



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**

**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**LYGIA SABBAG FARES GIBB**

**A TENDÊNCIA DE DESPADRONIZAÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO: CONFIGURAÇÃO NO  
BRASIL E IMPACTO NAS MULHERES**

**CAMPINAS**

**2017**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**LYGIA SABBAG FARES GIBB**

**A TENDÊNCIA DE DESPADRONIZAÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO: CONFIGURAÇÃO NO  
BRASIL E IMPACTO NAS MULHERES**

**Prof. Dr. José Dari Krein – orientador**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutora em Desenvolvimento Econômico, área de concentração Economia Social e do Trabalho.

**ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À  
VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELA  
ALUNA LYGIA SABBAG FARES GIBB E  
ORIENTADA PELO PROF. DR. JOSÉ DARI  
KREIN.**

---

Orientador

**CAMPINAS**  
**2017**

**Agência(s) de fomento e nº(s) de processo(s):** Não se aplica.  
**ORCID:** <http://orcid.org/http://orcid.org/ht>

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca do Instituto de Economia  
Mirian Clavico Alves - CRB 8/8708

G351t Gibb, Lygia Sabbag Fares, 1981-  
A tendência de despadroneização da jornada de trabalho : configuração no Brasil e impacto nas mulheres / Lygia Sabbag Fares Gibb. – Campinas, SP : [s.n.], 2017.

Orientador: José Dari Krein.  
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Jornada de trabalho. 2. Divisão do trabalho por sexo. 3. Relações trabalhistas. 4. Mulheres – Emprego – Brasil. 5. Relações de gênero. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

**Título em outro idioma:** The dissolution of working time patterns : implementation in Brazil and impact on women

**Palavras-chave em inglês:**

Work time  
Sexual divisão of labor  
Labor relations  
Women - Employment - Brazil  
Gender relations

**Área de concentração:** Economia Social e do Trabalho

**Titulação:** Doutora em Desenvolvimento Econômico

**Banca examinadora:**

José Dari Krein [Orientador]  
Paulo Eduardo de Andrade Baltar  
Sirlei Marcia de Oliveira  
Cesar Sanson  
Ludmila Costhek Abilio

**Data de defesa:** 31-07-2017

**Programa de Pós-Graduação:** Desenvolvimento Econômico



**TESE DE DOUTORADO**

**LYGIA SABBAG FARES GIBB**

**A TENDÊNCIA DE DESPADRONIZAÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO: CONFIGURAÇÃO NO  
BRASIL E IMPACTO NAS MULHERES**

**Defendida em 31/07/2017**

**COMISSÃO JULGADORA**

**Prof. Dr. José Dari Krein**

Instituto de Economia/UNICAMP

**Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar**

Instituto de Economia/UNICAMP

**Profa. Dra. Sirlei Márcia de Oliveira**

Depto. Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos/DIEESE

**Prof. Dr. Cesar Sanson**

Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN

**Profa. Dra. Ludmila Costhek Abílio**

Instituto de Economia/UNICAMP

Ata de Defesa, assinada pelos  
membros da Comissão Examinadora,  
consta no processo de vida  
acadêmica da aluna.

As minhas alunas e aos meus alunos, por terem dado sentido a essa tese, a minha vida profissional e mais...

A minha sobrinha Maithê, com quem desejo passar mais tempo, de preferência em tempos melhores e mais justos...

*For the master's tools will never dismantle  
the master's house. They may allow us to  
temporarily beat him at his own game, but  
they will never enable us to bring about  
genuine change.*

*Audre Lorde*

Na primeira noite eles se aproximam  
e roubam uma flor do nosso jardim.  
E não dizemos nada.

Na segunda noite, já não se escondem  
pisam as flores, matam nosso cão,  
e não dizemos nada.

Até que um dia, o mais frágil deles  
entra sozinho em nossa casa,  
rouba-nos a luz, e,  
conhecendo nosso medo,  
arranca-nos a voz da garganta.  
E já não podemos dizer nada.

Eduardo Alves da Costa

Se você é capaz de tremer de indignação a  
cada vez que se comete uma injustiça no  
mundo, então somos companheiros.

Che Guevara

## AGRADECIMENTOS

Passaram-se sete anos e meio desde que entrei no doutorado em 2010. É muito tempo e por isso há muitas pessoas queridas a quem agradecer. Essa tese não seria a mesma ou talvez nem existisse sem vocês.

Agradeço enormemente meu orientador, Prof. Dr. José Dari Krein, que dedicou tempo e trabalho, me encontrou em sábados, domingos e feriados e me guiou no processo de encontrar e construir uma tese dentre tantas questões e assuntos que também prendiam minha atenção. Também agradeço muito especialmente o Prof. Greg Albo pelo excelente curso, supervisão e sugestão de bibliografia durante minha estada na Universidade York no Canadá<sup>1</sup>.

Obrigada ao ICDD pela bolsa de estudos. Ao programa GLU, aos professores e a todos os meus amigos e em especial as amigas do LPG 5, Steffi, Laura, Cintia, Tuba, Lushi, Liz<sup>2</sup>. Agradeço também a duas amigas queridas encontrei por meio do programa: Ana Paula e Clair.

Muito obrigada ao Prof. Eduardo Tieppo, ex-coordenador da FAPPES, faculdade na qual tive o prazer de começar a exercer a docência, ao diretor da faculdade Prof. Leandro Berchielli. Obrigada Vanessa Dohme pela amizade, pelos cursos e grande apoio no início da carreira. Agradeço também aos professores Fábio pelas caronas e conversas semanais, Cristina Moura pela leitura de uma versão bem antiga e diferente da apresentada hoje e a Rachel e Giuliana Isabella pelo apoio e carinho.

