeno. Nanobiotecnologia já tem sido usada há muito tempo para nanoencapsulamento de princípios ativos de cosméticas para o rosto: o princípio ativo é encapsulado numa camada nanoestruturada de gordura ou similar, que se derrete conforme vai sendo absorvida pela pele, liberando o princípio ativo no local que ele precisa ser liberado. Isso economiza material caro (princípio ativo) e melhora a eficiência do produto. Três empresas brasileiras de cosméticos se associaram com o IPT e a Embrapii (financiamento) e desenvolveram a tecnologia básica, e a partir daí cada empresa encapsula o seu princípio ativo.

Com bio e nanobio abre-se um enorme campo para a criação de bioprocessos em substituição aos processos químicos tradicionais e bioprodutos. Por exemplo, o plástico “I’m Green”, marca registrada da Braskem, é produzido a partir de etanol. Mudanças genéticas em plantas podem levar a que uma planta produza um produto hoje produzido quimicamente. Há um campo enorme, com enormes problemas éticos e, em princípio, também ambientais.

A lista de tecnologias relacionadas com manufatura avançada pode ser enorme. Quem dá mais?

Os sistemas e ferramentas de organização e gestão associados à empresa inteligente

Uma geração tecnológica que se caracteriza, ainda que não exclusivamente, pelo aumento da produtividade e pela aceleração dos processos produtivos e administrativos. Para viabilizar, ou potencializar, o aumento de produtividade é preciso ter organização e sistemas de gestão compatíveis (BODROŽIĆ e ADLER, 2018). Por compatíveis entende-se que viabilizem a lógica de integração e rapidez das tecnologias que dão vida à ideia de empresas inteligentes, ainda que isso signifique potencializar vulnerabilidades.

Um dos esquemas mais conhecidos é a redução de estoques e de aumento do fluxo do processo produtivo propiciado pelo sistema *just in time* nas fábricas de alto volume de produtos razoavelmente padronizados – automóveis, eletrodomésticos etc. (SALERNO, 1994; 1993). A integração de fluxos produtivos possibilitada pelo JIT alavanca a integração digital desse tipo de fábrica. Mas há outros esquemas, particularmente no desenvolvimento (fabricação) de softwares e de projetos em geral, atividades de escritório absolutamente decisivas para a vida nas empresas, seja nos escritórios, seja nas fábricas propriamente ditas. O cerne desses esquemas pode ser resumido no Manifesto Ágil (BECK et al., 2001), conjunto de 12 regras para reduzir a “papelada” e propiciar desenvolvimentos mais rápidos (ágeis) de software¹¹. O manifesto integra um conjunto de ferramentas, como o Scrum (“a arte de fazer o dobro do trabalho na metade do tempo”), desenvolvimento de projetos em equipes pequenas e multidisciplinares, teoricamente com representação do cliente, entregas intermediárias frequentes, reuniões curtas e com alta frequência (reuniões diárias da equipe, alguns minutos – supostamente, 15 minutos no máximo¹²; reuniões com stakeholders) – o folclore é que elas devem ser feitas em pé, para serem curtas. O desenvolvimento é organizado em *sprints*,

11 1) Nossa maior prioridade é satisfazer o cliente através da entrega contínua e adiantada de software com valor agregado; 2) Mudanças nos requisitos são bem-vindas, mesmo tardiamente no desenvolvimento. Processos ágeis tiram vantagem das mudanças visando vantagem competitiva para o cliente; 3) Entregar frequentemente software funcionando, de poucas semanas a poucos meses, com preferência à menor escala de tempo; 4) Pessoas de negócio e desenvolvedores devem trabalhar diariamente em conjunto por todo o projeto; 5) Construa projetos em torno de indivíduos motivados. Dê a eles o ambiente e o suporte necessário e confie neles para fazer o trabalho; 6) O método mais eficiente e eficaz de transmitir informações para e entre uma equipe de desenvolvimento é através de conversa face a face; 7) Software funcionando é a medida primária de progresso; 8) Os processos ágeis promovem desenvolvimento sustentável. Os patrocinadores, desenvolvedores e usuários devem ser capazes de manter um ritmo constante indefinidamente; 9) Contínua atenção à excelência técnica e bom design aumenta a agilidade; 10) Simplicidade - a arte de maximizar a quantidade de trabalho não realizado - é essencial; 11) As melhores arquiteturas, requisitos e designs emergem de equipes auto-organizáveis; 12) Em intervalos regulares, a equipe reflete sobre como se tornar mais eficaz e então refina e ajusta seu comportamento de acordo (agilemanifesto.org)

12 O que fiz desde ontem em direção a meta? O que estou a pensar fazer até amanhã em direção à meta? Existe algo que me impede de atingir a meta?

espécie de tarefas que devem ser entregues em prazo predefinido. Ao contrário do que ocorre na organização clássica tradicional, o controle se dá sobre o prazo de entrega, não sobre como cada trabalhador faz o que tem que fazer, quando e onde. O trabalhador tem mais liberdade, mas tende a sofrer maior pressão. Uma reunião inicial divide o trabalho, e cada um tem suas entregas a fazer. O andamento é verificado nas reuniões-relâmpago diárias.

O manifesto ágil, e principalmente o Scrum, espalhou-se por inúmeras atividades, não só no desenvolvimento de software. Pressupõe autonomia operacional dos trabalhadores (como fazer), que precisam ter qualificação adequada.

Ainda, em outra esfera, há o construto de “contrabando”, aparentemente introduzida pela 3M, mas popularizada pelo Google. A ideia é simples, poderosa e tem muitas consequências. O trabalhador pode usar uma parte de seu tempo (digamos, 20%) para trabalhar em ideias próprias que possam virar projetos de inovação na empresa. No limite, essa pessoa passa a ser o gestor principal do novo negócio, como se fosse um empresário (PETERS e WATERMAN JR, 1983).

Em desenvolvimento de produto há os esquemas chamados de *design thinking* e os esquemas de *lean startup* para desenvolvimento de ideias em projetos. São métodos baseados em experimentos e prototipagem rápida para testes de conceito de produto e de mercado. São usados não apenas em startups, mas também em grandes empresas.

Dos negócios perdidos aos negócios criados

A transformação digital e as tecnologias mais amplas de manufatura avançada possibilitam duas mudanças fundamentais nas empresas: o aumento da produtividade e a realização de novos negócios baseados em dados.

O aumento da produtividade sempre é associado, num curto prazo, à pressão sobre os trabalhadores da empresa, principalmente quanto ao emprego. É, por assim dizer, a face mais visível do progresso técnico: onde antes trabalhavam tantos(as) trabalhadores(as), hoje trabalham alguns menos. É óbvio que, no curto prazo, isso coloca pressão sobre os trabalhadores remanescentes naquela instalação ou naquela empresa,

principalmente em épocas de falta de emprego naquela região. A pressão pode resultar em jornadas efetivamente maiores, por exemplo.

O lado menos visível da mudança nas empresas é a criação de novos negócios baseados em dados. Google, Facebook e similares são empresas, acima de tudo, de dados. Como chegam a milhões de pessoas, viraram verdadeiros outdoors digitais, concentrando parte significativa da propaganda no mundo contemporâneo. Com algoritmos de inteligência artificial, vão registrando os hábitos, preferências e características de cada um de seus usuários, e oferecem aos anunciantes publicidade dirigida – de livros para quem gosta de ler, de cerveja para quem gosta de cerveja e assim por diante. Afinal, por que perder tempo oferecendo livros para analfabetos ou negacionistas?

A disputa por acesso a dados é fortíssima – vide o longo tempo até a União Europeia baixar diretrizes de proteção aos dados dos indivíduos. Ainda, num futuro automóvel conectado, quem terá direito a explorar os dados do motorista e passageiros? A montadora? Empresas de dados tipo Google e Facebook? O usuário? Que usuário preferir? Quem? Isso é grana, não é só direito individual à privacidade.

Tempo é dinheiro. Ganhe dinheiro não perdendo tempo!

Esse era o mote de uma publicidade no rádio dos anos 60 – de uma joalheria que vendia relógios, se não me engano. É o mote da produção de mercadorias na nossa sociedade. Há séculos. A fábrica nasce na Inglaterra para controlar o tempo de trabalho, para que os produtores (oriundos do artesanato e seus ajudantes) fiquem num só lugar durante um determinado tempo do dia, ao invés de produzirem quando e quanto o artesão quiser (DECCA, 1982). A linha de montagem acelera o tempo de produção, ocupando produtivamente o tempo gasto em deslocamentos, transportes etc. – o que alguns chamam de porosidades (CORIAT, 1991). Mas é preciso uma analítica mais fina para entender como o tempo de trabalho influi na produção e no volume de produção.

Há sistemas cujo volume de produção depende diretamente do volume de trabalho¹³. Ou seja, para aumentar o volume de produção é

13 As considerações aqui são baseadas na tipologia de processos de trabalho de Salerno (1991, anexo A).

preciso aumentar o número de horas de trabalhadores, seja contratando mais trabalhadores, seja aumentando a jornada de cada trabalhador. É o caso, por exemplo, da colheita manual de café, cana, frutas em geral, da montagem manual [com equipamentos, mas operados diretamente pelo(a) trabalhador(a), assim como a colheita de uva é feita com uma tesoura/faca] de automóveis, eletrodomésticos, aparelhos em geral.

Mas há sistemas nos quais a relação volume de produção – volume de trabalho não é direta. É o caso dos sistemas de transformação química (refino de petróleo, petroquímica, celulose e papel, fabricação de álcool, fabricação de alimentos etc. O volume de produção é dado pela especificação da instalação: sem investimento é impossível ultrapassar o limite, e em processos contínuos (ou seja, ininterruptamente, a cada instante, há entrada de materiais e saída de produtos, não dá para parar a produção no meio, como se pode fazer em processos discretos como montagem, usinagem etc.)¹⁴. Não adianta aumentar o número de trabalhadores, a produção não aumenta, pois depende da carga de materiais nos equipamentos.

Ou seja, a pressão sobre o tempo de trabalho depende das características do sistema produtivo. Os tempos no trabalho podem ser alocados, impostos ou punitivos/preventivos/corretivos. Os tempos são alocados e é estimado um tempo para a realização da tarefa. Por exemplo, 30 dias para escrever esse capítulo, usar 100 peças por turno, e assim por diante. O trabalhador não necessariamente precisa fazer as 100 peças no mesmo tempo, pode acelerar umas, desacelerar em outras – é claro que, se trabalhar muito devagar a chefia e/ou os analistas de produtividade perceberão e aumentarão o volume a ser entregue no turno. Tempo imposto ocorre quando o sistema produtivo não deixa margem (ou deixa margens mínimas) para variação do tempo a cada repetição, a cada unidade produzida. É o caso das linhas de montagem – o produto em montagem “passa” pelo trabalhador(a), que tem um tempo máximo para realizar sua tarefa, sem o que não é mais possível fazê-la, pois o produto em processo já está em outro posto, as ferramentas não chegam

¹⁴ Rigorosamente, um processo discreto é aquele no qual se pode ver os componentes no produto final. Num automóvel se pode ver os bancos, as rodas, o motor e suas partes; o mesmo para computadores, eletrodomésticos – processo discreto, normalmente de transformação de tipo mecânico (usinagem, estampagem, pintura, montagem etc.).

até lá etc. Numa linha, a produtividade depende da tarefa mais lenta, que “amarra” toda a produção no setor. A empresa, então, vai procurar modificar o método no posto gargalo, para reduzir o tempo – via novos equipamentos, redesenho do posto, racionalização dos movimentos.

Esses são os tipos de tempos tradicionais nos locais de trabalho. São típicos da produção discreta, que reinou absoluta até quase o final do século XIX. Aí surge a química enquanto ciência e a indústria química trouxe novas características de produção. É a chamada indústria de propriedade. Ao contrário das indústrias de forma (mecânicas, elétrica, mobiliário, vestuário etc.), o que interessa aqui não é a forma do produto, são suas propriedades [grau de pureza, cor, acidez, teor de açúcar e assemelhados, conforme o produto]. O (a) operário(a) não pega uma molécula e junta com outra; ele opera o equipamento para que a reação ocorra nas condições ideais – de temperatura, pressão, fluxo etc. E o volume de produção é relativamente independente do volume de trabalho, pois o trabalho atua indiretamente, atua nas condições necessárias à produção. Aqui, os tempos de trabalho podem ser caracterizados como preditivos/preventivos/corretivos: a atuação é para prevenir que o processo não saia do padrão, não saia do controle e, caso ocorra, a atuação é para corrigir, voltar ao padrão.

O que isso tem a ver com a fábrica inteligente? É que os sistemas automatizados, mesmo que de outra forma, passam a se caracterizar por volume de produção independente do volume de trabalho (a produção da pintura, da solda ou da montagem automatizadas não aumenta se a empresa alocar mais pessoal no setor). O trabalho ocorre mediado por sistemas de informação – sensores, atuadores, telas de computador etc. Não adianta acelerar os movimentos, o trabalho é manter o sistema produzindo em conformidade. Os tempos são de tipo preditivo/preventivo/corretivo.

Assim, a automação integrada possibilitada pela fábrica inteligente (4.0 ou o nome que se dê) leva a um tipo de produção semelhante à operação de uma refinaria, semelhante à indústria química, semelhante à indústria de propriedade. Isso não ocorre sem repercussões.

A pressão no trabalho não é para produzir mais num dado intervalo de tempo, é para controlar a produção, para prevenir problemas. À diferença da indústria de tipo químico de décadas atrás, que tinha auto-

mação pneumática ou eletromecânica, representada por grandes painéis de controle, cheios de mostradores, hoje a fábrica/empresa inteligente é caracterizada pelas tecnologias vistas acima. A integração computacional reduz muito a necessidade de intervenção humana repetitiva, mas aumenta a responsabilidade e a pressão quando a produção sai ou ameaça sair do padrão. Aqui há a tendência de ficar no local até que a situação se normalize, como é praxe na indústria petroquímica¹⁵.

É preciso ter em mente que aceleração do trabalho não se dá apenas na fábrica, se dá na empresa como um todo, e nos fluxos de produção globais como um todo. A crise de covid-19 mostrou como a produção de bens simples está repartida no mundo – matérias primas de vários lugares, indo para outros lugares, que geram partes, que são montadas alhures, para que o produto seja finalmente finalizado numa fábrica “enxuta” num lugar que pode ser nenhum dos anteriores. E tudo isso precisa ser rápido, pois capital parado é igual a perda.

Um fato curioso da legislação trabalhista brasileira é a separação entre horistas e mensalistas. Surpreendentemente, numa dada empresa, os horistas estão um pouco mais protegidos contra o aumento extensivo da jornada (mais horas no mesmo dia ou na semana) pois horas extras são registradas (ou deveriam ser) e a empresa precisa pagar extra. O mesmo não necessariamente ocorre com mensalistas. E há enorme tendência de aumento de pressão no trabalho dos mensalistas. Inicialmente, com a introdução de computadores, houve uma grande racionalização nos escritórios – por exemplo, folha de pagamento, antes feita manualmente, passou a ser totalmente processada por computador. A integração em rede do escritório inteligente tende a eliminar atividades de alimentação dos sistemas automáticos: sensores colhem os dados, e os enviam diretamente ao computador que os processará.

Pensando no limite, numa empresa extremamente “inteligente”, cheia de sensores coletando dados, processadores os processando, atuadores atuando, tudo automaticamente e evolutivamente com algoritmos de inteligência artificial. O fundamental é manter os sistemas funcionando. Das vendas à compra de materiais, passando pela pro-

15 Se há incidente grave com eventos em curso, o turno é dobrado – não entram trabalhadores novos, quem está continua, pois é muito difícil e arriscado trocar o pessoal que já está engajado na correção dos problemas.

gramação da produção e alocação das cargas de máquina. Escritório e produção estão mais integrados. O capital investido é alto, precisa de volume de produção para ser rentabilizado. A atuação preditiva/preventiva/corretiva é chave, é o que o capital busca. As sociedades com maior escolaridade e com melhor formação profissional tendem a ter melhores trabalhadores(as), e, portanto, maior produtividade e crescimento.