Também sou muito grata ao Prof. Eduardo Becker coordenador e diretor da faculdade ESAGS, que me abriu a oportunidade de lecionar no curso de economia. Sem a experiência e a alegria da docência eu não teria motivo para seguir em frente com essa empreitada. Nessa instituição também fiz amigos que acompanharam o desenrolar dessa tese, obrigada pelos ouvidos atentos e pelos conselhos durante as caronas Rodrigo, Getúlio, Luciano, Solange e Ana Yara, obrigada pelo apoio. Danielle muito obrigada pela leitura cuidadosa, pela revisão ortográfica e pelo grande apoio nessa reta final.

---

<sup>1</sup> A special thanks to Professor Greg Albo, for the wonderful course, supervision and bibliography suggested during my stay at York university, in Canada.

<sup>2</sup> I would like to thank the ICDD for the scholarship. Thanks to the GLU program, to all professors and to all my friends LPG 5, Steffi, Laura, Cintia, Tuba, Lushi, Liz.

Obrigada especial ao hoje amigo Prof. Eduardo de Lima Caldas, meu primeiro professor de economia na faculdade de Relações Internacionais quem me ensinou que economia é sobre pessoas e sociedades e não sobre números e modelos e me auxiliou prontamente quando o contatei alguns anos após minha graduação dizendo que queria fazer mestrado em economia e precisava escrever um projeto.

Ao Prof. Anselmo Luís dos Santos, que foi meu professor no curso de especialização do CESIT, depois me convidou para auxiliá-lo no programa da Global Labour University (GLU) na UNICAMP.

Agradeço ao Prof. Paulo Eduardo de Andrade Baltar pelas valiosas contribuições a essa tese. Ao Prof. Mariano Laplane, Prof. Marcelo Weishaupt Proni, Prof. Carlos Salas, Profa. Eugênia Troncoso Leone e demais professores do Instituto de Economia pelo apoio durante o curso, recomendações e pelas sugestões dos presentes na banca de qualificação.

Ao amigo Prof. Alexandre Barbosa pelos almoços, cafés e conversas durante esse processo. A Marilane Teixeira pela amizade, contatos, leitura atenta e comentários principalmente no III capítulo. Muito obrigada Fábio por organizar as entrevistas no ramo químico e a todos os trabalhadores e trabalhadoras que dedicaram um pouco do seu tempo a conversar comigo sobre seu tempo de trabalho e sua vida.

Agradeço a Cristina Corral e Brenda pela amizade e toda equipe da extinta Secretaria Municipal de Política para as Mulheres de São Paulo, pelos ensinamentos valiosos e apoio.

Um agradecimento mais que especial aos amigos do IE que estiveram mais próximos nessa trajetória, Ana Luiza pela amizade, hospedagem, leitura da tese em vários momentos, Valter pelas conversas, comidas, apoio incondicional, Pedro Henrique pela companhia nas viagens à Alemanha, Eduardo Rao pela ajuda com dados, a Carol pelas idas à Casa São Jorge, Pati, Lima, Daniel, Rafael, Victor, Bruno, Paulo, Armando pela amizade e bons momentos juntos.

Obrigada Steven e Camila, que apesar da distância e do tempo, cada raro encontro parece que nos vimos ontem. Obrigada Anderson e ao Eder, pela política, cachaça e pelas músicas da vida.

Thiago Taham amigo querido que entregou os documentos da seleção do doutorado quando eu ainda estava na Alemanha e me deu abrigo e novos amigos quando voltei pra Campinas.

Ao Carlos que me apresentou ao tecido acrobático e que ao longo desses anos de amizade virou um irmão. E a Dani que se tornou uma amiga muito querida. As minhas amigas do tecido de ontem e hoje, Lilian, Bia, Anna Elisa, Ana Paula, Gabi, Paula, Bárbara, Camila, Luk. E aos professores Paula e Lincoln.

Obrigada Tati e Anna pelo apoio nesses últimos meses. Obrigada Nano pelas correções e conversas. Agradeço aos amigos de mais de longa data, Júlio e Mariana, por estarem sempre ao alcance de um *whats*. Amanda, obrigada por continuar presente, mesmo de Portugal.

Agradeço ao Daniel e aos colegas do curso de educadores populares pelas novas amizades e pela esperança que representam.

Obrigada Renata, Raul e Vânia, que acompanharam fases diferentes dessa tese e me apoiaram com muito profissionalismo e empatia durante esses anos.

Ao tio Sérgio, por seu amor, cuidado e apadrinhamento por escolha. A Julia pelas conversas e conselhos. Ao tio Gerson por ter cuidado do meu pai e assim cuidado de nós, a tia Dalva por todo o amor e carinho, as minhas primas Erica, Paula, Lucia, Camila e Carolina que com carinho me ouviram falar dessa tese. A Sônia grande amiga da minha mãe, pelo apoio e pela presença fazer minha mãe presente de certa forma.

Aos meus irmãos Arthur e Victor e cunhadas Tati e Kamilla que cuidaram do meu pai em seus últimos meses de vida, que infelizmente coincidiram com os últimos meses de escrita dessa tese. Ao meu pai, Nicolau, que em sua forma de dizer que entendia minha ausência nos seus momentos finais sempre me falava: “tem que terminar isso”.

A minha mãe Denise, quem sempre me apoiou incondicionalmente, com quem nem todo o tempo do mundo teria sido suficiente.

Ao meu companheiro, Euan, pela paciência, apoio incondicional e por ter feito todo o trabalho doméstico praticamente sozinho nos últimos meses, incluindo cafés da manhã e almoços deliciosos que me mantiveram de pé. E ao Nino, por toda sua fofura.