Por outro lado, acelera-se a tendência à redução da mobilidade profissional. Um mecânico pode ter muita dificuldade para atuar em eletrônica, um inspetor de qualidade dificilmente trabalhará com algoritmos, e mesmo profissionais ditos de nível superior não migram automaticamente para as posições de fronteira, e mais bem remuneradas, como as relacionadas à ciência de dados. A diminuição da mobilidade se dá também pelo enxugamento organizacional: menos níveis hierárquicos, menos áreas funcionais, menores possibilidades de carreira tradicional.

Surge uma novidade. A carreira passa a ser “responsabilidade” do trabalhador. Há menos posições para cima e para o lado. A atuação preditiva, preventiva e corretiva, principalmente as duas primeiras, são difíceis de serem codificadas: não se sabe exatamente quais as competências necessárias para atuação. Daí surgem dois movimentos: trabalho em equipe [trabalhadores(as) com competências complementares], competências técnicas aprofundadas e competências ditas “sociais” ou “comportamentais”, relacionadas à mobilização intra e intersubjetiva para atuação, saber trabalhar em equipe e similares¹⁶. A carreira passa a depender não da existência de postos livres a serem ocupados numa promoção, mas de esforço pessoal em formação continuada (estudo), em tempo de serviço (experiência) e em histórico de atuação. O salário aumenta na mesma posição, pois aumentou a competência do profissional (ZARIFIAN, 2001). Ou, do contrário, o salário não aumenta...

Essa tendência em gestão de recursos humanos tem enormes vantagens, como a de diminuir o poder discricionário das chefias e de promover o aumento da competência profissional. Mas, e sempre tem um “mas”, a pressão é grande. O tempo fora da empresa é tomado por espaços profissionais – cursos e atividades relacionadas à trajetória na empresa. É mais difícil o engajamento de profissionais mais idosos. É

16 Vide Salerno (2009) para aprofundamento no assunto.

mais difícil o engajamento de profissionais com família, que, em princípio, têm menos tempo disponível.

Concluindo

É absolutamente óbvio que todo o movimento chamado de “empresa inteligente” visa centralmente duas coisas: aumentar a produtividade e gerar novas plataformas de negócios. São objetivos clássicos da história da produção, acelerados no capitalismo, alavancados pelas crises e pela busca de sua superação pelas empresas. Não são problemáticos em si: depende de como são concebidos, regulados e implementados.

As tecnologias relacionadas à fábrica inteligente, e os sistemas organizacionais e de gestão que lhes alavancam, pressionam o trabalho na direção de maior intensidade e de maior envolvimento em atividades relacionadas à profissão nos tempos extratrabalho, como atividades de formação. Decisões operacionais do tipo: paramos o equipamento para ajustá-lo, mesmo correndo o risco de não completarmos o volume previsto no dia, visando impedir que o equipamento se deteriore e comprometa a produção futura? Seguimos produzindo para não atrasar a produção, correndo o risco de danificar o equipamento, para não atrasar as entregas? Esse tipo de mediação pode estar em grupos operários, pois a lógica da fábrica inteligente é propícia a tais movimentos. É o “operário gerente” (SALERNO, 1999), com seus bônus e ônus.

Referências

ARBIX, G.; SALERNO, M. S.; ZANCUL, E.; et al. O Brasil E A nova onda de manufatura avançada. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 36, n. 3, pp. 29–49, 2017.

BECK, K.; et al. The **Agile Manifesto / Manifesto para o Desenvolvimento Ágil de Software**. 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/0e-CW>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

BLASS, L. M. S. A Vaca Brava na trajetória recente das lutas dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. In: **XIX Encontro Anual da Anpocs**, Caxambu, 17 a 21 de outubro de 1995. GT Trabalhadores, Sindicalismo e Política. Disponível em: <https://shrtm.nu/fzEp>.

BODROŽIĆ, Z.; ADLER, P. S. The Evolution of Management Models: A Neo-Schumpeterian Theory. **Administrative Science Quarterly**, v. 63, n. 1, pp. 85–129, 2018.

CORIAT, B. **El taller y el cronometro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**. Madrid: Siglo Veintiuno, 1991.

DECCA, E. **O nascimento das fábricas**. [Coleção Tudo é História]. São Paulo: Brasiliense, 1982.

PETERS, T.; WATERMAN JR., R. H. **Vencendo a crise**. São Paulo: Harbra, 1983.

ROLLI, C. Greve “pipoca” pára 15 mil nas montadoras. **Folha de São Paulo**, 9 de outubro de 2001. Seção Mercado.

SALERNO, M. S. Política industrial: Transformação estrutural pela via da inovação. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 36, n. 3, sp., 2017.

SALERNO, M. S. Reconfigurable organisation to cope with unpredictable goals. **International Journal of Production Economics**, v. 122, n. 1, pp. 419–428, 2009.

SALERNO, M. S. Projeto de organizações com trabalho menos “prescritivo”: tréplica aos textos de Jackson e Lima. **Produção**, v. 9, pp. 99–115, 1999.

SALERNO, M. S. Mudança organizacional e trabalho direto em função de flexibilidade e performance da produção industrial. **Produção**, v. 4, pp. 5–22, 1994.

SALERNO, M. S. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automação, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: EDUSP, 1993. Pp. 137–152.

SALERNO, M. S. **Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria**. [Tese de Doutorado]. São Paulo: USP, 1991.

SALERNO, M. S. Automação e lutas dos trabalhadores. **São Paulo em Perspectiva**, v. 2, n. 3, pp. 62–67, 1988.

SMETAL. **Começa a greve pipoca nas fábricas**. 17 de setembro de 2012. Disponível em: <https://www.smetal.org.br/noticias/comeca-a-greve-pipoca-nas-fabricas/20120917-123746-v884> .

ZAMBERLAN, F. L., SALERNO, M. S. Racionalização e automatização: a organização do trabalho nos bancos. In: FLEURY, A.; VARGAS, N. (Orgs). **Organização do trabalho: uma abordagem multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 1983. Pp. 172–194.

ZARIFIAN, P. **Objetivo: competência - por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZILBOVICIUS, M.; GRÜN, R.; FERRO, J. R. Novas estratégias patronais e novas respostas operárias: a operação Vaca Brava. **Cadernos DEP**, v. 1, n. 2, pp. 2-56, 1987.



Um convite à leitura
por
Patrícia Lino Costa

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NAS GREVES E NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: UM BALANÇO DOS ÚLTIMOS DEZ ANOS

Luís Augusto Ribeiro da Costa
Patrícia Lino Costa
Patrícia Toledo Pelatieri
Rodrigo Linhares

A luta dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho é antiga e remonta à origem do trabalho industrial moderno, quando eram comuns jornadas diárias de até 16 horas. Desde então, a classe trabalhadora conseguiu, através de muito empenho e mobilização, reduzir a jornada de trabalho. Apesar disso, o tempo de trabalho segue sendo um dos temas mais importantes na relação entre capital e trabalho. Em torno da discussão da jornada do trabalho muitas questões se colocam: a remuneração do trabalho, a apropriação dos resultados da produção, a definição do tempo para si, para os seus (família, amigos) e para o outro (a empresa, o trabalho, a sociedade), a questão do lazer e do descanso, entre outros.

E embora a redução da jornada de trabalho seja um ponto chave do debate sobre o tempo do trabalho, a questão é mais complexa e vem se alterando ao longo dos anos.

[...] enquanto, ao longo da história, os trabalhadores lutaram para reduzir a jornada de trabalho – assim como para conquistar o direito ao descanso semanal remunerado, as férias, licenças maternidade e paternidade, abonos de falta e outros temas correlatos –, os empregadores, além de resistirem a essas mudanças, procuraram formas alternativas para se contrapor a elas. Por exemplo,

- apropriando-se do tempo livre conquistado por meio da utilização de horas extras;
- intensificando o tempo de trabalho por meio de inovações

tecnológicas e organizacionais, que têm como um dos objetivos aumentar o ritmo de trabalho; e

- flexibilizando o tempo de trabalho, que tem como resultado o aumento da extensão e da intensidade do trabalho.

(DIEESE, 2010).

Os trabalhadores ofereceram diversas formas de resistência – greves, protestos, atuação política nos meios institucionais existentes e a negociação coletiva de trabalho junto aos empregadores. Na negociação coletiva, a jornada costuma ser analisada segundo quatro dimensões, a saber: a) definição da jornada normal de trabalho: limites de horas de trabalho por dia, semana, mês ou ano e, por conseguinte, definição do tempo de descanso; b) distribuição do tempo do trabalho: regras para compensação de jornada, turnos de revezamento e banco de horas; c) definição das jornadas extraordinárias, para além da jornada normal de trabalho: condições, limites e remuneração; e, d) intensidade do tempo de trabalho: impactos das mudanças no ritmo de trabalho e nas formas de organização da produção, assim como os decorrentes de formas flexíveis de remuneração relacionadas à produtividade do trabalho.

O objetivo deste artigo é apresentar como esse tema foi tratado pelo movimento sindical no âmbito das greves e das negociações coletivas de trabalho na última década, encerrada em 2020. Para tanto, serão analisadas as bases de dados do DIEESE e do Ministério da Economia sobre os movimentos paredistas e as contratações coletivas de trabalho.

A negociação da jornada de trabalho no Brasil: um breve levantamento das cláusulas negociadas até a primeira década de 2000

Após um longo período sob o jugo da Ditadura Militar instaurada em 1964, em que a liberdade de ação sindical era praticamente inexistente, o movimento sindical brasileiro iniciou, no final da década de 1970, uma nova etapa de sua história. Foi a época da retomada e ampliação da importância da negociação coletiva e da luta por novas e amplas garantias econômicas e sociais. Na pauta do movimento sindical estavam presentes, entre outras questões, a liberdade sindical, o emprego, a renda e a jornada de trabalho, que assumiam maior ou menor protagonismo, conforme a conjuntura. Assim foi, por exemplo, nos anos de 1980, o combate ao

desemprego, frente à grave crise econômica que se instalava, e a luta pela renda diante da hiperinflação que atingiu o país.

Mas o tema da jornada de trabalho é preocupação constante dos sindicatos. Em 1985, houve grande pressão social para a redução da jornada e o tema acabou se multiplicando nos acordos coletivos da época, principalmente nos das indústrias metalúrgicas e químicas. Esses acordos também asseguravam outras garantias, como a fixação de intervalos durante o expediente.

Em 1988, após forte campanha sindical e social pela redução da jornada de trabalho, a nova Constituição Federal alterou a jornada legal vigente no Brasil de 48 para 44 horas semanais. A Constituição ainda garantiu a previsão de pagamento de um adicional por hora extra e o limite máximo de trabalho de 10 horas por dia.

Contudo, nos anos de 1990, diante do elevado desemprego e do baixo crescimento da economia, que acabou por enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores, abriu-se espaço para que o empresariado pautasse questões como a criação de banco de horas para reduzir o pagamento das horas extras, intensificar o trabalho e ampliar o prazo de compensação dessas horas.

Segundo o estudo do DIEESE (1999), as novas formas de organização do trabalho e as tecnologias implantadas aumentaram muito o ritmo e a intensidade do trabalho e a jornada passou a ter relevância nas negociações dos anos de 1990.

Os empregadores utilizaram o recurso das horas extras para ajustar a produção à demanda e segundo o estudo, aproximadamente 70% das negociações coletivas então analisadas incluíam questões relativas à jornada de trabalho. Essas cláusulas tratavam especialmente da distribuição da jornada ao longo da semana, sendo poucas as categorias que conquistaram redução do tempo de trabalho. Foi ainda observada a presença de cláusulas referentes a horas extras em quase todos os documentos analisados, que tratavam apenas de sua remuneração e não regulamentavam o limite de execução do tempo extra.

Registraram-se, de forma incipiente, algumas convenções coletivas que incluíam cláusulas sobre flexibilização da jornada – por meio da redução com diminuição do salário e a partir da negociação direta com as empresas da base.

Da mesma forma que os empresários iniciaram o debate sobre a flexibilização da jornada para ajuste da produção à demanda, o movimento sindical passou a propor a redução da jornada sem redução de salário. Nasce então no Brasil a semente do que seria, nos anos 2000, a campanha nacional pela redução da jornada sem redução de salários (DIEESE, 2001).

Assim, nos anos 1990, a maior parte da negociação sobre jornada versou sobre o tempo de trabalho e a forma de remunerar o trabalho executado além do limite legalmente determinado. Para o movimento sindical, a disputa era pela redução da jornada de trabalho e aumento das contratações. Já a introdução do banco de horas nas negociações pelo setor patronal, levou o movimento sindical à busca de regras de funcionamento que não prejudicassem os trabalhadores.

Em 2003, com o governo Lula e seu projeto mais próximo aos trabalhadores, as Centrais Sindicais se uniram em uma campanha nacional sobre o tempo de trabalho, com o objetivo reduzir a jornada legal de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem que houvesse redução de salários, por meio de uma mudança na legislação, de forma a criar empregos e manter o padrão de vida dos trabalhadores. Inúmeros foram os argumentos elencados para embasar essa reivindicação, são eles: a) forma de dividir os ganhos obtidos pelo aumento de produtividade com os trabalhadores; b) o baixo custo do salário no Brasil permite a redução da jornada sem a diminuição dos salários, sem afetar a competitividade das empresas; c) a medida proporciona ao trabalhador mais tempo com sua família; d) a diminuição de horas extras reduziria a flexibilidade do tempo de trabalho; e) o aumento da intensidade do trabalho pela introdução das novas tecnologias seria atenuado; e, f) a geração de mais empregos levaria a economia ao crescimento com desenvolvimento.

Ao longo da primeira década, as Centrais Sindicais brasileiras encaminharam essa reivindicação ao governo federal e a governos estaduais e municipais, promovendo marchas nacionais e debates em fóruns governamentais, como o realizado na Câmara dos Deputados em novembro de 2003. Em 2007, esse foi tema central da Marcha dos Trabalhadores; em 2008, foram colhidas mais de 1,5 milhão de assinaturas pleiteando a implantação da jornada reduzida e, em 2009, foi aprovada a PEC 231/95 pela Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho.

No âmbito das negociações coletivas, o tema da jornada seguiu sendo central, fortalecido pelas campanhas nacionais. Os dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE)¹, com base nos acordos e convenções coletivas de trabalho registrados para 2009, revelam que boa parte das cláusulas analisadas pouco ou nada avançam em relação ao que está estabelecido em lei, tanto em relação à duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, como à distribuição desse tempo. Segundo análise do DIEESE,

o que pode ser verificado no processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho é que, apesar da mobilização dos trabalhadores, ainda são poucas as conquistas, tanto no que se refere à sua duração, quanto em relação à flexibilização e intensidade do tempo de trabalho. Ou seja, apesar da pressão sindical, tanto no nível micro, do local de trabalho, como no nível macro, da Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução dos Salários, iniciada em 2003 pelas centrais sindicais, o setor patronal continua contrário à inclusão de novas cláusulas, assim como a mudanças na legislação que sejam de interesse dos trabalhadores (DIEESE, 2010).

Em relação à composição do tempo de trabalho, observaram-se alguns instrumentos que garantiam período de intervalos, horas *in itinere* e treinamentos e ginástica laboral realizados no horário de trabalho.

O grande destaque fica por conta da quantidade de cláusulas sobre horas extras, ainda que pouco avançassem em relação ao legislado, e, principalmente, banco de horas – revelando a força da pauta patronal por mecanismos de flexibilização da jornada de trabalho.

Considerando-se a adoção de novos métodos de trabalho – as chamadas reestruturações produtivas, que remontam aos anos de 1990 – e a incorporação das novas tecnologias de produção e de processos de trabalho, somadas à disseminação de formas flexíveis de remuneração, das

1 Sistema desenvolvido pelo DIEESE para o registro e análise do conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho das principais categorias profissionais brasileiras. No momento de sua criação, em 1993, o SACC-DIEESE contava com um painel de 94 negociações coletivas ao ano. Em 2003, este painel foi ampliado para 220 negociações coletivas anuais, abrangendo categorias do setor privado e de empresas estatais em todas as regiões geográficas do país.

quais se destacam os programas de participação nos lucros e/ou resultados, um novo conjunto de desafios foi posto ao movimento sindical. Essas mudanças impactaram profundamente a forma como é empregada a força de trabalho e atravessa o debate sobre a jornada. Aos poucos, o movimento sindical vem construindo o entendimento de que a extensão da jornada é apenas mais um aspecto do problema do uso da mão de obra, e que questões relativas à intensidade do trabalho também devem ser tratadas por negociação coletiva. Em que pese isso, as negociações estudadas em 2010 pouco abordaram esse aspecto.