## RESUMO

O capitalismo molda o tempo de trabalho às suas necessidades, de acordo com as circunstâncias estruturais, históricas e culturais da época. No período pós-guerra, as condições materiais viabilizaram a padronização da jornada de trabalho nos países desenvolvidos. A partir dos anos 1980, o capitalismo desregulado alterou a produção, as relações industriais e consequentemente a jornada de trabalho. Neste cenário, a rigidez e padronização típicas do pós-guerra cedem espaço à flexibilidade, na busca de acúmulo de capital, assim, a ‘despadronização’ da jornada é a marca do capitalismo contemporâneo. No Brasil, a jornada sempre foi bastante extensa e flexível, devido às condições do mercado e da regulação do trabalho. A Constituição de 1988 reduziu de 48 para 44 as horas semanais a serem trabalhadas, mas a permissividade em relação às horas extras e demais formas de flexibilização instituídas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se mantiveram. Nos anos 1990, o país aderiu à onda neoliberal e passou a implementar diversas formas de flexibilização do trabalho. Os inúmeros arranjos de jornada utilizados a partir de então vêm dissolvendo a já flexível jornada de trabalho brasileira. Ademais, o processo conta com um componente de gênero significativo, pois alguns tipos de flexibilização exigem total disponibilidade de tempo de trabalhadores e trabalhadoras sem reconhecer que a divisão sexual do trabalho doméstico entre os gêneros é desigual enquanto outros “facilitam” a conciliação do trabalho produtivo e doméstico mantendo as mulheres em trabalhos de jornada mais curta, com menor prestígio e remuneração. Assim, a ‘despadronização’ da jornada de trabalho reforça a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho.

**Palavras-chave:** jornada de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, despadronização da jornada de trabalho, gênero, divisão sexual do trabalho.

## ABSTRACT

Capitalism shapes the working day to its needs according to the structural, historic and cultural circumstances of the time. After the II World War, material conditions made it possible to standardize working hours in developed countries. Deregulated capitalism that has expanded since the 1980s changed production patterns, industrial relations and, consequently, the working day. The rigidity of the postwar working day gave way to flexibility in the pursuit of capital accumulation, thus, the dissolution of working time patterns is the mark of contemporary capitalism. The working day in Brazil has always been extensive and flexible due to market conditions and labor regulation. The 1988 constitution reduced the working day from 48 hours to 44 hours per week, but the allowance for overtime and other forms of flexible work realized in the Consolidated Labor Laws (CLT) remained unchanged. In the 1990s, the country adhered to the neo-liberal wave and began to implement various forms of labor flexibility. The innumerable work arrangements realized since then have been dissolving the already flexible Brazilian working day. The dissolution of working time patterns increases the exploitation of all workers and has a significant gender component. Some types of flexibilization require the total availability of workers without any recognition that the sexual division of domestic labor is unequal, while other types “facilitate” the reconciliation of productive and domestic work by keeping women on shorter working hours with less prestige and remuneration. Thus, dissolution of working time patterns reinforces gender inequality and the sexual division of labor.

**Key words:** working day, work time, flexibilization of the work day, dissolution of working time patterns, gender, sexual division of labor.

## SUMÁRIO DE TABELAS

TABELA 1 – HORAS MÉDIAS TRABALHADAS EM PAÍSES SELECIONADOS –1870-1979.....	29
TABELA 2 – JORNADA MÉDIA ANUAL EFETIVAMENTE TRABALHADA POR TRABALHADOR OU TRABALHADORA POR ANO – 1950-1980 – TRABALHO ASSALARIADO** .....	36
TABELA 3 – JORNADA MÉDIA ANUAL EFETIVAMENTE TRABALHADA POR TRABALHADOR OU TRABALHADORA POR ANO – 1950-1980 – TRABALHO TOTAL** .....	39
TABELA 4 – MÉDIA REAL DA IDADE DE APOSENTADORIA – 1965-2014 – MULHERES .....	44
TABELA 5 – MÉDIA REAL DA IDADE DE APOSENTADORIA – 1965-2014 – HOMENS.....	44
TABELA 6 – JORNADA MÉDIA ANUAL EFETIVAMENTE TRABALHADA POR TRABALHADOR OU TRABALHADORA POR ANO – 1980-2015 – TRABALHO ASSALARIADO.....	79
TABELA 7 – JORNADA MÉDIA ANUAL EFETIVAMENTE TRABALHADA POR TRABALHADOR OU TRABALHADORA POR ANO – 1980-2015 – TRABALHO TOTAL.....	79
TABELA 8 – INCIDÊNCIA (%) DE TRABALHO POR JORNADA SEMANAL HABITUALMENTE TRABALHADA – 1985-2015 – TODAS AS PESSOAS – TRABALHO ASSALARIADO .....	79
TABELA 9 – INCIDÊNCIA (%) DA JORNADA A TEMPO PARCIAL – 1985-2015 – DEFINIÇÃO USUAL – TODAS AS PESSOAS – TRABALHO ASSALARIADO .....	83
TABELA 10 – INCIDÊNCIA (%) DA JORNADA DE TRABALHO PARCIAL INVOLUNTÁRIA COMO % DA JORNADA A TEMPO PARCIAL – 1985-2015 – TODAS AS PESSOAS – TRABALHO TOTAL .....	83
TABELA 11 – INCIDÊNCIA (%) DA JORNADA A TEMPO PARCIAL POR GÊNERO–1985-2015 – DEFINIÇÃO USUAL – TRABALHO ASSALARIADO.....	84
TABELA 12 – INCIDÊNCIA (%) DA JORNADA DE TRABALHO PARCIAL INVOLUNTÁRIA COMO % DA JORNADA A TEMPO PARCIAL – 1985-2015 – HOMENS – TRABALHO TOTAL .....	84
TABELA 13 – INCIDÊNCIA (%) DA JORNADA DE TRABALHO PARCIAL INVOLUNTÁRIA COMO % DA JORNADA A TEMPO PARCIAL – 1985-2015 – MULHERES – TRABALHO TOTAL.....	85
TABELA 14 – INCIDÊNCIA (%) DO CONTRATO A PRAZO INDETERMINADO E TEMPORÁRIO NO TRABALHO ASSALARIADO - 1985-2015 .....	86
TABELA 15 – EVOLUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO (Nº HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA – TODOS OS TRABALHOS – DEZ ANOS OU MAIS DE IDADE) – BRASIL: 1992-2013.....	128
TABELA 16 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%) – BRASIL: 2003-2014 .....	129
TABELA 17 – NÚMERO MÉDIO DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL DA SEMANA DE REFERÊNCIA, DE 2004-2013 .....	183
TABELA 18– MÉDIA DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AOS AFAZERES DOMÉSTICOS, 2016.....	194