Análise comparativa das jornadas de trabalho entre 2009/2010 e 2019/2020

Passados dez anos desde a publicação do primeiro estudo do DIEESE sobre o tema, o presente texto se propõe a realizar um balanço das mudanças ocorridas desde então em relação à negociação e às mobilizações dos trabalhadores no que se refere à jornada de trabalho. Quais frutos a campanha pela redução da jornada de trabalho, lançada em 2010, trouxe para a negociação coletiva brasileira? É sabido que a campanha não conseguiu o seu principal intento, que foi a redução da jornada legal de trabalho para 40 horas semanais para toda classe trabalhadora, mas quanto aos acordos e convenções coletivas de trabalho, algo mudou?

A pesquisa teve como objeto os acordos e convenções coletivas de trabalho registrados no Mediador, base de dados oficial da contratação coletiva brasileira². Trata-se de uma base significativamente maior que a do SACC, dado que contempla, ao menos em tese, todos os acordos e convenções coletivas firmados em território nacional³.

2 O Mediador foi criado em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego e atualmente encontra-se sob a gestão do Ministério da Economia.

3 O Mediador foi criado para o registro, em meio eletrônico, dos instrumentos coletivos de trabalho realizados no Brasil, entre outros objetivos, como a pesquisa e o monitoramento da negociação coletiva, em substituição ao depósito em papel, anteriormente realizado nas antigas Delegacias Regionais do Trabalho. Embora a legislação determine que o registro de acordos e convenções coletivas no Mediador é obrigatório, é sabido que nem todos os instrumentos coletivos são registrados nessa base de dados.

A pesquisa considerou dois marcos temporais. O primeiro, dado pelo biênio 2009/2010; e o segundo, pelo biênio 2019/2020. Foram levantados todos os instrumentos coletivos registrados no Mediador nos períodos selecionados e, em seguida, foram identificadas as mesas de negociação⁴ presentes em cada um deles. Após esse processo, procedeu-se à seleção dos instrumentos das mesas de negociação que registraram instrumentos nos dois períodos, excluindo-se aqueles que constavam em apenas um dos dois marcos. O objetivo foi compor um painel efetivamente comparável, em que cláusulas referentes à jornada incluídas nos instrumentos de 2009/2010 pudessem ser pesquisadas nos instrumentos de 2019/2020 e com elas comparadas⁵.

Para a seleção das cláusulas a serem investigadas nos instrumentos coletivos, utilizou-se o modelo de classificação adotado pelo Mediador, o que levou à consulta daquelas cadastradas no subgrupo “Duração e Horário”, referente à duração da jornada de trabalho. Apenas eventualmente – quando se observavam indícios de que a informação desejada havia sido cadastrada em outra rubrica – foram analisadas cláusulas classificadas em outros subgrupos⁶.

Assim, a pesquisa identificou 903 mesas de negociações que incluíram em seus instrumentos coletivos cláusulas sobre duração de jornada de trabalho nos dois períodos (2009/2010 e 2019/2020). Este é, portanto, o painel aqui analisado. As tabelas 1 e 2, a seguir, apresentam sua distribuição econômica e geográfica.

4 Nome dado ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo.

5 Em cada período, considerou-se o instrumento coletivo mais atual de cada mesa de negociação. Se, por exemplo, uma determinada mesa de negociação registrou instrumentos coletivos em 2009 e 2010, referindo-se ao primeiro período, a pesquisa optou por analisar o instrumento de 2010, salvo nos casos em que a informação da jornada de trabalho fosse localizada somente no documento de 2009.

6 Nem sempre o registro das cláusulas no Mediador obedece aos critérios previstos no sistema. Como o registro é feito pelas próprias partes que o assinam, erros e inadequações são verificáveis na base de dados.

Tabela 1 - Distribuição das negociações analisadas, segundo setor e atividade econômica

Setor / Atividade Econômica	Nº	%
Comércio	141	15,6%
Armazenador	4	0,4%
Atacadista e varejista	80	8,9%
Minérios e derivados de petróleo	48	5,3%
Práticos de farmácia	1	0,1%
Propagandistas / vendedores e viajantes do comércio	6	0,7%
Cooperativa	10	1,1%
Indústria	283	31,3%
Alimentação	50	5,5%
Artefatos de borracha	4	0,4%
Artefatos de couro	2	0,2%
Beneficiamento	1	0,1%
Calçado	5	0,6%
Cinematográfica	1	0,1%
Construção e mobiliário	50	5,5%
Extrativa	16	1,8%
Fiação e tecelagem	7	0,8%
Gráfica	5	0,6%
Instrumentos musicais e brinquedos	1	0,1%
Metalúrgica, mecânica e do material elétrico	56	6,2%
Papel, papelão e cortiça	13	1,4%
Química e farmacêutica	65	7,2%
Urbana	8	0,9%
Vestuário	9	1,0%

Tabela 1 - Distribuição das negociações analisadas, segundo setor e atividade econômica (Continua)

Setor / Atividade Econômica	Nº	%
Rural	23	2,5%
Serviços	447	49,5%
Agentes autônomos do comércio	23	2,5%
Autoescola / transporte escolar	3	0,3%
Bancos e empresas de seguros privados e capitalização	3	0,3%
Categorias diferenciadas	5	0,6%
Conselhos profissionais	8	0,9%
Cultura física	1	0,1%
Difusão cultural	25	2,8%
Educação privada	10	1,1%
Prestação de serviços a terceiros	1	0,1%
Processamento de dados	6	0,7%
Profissional liberal	11	1,2%
Saúde privada	43	4,8%
Segurança e vigilância	6	0,7%
Sindical	22	2,4%
Transportes	184	20,4%
Turismo e hospitalidade	71	7,9%

Fonte: Ministério da Economia, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) instrumentos com abrangência setorial (sem determinação de atividade econômica) foram computados no total do setor econômico correspondente; b) instrumentos com abrangência em dois ou mais setores econômicos foram computados em cada um dos setores; c) instrumentos com abrangência em duas ou mais atividades econômicas foram computados em cada uma das atividades.

Tabela 2 – Distribuição das negociações analisadas, segundo região geográfica e unidade da Federação

Setor / Atividade Econômica	Nº	%
Norte	62	6,9%
Acre	2	0,2%
Amapá	11	1,2%
Amazonas	19	2,1%
Pará	21	2,3%
Rondônia	8	0,9%
Roraima	2	0,2%
Tocantins	12	1,3%
Nordeste	122	13,5%
Alagoas	8	0,9%
Bahia	19	2,1%
Ceará	17	1,9%
Maranhão	10	1,1%
Paraíba	24	2,7%
Pernambuco	38	4,2%
Piauí	4	0,4%
Rio Grande do Norte	11	1,2%
Sergipe	7	0,8%
Centro-Oeste	7	0,8%
Distrito Federal	20	2,2%
Goiás	27	3,0%
Mato Grosso	13	1,4%
Mato Grosso do Sul	15	1,7%

Tabela 2 – Distribuição das negociações analisadas, segundo região geográfica e unidade da Federação (Continua)

Sector / Atividade Econômica	Nº	%
Sudeste	460	50,9%
Espírito Santo	21	2,3%
Minas Gerais	151	16,7%
Rio de Janeiro	53	5,9%
São Paulo	239	26,5%
Sul	193	21,4%
Paraná	87	9,6%
Rio Grande do Sul	38	4,2%
Santa Catarina	71	7,9%
Negociações de abrangência nacional	4	0,4%

Fonte: Ministério da Economia, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) instrumentos com abrangência regional (sem determinação de UF) foram computados no total da região correspondente; b) instrumentos com abrangência em duas ou mais regiões foram computados em cada região; c) instrumentos com abrangência em duas ou mais UF'S foram computados em cada UF.

Antes de entrar nos resultados da pesquisa, é preciso apresentar alguns dos critérios adotados para a análise. O primeiro deles é que a pesquisa considerou somente os dados referentes à chamada jornada normal de trabalho, realizada em cinco ou seis dias da semana e cuja duração máxima legal é de 44 horas semanais. A pesquisa não considerou as jornadas por turno de revezamento, nem as jornadas por tempo parcial, por exemplo. A opção por analisar apenas as chamadas jornadas normais de trabalho fez com que em alguns casos fossem consideradas somente as jornadas de parte dos trabalhadores cobertos pelos instrumentos coletivos. É o caso, por exemplo, dos instrumentos coletivos da indústria em que são observadas jornadas diferentes para o pessoal administrativo, que seguem a jornada normal de trabalho, e para o pessoal do chão da fábrica, que, em geral, seguem jornadas por turno de revezamento. No entanto, foram consideradas as jornadas especiais de

trabalho válidas para algumas categorias profissionais, como bancários, operadores de telefone e digitadores. A diferença entre essas jornadas e a chamada jornada normal de trabalho é apenas a sua duração. Em geral, as jornadas especiais duram 30 e 36 horas de trabalho semanais.

Outro critério importante foi que a pesquisa não levantou informações sobre os outros aspectos da jornada de trabalho, como intervalos, horas extras, distribuição da jornada no tempo e regras para compensação do tempo de trabalho. Embora não se ignore a importância desses temas, optou-se por considerar apenas o aspecto da extensão da jornada, de modo a realizar uma análise abrangente da negociação da jornada no Brasil. No futuro, pretende-se incorporar à pesquisa outros aspectos da jornada de trabalho.

A tabela 3, a seguir, apresenta a distribuição das mesas de negociação segundo a duração da jornada de trabalho estipulada em seus instrumentos coletivos. O primeiro ponto a ser destacado é a grande quantidade de mesas que registram cláusulas com duração de 44 horas semanais, que correspondem a quase 79% do total observado nos dois períodos. Pouco mais de 20% preveem jornadas com duração diferente, sendo que aproximadamente 16% as estipulam em 40 horas semanais. Jornadas com duração inferior a 40 horas semanais foram observadas em cerca de 6% dos casos, na maioria (4%), equivalentes a 36 horas semanais. Jornadas entre 40 e 44 horas semanais foram pactuadas por 2% a 3% das mesas, a depender do período.

O alto percentual de acordos que mantiveram a jornada de 44 horas semanais é um dado que pode revelar ou a dificuldade em negociar a redução do tempo de trabalho, ou a não priorização do tema nas mesas de negociação. Mas, vale ressaltar que a conjuntura socioeconômica conta bastante na definição das pautas de negociação, e que a recessão de 2014/2015 pode ter sido uma das causas da ausência de cláusulas que reduzem a jornada legal.

Tabela 3 – Distribuição das mesas de negociação analisadas, segundo duração da jornada

Jornada semanal	nº absoluto		% no ano	
	2009-2010	2019-2020	2009-2010	2019-2020
inferiores a 40 horas	50	55	5,5%	6,1%
40 horas	140	144	15,5%	15,9%
entre 40 e 44 horas	26	19	2,9%	2,1%
44 horas	710	712	78,6%	78,8%

Fonte: Ministério da Economia, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: Os instrumentos coletivos podem prever mais de um tipo de jornada de trabalho. Foi o caso dos instrumentos coletivos de 23 mesas de negociação no período 2009/2010 e 25 mesas de negociação no período 2019/2020. Por isso, a soma dos itens da tabela em cada período é superior a 903.

O segundo dado importante da tabela 3 é a manutenção da distribuição das mesas segundo a duração da jornada de trabalho. A comparação dos dois períodos mostra que houve poucas mudanças. A tabela 4, a seguir, visa a detalhar essas mudanças. Segundo a análise, cerca de 97% das mesas de negociação analisadas não alteraram a jornada de trabalho nos últimos dez anos. Das 22 que a alteraram; 19 a reduziram; e três a aumentaram. Ainda houve nove mesas de negociação que aumentaram ou reduziram a quantidade de jornadas de trabalho vigentes. É o caso, por exemplo, das que antes previam uma única jornada de trabalho e que passaram a prever outra jornada específica para algum conjunto de trabalhadores (jornada especial para operadores de telefone ou digitadores, por exemplo).

Tabela 4 – Distribuição das mesas de negociação analisadas, mudança na jornada semanal no período

Mudanças	nº	%
Não alterou a jornada semanal	872	96,6%
Alterou a jornada semanal	22	2,4%
aumentou a jornada	3	0,3%
reduziu a jornada	19	2,1%
Acrescentou ou reduziu o número de jornadas	9	1,0%
Total	903	100,0%

Fonte: Ministério da Economia, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Por fim, a tabela 5, a seguir, apresenta o percentual de mesas de negociação por atividade econômica com jornadas de trabalho inferiores a 44 horas semanais no final do período analisado (2019/2020). Consideraram-se apenas as atividades com pelo menos 10 mesas de negociação analisadas. Conforme se pode verificar, destacam-se, nos Serviços, as categorias dos trabalhadores em sindicatos (96%), agentes autônomos do comércio (61%), difusão cultural (60%) e profissionais liberais (45%); e na Indústria, as categorias dos papeleiros (54%), metalúrgicos (36%) e químicos (17%). Por outro lado, as atividades do comércio atacadista e varejista, comércio de minérios e derivados do petróleo, indústria da construção e mobiliário e setor rural são as que apresentaram baixa ou nenhuma incidência de jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais.

Tabela 5 – Percentual de mesas de negociação com jornadas inferiores a 44 horas semanais em 2019/2020

Setor / Atividade Econômica	%
Comércio	2,1
Atacadista e varejista	0,0
Minérios e derivados de petróleo	2,1
Cooperativa	100,0
Indústria	18,0
Alimentação	8,0
Construção e mobiliário	0,0
Extrativa	6,3
Metalúrgica, mecânica e do material elétrico	35,7
Papel, papelão e cortiça	53,8
Química e farmacêutica	16,9
Rural	0,0
Serviços	32,4
Agentes autônomos do comércio	60,9
Difusão cultural	60,0
Educação privada	10,0
Profissional liberal	45,5
Saúde privada	46,5
Sindical	95,5
Transportes	7,6
Turismo e hospitalidade	33,8

Fonte: Ministério da Economia, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: Foram selecionadas as atividades econômicas com pelo menos dez mesas de negociação analisadas.

É importante ressaltar que o resultado da pesquisa diz respeito somente às categorias analisadas, não sendo recomendada qualquer extrapolação para a integralidade das negociações coletivas brasileiras.

As Greves por Redução da Jornada de Trabalho

Desde o final da década de setenta, com a retomada das ações grevistas pelos trabalhadores, o DIEESE tem coletado informações a respeito dessas mobilizações. Posteriormente, construiu um meio informatizado para cadastrá-las – o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE) –, inaugurando assim novas possibilidades de análises.

Segundo essas informações, a prática grevista, que ressurgiu no período autoritário – ao mesmo tempo sinalizando a sua crise – e que se mantém até os dias atuais, parece poder ser descrita segundo uma dinâmica de ciclos: ascensão no número de ocorrências, estabelecimento de um pico/patamar de frequência elevada e, por fim, queda e retorno a patamar de baixa frequência.

Grosso modo, os anos de 1980 registram esse movimento de crescente número de greves, após os atos inaugurais do fim da década anterior. Os anos de 1990 marcam a continuidade desse momento de agitação grevista, mas encerram-se em um refluxo.

Um baixo patamar de ocorrências será mantido ao longo de toda a primeira década dos anos 2000 até que, no começo da década seguinte, de modo explosivo, inicia-se uma segunda grande maré grevista, recorrentemente simbolizada pelos protestos de rua do ano de 2013.

Os anos de 2008-2011 já registraram um pequeno crescimento no número dos protestos dos trabalhadores – no entanto, naquele momento, nada que parecesse muito significativo, ou, sobretudo, que anunciasse alguma descontinuidade da relativa calma dos anos anteriores.

Em relação direta com a campanha pelas 40 horas de trabalho, a reivindicação pela diminuição da jornada ocupa algo em torno de 7% da pauta grevista em 2010-2011 – uma proporção baixa, mas não desprezível. A demanda tem mais adesão dos trabalhadores da esfera privada, onde a reivindicação chega a ser mencionada em 10% das greves e paralisações realizadas em 2011.