TABELA 19 – MÉDIA DE HORAS SEMANAIS NO TRABALHO PRINCIPAL, MÉDIA DE HORAS GASTAS EM AFAZERES DOMÉSTICOS E JORNADA TOTAL DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, BRASIL, 2004-2014 .....	203
TABELA 20 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA EM TODOS OS TRABALHOS, SEXO E CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL DE TODOS OS TRABALHOS, BRASIL, 2015 .....	204
TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO FEMININA E MASCULINA OCUPADA COM 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – BRASIL 1995-2015 .....	206
TABELA 22 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (EM MILHARES E EM PORCENTAGEM) – BRASIL: 2014.....	207
TABELA 23 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	218
TABELA 24 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	222
TABELA 25 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	229
TABELA 26 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	232
TABELA 27 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	236
TABELA 28 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	240
TABELA 29 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA NO TRABALHO PRINCIPAL, POR RAMOS DE ATIVIDADE SELECIONADOS DO TRABALHO PRINCIPAL (%,) POR SEXO – BRASIL: 2014 .....	244

## SUMÁRIO DE QUADROS

QUADRO 1 – SEMANAS DE FÉRIAS REMUNERADAS POR ANO .....	42
QUADRO 2 – JORNADA DE TRABALHO OFICIAL E REAL DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS.....	141
QUADRO 3 – TIPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA ENCONTRADOS NOS CASOS PESQUISADOS.....	185

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABALHO E CAPITALISMO.....</b>	<b>25</b>
<b>1.1 Redução e regulação da jornada de trabalho .....</b>	<b>27</b>
1.1.1 A jornada de trabalho do século XIX até a II Grande Guerra.....	27
1.1.2 Regulação e padronização da jornada de trabalho no pós-guerra .....	33
1.1.3 O capitalismo regulado e a padronização da jornada de trabalho.....	51
<b>1.2 Jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo .....</b>	<b>57</b>
1.2.1 Tendências internacionais de flexibilização da jornada de trabalho.....	57
1.2.2 Mudanças na regulamentação da jornada de trabalho .....	66
1.2.3 Evolução da jornada de trabalho .....	78
1.2.4 Capitalismo flexível, jornada flexível. ....	88
<b>CAPÍTULO II: CONFIGURAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>100</b>
<b>2.1 A especificidade da regulação do trabalho no Brasil .....</b>	<b>101</b>
<b>2.2 Regulamentação da jornada de trabalho no Brasil.....</b>	<b>109</b>
2.2.1 Formas de flexibilização da jornada de trabalho no Brasil.....	116
<b>2.3 Evolução recente da jornada de trabalho .....</b>	<b>127</b>
2.3.1 Evolução da duração da jornada.....	128
2.3.2 Negociações coletivas sobre jornada .....	133
<b>2.4 Situações de despadronização da jornada .....</b>	<b>138</b>
2.4.1 Professores do ensino superior privado .....	139
2.4.2 Trabalhadores e trabalhadoras do ramo químico .....	154
2.4.3 Asseio e conservação e limpeza urbana .....	165
2.4.4 Outras situações de despadronização da jornada .....	170
<b>2.5 Despadronização da jornada de trabalho .....</b>	<b>184</b>

<b>CAPÍTULO III: DESPADRONIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E GÊNERO .....</b>	<b>190</b>
<b>3.1 Tempo de trabalho e divisão sexual do trabalho .....</b>	<b>192</b>
<b>3.2 Mulheres e mercado de trabalho no Brasil .....</b>	<b>201</b>
<b>3.3 Despadronização, jornada de trabalho produtivo, reprodutivo e consequências para a vida das mulheres .....</b>	<b>209</b>
3.3.1 Trabalho não qualificado, conta própria, trabalho doméstico remunerado.....	210
3.3.2 Trabalho semiquualificado, formal, baixa remuneração e jornada reduzida.....	216
3.3.3 Trabalho semiquualificado, baixa remuneração, longas jornadas .....	217
3.3.4 Trabalho em ramos tipicamente femininos.....	225
3.3.5 Trabalho em ramos tipicamente masculinos.....	232
3.3.6 Trabalho qualificado, masculino, com alta flexibilizada de tempo, espaço e forma de contratação .....	240
3.3.7 Trabalho qualificado em ramo misto.....	243
3.3.8 Posições de liderança.....	251
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>259</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>270</b>
<b>ANEXO 1: TABELAS.....</b>	<b>280</b>
<b>ANEXO 2: QUESTIONÁRIO PESQUISA DE CAMPO .....</b>	<b>282</b>
<b>ANEXO 3: QUADROS.....</b>	<b>284</b>

## INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é parte central do capitalismo e sua evolução é resultado do movimento mais geral do sistema, condicionada pela estrutura das relações industriais, do contexto histórico, político e social da época. Segundo Dal Rosso (2000) o tempo de trabalho nas sociedades capitalistas tem três dimensões, a saber: a duração (ou extensão), a intensidade e a distribuição.

Desde a II Revolução Industrial<sup>3</sup> até a segunda Grande Guerra, a duração da jornada foi o aspecto fundamental na disputa pelo controle do tempo de trabalho. Os frutos do desenvolvimento produtivo, baseados nos avanços tecnológicos advindos da II Revolução Industrial, e o crescimento do movimento operário propiciaram a uniformização da jornada diária nos países centrais em oito horas. A intensificação desses movimentos no pós II Guerra permitiram a regulação e a padronização da jornada de trabalho. Dentre as regulamentações estabelecidas no período se destacam: o dia de trabalho de oito horas, com início da jornada às 8:00 e término às 17:00, os intervalos para refeições e descanso intrajornada, a semana de trabalho de seis dias com um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente o domingo, posteriormente, em vários casos, estendido para o sábado e o domingo, as férias anuais remuneradas, o direito à aposentadoria, dentre outros. A partir dos anos 1980, o cerne da disputa tem sido a distribuição do tempo de trabalho, os vários arranjos flexíveis de jornada são empregados na tentativa de reduzir custos e aumentar a utilização do trabalho e do capital fixo.

Esta tese trabalha a partir do entendimento de que no pós II Guerra a regulação do trabalho possibilitou a padronização da jornada que, de um lado, limitou o poder discricionário do empregador em utilizar o trabalho da forma que melhor lhe conviesse, e de outro lado ofereceu previsibilidade na organização da força de trabalho, importante para o capitalismo da época, fruto de uma ordem econômica mais regulamentada, constituída a partir das políticas keynesianas. Ademais, a jornada de

---

<sup>3</sup> O advento da iluminação permitiu a extensão da jornada de trabalho além dos limites permitidos pela luz natural.

trabalho padrão contribuiu para estruturar a vida social, inclusive o oferecimento das políticas sociais, tais como: transporte público, creches e escolas.

A partir dos anos 1980, com a prevalência de políticas neoliberais e da crescente abertura econômica, financeirização, internacionalização da produção e reestruturação produtiva, em um ambiente econômico de maior instabilidade e de exposição das empresas à concorrência, há um processo de desconstrução da regulação social anterior e de fortalecimento da flexibilização das relações de trabalho. Nos países centrais, a participação da indústria no produto é reduzida, inclusive pelo processo de terceirização; a importância do setor de serviços aumenta, reconfigurando a composição da classe trabalhadora. Estes dois movimentos abrem espaço para alteração da jornada de trabalho, mais flexíveis e de acordo com as características de cada setor econômico.

Nessa fase, a flexibilização do trabalho é almejada pelo capital com o objetivo de ampliar a sua liberdade de determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, na perspectiva de reduzir custos variáveis e fixos. Os trabalhadores e trabalhadoras<sup>4</sup> não tiveram capacidade de resistir ao processo de flexibilização, porém conseguiram negociar os parâmetros dessa flexibilização. Por exemplo, em um estudo sobre alguns países centrais, Dedecca (1998) demonstra que parte do movimento sindical aceita a introdução da flexibilização mediante redução da jornada de trabalho.

Além do aumento da utilização de horas extras, muitas formas de flexibilização da jornada de trabalho foram criadas no período: modalidades de compensação de jornada que vão desde acordos individuais até o banco de horas e a anualização da jornada, a intensificação da utilização do trabalho em turnos fixos e de revezamento, o aumento do trabalho em sistema de escala (e da variedade de arranjos nessa categoria) e a liberação do trabalho aos domingos e feriados. Também foram criados novos tipos de contratos flexíveis em relação a jornada de trabalho ou duração do contrato, tais como o trabalho a tempo parcial, o trabalho por tempo determinado, trabalho temporário, o contrato zero hora<sup>5</sup> e o trabalho *on call*<sup>6</sup>. Essas formas de jornada e contrato

---

<sup>4</sup> A norma gramatical do idioma português padrão impõe que ao tratar do gênero masculino e feminino em uma mesma frase utiliza-se o gênero masculino, essa norma será utilizada em toda a tese, com exceção ao termo trabalhador que, tanto no singular quanto no plural, será sempre acompanhado de trabalhadora quando indicar pessoas dos dois sexos, para ressaltar a questão de gênero.

<sup>5</sup> Modalidade na qual o empregador não garante ao trabalhador ou a trabalhadora um mínimo de horas de trabalho por mês nem tampouco um salário mínimo.

<sup>6</sup> Modalidade na qual o empregado está de plantão, ou seja, disponível para o trabalho e pode ser chamado a trabalhar ou não. O recebimento de salário referente ao tempo de plantão no qual o trabalhador ou a trabalhadora não foi chamado para o trabalho é negociado por contrato coletivo ou negociação individual

umentam a liberdade do capital e o tempo no qual o trabalhador ou a trabalhadora deve estar disponível para o trabalho. Os contratos a tempo determinado e temporário, ao precarizarem o vínculo de trabalho, adicionam mais pressão sobre o trabalhador e sobre a trabalhadora que pode ser traduzida em extensão e/ou intensificação da jornada de trabalho (FARES e WAHL, 2009).

Assim, a ‘despadronização’<sup>7</sup> da jornada de trabalho, compreendida como resultado do avanço do processo de flexibilização, é definida como a dissolução dos limites e das regulamentações estabelecidos pelo Estado e/ou pela negociação coletiva criados no período pós II Guerra e reflete nos múltiplos arranjos de jornada de trabalho utilizados atualmente.

A agenda de flexibilização ganha maior expressão com a abertura econômica e a adesão ao neoliberalismo na década de 1990, assim, essas formas de flexibilização passaram a ser inseridas no contexto do mercado de trabalho brasileiro. O rápido avanço da despadronização da jornada e as peculiaridades dessa inserção se assentam em um mercado de trabalho que, apesar da extensa legislação, conta desde sua formação com a presença estrutural de um excedente de mão de obra e um alto grau de flexibilidade, expressa, por exemplo, pela ampla utilização de horas extras, nas formas de compensação, na negociação de jornada e salário, no descumprimento da legislação trabalhista, entre outros. (FERREIRA, 2004) Durante seu mandato, Fernando Henrique Cardoso (FHC) promoveu diversas modificações na legislação de modo a aprofundar essa liberdade e com isso permitir e incentivar a utilização de vários tipos de flexibilização da jornada observados nos países centrais. Por exemplo, a abertura do comércio aos domingos e feriados, contratos temporários, parcial, ampliação do tempo para compensação de jornada, etc.