O enorme crescimento da prática grevista a partir de 2012 e 2013, curiosamente não se fez ecoar em aumento – ou mesmo manutenção – da proporção das greves pela diminuição da jornada (DIEESE, 2012). A chamada “pauta econômica” esteve presente na costumeira reivindicação por aumento salarial. Na esfera privada, essa pauta completava-se

ainda com demandas relacionadas ao pagamento de Participação nos Lucros e Resultados e de adicionais ou gratificações; na esfera pública, com a exigência de elaboração, implementação ou cumprimento de Planos de Cargos e Salários e, entre os profissionais da educação, pelo pagamento do Piso Nacional do Magistério.

Tabela 6 - Participação das greves motivadas pela redução da jornada de trabalho, segundo esfera (em%) (Brasil, 2010 à 2020)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Empresas Estatais	5,7	3,4	6,9	1,4	3,4	2,2	2,4	2,3	0,0	2,3	0,0
Funcionalismo Público	5,2	5,4	3,9	4,5	4,9	2,7	1,5	1,4	1,8	1,5	0,5
Empresas Privadas	9,1	10,5	7,3	5,2	3,9	1,4	0,8	0,1	0,5	0,4	0,2
Total	6,7	7,4	5,8	4,8	4,3	2,0	1,2	0,8	1,1	1,0	0,3

Fonte: DIEESE, Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE).

Além disso, desde o início, essas mobilizações chamaram a atenção para a qualidade do processo de trabalho, questionando o modo, os instrumentos e o ambiente em que se realiza – sempre do ponto de vista de uma racionalização que implicasse maior eficiência e, ao mesmo tempo, eliminação daquilo que poderia ser considerado, para o trabalhador, um desgaste excessivo, pouco produtivo ou até contraproducente. Mesmo reivindicações ligadas às condições de saúde e de segurança não deixaram de ser mencionadas – ainda que não com tanta veemência.

Descumprimentos usuais da legislação trabalhista também passaram a ser vistos com menos tolerância – irregularidades nos depósitos do FGTS, no pagamento das verbas rescisórias aos demitidos e o trabalho sem contrato, são exemplos recorrentes.

Entre 2014 e 2015, em meio ao patamar das duas mil greves anuais, a reivindicação por redução da jornada de trabalho passa por uma queda ainda maior que aquela, mais gradual, que vinha experimentando nos anos anteriores: cai pela metade, de 4% para 2%. Em 2016, ano em que o teto de 2.100 greves é ultrapassado, esse percentual cai novamente segundo a mesma proporção: apenas 1% das greves mencionam a diminuição da jornada. Além disso, a partir de 2014, torna-se mais frequente na pauta reivindicatória das greves da esfera pública.

O ano de 2017 marca o início da diminuição no número de greves. O contexto é conhecido – impasses e degradações diversas tanto na gestão da economia como na gestão dos conflitos políticos. Mudanças nas leis trabalhistas envolvendo desde a retirada dos limites da terceirização nas empresas até a criação de restrições ao financiamento das entidades sindicais. Aumento do desemprego e do trabalho informal.

Não se trata apenas do recuo da atividade grevista, mas de uma mudança no seu caráter – passam a ter como motivo mais frequente o atraso no pagamento dos salários e não a demanda por reajuste. Em 2020, uma nova variável, o “fator covid-19”, é introduzida nesse complexo contexto em que as greves são decididas. Nesse ano, a demanda por redução de jornada ocupa 0,3% da pauta dos movimentos dos trabalhadores.

Não se conseguiu articular, pode-se dizer de modo conclusivo, a redução da jornada de trabalho a nenhum dos dois grupos de reivindicação que formaram, até agora, o ciclo de greves em curso. Em um

primeiro momento, de crescimento no número das greves, as reivindicações estiveram centradas na perspectiva de majoração dos ganhos salariais e em aspectos relacionados ao processo de trabalho. Em um segundo momento, de recuo, as reivindicações rearticulam-se em torno do atraso no pagamento dos vencimentos e, de forma mais residual, no protesto político e na manutenção do emprego.

As dificuldades que acompanham a construção de uma pauta consistente em torno da redução da jornada com a manutenção dos salários podem ser de ordem política, mas, em um momento como o atual, os elementos práticos de alto desemprego e precarização dos postos de trabalho têm relevância.

Considerações finais

A jornada de trabalho é um aspecto importantíssimo da relação de trabalho. Como tal, é um tema essencial da ação sindical dos trabalhadores. Em 2004, as centrais sindicais brasileiras lançaram uma campanha unificada de luta pela redução da jornada de trabalho. A campanha visava à redução da jornada legal de trabalho, atualmente em 44 horas semanais, para 40 horas semanais, sem redução de salário (DIEESE, 2004). A campanha, como se sabe, não alcançou seu intento. O que se assistiu nos últimos anos, além da manutenção da jornada legal vigente desde a Constituição Federal de 1988, foi o incremento de medidas flexibilizantes da jornada, das quais a reforma trabalhista de 2017 foi o ponto alto.

O presente texto focou na questão da duração da jornada normal trabalho, estipulada na Constituição Federal de 1988 com duração máxima de 44 horas semanais. Para tanto, analisou duas bases de dados principais: a base de dados do Mediador, para a análise da contratação coletiva da jornada de trabalho, e a base de dados do SAG-DIEESE, para a análise dos movimentos grevistas. O período de análise foram os últimos dez anos, encerrados em 2020.

Os resultados obtidos pelos trabalhadores não foram satisfatórios. Os dados revelam que praticamente não houve avanços: as jornadas de 44 horas semanais seguem sendo as mais frequentes nos acordos e convenções coletivas, estando presentes em aproximadamente 79% das

mesas de negociação analisadas, e jornadas de 40 horas semanais foram conquistadas em 16% dos instrumentos coletivos pactuados.

Nas greves, as pautas que visavam à redução da jornada seguem sendo pouco representativas e mostraram-se declinantes no período, ao menos em relação ao total das greves por ano.

Cabe a ressalva de que os dados coletados no sistema Mediador não podem ser extrapolados para o conjunto das negociações coletivas brasileiras. Trata-se de uma análise sobre uma amostra desse conjunto de negociações. Apesar disso, acredita-se na relevância dessas informações, em função da extensão do material, que contempla diversos setores e regiões geográficas brasileiras.

Por fim, é sabido que um olhar mais abrangente sobre a jornada de trabalho é necessário. Por essa razão, esse estudo deve ser tomado como mais um passo para se pensar essa questão na última década, análise que deverá ser complementada por novas investigações que considerarão outros aspectos do tempo contratado de trabalho.

Referências

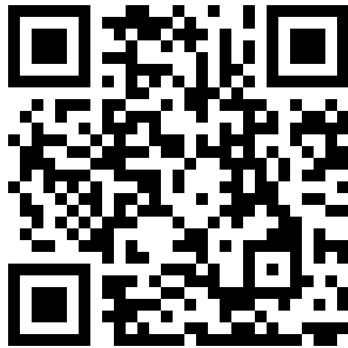
CENTRAIS SINDICAIS; DIEESE. **Reduzir jornada é gerar empregos**. [Cartilha]. São Paulo: DIEESE, 2004

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

DIEESE. Redução da Jornada de Trabalho: Uma Luta do Passado, Presente e Futuro. **Nota Técnica**, n. 87, p. 9, abril de 2010.

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DIEESE. O comportamento das Negociações coletivas de Trabalho nos anos 90: 1993-1996, **Pesquisa DIEESE**, n. 15, p. 119, maio de 1999.



Um convite à leitura

por

Júlio César Neffa

MUDANÇAS NOS TEMPOS DE TRABALHO COMO DETERMINANTES DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Ana Claudia Moreira Cardoso
Júlio César Neffa

Introdução

A realização do trabalho pode gerar sentimentos de satisfação, realização e prazer, mas também resultar em sofrimento, mal-estar, doenças e acidentes (DEJOURS, 2007). Analisando este processo a partir da perspectiva dos Riscos Psicossociais no Trabalho - RPS, a possibilidade do trabalho gerar saúde ou doença depende não apenas de como ele é organizado e gerido mas, igualmente, das relações sociais que se estabelecem nos locais de trabalho, do grau de autonomia e da possibilidade de participação do/a trabalhador/a em questões que impactam o seu cotidiano, da segurança no trabalho, bem como das perspectivas futuras (GOLLAC e BODIER, 2011).

No modo de produção capitalista, o assalariado disponibiliza ao capital o uso de sua força de trabalho por um determinado tempo (jornada de trabalho), sendo este objeto de acordo e de legislação. Durante este período, as empresas buscam aumentar a quantidade de mercadorias e serviços produzidos para que o tempo de trabalho incorporado em cada um deles seja reduzido. De acordo com Harvey (2012, p. 37),

Os capitalistas tentam aproveitar todo e qualquer momento do tempo do trabalhador no processo de trabalho. Eles não só compram a força de trabalho de um trabalhador por doze horas, como têm de assegurar que cada momento dessas doze horas seja usado com o máximo de intensidade.

Por sua vez, os meios utilizados pelo capital para reduzir ou eliminar esses tempos por ele considerados como “mortos”, “de ina-

tividade” e “improdutivos” – como ausências, atrasos, esperas e, sobretudo, pausas intra e inter jornadas – são socialmente constituídos e historicamente determinados e, por isso mesmo, são diversos e vão se modificando em função dos diferentes modos de organização do processo de produção e da vida.

Tendo em conta que o tempo laboral é uma dimensão extremamente relevante do “como” as tarefas são prescritas e a atividade do trabalho é realizada pelos/as trabalhadores/as, o presente capítulo analisa “como” as dimensões da sua duração, distribuição e intensidade têm condicionado e determinado o processo saúde-doença. Para tal, o capítulo parte das análises já realizadas ao longo deste livro a respeito da organização e gestão dos tempos de trabalho, caracteriza essas condições dentro do modelo de riscos psicossociais e reflete a respeito de como essas dimensões psicossociais do trabalho se relacionam com o processo saúde-doença dos/as trabalhadores/as.

Formas de organização e de gestão do trabalho e do tempo laboral

Na análise do trabalho e dos tempos laborais no contexto mais recente, o Modelo Toyota, constituído no Japão e renomeado pelos americanos (WOMACK et al., 2017) como *lean production* (produção enxuta) merece destaque, como ilustrativo de uma racionalidade de gestão da produção que inova na busca de aproveitamento máximo do trabalho vivo. Implantado primeiro em grandes empresas industriais de bens duráveis, ele se expandiu para outros setores e, inclusive, no setor público. O propósito implícito era criar um modelo de produção diferente do Taylorista-Fordista-Fayolista dada a crescente resistência por parte dos/as trabalhadores/as e também dos incidentes que o acompanhavam (CORIAT, 1993). De acordo com Garcés e Stecher (2020), a implementação generalizada do modelo avançou, mas encontrou muitos obstáculos, embora algumas das técnicas tenham sido amplamente disseminadas em vários países da América Latina, sem serem nomeadas explicitamente de “*Lean Production*”.

O objetivo central do modelo foi intensificar e flexibilizar a esfera de produção, através de estratégias de gestão, como a rotação de tarefas forçada e sem a preparação prévia dos/as trabalhadores/as;

expansão das tarefas evitando a divisão extrema do trabalho e a monotonia; inclusão de tarefas que antes eram realizadas por supervisores/as visando reduzir ou eliminar funções; e organização do trabalho em “células”, estabelecendo um processo de trabalho coletivo mas, ao mesmo tempo, mais pressionado. Trata-se de mudanças que ampliam o trabalho, reduzem as pausas e intensificam a atenção, a carga mental e as tensões em função desse sistema incluir mais alterações na produção e imprevistos, além de um coletivo que também passa a exercer o papel de controle e vigilância.

As empresas de consultoria que disseminam o “*Lean Production*” aos capitalistas, apresentaram-no como um modelo técnico, neutro, aplicável em qualquer contexto, sinônimo de modernização, capaz de estabelecer uma gestão flexível e reduzir os níveis intermediários. Era necessário, entretanto, estimular a criatividade, a rapidez das reações e a participação dos/as trabalhadores/as. No início do processo, no Japão, o envolvimento destes/as foi buscado com o oferecimento de contrapartidas como o emprego vitalício, a distribuição de benefícios (por meio de salários com componente flexível de acordo com a produção) e novas formas de organização do trabalho menos rotineiras e capazes de proporcionar satisfação no trabalho (DURAND, 2004). Entretanto, tais ações, além de ficarem muito restritas ao país berço do Toyotismo, foram sendo abandonadas ao longo dos anos de 1980.

O aumento da produtividade gerada com a implantação do modelo, por sua vez, possibilitou a redução dos empregos ao mesmo tempo em que aumentou a fadiga dos/as “sobreviventes”, resultando em transtornos musculoesqueléticos e riscos psicossociais no trabalho. De acordo com Garcés e Stecher (2020), trabalhar em fluxos tensos, *kanban* e *just-in-time* intensifica o trabalho porque aumenta o ritmo, elimina o tempo de descanso e as pausas que são essenciais para a recuperação da fadiga, aumenta a competição entre os/as trabalhadores/as, podendo, ainda, enfraquecer os laços de solidariedade. Como resultado, esse extremo desgaste leva à aposentadoria ou à exclusão em função do envelhecimento prematuro. No Japão, a individualização, as tensões entre os/as trabalhadores/as na busca de maior desempenho, geram extremo desgaste físico, psíquico e mental resultando na morte súbita no trabalho, denominada *Karoshi*.

Também se observa a redução das fronteiras entre a produção e a reprodução da força de trabalho. Dentro das grandes empresas, são implementadas academias, salas de jogos, refeitórios, cabeleireiro, para que o/a trabalhador/a possa relaxar nos momentos de maior tensão e sentir-se “em casa”. Por outro lado, os tempos de trabalho invadem, cada vez mais, os espaços e tempos de não trabalho, facilitado pelo advento das Novas Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação – NTDIC (CARDOSO, 2009).

Este modelo de produção industrial expandiu-se para outros setores. No de serviços, por exemplo, além da rotação e expansão das tarefas, a intensidade também é imposta pelo forte fluxo de usuários/as que, combinado à diminuição das contratações, leva a redução das pausas e dos tempos de descanso. Assim, observa-se que no âmbito das relações de serviço surge uma nova dimensão do trabalho “não clássico” (TOLEDO, 2016), de forma que a intensidade e a prorrogação da jornada de trabalho são percebidas nas caixas de supermercados, bancos, lojas de *fast food*, *call center* ou no transporte público.

Ainda no que se refere à saúde de quem trabalha, em diversos países desenvolvidos (EUROFOUND, 2015), houve uma redução do esforço nas atividades terciárias e de serviço, sobretudo no que se refere à carga física (esforços, gestos e posturas), em função da introdução de tecnologias e dispositivos ergonômicos. Por outro, as exigências emocionais nas relações com usuários/as, agravadas por vezes por pressões da gestão para venda de produtos, mesmo contrariando valores éticos pessoais e profissionais, resultaram em aumento dos riscos psíquicos e mentais que, além de causar sofrimento emocional, podem ser somatizados fisicamente.

No contexto atual, um novo modelo se constitui – muitas vezes denominado de Indústria 4.0 –, marcado pelas tecnologias que, operando de forma articulada e integrada, criam novas possibilidades para a realização de mudanças profundas no modo de produção e, conseqüentemente, nos tempos de trabalho. As Novas Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação – NTDIC, e o uso cada vez maior da inteligência artificial, do Big Data e dos algoritmos possibilitam às empresas ampliarem o processo de espraiamento da produção pelo mundo e, ao mesmo tempo, manter – e até aumentar – o controle sobre todo

o processo laboral e os/as trabalhadores/as. O território da produção se amplia rompendo fronteiras espaciais e temporais, possibilitando um distanciamento entre os locais de produção e os de decisão.

As empresas aprofundam o movimento de externalização da produção, mas, também, das responsabilidades, dos gastos e dos custos vinculados ao trabalho, a partir, por exemplo, da terceirização, do trabalho intermitente, do home office, da pessoa jurídica e do trabalho em plataformas digitais. Formas de contratação que resultam em extrema precarização laboral levando, muitas vezes, ao aumento da intensidade, ao excesso de trabalho, ao aumento do tempo à disposição e de conexão. De acordo com o relatório HIRES (IPG, 2009), 90% dos estudos analisados concluem que há uma relação direta entre externalização e aumento dos problemas de segurança e saúde no trabalho.

Com a externalização, muitas das ações do capital voltadas a reduzir as pausas intra e inter jornadas parecem perder o sentido dado que cabe ao/a trabalhador/a a “escolha” de fazer ou não uma longa jornada; uma pausa para descansar e/ou se alimentar; tirar férias ou trabalhar num ritmo acelerado. Em realidade, essa “escolha” poucas vezes se realiza. Por um lado, porque o medo do desemprego pressiona os/as trabalhadores a ampliarem e intensificarem seus tempos de trabalho e, por outro, como dito anteriormente, pelo fato das empresas manterem o controle mesmo à distância. No caso das empresas-plataforma, por exemplo, as metas de produção adotadas no contexto do Toyotismo continuam presentes, mesmo que não seja a partir de ordens escritas, mas de incentivos e sanções que funcionam como se fosse um jogo lúdico, invisibilizando a relação de subordinação, como analisado no capítulo “A Indústria 4.0 e a nova razão do mundo”.

No contexto atual, como em outros momentos históricos, o que se observa é que antigas e novas formas de organização e gestão do trabalho e dos tempos laborais convivem. Mims (2021), ao analisar o modelo “*Amazon*”, mostra como o sistema de trabalho desenvolvido por Jeff Bezos se utiliza de métodos antigos e novos. Os/as trabalhadores/as laboram em linhas de montagem, têm ritmos de trabalho intensos, trabalho fragmentado, repetitivo e monótono e, ao mesmo tempo, portam equipamentos medidores de desempenho (como pistolas de scanners ou GPS portátil), que registram informações de cada gesto e as lançam

para alimentarem algoritmos de performance. As metas diárias são variáveis, conforme a quantidade de entregas, em um modo de funcionamento “*just in time*” que remete ao modelo Toyota. Os/as trabalhadores/as, por sua vez, são pressionados/as a diariamente atingirem a “meta de 25%”, alcançando a “curva da produtividade” definida, e evitando tornarem-se elegíveis para o caso de corte de pessoal.

Analisando essas transformações no trabalho e nos tempos laborais ocorridas nas últimas quatro décadas, Lerouge (2009) nos fala a respeito dos Riscos Psicossociais no Trabalho – RPS e de como eles contribuem para a compreensão do processo saúde-doença nesse contexto. Definidos como uma “nova” categoria de riscos “associada aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, às novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias” (LEROUGE, 2009, p. 9), os RPS abrangem um conjunto de indicadores para além das exigências físicas: demandas emocionais e psíquicas; grau de autonomia; qualidade das relações sociais de trabalho; conflitos de valores e segurança na situação de trabalho e de emprego.

Assim, considerando tais indicadores, é possível dizer que os/as trabalhadores/as estão sendo “hipersolicitados/as” (DAUBAS-LETOURNEUX e THÉBAUD-MONY, 2002), em função da definição de prazos cada vez mais curtos, forte repetição, cadências elevadas e exigência de uma produtividade cada vez mais alta. Tudo isso, num contexto de crescente insegurança socioeconômica em função de vínculos de trabalho instáveis, ausência de garantias de proteção social, de acesso a benefícios e perspectivas no trabalho. Como resultado, crescem e se diversificam as formas de sofrimento e das doenças laborais, além da continuidade das Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT): fadiga generalizada, estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (*Síndrome de Burnout*), síndrome do pânico, alcoolismo, problemas cardíacos, dentre inúmeros outros (RIVOLIER, 1989; SELINGMANN-SILVA, 2011).

Considerando esse contexto, no próximo item são analisadas como algumas dessas transformações nas formas de organização e gestão dos tempos laborais têm contribuídos para o processo de adoecimento dos/as trabalhadores/as.

Os tempos de trabalho na perspectiva dos Riscos Psicossociais no Trabalho e a relação com o processo saúde-doença

Os Riscos Psicossociais no Trabalho – RPS, como dito anteriormente, dizem respeito aos fatores de riscos de saúde física, psíquica, mental e social gerados por determinantes socioeconômicos, status de emprego, organização e conteúdo do trabalho, e fatores relacionais que interagem com o funcionamento psíquico e mental dos/as trabalhadores/as (GOLLAC e BODIER, 2011). De acordo com NEFFA (2019), esta discussão explicita que os fatores de risco são determinados pela forma como o capital organiza o conteúdo e o processo de trabalho, assim como pelo papel exercido pela legislação trabalhista, bem como pelo contexto macroeconômico e político. Evidenciando, por sua vez, que a solução do adoecimento deve ser buscada no trabalho e rompendo com a narrativa que individualiza o processo de adoecimento e culpabiliza apenas as pessoas que trabalham.

Assim, compreender como o capital gerencia e organiza os tempos de trabalho – em suas dimensões de duração, distribuição e intensidade – é de extrema importância na análise do processo saúde-doença. Nesta discussão, tanto a saúde quanto a doença são entendidas não como “estados”, mas resultantes de um processo social, laboral e político (DAUBAS-LETOURNEUX e THÉBAUD-MONY, 2002). Por sua vez, apesar das dimensões dos tempos de trabalho se inter-relacionarem e se influenciarem mutuamente, determinando de uma forma conjunta a saúde dos/as trabalhadores/as, tais dimensões foram analiticamente separadas buscando explicitar as especificidades de cada uma e, ao mesmo tempo, evitando o risco do olhar apenas para aquela que é a mais visível, isto é, a duração.

Duração do tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho é fator essencial na saúde tanto física quanto psicológica das pessoas que trabalham. Neste caso, trata-se tanto do prolongamento imposto da jornada de trabalho em função do excessivo volume de produção ou para alcançar rendas mais satisfatórias; como do tempo insuficiente de trabalho – como o tempo

parcial, o trabalho temporário ou intermitente, já analisados ao longo dos diversos capítulos deste livro. O tempo parcial, por exemplo, na grande parte das vezes, não é uma escolha do/a trabalhador/a, mas uma falta de opção, considerando que esta forma de contrato está mais propensa a piores condições laborais que as demais, o que certamente tem impacto negativo na remuneração, na segurança assim como na saúde (EUROFOUND, 2015).

Por outro lado, a ampliação da extensão do tempo de trabalho, seja no dia, na semana, no mês, no ano ou mesmo na vida, também impacta negativamente a saúde do/a trabalhador/a. Tomando o caso da reforma trabalhista brasileira de 2017, vê-se que o aumento do tempo total de trabalho se realiza com a extensão do limite da jornada diária para 10 horas e 48 minutos, além da exclusão da jornada de trabalho de atividades que ainda fazem parte do trabalho – como *in itinere* ou o tempo de troca de roupa. Isto significa que, apesar da jornada de trabalho permanecer a mesma, o/a trabalhador/a terá que dedicar mais horas do seu dia às atividades ainda diretamente relacionadas ao trabalho.

A questão do teletrabalho também merece atenção, como discutido no capítulo “O impacto dos avanços tecnológicos: o tempo de trabalho no Home office”, páginas 301-319, deste livro. De acordo Melo (2019, p. 75),

A jurisprudência dos tribunais brasileiros [...] reconhece que essas novas tecnologias passaram a limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços de imediato. Neste contexto, a ideia de inexistência de limites claros para a jornada de um teletrabalhador nos remete ao passado – próprio da Revolução Industrial – no qual o labor era desenvolvido até o limite da exaustão física.

O crescente presenteísmo, que se agrava com o teletrabalho, e com as formas laborais precárias – como aquele realizado em empresas-plataforma –, também significa um aumento dos tempos de trabalho e do desgaste no momento em que os/as trabalhadores/as não estão em condição de realizá-lo, contribuindo para o processo de adoecimento.

Se tradicionalmente dois bons indicadores de adoecimento no trabalho eram o absenteísmo e as licenças-saúde, hoje em dia, em função do medo de perder o emprego e da forte pressão vinda não apenas da coordenação, mas também dos colegas de trabalho, laborar, mesmo estando doente – o chamado “presenteísmo” – é cada vez mais comum (CARDOSO e MORGADO, 2019, p. 12).

A dificuldade, cada vez maior, dos/as trabalhadores/as se desconectarem do trabalho nos tempos de não trabalho – possibilitada pelo uso intensivo das Tecnologias da Informação e Comunicação por parte das empresas, mas também na vida cotidiana dos/as trabalhadores/as, levando à naturalização dessa conexão permanente – contribui, igualmente, para o aumento da jornada laboral. Um aumento que não é contabilizado, remunerado e ainda está ausente do processo de negociação e da legislação na sociedade brasileira (CARDOSO, 2016).

A preocupação com o excesso de trabalho é grande, dado que diversos estudos demonstram a forte relação entre longas jornadas, fadiga e correspondente redução do desempenho profissional e aumento dos acidentes de trabalho e de adoecimento (DELA COLETA, 1989). Recentemente, estudo conjunto realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), evidencia a existência de um maior risco de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral em pessoas que trabalham jornadas de mais de 55 horas/semana, em comparação com aquelas que laboram entre 35 e 40 horas/semana (PEGA et al., 2021).

Não é difícil compreender que uma pessoa que trabalha demais acumula diversos fatores de risco: tempo em excesso sob tensão; não recuperação do desgaste físico, psíquico e mental; dificuldade para vivenciar outros tempos sociais; e mesmo falta de tempo para a alimentação e cuidado de si. Não por um acaso, estudos de longo prazo demonstram um aumento no risco de morte e eventos cardiovasculares em pessoas que dispõem de pouco tempo livre (DELA COLETA, 1989).

Distribuição, pausas e flexibilidade

A forma como, ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, os tempos de trabalho são distribuídos, considerando as pausas intra e

inter jornada, também é essencial para a qualidade de vida das pessoas que trabalham, assim como de suas famílias.

No Brasil, a reforma de 2017 definiu mudanças nos intervalos de alimentação e amamentação, além do parcelamento de férias. No que se refere a esta questão, o levantamento do Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (Credoc), demonstra que 74% daqueles/as que se sentem geralmente felizes tiraram férias no ano anterior, reduzindo, assim, o risco de depressão (CRÉDOC, 2015). Estudos anteriores já haviam descoberto que um tempo mínimo de férias estava associado a uma maior satisfação com a vida, melhor humor, níveis mais baixos de queixas de saúde e níveis mais baixos de exaustão após as férias. Mas, para tal, é necessário que a duração das férias seja de, no mínimo, 15 dias para que as pessoas consigam se desligar do trabalho (BLOOM, GEURTS e KOMPIER, 2012; WENDSCHE, LOHMANN-HAISLAH e WEGGE, 2016).

As pausas intrajornada também são muito importantes para a manutenção da saúde. De acordo com Soares (2014), a introdução de intervalos adicionais de cinco minutos por hora reduz significativamente o desconforto musculoesquelético e atende às necessidades psicofisiológicas de quem trabalha. Isto porque, as pausas reduzem o desconforto do corpo e da mente, bem como a tensão ocular no caso do trabalho com telas de computador/celular, algo cada vez mais comum. Neste estudo também foram observadas correlações negativas entre quatro problemas de saúde mental (angústia, depressão, desesperança e exaustão) e pausas insuficientes.

Se a questão da duração das pausas é relevante, o momento em que elas acontecem também deve ser levado em conta, sobretudo no que se refere a quem define esses momentos. Considerando: a) que o trabalho deve se adaptar aos/as trabalhadores/as; b) que estes/as têm constituições, possibilidades e limitações diferentes; e que, c) há variações físicas e psíquicas ao longo do dia, semana ou mês de trabalho, conclui-se que é de extrema importância que a pessoa que trabalha, em diálogo com o coletivo, também possa definir suas pausas. Entretanto, de acordo com o European Working Conditions Survey – EWCS de 2015, apenas 48% dos/as trabalhadores/as pesquisados/as responderam que podem escolher suas pausas sempre ou na maior parte do tempo,

sendo que 19% podem escolher as vezes e em torno de 33% nunca ou raramente. Para Soares (2014), quando indivíduos têm tempo para fazer pausas ao longo do trabalho, inclusive a de alimentação, e um mínimo de autonomia na sua definição, eles têm menos sintomas de sofrimento psicológico, exaustão emocional e depressão.

Distribuição: imprevisibilidade, medo e insegurança

Ainda no que se refere à distribuição, outro problema que impacta negativamente a saúde de quem trabalha é a crescente imprevisibilidade em relação ao tempo a ser dedicado ao trabalho (no dia, na semana, no mês ou no ano). Isto porque, tal insegurança impossibilita as pessoas que trabalham, e suas famílias, programarem os outros tempos sociais, igualmente relevantes para a vida, como o tempo de lazer, de estudo, familiar, de descanso ou participação política (CARDOSO, 2009).

Mudanças definidas na Reforma Trabalhista, no Brasil, vão nessa direção, como a disseminação irrestrita da jornada de 12/36 e a mudança constante nos dias de folga, assim como a ampliação das possibilidades de flexibilização do tempo de trabalho via o “banco de horas”. Neste caso, a duração diária fixa da jornada é substituída pelo uso flexível da força de trabalho que varia de acordo com as necessidades de produção ou da demanda, possibilitando ao empregador não ter que pagar pelo tempo de trabalho a mais (hora-extra) e nem contratar mais trabalhadores/as. Para quem trabalha, isso significa tanto a perda de autonomia em relação aos seus tempos de não trabalho como o aumento da fadiga nos períodos em que a jornada é prolongada.

A insegurança do tempo a ser dedicado ao trabalho também está presente na ampliação de possibilidade do trabalho terceirizado (e sua grande rotatividade), atingindo níveis inimagináveis com o trabalho temporário, intermitente, autônomo e nas plataformas digitais de trabalho. Esta insegurança se estende à renda, resultando numa vivência de medo e de não investimento em questões essenciais como lazer, educação e moradia. A insegurança, a imprevisibilidade e o medo – além do baixo rendimento –, são fatores de risco psicossocial que determinam de forma negativa o processo saúde-doença.

Além disso, a dúvida sobre o fato de ter um trabalho no dia seguinte leva muitos/as a laborarem longas e intensas jornadas cotidianas, quando há demanda. Da mesma forma, as situações de insegurança podem levar o/a trabalhador/a a suportar condições laborais difíceis e mesmo perigosas para a saúde em função do medo de não encontrar outro trabalho. Para Gollac (2005), a insegurança socioeconômica no trabalho é um dos principais fatores de risco psicossocial para a saúde mental, juntamente com a intensidade laboral. Afinal, a necessidade de segurança é inerente aos seres humanos e a sua ausência pode causar ansiedade e medo, contribuindo para o mal-estar, acidentes e adoecimento.

De acordo com Siegrist e Rödel (2006), a combinação de intensificação do controle e diminuição da autonomia acentua o estresse e leva ao aumento dos adoecimentos e dos acidentes. Autonomia e margem de manobra, neste caso, são pensadas em relação a quem define a flexibilidade do tempo de trabalho, os momentos de férias e as pausas ao longo do dia de trabalho. Afinal, a possibilidade de o trabalhador influenciar e decidir aparece como o principal fator moderador e capaz de evitar o processo de adoecimento (CLOT, 2011). Infelizmente, o que contribui para a saúde das pessoas que trabalham é o contrário do que tem sido observado nas últimas décadas, marcadas por extrema insegurança e subordinação, apesar de toda a narrativa do capital de participação e autonomia.

Aliás, a vivência contraditória entre um discurso sobre a autonomia, flexibilidade e participação e uma vivência de subordinação e insegurança já é, em si, adoecedora.

Intensidade

A intensidade, tomada como a “carga total de trabalho por unidade de tempo” (FERNEX, 1998, p. 13), significa esforço e dispêndio da energia física, mental e psíquica por parte dos/as trabalhadores/as durante o tempo de trabalho (JÉGOUREL, 2010). De acordo com Durand (2004), a intensidade não ocorre apenas pela maior velocidade na execução dos gestos (aumento do ritmo e redução de prazos), mas também pela redução de sua porosidade, em função da supressão

dos tempos denominados pelo capital como mortos e vivenciados pelos/as trabalhadores/as como de descanso e recuperação, seja no dia, no mês ou no ano.