Já nos anos 2000, o movimento de flexibilização da jornada não foi tão linear. Por um lado, com o governo de Luís Inácio Lula da Silva (Lula), houve uma melhor estruturação do mercado de trabalho, aumento do emprego formal e do salário mínimo (BALTAR e AL, 2010) e também se observou uma diminuição na jornada média de trabalho anual (RAO, 2013). Por outro lado, no entanto, esses avanços foram acompanhados de jornadas flexíveis (KREIN e BIAVASCHI, 2016). Assim, apesar de as melhorias observadas no período 2004 a 2014, a flexibilização continuou avançando, permitindo ao capital organizar o tempo de trabalho de acordo com as necessidades e com

---

<sup>7</sup> O neologismo ‘despadronização’ será utilizado para caracterizar a tendência da jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo e doravante será utilizado sem aspas.

a realidade de cada setor. Difunde-se uma multiplicidade de turnos e jornadas, tais como 12x36 (vigilância, saúde), 5x1 (rurais), 8x2 (energia), etc. Assim, a depender do setor e do tipo de flexibilização empregada às empresas exigem que o trabalhador ou a trabalhadora esteja disponível por muitas horas, em turnos e em dias não convencionais.

Ao modificar o tempo de trabalho produtivo e diluir a separação entre tempo de trabalho e de não trabalho produtivo, a flexibilização da jornada impacta no tempo de trabalho reprodutivo, o que traz a questão de gênero para esse debate. A divisão sexual do trabalho distingue trabalho de homem e trabalho de mulher. Historicamente, os homens foram educados para se dedicar ao trabalho produtivo e as mulheres ao trabalho reprodutivo, atualmente, parece mais acertado afirmar que as mulheres, segundo as tradições das sociedades ocidentais, são responsabilizadas por ambos os trabalhos (produtivo e reprodutivo) reafirmando a divisão sexual do trabalho. Ainda assim, trabalho de homem possui mais prestígio social e é mais bem remunerado, enquanto trabalho de mulher é feito por amor ao lar e a família e mesmo quando produtivo é menos valorizado socialmente e financeiramente que trabalho de homem. (KERGOAT e HIRATA, 2007)

A princípio, os dados sobre o uso do tempo no Brasil apontam que a jornada de trabalho produtiva das mulheres tem aumentado enquanto a dos homens tem reduzido. Tal alterações não refletiram em melhora da divisão do trabalho reprodutivo. Atualmente, as mulheres realizam cerca de vinte horas de trabalho reprodutivo por semana enquanto os homens dedicam apenas dez horas aos cuidados com a casa e com a família (TEIXEIRA, 2016). Dada à desigualdade de divisão do trabalho reprodutivo, ao afetar o tempo deste trabalho, a flexibilização da jornada impacta sobre o trabalho produtivo das mulheres, no que tange a jornada, tipo de inserção, remuneração e no tempo de trabalho total delas, entre outros aspectos.

Um dos argumentos utilizados a favor da flexibilização da jornada de trabalho é que ela facilitaria a conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo. Esta tese irá discutir essa argumentação por compreender que esse é o caso de apenas alguns tipos de flexibilização da jornada, de camadas privilegiadas ou que muitas vezes representam inserção mais precária no mercado de trabalho, acompanhada de reconhecimento social (status social), salários e benefícios inferiores. Ademais, esse enfoque legitima e reforça a precária divisão sexual do trabalho reprodutivo, ao ofertar às trabalhadoras e não aos trabalhadores jornadas reduzidas. Ao mesmo tempo, a maioria das formas de flexibilização aumenta a exigência de disponibilidade de tempo de ambos, trabalhadores e trabalhadoras, desorganizando os horários e estendendo a jornada de trabalho, o que é

muitas vezes incompatível com as responsabilidades da reprodução social (trabalho reprodutivo), dificultando assim a inserção das mulheres em determinados ramos e empregos e a vida das mulheres que neles trabalham.

O objetivo dessa tese é analisar a flexibilização e despadronização da jornada de trabalho como movimento geral do capitalismo contemporâneo, sua configuração no Brasil e as implicações de gênero dela resultantes. O tempo de trabalho é compreendido como resultante da estrutura econômica e social vigente. Na fase atual do capitalismo o sentido da jornada de trabalho é consiste na despadronização, que por sua vez é resultado de um conjunto variado de formas de flexibilização de jornada, introduzidas a partir dos anos 1980, na perspectiva de tornar o tempo econômico mais ajustado às necessidades do capital.

O avanço da regulamentação da jornada ocorrida nos países centrais foi seguido pelos países em desenvolvimento. No Brasil, as condições do capitalismo e das relações industriais locais estruturaram uma jornada de trabalho mais flexível desde a criação da CLT. Assim, de um patamar de um mercado de trabalho mais permissivo, a despadronização da jornada também pode ser verificada a partir dos anos 1990, com a opção de inserção do país na chamada globalização, adotando o receituário do ‘consenso de Washington’. Assim, a despadronização da jornada de trabalho no país se expressa por meio da multiplicação de diferentes arranjos de jornadas, nos diversos ramos econômicos e por mudanças na regulamentação legal e negociada da jornada.

Por fim, esta tese argumenta que sob uma perspectiva de gênero a despadronização da jornada de trabalho, ao impor diferentes arranjos de jornada, exponencia a divisão sexual do trabalho e implica em maiores limitações e prejuízos para as trabalhadoras, com consequências diferentes dependendo da inserção e tipo de jornada.

De um lado, a despadronização da jornada reforça a divisão sexual do trabalho ao corroborar com a cultura de responsabilizar as mulheres pelo trabalho reprodutivo do trabalho, ao ofertar, via certos tipos de flexibilização, jornadas de trabalho mais curtas e mais precárias para acomodar o trabalho produtivo e reprodutivo. De outro lado, a despadronização da jornada nega a divisão sexual do trabalho ao exigir, em outros tipos de arranjos, jornadas produtivas longas e flexíveis, incompatíveis com o trabalho reprodutivo, prejudicando a inserção das mulheres em certos ramos e impondo às trabalhadoras sob essas jornadas, uma série de dificuldades para organizar o trabalho produtivo e reprodutivo e uma jornada total ainda mais extensa.