Assim, a intensificação do tempo de trabalho é causada por uma combinação de fatores: maior ritmo; maior densificação do tempo dada a redução das pausas e das chamadas “porosidades”; multiplicação das tarefas; multifuncionalidade; prazos cada vez mais rígidos e curtos; interrupções frequentes de uma tarefa para realização de outra; necessidade de reação cada vez mais imediata e urgente; mudanças cada vez mais frequentes que exigem mais tempo de aprendizado das novas tarefas e ampla gama de normas a serem seguidas (GOLLAC, 2005; ASKENAZY, 2005; DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2009; NEFFA, 2019). Para Fernex (1998), o melhor indicador para sua análise é a fadiga/cansaço dado que ele revela a carga de trabalho suportada por quem trabalha. Por isso mesmo, diversas análises têm demonstrado que o processo de intensificação e o conseqüente aumento da penosidade do trabalho, resulta em adoecimento físico, psíquico e mental

A gestão por metas e objetivos, vinculada à uma remuneração variável, tem sido sublinhada como umas das principais determinantes do processo de intensificação (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2009; PINA e STOTZ, 2011). Para o capital, a gestão chamada “*by stress*”, “*time compression*” ou “*minimax*” é vista como um instrumento de organização do trabalho, que resulta na intensificação e o aumento da produção. Para o/a trabalhador/a, que deve realizar cada vez “mais trabalho” num mesmo período de tempo (DAL ROSSO, 2008), ela resulta em diversos problemas de saúde em função do extremo cansaço e fadiga que são gerados (CARDOSO, 2009).

Como frisado por Seligmann-Silva et al (2011, p. 9), essa forma de gestão já está presente “em todos os âmbitos da vida humana, individual e coletiva, penetrando, inclusive, em áreas em que os trabalhadores, tradicionalmente, sempre tiveram certa autonomia e independência, como na saúde e na universidade”. As metas também são utilizadas no processo de externalização da produção, tanto no caso da terceirização quanto do home office ou do trabalho em plataformas, mesmo que, neste caso, elas sejam dissimuladas por meio da gestão gamificada por meio de algoritmos, como já discutido neste livro.

Em uma das raras pesquisas sobre a intensidade do trabalho, no Brasil, Dal Rosso (2008) revela que para 43,2% dos/as entrevistados/as, o trabalho estava mais intenso nos últimos anos¹. Considerando apenas umas das formas de intensificação que é a gestão por metas e objetivos, o percentual daqueles/as que declararam sentir uma pressão maior no trabalho aumentou para quase 57%. O autor também sublinha que, pelo fato de o trabalho exigir que o/a trabalhador/a empenhe cada vez mais energia física, mental e emocional, novos problemas de saúde somam-se aos antigos. Assim, 24,6% declararam que já tinham tido problemas de saúde decorrente do trabalho e 18,9% que já haviam tirado atestado médico em decorrência de sobrecarga no trabalho (DAL ROSSO, 2008).

Fazendo a relação entre alguns fatores de riscos psicossociais – autonomia dos/as trabalhadores/as e demandas –, Askenazy, Cartron, Coninck e Gollac (2006), ressaltam que, se por um lado as pesquisas demonstram que um dos fatores preponderantes no processo de intensificação do tempo de trabalho está relacionado à gestão por metas e objetivos, por outro, elas mostram que os/as trabalhadores/as raramente podem definir o conteúdo dessas metas – mesmo que possam estabelecer a maneira para atingi-las.

De acordo com Boisard et al (2002, p. 46), quando há uma pressão pelo aumento da intensidade o/a trabalhador/a fica na dúvida entre atender as metas de produção e o desejo de preservar a saúde, ele/a acaba adotando a maneira mais rápida de trabalhar, que normalmente não é a melhor para saúde. De fato, a intensificação do tempo de trabalho torna quase impossível a adoção de práticas indispensáveis para a preservação da saúde, como “mudar de posição, respirar por um momento, organizar o posto de trabalho, escolher o instrumento adequado, informar-se corretamente, buscar a cooperação, antecipar-se para evitar ou se preparar para as situações de urgência”.

O European Working Conditions Survey – EWCS de 2015 mostra que a intensidade do trabalho se mantém em um nível muito elevado nos países membros da União Europeia, apesar da aparente esta-

¹ Os itens pesquisados por Dal Rosso (2008) foram: alongamento da jornada de trabalho, acúmulo de tarefas, polivalência, versatilidade e flexibilidade, ritmo e velocidade e gestão por resultados.

bilização desde 2005 (EUROFOUND, 2015). Sublinha, igualmente, que esta situação não contribui para a construção de empregos “sustentáveis”, dado que uma maior intensidade exerce um forte impacto negativo no bem-estar dos/as trabalhadores/as, sobretudo nas situações em que estes/as disponham de pouca autonomia ou pouco apoio de colegas e superiores.

Finalmente, apesar da importância da regulação da intensidade para a saúde de quem trabalha, no Brasil este tema ainda está pouco presente no espaço da negociação coletiva e da legislação (CARDOSO, 2009) pois o capital entende que a sua definição é de cunho privado.

Considerações Finais

O presente artigo teve como objetivo analisar como as dimensões dos tempos de trabalho, que não atuam isoladamente, mas associam-se e agravam as condições de possível desgaste, podem impactar negativamente a saúde de quem trabalha. Assim, a duração do tempo de trabalho, a intensidade do trabalho no tempo, a distribuição dos tempos de trabalho e de não trabalho, bem como a forma como estes tempos são impostos, incentivados ou escolhidos como estratégia de sobrevivência, constituem importantes fatores determinantes de maior ou menor qualidade de bem-estar e de saúde.

Viu-se, por sua vez, que o modo como essas dimensões do tempo de trabalho está sendo organizado e gerido está produzindo um conjunto de riscos psicossociais para os/as trabalhadores/as. O conteúdo do trabalho está demandando um grau elevado de exigências físicas e emocionais; apesar do discurso de responsabilização, o grau de autonomia e a margem de manobra para se definir como (com qual ritmo de trabalho; duração e horário do dia) e quando trabalhar é muito restrita; as relações sociais de trabalho têm incentivado não apenas o aumento do ritmo de trabalho como atitudes de competição e concorrência entre os/as trabalhadores/as; sem contar a extrema insegurança na situação de trabalho/emprego que os leva a aceitar condições de trabalho degradantes além de induzir atitudes de imprudência com as regras de segurança e de saúde. A gestão pela hipersolicitação induz o abandono das estratégias de proteção de saúde e da

vida, fazendo as pessoas que trabalham a arriscarem-se para garantir o emprego e a renda.

Se por um lado o desgaste físico, mental e psíquico pode ser constituído, por outro ele não pode ter uma duração muito longa e precisa ser superado a partir do descanso e de pausas intra e inter jornada nos momentos que o/a trabalhador/a necessita. Isto porque, se esse desgaste é vivenciado cotidianamente, ele vai se acumulando e o seu resultado será uma fadiga crônica. Ou seja, se o indivíduo fatigado é obrigado a continuar a executar o seu labor normalmente, e até realizar horas extras, ele irá agredir seu corpo e aumentar o problema, “que se tornará insuportável e evoluirá drasticamente” (BRANDÃO, 2009, p. 6).

Isto significa que quando os/as trabalhadores/as são forçados, sistematicamente, a ultrapassarem seus limites, se estabelece um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem nos acidentes de trabalho graves e fatais e nas doenças do trabalho oficialmente reconhecidas. Mas, também, em adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, são descaracterizados ou não reconhecidos como tal (transtornos mentais, gastrites, hipertensão, impotência sexual, depressão, esgotamento etc.). Sem contar os suicídios, outra expressão brutal de sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2007).

Quando a duração do dia excede o máximo legal ou os limites que cada um pode suportar, se ele é intensificado, se é imposto um forte sistema de vigilância e controle, se é necessário trabalhar à noite ou por turnos rotativos violando ritmos circadianos, ou se a flexibilidade é totalmente definido em função das necessidades do capital e ainda gera incerteza no que se refere ao uso dos tempos de não-trabalho e de descanso, o resultado é a fadiga excessiva que predispõe corpos e mentes a adoecerem. Além disso, o sentimento de que falta tempo para finalizar o trabalho; de que o dia já começa com tarefas “atrasadas” e que o resultado trabalho está muito aquém do que poderia ser, em função da intensificação do tempo laboral – é evidente que essa vivência gera angústia podendo levar, por exemplo, à *Síndrome de Burnout*.

Para barrar ou limitar essas ações, e considerando a relação desigual, hierarquizada e assimétrica entre capital e trabalho, o processo de negociação coletiva, a legislação trabalhista e as políticas públicas cumprem importantes papéis quando responsabilizam o empregador

no processo de construção de um trabalho de qualidade. Quando criam regras para o capital adotar medidas coletivas e democráticas que assegurem a saúde física, psíquica e mental dos/as trabalhadores/as. No que se refere aos tempos de trabalho isso significa sua redução, sem diminuição de salários; a limitação das horas extras; o direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho; o controle da intensidade – reduzindo o enfoque quantitativo relacionado a metas e ampliando a discussão sobre a qualidade laboral como processo, relação e resultado; uma distribuição do tempo de trabalho que também esteja de acordo com os interesses e necessidades dos/as trabalhadores/as; e que estes/as possam negociar e prever quando trabalhar, reduzindo as incertezas e imprevisibilidades que destroem a saúde e a vida cotidiana.

Entretanto, no contexto atual, vê-se que o modo neoliberal de desenvolvimento, com suas crises, reformas trabalhistas e enfraquecimento dos coletivos, tem aberto diversas possibilidades para que o capital implemente mudanças no sentido da ampliação do tempo de trabalho, da intensificação e da flexibilização heterodeterminada da jornada, assim como das formas de contratação e remuneração. Sem contar a anuência, por parte do Estado, diante de formas de trabalho que intensificam a precariedade já existente, como é o caso dos trabalhadores em empresas-plataforma.

O direito à limitação e redução da jornada laboral e ao efetivo descanso, ao controle da intensidade e da distribuição do tempo de trabalho possibilitam, por um lado, que se tenha vida para além do labor e, por outro, um trabalho de qualidade e produtivo. Mesmo que o trabalho seja um direito fundamental, esse direito não pode excluir o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, ou seja, ao direito ao não trabalho. Para as pessoas que trabalham, as diversas formas de pausas representam uma oportunidade para a recuperação do cansaço e redução do sofrimento evitando, assim, problemas de saúde psíquica, mental e física. Mas para o capital as pausas também são relevantes ao possibilitarem um melhor desempenho dos/as trabalhadores/as, garantindo a eficácia organizacional a médio e a longo prazos. Menos doenças significa, ainda, menos gasto por parte do Estado. Ou seja, todos/as ganham.

Referências

- ASKENAZY, P. Sur les sources de l'intensification. **Revue Économique**, v. 56, n. 2, pp. 217-236, 2005.
- ASKENAZY, P.; CARTRON, D.; CONINCK, F.; GOLLAC, M. (Orgs.). **Organisation et Intensité du travail**. Collection Le travail en Débats. Toulouse, France: Octarès Éditions, 2006.
- BOISARD, P.; et al. **Temps et travail: l'intensité du travail**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002.
- BRANDÃO, C. M. Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes. **Boletim de Notícias Conjur**, 2009. Disponível em: <https://shrtm.nu/973V>. Acesso em: 20 Jun. 2022.
- BLOOM, J.; GEURTS, S.; KOMPIER, M. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. **Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being**, v. 14, n. 2, pp. 613–633, 2013.
- CARDOSO, A. C. M.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 1, pp. 169-171, 2019.
- CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho. **Revista da Universidade de Minas Gerais**, v. 23, n. 1 e 2, pp. 62-85, 2016.
- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.
- CORIAT, B. **Pensar al revés**. Madrid: Siglo XXI, 1993.
- CLOT, Y. Trabalho e poder de agir. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 150-152, 2011.

CRÉDOC – CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE. Conditions de vie et aspirations des français. **Collection des Rapports**, n. 320, 2015.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, C. **Conjurer la violence: travail, violence et santé**. Paris: Éditions Payot & Rivages, 2007.

DELA COLETA, J. A. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989.

DAUBAS-LETOURNEUX, V.; THÉBAUD-MONY, A. **Organisation du travail et santé dans l'Union Européene**. Luxembourg: Eurofound, 2002.

DURAND J. P. (Ed.). **La chaîne invisível: travail aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire**. Paris: Seuil, 2004.

EUROFOUND. **Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho**. Luxembourg, 2015.

FERNEX, A. Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages. **Etudes et Recherche, l'ISERES**, n. 169, février, Paris. 1998.

GARCÉS, M.; STECHER, A. El trabajo en tiempos de lean management: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. **Innovar**, v. 31, n. 79, pp. 61-78, 2020.

GOLLAC, M.; BODIER, M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, 2011.

GOLLAC, M. L'intensité du travail. **Revue Économique**, v. 56, n. 2. pp. 217-236, 2005.

HARVEY, D. **El enigma del Capital y las crisis del capitalismo**. Madrid: Akal, 2012.

IPG. **Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES)**. Germany: University of Bremen. 2009. 226p. Disponível em: <https://shrtm.nu/KaAB>.

JÉGOUREL, M. **L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité**. [Tese de doutorado]. Procence: Universidade de Provence, 2010.

LEROUGE, L. **Risques psychosociaux au travail: étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal**. Paris: L'Harmattan. 2009.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, pp. 73-83, 2019.

MIMS, C. A maneira como a *Amazon* usa tecnologia para espremer o desempenho dos trabalhadores merece seu próprio nome: Bezosismo: a gigante do e-commerce tem sistemas de gestão sobrecarregados inventados há um século com vigilância, algoritmos e dados, levando a um novo 'ism'. **The Wall street Journal**. 11 de setembro de 2021. Disponível em: <https://shrtm.nu/5sJA>. Acesso em: 20 Jun. 2022.

NEFFA, J. C. **¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2019.

PEGA, F; et al. **Charges mondiales, régionales et nationales des cardiopathies ischémiques et des accidents vasculaires cérébraux attribuables à l'exposition à de longues heures de travail pour 194 pays, 2000-2016: une analyse systématique des estimations conjointes OMS/OIT de la charge de morbidité et des blessures liées au travail**. Volume 154, 2021.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, pp. 162-176, 2011.

RIVOLIER, J. **L'homme stressé**. Paris: PUF, 1989.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SIEGRIST, J.; RÖDEL, A. Work stress and health risk behavior. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 6, n. 32, pp. 473-481, 2006.

SOARES, A. **Le temps d'une pause: la santé et le travail (in)humain**. Mai. 2014. 28p. Disponível em: https://www.mouvementsmq.ca/sites/default/files/article_pauses_angelo_soares_final.pdf

TOLEDO, E. D. L. G (Ed.). **Los estudios laborales en América Latina: orígenes, desarrollo y perspectivas**. Barcelona: Anthropos, 2016.

WENDSCHE, J.; LOHMANN, A.; WEGGE, J. The impact of supplementary short rest breaks on task performance – a meta-analysis. **Sozialpolitik.ch**, v. 2. pp. 1–24, 2016.

WOMACK, J.; JONES, D.; ROOS, D. **La máquina que cambió el mundo**. Barcelona: Profit Editorial. 2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

[OU SOBRE AS DISPUTAS EM TORNO DO TEMPO DA VIDA DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS]

Cássio da Silva Calvete
José Dari Krein
Sadi Dal Rosso
Ana Claudia Moreira Cardoso

Este livro buscou produzir conhecimentos comprometidos com as necessidades e interesses da classe trabalhadora no que diz respeito à determinação dos tempos de trabalho e dos tempos livres. Visa subsidiar a sociedade com argumentos, fatos, análises e relatos para levar avante ações pela Redução da Jornada de Trabalho. Social e politicamente polêmico, o tema conta com presença limitada entre os grandes debates da agenda nacional atual, mesmo que, no contexto pandêmico, ele venha ganhando cada vez mais destaque quando os atores sociais reparam a sociedade que se quer construir num futuro próximo. Afinal, a redução da jornada de trabalho constitui um objetivo factível, como demonstrado historicamente pelas lutas sociais e pelos resultados com elas alcançados tanto no Brasil quanto em outros países do mundo. Como já indicado na introdução, o tema parece voltar à agenda de diversos países. Tem-se o desafio de que o tema ganhe expressão no debate público brasileiro. A última alteração formal ou legal da jornada ocorreu em 1988. Depois de quase 40 anos - dado a crise não somente do mundo do trabalho, mas também ambiental, da economia, da arte, da ciência, das inovações tecnológicas, das possibilidades de viver a vida em todas as suas dimensões, do mal-estar geral da civilização, de construir novas perspectivas - a bandeira de redução do tempo de trabalho precisa ganhar nova importância e centralidade.

Entre outros elementos, a proposta está fundamentada teoricamente em economia e política do desenvolvimento, na análise dos efeitos do advento da indústria de quarta geração, na mudança de relação

entre produção e preservação ambiental, na necessidade de redefinir os espaços da produção e da reprodução social, no exame da administração de empresas “inteligentes”, na crítica aos impactos dos excessos do labor sobre a saúde física, psíquica e mental de trabalhadores/as. Em última instância, nas bases teóricas da produção e da apropriação dos valores do trabalho. A proposta do desenvolvimento social, que implica também discutir quais são os trabalhos socialmente úteis na sociedade, com redução dos tempos de trabalho, beneficia trabalhadores e trabalhadoras com mais tempo livre, sobre o qual passam a ter o poder de decisão sobre como utilizá-lo: em cultura, arte, esporte, participação política, descanso, convívio familiar, dentre outras possibilidades.

Por óbvio, não serão, capitalistas, proprietários, exploradores da força de trabalho, ou todos aqueles que acumulam riquezas com o mais valor produzido, que alçarão a bandeira da Redução da Jornada de Trabalho. Trata-se de uma ação da classe trabalhadora e de todas as forças sociais que buscam transformar a realidade atual e, por isso mesmo, como registrado num dos Prefácios, a bandeira de luta pela Redução da Jornada de Trabalho é abaixo assinada por dirigentes das principais centrais sindicais do Brasil. Mas sabemos que essa luta não é (e nunca foi) fácil, exigindo inexoravelmente, o envolvimento de todos/as e de cada um de nós.

Como indicado na introdução, nos anos recentes, diversos países do mundo avançaram para muito além do Brasil em adotar jornadas menores para seus/suas trabalhadores/as. Portanto, o país está defasado e com maior exploração de sua força de trabalho. Basta citar o caso da França, país que reduziu a jornada laboral para 35 horas semanais. Outros países, como a Alemanha, Canadá e Austrália, têm jornadas de trabalho em torno ou menores do que a da França. Até mesmo nos países orientais, entre eles Coreia do Sul e Japão, conhecidos por jornadas longas e intensas, houve recentes reduções nas jornadas laborais.

Nem tudo, entretanto, são flores. Nos Estados Unidos, a economia mais poderosa do mundo, os movimentos recentes de trabalhadores/as reclamam da manutenção das jornadas prolongadas: “as jornadas de 40 horas semanais não se alteram há 80 anos¹”. E seu protesto

1 Ver: “We have been stuck at the same 40-hour workweek that came out of Great Depression...over 80 years ago”, **The Guardian**, 28 nov. 2021.

assume a forma de não aceitação de empregos que não contemplem a qualidade do trabalho, como a definição de limites mais reduzidos para as horas laborais. Também são feitas greves e criados novos sindicatos. Outro caso delicado é o da China, a segunda economia global, na qual as jornadas oficiais de 40 horas semanais são acrescidas de inúmeras horas adicionais de trabalho, provocando protestos e greves.

As cansativas 44 horas semanais de trabalho dos/as brasileiros/as situam acima de padrões de trabalho de países mais ricos, mas, também, dos mais pobres. Daí a pertinência deste livro em recolocar em debate o trabalho excessivamente longo em número de horas ao dia, por semana ou ao mês; o trabalho em condições intensificadas e precarizadas sem intervalos de descanso e com exigências cada vez mais acentuadas quanto à rapidez da execução; e a distribuição flexibilizada das horas apenas em função dos interesses do capital no processo de acumulação desenfreada resultando na perda, por parte do/a trabalhador/a, do controle sobre os horários destinados ao trabalho, mas também ao tempo livre.

Advogamos uma proposta de desenvolvimento que preveja jornadas mais limitadas, elevando o valor real dos salários, buscando equivalência das jornadas gastas na produção e na reprodução social, assim como lutando por justiça entre as condições de raça, etnia, cor, gênero, geração ou território. Com efeito, uma política pró-redução das horas laborais requer a ampliação dos empregos de modo que seus efeitos positivos possam se estender para o conjunto da população brasileira.

Ora, o Brasil tem condições de sustentar um projeto de desenvolvimento que crie mais empregos se a proposta incluir a construção de infraestruturas ecológicas urbanas e rurais, cuja dilapidação é a marca na história da economia brasileira, a exemplo do que se observa na exploração da mineração e na derrubada das florestas em todo o país.

Empregos podem ainda ser gerados a partir de investimentos não apenas no setor de serviços de alta tecnologia, mas também na ampliação de indústrias de avançadas tecnologias, para as quais são necessários investimentos estatais em pesquisa científica e tecnológica. Significa também colocar em discussão na sociedade quais ocupações são socialmente relevantes e precisam ser geradas, na esperança de que estas sejam de preferência em atividades não mercantilizadas. Parte-se

do pressuposto que será necessário combinar a redução da jornada com a criação de atividades que beneficiem o conjunto da sociedade e que sejam ambientalmente sustentáveis.

A comparação pode ser indevida, mas o tamanho do desafio é similar ao que ocorreu no começo do século XX, pós 2ª Revolução Industrial, quando alguns países centrais conseguiram, em um contexto muito particular, melhorar o nível de emprego com a adoção de quatro medidas complementares: 1) redução em quase 50% do tamanho da jornada anual média por trabalhador/a; 2) a incorporação dos/as trabalhadores/as ao padrão de consumo, elevando a sua renda efetiva (fenômeno chamado de fordismo); 3) a retirada das crianças e adolescentes do mercado de trabalho; e, 4) a decisão política de criar políticas sociais, o que gerou muito emprego na saúde, na educação etc. Ou seja, a combinação da jornada com um modelo de desenvolvimento sustentável, uma melhor distribuição da riqueza gerada e a criação de novas ocupações socialmente relevantes para resolver os problemas contemporâneos das pessoas e do meio ambiente. Na prática, significa repensar o modo de viver em sociedade.

Analisamos ampla e profundamente as condições econômicas, políticas e sociais para subsidiar a Redução da Jornada de Trabalho detalhando, inclusive, a grande Campanha realizada entre os anos 2003 e 2011 por Centrais Sindicais, organizações de apoio sindical e com a participação do governo em exercício que visava alcançar juridicamente a Jornada de Trabalho de 40 horas semanais, sem redução de salários. Ao final, a campanha não alcançou o objetivo de mudar o artigo das 44 horas semanais da Constituição Federal, mas, muitas categorias de trabalhadores/as, alcançaram tal meta por meio de greves e negociações coletivas. Resta, entretanto, um enorme número de trabalhadores/as assalariados/as de pequenas a grandes empresas, assim como falsos/as conta própria, que continuam a laborar em tempos de trabalho excessivos e intensivos, colocando em perigo a própria saúde senão a vida, em favor da acumulação da mais valia absoluta e relativa.

Foi analisado o exíguo lugar que o tema da redução das jornadas de trabalho ocupa nas pautas de negociação e de greves levadas a efeito pelo movimento sindical nos últimos anos. Nossos estudos também alcançaram setores de serviços e indústria petroquímica, mostran-

do que nestes setores é difícil, inclusive, reter as 40 horas semanais já conquistadas em momentos anteriores. E, igualmente, foram estudados casos concretos de como é custoso defender a proposição de redução dos tempos de trabalho em ambientes e momentos cujas propostas governamentais são de alterações favoráveis apenas aos empregadores/as, a tal ponto que trabalhadores/as assalariados/as, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, associações e movimentos de trabalhadores e de trabalhadoras não terem sido sequer chamados a debater a respeito das “contra-reformas trabalhistas” dos governos golpistas de Michel Temer e de Jair Bolsonaro.

Agarrados aos governos, os “apoiadores dos avanços jurídicos” tentam, agora, vender a ideia de que estas ações foram feitas “a favor” da classe trabalhadora quando, na verdade, provocaram a maior regressão das condições de trabalho conhecidas. Portanto, no exato momento em que este livro é escrito, vivemos um enorme avanço das forças reacionárias que lutam por implantar um capitalismo neoliberal selvagem que busca reverter os ganhos alcançados por trabalhadores/as durante a Constituição de 1988, resultando na ampliação da desigualdade social e da pobreza. Daí advogam a flexibilização orientada pelos interesses do capital da distribuição dos tempos de trabalho, tornando cada vez mais precárias as condições laborais, como pode ser visto na terceirização total, na figura esdrúxula do autônomo exclusivo e na completa omissão sobre as relações de trabalho em empresas-plataforma levando à expansão da possibilidade de exercício do trabalho para as 24 horas do dia nos sete dias da semana (24/7).

Demos atenção, em diversos capítulos deste livro, à discussão sobre os avanços das tecnologias na criação e destruição de empregos. As tecnologias criam condições para a Redução da Jornada de Trabalho por aumentar a produtividade do trabalho. Dela decorre um apelo ao engajamento de todos/as os trabalhadores/as, das direções sindicais juntamente com os governos, para implementar a Redução das Jornadas de Trabalho dentro de políticas de desenvolvimento econômico, social e ambiental, que possam significar uma repartição do trabalho socialmente útil.

Com efeito, tal redução, que é uma política redistributiva, pode acontecer em qualquer momento político, mas ela aumenta o grau de aceitabilidade dentro de projetos de desenvolvimento econômico que pri-

vilegiem o crescimento dos salários, o aumento dos empregos, a diminuição da pobreza e da miséria, a preservação da ecologia e do meio ambiente urbano e rural, o combate às desigualdades econômicas, sociais, de gênero, de geração e de etnia. E, para que a redução da jornada contribua de forma mais efetiva para esse projeto de desenvolvimento, é necessário que:

1. não seja acompanhada de redução da remuneração para que a parte do Trabalho, na distribuição da riqueza social, possa recuperar as perdas ocorridas nas últimas décadas. Além disso, no caso do Brasil, o custo da força de trabalho é muito baixo, comparado a diversos países, de forma que a redução da jornada de trabalho “não traria nenhum prejuízo à competitividade das empresas, sobretudo porque o diferencial na competitividade não está no custo da mão de obra, mais sim nas vantagens sistêmicas que o país oferece” (DIEESE, 2008, p. 5);
2. seja realizada de forma substantiva, na perspectiva de que tenha efeitos positivos na vida das pessoas e na geração de emprego, pois não pode ser compensada por uma intensificação do trabalho;
3. no caso do Brasil, considerando que a jornada é uma das maiores no mundo e que é a mesma desde 1988, a proposta da classe trabalhadora, desde a Campanha pela Redução da Jornada em 2003, é passar de 44 para 40 horas semanais imediatamente, mas há espaços para uma redução ainda mais substantiva;
4. que qualquer tipo de subsídio, desoneração ou financiamento público ao setor privado seja condicionado a um plano de melhoria na qualidade dos empregos e de previsão da Redução da Jornada de Trabalho negociado com os sindicatos das respectivas categorias;
5. que as formas de redução sejam negociadas coletivamente entre trabalhadores/as e seus representantes e as empresas, de forma que ambos os interesses possam ser contemplados e a redução ocorra de forma a trazer maiores benefícios: semana de 4 dias, redução da jornada diária, redução da jornada aos sábados etc.

6. que sejam criadas condições para que as Micro e Pequenas Empresas possam adotar a redução da jornada de trabalho. Esse apoio pode vir na forma de incentivos ou subsídios públicos e/ou um processo de negociação para a sua efetiva implementação. O importante é que sejam discutidas com a sociedade, com os empresários e com o movimento sindical, a melhor forma de fazer;
7. que tenha controle coletivo contra a intensificação do tempo de trabalho. Atenção sobre o número de pausas, o tempo das pausas, intervalos, metas, número de tarefas realizadas etc. Assim como, que a gestão por metas e objetivos não signifique um aumento da intensidade;
8. que venha acompanhada pela limitação da hora extra mensal e anual. No caso do Brasil, a soma de uma elevada jornada normal de trabalho e um alto número de horas-extras faz com que o tempo total de trabalho seja um dos mais extensos no mundo;
9. que venha acompanhada de medidas que melhorem a segurança e saúde do ambiente de trabalho, evitando pressões excessivas sobre os/as trabalhadores/as e, assim, garantindo um ambiente saudável em todos os sentidos;
10. que venha acompanhada de instrumentos que identifiquem a presença de discriminação salarial, seja por razão de sexo ou raça e que se apliquem medidas que coíbam tais práticas;
11. que venha acompanhada de uma ampliação das licenças parentais;
12. seja aplicada integralmente ao trabalho realizado em home office, isto é, limitação da jornada normal e extraordinária, negociação coletiva da redução da jornada sem redução de salários etc. Inclusive, com respeito às licenças saúde e parental;
13. sejam eliminadas todas as formas de contrato atípico que precarizam o tempo de trabalho e que deixam os trabalhadores mais fragilizados;
14. seja aplicada integralmente a jornada legal aos trabalhadores que laboram em empresas-plataforma de trabalho, pois as jornadas excessivas não somente trazem problemas aos tra-

- balhadores/as, mas também para os usuários e a sociedade como um todo. Os aplicativos têm toda a capacidade, caso haja vontade política, de controlar perfeitamente o tempo que o/a trabalhador/a fica à disposição para o trabalho;
15. que venha acompanhada de efetivação dos direitos trabalhistas e ampliação das proteções sociais;
 16. que venha acompanhada do direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho, seja a partir de proibição de uso de meios digitais para acionar os/as trabalhadores/as em seus tempos livres, ou pelo envio automático das mensagens a estes/as nos momentos de férias, bem como pela abertura de discussões a respeito da quantidade de trabalho que cada trabalhador/a deve realizar. Este processo, evidentemente, deve ter a participação dos representantes dos/as trabalhadores/as;
 17. que o tempo *in itinere* volte a ser considerado como jornada de trabalho; dado que ele aumenta em função de mudanças como crescimento das cidades e a migração dos trabalhadores para as periferias;
 18. que o tempo de troca de roupa e do preparo para exercer a atividade seja considerado como parte da jornada de trabalho; e,
 19. que o tempo de qualificação, uma questão cada vez mais urgente no contexto de profundas mudanças tecnológicas, seja remunerado como tempo de trabalho.

Considerando que o desenvolvimento tecnológico continuará presente em nossas sociedades, é necessário que as novas tecnologias adotadas pelas empresas passem por um processo de negociação com as entidades representativas dos/as trabalhadores/as buscando criar condições para as pessoas exercerem atividades que sejam socialmente úteis e abrindo a possibilidade para trabalhos que façam sentido para quem os exerce. Isto é, que seja uma fonte de realização e satisfação. Dada a ausência de oportunidades em trabalhos dignos, a proposta da renda básica universal é bem-vinda, mas ela é totalmente insuficiente para resolver os problemas do trabalho na sociedade contemporânea. Por isso, insistimos no presente livro que a redução da jornada precisa estar articulada com uma série de outras questões centrais para construção de

uma sociedade, no futuro, em que todas as pessoas possam viver com dignidade e usufruir todas as dimensões que a vida proporciona. Viver a vida em sua plenitude, em harmonia com a natureza, como chama atenção Leonardo Boff no prefácio.

Perante o avanço do capital sobre o trabalho, que ocorre em nosso país, importa reconhecer os fatos e organizar as bases sociais dos movimentos. São as decisões das sociedades, provocadas pelos movimentos sociais, que definem as jornadas laborais ou outras condições do trabalho. Não é a tecnologia, nem será o capital. Para isto, não basta reconhecer que estamos em um momento de retrocesso histórico, neste país. Precisamos reconhecer o lugar do trabalho na construção da história e organizar ações neste sentido. Através da organização e de lutas sociais a sociedade trouxe a jornada até aos padrões contemporâneos, dos quais precisamos avançar ainda mais para o futuro.

**É a luta de classes que define as jornadas laborais.
Não é a tecnologia e nem o capital.**

SOBRE OS AUTORES E AUTORAS

Adilson Araújo: Presidente da CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil.