Assim, as hipóteses que esta tese pretende averiguar são: a) que o movimento geral da jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo é a despadronização da jornada de trabalho, desconstruindo o arcabouço que regulou e padronizou a jornada no pós-guerra; b) que as particularidades do desenvolvimento do capitalismo e do mercado de trabalho no Brasil regularam a jornada no país já permitindo muitas exceções, mas que a dimensão da despadronização da jornada de trabalho no capitalismo atual vai além disto, não se trata mais permissões e exceções à jornada padrão, mas de uma nova forma, despadronizada de organizar a jornada de trabalho; e c) que a despadronização da jornada de trabalho aprofunda as desigualdades de gênero ao reforçar a divisão sexual do trabalho, tanto no que tange o trabalho produtivo quanto reprodutivo.

Com o objetivo de averiguar a validade dessas hipóteses e compreender o movimento de despadronização da jornada de trabalho, seu impacto no Brasil e nas questões de gênero, esta tese trabalha com revisão bibliográfica, análise quantitativa, revisão de casos de estudos e análise qualitativa. A revisão bibliográfica permite uma compreensão do movimento histórico da jornada nos países centrais e no Brasil, na perspectiva de identificar os processos de padronização e despadronização, vinculados com as características da organização econômica, social e política de cada momento, assim como analisar as especificidades da evolução da jornada no Brasil. Na mesma perspectiva trabalha a discussão de gênero, fundamentalmente, a partir das teses sobre divisão sexual do trabalho e suas implicações para o trabalho produtivo e reprodutivo.

Para identificar o processo de recomposição da jornada nos países centrais, além da revisão bibliográfica, foram compilados os dados de países selecionados (Alemanha, Estados Unidos, França, Reino Unido e Suécia), utilizando com fonte a OCED (*OECD stat*). No caso brasileiro, a evolução da jornada de trabalho no período recente foi analisada a partir dos dados da PNAD. Essas fontes oferecem uma perspectiva geral das variações de distribuição da jornada de trabalho, no entanto, não há dados quantitativos sobre distribuição e intensidade. Assim, nos capítulos II e III se utilizou a análise de estudos de casos específicos e pesquisas qualitativas primárias com o objetivo de apreender o uso e a disseminação das formas de flexibilização da jornada, elucidar suas múltiplas formas no intuito de verificar a despadronização da jornada de trabalho no Brasil e de exemplificar as categorias criadas e desenvolvidas no capítulo III: 1) Trabalho não qualificado, conta própria, trabalho doméstico; 2) Trabalho semiquualificado, formal, baixa remuneração e jornada reduzida; 3) Trabalho semiquualificado, baixa remuneração, longas jornadas; 4) Trabalho em ramos tipicamente femininos; 5) Trabalho em ramos

tipicamente masculinos; 6) Trabalho qualificado, masculino, com alta flexibilidade de tempo, espaço e forma de contratação; 7) Trabalho qualificado em ramo misto; 8) Posições de liderança. - para demonstrar as diversas formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho no que diz respeito a jornada.

Para tal, os estudos utilizados tratam dos ramos do comércio, supermercados e teleatendimento, tecnologia da informação, automobilístico, bancário, saúde, trabalhadores e trabalhadoras da cultura, trabalho por conta própria, professores do ensino fundamental e médio. Os três grupos de trabalhadores e trabalhadoras pesquisados diretamente são empregados nos ramos do ensino superior privado (professores), químico e de asseio e conservação e limpeza urbana. As pesquisas qualitativas primárias e secundárias ofereceram base para analisar as diferenças de gênero e as consequências dos diversos tipos de flexibilização da jornada para trabalhadores e trabalhadoras. Por fim, cabe ressaltar que os estudos de caso primários e secundários não pretendem ser exaustivos nem retratar os ramos de forma abrangente, eles são utilizados apenas como forma de exemplificar o processo de despadronização da jornada no país, observando a variedade de arranjos de jornada utilizados atualmente e assim demonstrar a despadronização da jornada de trabalho.

Esta tese está estruturada em três capítulos, além dos elementos pré e pós textuais e das considerações iniciais e finais. O 1º capítulo “Jornada de trabalho e capitalismo” está dividido em duas seções: “Redução e regulação da jornada de trabalho” e “Jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo”. A primeira inicia com uma revisão histórica do movimento de redução da jornada de trabalho, observando as disputas em torno da duração da jornada, especialmente após a II Revolução Industrial até a II Grande Guerra. Em seguida, analisa o período do pós-guerra até a crise dos anos 1970 com o objetivo de compreender a regulação e padronização da jornada, por fim, busca compreender as razões que explicam essa tendência. A segunda seção foca na jornada de trabalho contemporânea, pós 1980, e almeja identificar as tendências internacionais de flexibilização da jornada de trabalho, compreender os tipos de flexibilização da jornada criados e utilizados, assim como mostrar que elas coadunam as características do capitalismo do período.

O 2º capítulo intitulado “Configurações da flexibilização da jornada de trabalho no Brasil” tem por objetivo compreender de que forma e em quais circunstâncias os padrões de jornada de trabalho apresentados no capítulo anterior se configuraram no caso brasileiro. Para tal exercício, o capítulo é composto por cinco seções. A primeira e

segunda seções “Especificidade da regulação do trabalho no Brasil” e “Regulamentação da jornada de trabalho no Brasil” buscam compreender as condições do mercado e da estrutura das relações industriais que levaram a regulamentação da jornada de trabalho no Brasil a ser mais flexível. Em seguida, na subseção “Formas de flexibilização da jornada de trabalho no Brasil” serão analisadas as formas de flexibilização da jornada e os contratos atípicos em relação ao tempo de trabalho ou duração do contrato. A terceira seção “Evolução recente da jornada de trabalho” analisa os dados quantitativos, de negociações e acordos coletivos. Na quarta seção são apresentados os dados primários de três estudos de caso realizados e outros exemplos presentes na literatura para mostrar quão diversas são as jornadas que vem sendo praticadas no país. Por último, a quinta seção condensa os diversos arranjos de jornadas encontrados nos estudos de caso para demonstrar a despadroneização da jornada de trabalho no Brasil.