Adriana Marcolino: Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP e Mestre em Sociologia do Trabalho no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP. É Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo. Atualmente é Socióloga no Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos e consultora em temas relacionados ao mundo do trabalho.

Agnieszka Piasna: é investigadora sênior na Unidade de Políticas Econômicas, de Emprego e Sociais da ETUI. É Socióloga do Trabalho, com interesse em qualidade do trabalho, políticas e regulamentação do mercado de trabalho, digitalização e igualdade de gênero. No ETUI, atualmente coordena atividades de pesquisa no âmbito do ETUI Internet and Platform Work Survey, desenvolve o Índice Europeu de Qualidade do Trabalho e realiza pesquisas sobre redução do tempo de trabalho. Foi consultora especialista da Eurofound, do Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE), do Comité Consultivo Estatístico Europeu (ESAC), do Eurostat e da CES. É PhD em Sociologia pela Universidade de Cambridge.

Ana Claudia Moreira Cardoso: Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo - USP em co-tutela com a Universidade Paris 8. Realizou pesquisas pós-doutorais na Universidade de Brasília - UnB e no Centre de Recherche Sociologiques e Politiques de Paris. Foi professora na Faculdade de Ciências do Trabalho do Dieese, pesquisadora no Instituto Sindical Europeu – ETUI e professora convidada na Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. Atualmente é assessora sindical.

Ana Paula Fregnani Colombi: Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e pesquisadora com pós-doutorado no CESIT/IE/UNICAMP. Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e em Administração de Empresas pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Mestre e Doutora em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Antônio Neto: Secretário Geral da CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros. São Paulo, Brasil.

Atnágoras Lopes: Secretário Executivo Nacional da CSP-Conlutas.

Cássio da Silva Calvete: É Graduado e Mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Possui Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo e Doutorado em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Atualmente é Professor Associado II da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e desenvolve a pesquisa “A indústria 4.0 e os seus impactos no tempo de trabalho: um estudo para o Brasil”.

Denis Maracci Gimenez: Professor do Instituto de Economia da UNICAMP com Doutorado em Desenvolvimento Econômico e Mestrado em Economia Social e do Trabalho. Atualmente é Coordenador do curso de Graduação em Ciências Econômicas do IE/UNICAMP e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) do Instituto de Economia da UNICAMP, onde foi diretor entre 2016 e 2021. Coordena desde 2019, na UNICAMP, o projeto “Novo mundo do trabalho da saúde sob a dinâmica financeira, produtiva e tecnológica do CEIS no contexto da Revolução 4.0, integrado ao Acordo de Cooperação técnico-científico estabelecido entre a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e a UNICAMP.

Edson Carneiro Índio: Secretário-geral da Intersindical (Central da Classe Trabalhadora).

Euzébio Jorge Silveira de Sousa: Doutor em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em “Democracia Participativa, República e Movimentos Sociais” pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduado em Ciências Econômicas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Atualmente é Professor na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), na pós-graduação da FESPSP e na graduação da Strong Business School (Certificada FGV). É presidente do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ); Membro do Grupo de Trabalho da reforma trabalhista vinculado ao CESIT/IE-UNICAMP; coordenador do Curso de extensão da Universidade Federal da Bahia (UFBA) em parceria com o CEMJ e Governo do Estado da Bahia: Juventude e trabalho decente; e editor assistente da Revista acadêmica Juventude.br.

Fernanda Ribas Bohler: Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba/ PR. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná e integrante do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade na linha de pesquisa Trabalho, Tecnologia e Inovações Organizacionais da UFPR.

Giovana Uehara: Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade de Campinas (PUC-Campinas). Atua como advogada em direito do trabalho e é mestranda em Desenvolvimento Econômico pela Unicamp na área Economia Social e do Trabalho e desenvolve pesquisa sobre teletrabalho.

Jálisson Carvalho de Souza: Graduando em Ciências Sociais com habilitação em licenciatura, bacharelado e mestrando em Sociologia pela Universidade de Brasília. Integra o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB/CEAM/UNB) e o Laboratório de Estudos Sobre Migrações Internacionais - LAEMI (CEPPAC/ELA/UnB). Fez parte do Laboratório de Ensino de Sociologia Lélia Gonzalez (SOL/UnB) e atuou como professor voluntário no projeto de extensão Ciências Sociais nas Escolas, vinculado ao Departamento de Sociologia da UnB, desenvolvendo atividade docente na Unidade de Internação Socioeducativa do Recanto das Emas e no Centro de Ensino Médio do Núcleo Bandeirante (CEMNB).

João Pedro Inácio Peleja: Doutorando em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Goiás e Mestre em Sociologia pela UnB. É Editor Executivo da Pós – Revista Brasiliense de Pós-Graduação em Ciências Sociais desde 2021. Foi pesquisador pelo Programa de Iniciação Científica e em Desenvolvimento Tecnológico (2017-2018), monitor na disciplina de graduação Sociologia 1 e bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (2018-2020).

Jonas Valente: Doutor em Sociologia e Mestre em Comunicação pela Universidade de Brasília. Graduação em Comunicação Social pelo Centro Universitário de Brasília. É integrante Laboratório de Políticas de Comunicação da Faculdade de Comunicação da UnB. Editor-assistente da revista eletrônica de Economia Política das Telecomunicações, Informação, Comunicação e Cultura (Eptic). Coordenador do grupo de trabalho sobre indústrias midiáticas do capítulo brasileiro da União Latina da Economia Política da Informação, Comunicação e Cultura (Ulepicc-Brasil). Integra também o Intervozes – Coletivo Brasil de Comunicação Social, onde desenvolve projetos de pesquisa em tecnologia, informação e comunicação. Participa do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho do Departamento de Sociologia da UnB e da Rede de Pesquisa em Governança da Internet. Fez doutorado sanduíche no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. Foi professor do Instituto de Educação Superior de Brasília. Atualmente é jornalista da Empresa Brasil de Comunicação.

José Dari Krein: Docente da Universidade Estadual de Campinas, possui Doutorado em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas, pesquisa mercado e relações de trabalho, com ênfase nos impactos da reforma trabalhista, nas mudanças do trabalho, o sindicalismo e as negociações coletivas. Professor do Instituto de Economia da Unicamp, pesquisador e diretor do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) e membro da coordenação da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista).

José Gozze: Presidente da Pública, Central do Servidor.

José Reginaldo Inácio: Presidente da NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores.

Julio César Neffa: Doutor em Ciências Sociais do Trabalho pela Universidade de Paris I. Atualmente é Investigador Superior no Centro de Estudos e Investigações do Trabalho - CEIL do Conselho Nacional de Investigações Científicas e Técnicas - CONICET, professor de Ciências Econômicas nas Universidades Nacionais de La Plata, Buenos Aires, Nordeste, Moreno e na Faculdade de Ciências Sociais na Universidade de Buenos Aires.

Kethury Magalhães: Mestranda em Sociologia pela Universidade de Brasília. Graduada em Ciências Sociais – Licenciatura e bacharelada em Sociologia pela mesma universidade. Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho – GEPT UnB (2019) e do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social - GPMTTS UnB (2020). Foi bolsista pela Fundação de Apoio à Pesquisa (FAPDF), no projeto “O Périplo dos Horas Laborais” (2020-2021).

Leonardo Boff: É teólogo, escritor, filósofo, professor universitário e expoente da teologia da libertação no Brasil. Conhecido internacionalmente por sua defesa dos direitos dos pobres e excluídos e autor de mais de 60 livros. Durante 22 anos, foi professor de Teologia Sistemática e Ecumênica em Petrópolis, no Instituto Teológico Franciscano. Professor de Teologia e Espiritualidade em vários centros de estudo e universidades no Brasil e no exterior, além de professor-visitante nas universidades de Lisboa (Portugal), Salamanca (Espanha), Harvard (EUA), Basel (Suíça) e Heidelberg (Alemanha). É doutor honoris causa em Política pela universidade de Turim (Itália) e em Teologia pela universidade de Lund (Suécia), tendo ainda sido agraciado com vários prêmios no Brasil e no exterior, por causa de sua luta em favor dos fracos, dos oprimidos e marginalizados e dos Direitos Humanos. Em 8 de Dezembro de 2001 foi agraciado com o prêmio nobel alternativo em Estocolmo (Right Livelihood Award).

Lúcia dos Santos Garcia: Possui Graduação e Mestrado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente é Técnica III – Supervisora do SPED do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos e Professora da Escola Ciências do Trabalho - DIEESE. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Métodos Quantitativos em Economia.

Luís Augusto Ribeiro da Costa: Bacharel em Ciências Sociais na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo - FFLCH-USP e doutorando no Departamento de Sociologia da FFLCH-USP. Trabalha como pesquisador no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, na área de pesquisas com produção de estudos sobre a estrutura sindical e a negociação coletiva. Atualmente é supervisor dos Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais - SAIS-DIEESE, que abrange os bancos de dados sobre salário, negociações coletivas e greves.

Maria Aparecida Bridi: Possui graduação em Ciências Sociais, Mestrado em Sociologia e Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná. É Coordenadora do Grupo Trabalho e Sociedade. Professora (Associada) do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Paraná e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia. É Vice-Presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) no período 2020-2021. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia nos dois períodos (2017-2018 e 2019/2020). Foi membro do Conselho Fiscal da Sociedade Brasileira de Sociologia (2017-2019) e representante do Brasil na Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho (2017-2019). É coeditora da Revista da ABET desde 2015. Em 2021 realizou estágio de Pós-Doutoramento na Universidade Federal da Paraíba e no período de setembro de 2021 a fevereiro de 2022, atuou como professora visitante no Colégio do México (COLMEX) na Cidade do México, apoiada pelo CAPES-Print. É membro da coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR).

Marilane Oliveira Teixeira: Economista, doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da UNICAMP, mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pesquisadora do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho), professora da CLACSO e professora colaborada no Programa de Doutorado em Ciências Sociais do IFCH/UNICAMP. Integrante da Rede de Economistas Feministas.

Mario Sergio Salerno: Professor Titular do Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. Coordenador do Laboratório de Gestão da Inovação, coordenador do Observatório da Inovação e Competitividade do Instituto de Estudos Avançados da USP e coordenador de projeto temático Fapesp sobre gestão de incertezas em atividades de inovação, iniciado em abril de 2019, articulado em rede com diversas universidades no Brasil e no exterior (Babson College e NYU/ EUA; Cambridge/UK; Aalborg/ Dinamarca; Universidad Nacional de Colombia). Graduado em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, especializado em Inovação Tecnológica e Desenvolvimento (IDS, University of Sussex, Inglaterra), Doutor em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica pela Universidade de São Paulo (1991) com período de estudos junto à Politécnica de Milão, Itália (1989), pós-doutorados no Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés/Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (Latts-Enpec, França, 1996) e no Rensselaer Polytechnic Institute (Troy, NY, EUA, dez 2014 - jan 2015). Livre-docente em Engenharia de Produção pela EPUSP (1998).

Miguel Torres: Presidente da Força sindical.

Nívea Souto Maior: Doutoranda em Direito – Universidade Federal de Pernambuco. Mestre em Direito – Universidade Estácio de Sá/RJ. Mestre em Serviço Social – Universidade Estadual da Paraíba. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – Universidade Cândido Mendes/RJ. Especialista em Meios Adequados de Solução de Conflitos – ESMA/UEPB. Graduada em Direito – Universidade Estadual da Paraíba (2005). Pesquisadora do Grupo de estudos sobre Trabalho e Proteção Social (GE-TRAPS/UEPB). Coordenadora Adjunta do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP) na Paraíba. Coproprietária do Vieira Souto Advogados Associados. Membro da Comissão da Advocacia Trabalhista - OAB Subseção Campina Grande/PB.

Patrícia Lino Costa: Graduada em economia pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP e mestre em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Trabalha na coordenação da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos no Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE e atualmente é supervisora da área de pesquisas.

Patrícia Rocha Lemos: Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas e Mestre em Ciência Política pela mesma universidade. Atualmente desenvolve pesquisa de pós-doutorado junto ao CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho/Unicamp, em parceria com o Ministério Público do Trabalho sobre o trabalho escravo na indústria da confecção em SP. Participou do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior da CAPES, no Departamento de Planejamento Urbano da Universidade da Califórnia - Los Angeles (UCLA) no período de agosto a dezembro de 2017, sob supervisão do Prof. Chris Tilly. Pesquisadora visitante no Centre on Labour and Global Productions no Queen Mary – Universidade de Londres no período de março a junho de 2018. Realizou também pesquisa de pós-doutorado junto ao CESIT acerca dos impactos da Reforma Trabalhista sobre os trabalhadores do varejo supermercadista.

Patricia Pelatieri: Economista e Diretora Adjunta no Departamento Inter-sindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Foi coordenadora da subseção do DIEESE na Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM; assessora na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo e na Secretaria das Administrações Regionais da Prefeitura do município de São Paulo.

Pedro Junio Lopes Santana: Graduado em Ciências Sociais pela Universidade de Brasília. Tem experiência em processamento e análise estatística de dados (PNADC, censos) na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do trabalho.

Raphael Santos Lapa: Doutorando em Sociologia – UnB na linha de Sociologia do Trabalho. Mestre em Direitos Humanos e Cidadania – UnB com pesquisa em Teoria Crítica de Direitos Humanos e Ética. Bacharel e Licenciado em Filosofia pela Universidade de Brasília – UnB, com pesquisas em Metafísica, Filosofia da Ciência e Filosofia da Religião.

Ricardo Patah: Presidente da UGT – União Geral dos Trabalhadores.

Rodrigo Linhares: Graduado em Ciências Sociais e mestre em Geografia Urbana pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – FFLCH, da Universidade de São Paulo - USP. Trabalha no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE como pesquisador responsável pelo Sistema de Acompanhamento de Greves - SAG.

Sadi Dal Rosso: Professor Titular do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Graduação em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e em Filosofia pela Faculdade de Filosofia Nossa Senhora da Imaculada Conceição, Mestrado em Sociologia – University of Texas System e Doutorado em Sociologia – University of Texas System. Pós-doutorados na Itália, França, Estados Unidos e México. Pesquisa sobre os seguintes temas: condições de trabalho, jornada de trabalho (história, duração, flexibilidade, intensidade, horas extras, redução de jornadas,), sindicato (história, greves, reformas), transformação da força de trabalho na agricultura, educação superior (gratuidade, democratização, publicidade), movimentos sociais, método de pesquisa e teoria. Criou o Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho (GEPT) e, com outros colegas, a Rede ASTE (Associativismo e Sindicalismo dos-as Trabalhadores-as em Educação), vinculados ao Departamento de Sociologia da UnB. (Professor atualmente aposentado, após 42 anos de docência na UnB.

Sérgio Nobre: Presidente da CUT – Central Única dos Trabalhadores.

Stan De Spiegelaere: Doutor em Sociologia pela Universidade Católica de Leuven e mestre em Ciência Política na Universidade de Ghent, em Ciências do Trabalho na Universidade Livre de Bruxelas – ULB e em Estatística na Universidade Católica de Leuven. Trabalhou como pesquisador no KU Leuven Research Institute for Work and Society – HIVA e no Instituto Sindical Europeu - ETUI. É professor visitante na Universidade de Ghent e pesquisador na Uni Europa.

Thomas Coutrot: Economista e diretor do Departamento “Saúde e Trabalho” na Direção de Pesquisa e de Estatísticas - DARES, no Ministério do Trabalho da França. É membro do movimento Altermundialista (globalização alternativa e movimento da justiça global) e foi co-presidente da Associação para a tributação de transações financeiras e para a ação do cidadão – Attac, na França. Lecionou na Universidade de Brasília – UnB, entre 1988 e 1990.

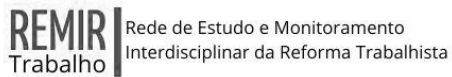
FINANCIAMENTO



APOIO

GEPT - Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho

Universidade de Brasília



CESIT



Aviso importante: Ao comprar um livro você não somente está a adquirir um produto qualquer. Você também remunera e reconhece o trabalho do autor e de todos aqueles que, direta ou indiretamente, estão envolvidos na produção editorial e na comercialização das obras, tais como editores, diagramadores, ilustradores, gráficos, distribuidores e livreiros, entre outros. Se quiser saber um pouco mais sobre isso, acesse:

<https://www.youtube.com/watch?v=XQkpZA6qFhc>