O 3º capítulo “Despadroneização da jornada de trabalho e gênero” versa sobre os impactos deste processo no contexto da divisão sexual do trabalho e para tal é subdividido em três seções. A primeira, “Tempo de trabalho e divisão sexual do trabalho”, desenvolve brevemente os conceitos de tempo de trabalho produtivo, tempo de trabalho reprodutivo, tempo de trabalho total e divisão sexual do trabalho no que concerne a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A segunda, “Mulheres e mercado de trabalho no Brasil” analisa a inserção das mulheres no mercado de trabalho no período recente e oferece o pano de fundo para o debate proposto pela terceira seção “Despadroneização, jornada de trabalho produtivo, reprodutivo e consequências para a vida das mulheres” que propõe algumas categorias de análise com base no tipo de inserção no mercado de trabalho para observar o efeito das diversas formas de flexibilização e suas consequências para as trabalhadoras.

# CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABALHO E CAPITALISMO

Este capítulo tem por objetivo compreender o processo de padronização da jornada de trabalho entre o pós-guerra até anos 1970 e de sua despadronização a partir dos anos 1980 até os dias atuais nos países capitalistas centrais. Assim, o debate foca nas duas fases mais recentes da disputa em relação ao tempo de trabalho (1950-1980 e 1980 em diante), ou seja, a intensificação e distribuição da jornada, no entanto, se julgou importante analisar ainda que brevemente o histórico da luta pela redução da jornada de trabalho, que precedeu a fase de padronização.

Os aspectos considerados na análise da jornada de trabalho são a duração diária, semanal, mensal, anual e ao longo da vida. Para compreender a padronização da jornada de trabalho ocorrida no período entre 1950 a 1980, serão estudadas as regulamentações e as práticas acerca da jornada de trabalho diária, do descanso intrajornada, do descanso semanal remunerado, das férias e da aposentadoria, que em conjunto formataram o que se convencionou como jornada de trabalho padrão<sup>8</sup>. Adicionalmente, será observada a regulação da jornada dos turnos de revezamento e trabalho noturno em serviços essenciais e indústrias de produção ininterrupta e os mecanismos de compensação criados para os trabalhadores e trabalhadoras que exerciam essas jornadas fora do padrão. A importância de estudar essas jornadas se justifica pelo fato de que o caráter de exceção com que eram tratadas evidencia ainda mais a tendência de estabelecer limites às empresas e ao setor público (enquanto empregador) na utilização da força de trabalho.

Para compreender a flexibilização da jornada característica dos anos pós 1980 serão analisados os arranjos de jornada estabelecida no período atual e as circunstâncias que favoreceram sua criação. Esta tese compreende que a diversidade de jornadas utilizadas no capitalismo contemporâneo resultaria no desmantelamento da jornada padrão, ou seja, na despadronização da jornada de trabalho, assim, as formas de flexibilização da jornada de

---

<sup>8</sup> Nesta tese será considerada como padrão a jornada de trabalho de oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira das 8:00 as 17:00 (horário comercial) com uma hora de pausa para o almoço, com direito ao descanso remunerado aos domingos, férias remuneradas, aposentadoria e demais direitos que restringem a utilização do tempo de trabalho pelo empregador.

trabalho serão tratadas em contraposição à jornada de trabalho padrão. Tal que este processo seria consequência das mudanças na forma de organização do trabalho e do aumento do poder e da liberdade das empresas em estabelecer as jornadas de acordo com seus interesses.

O capítulo está estruturado em duas seções. A primeira seção 1.1 “Redução e regulação da jornada de trabalho” está subdividida em três subseções e tem como objetivo compreender a estruturação, regulamentação e padronização da jornada de trabalho e as condições estruturais que levaram à padronização da jornada. A subseção 1.1.1 tratará das disputas em torno da extensão da jornada de trabalho desde o século XIX até 1950. Em seguida, a subseção 1.1.2 estudará o processo de regulamentação da jornada de trabalho entre os anos 1950-1980, quando fica mais nítido o processo de padronização e intensificação da jornada de trabalho. Serão descritos os sistemas de relações de trabalho de alguns países desenvolvidos para compreender o cenário e as instituições que levaram a regulamentação do trabalho em sentido mais amplo, que abarcam a contratação, o uso, a remuneração e a jornada de trabalho. A partir desse arcabouço serão analisados os movimentos de redução e regulamentação da jornada de trabalho no período 1950-1980 analisando alguns dos elementos que auxiliaram na padronização da jornada de trabalho: a duração jornada, a regulamentação do uso das horas extraordinárias, os descansos intrajornada, o repouso e as férias remunerados, o trabalho em turnos e noturno. A subseção 1.1.3 busca compreender quais características do capitalismo e da sociedade do período em questão que propiciaram a regulação e padronização da jornada. Para realizar esse debate serão analisadas a forma e a organização da produção – o fordismo, as disputas políticas da época e também a organização da vida pública, compreendida como resultante da padronização da jornada de trabalho.

Na seção 1.2 “Jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo”, o foco está na apreciação do processo de flexibilização da jornada implementado a partir dos anos 1980, reflexo da disputa entre capital e trabalho pela distribuição da jornada, que teve objetivo e efeito inversos à padronização da jornada, resultando no desmonte desse modelo. Assim, para compreender as configurações da jornada de trabalho a partir dos anos 1980 e o contexto que facilitou o surgimento dessas formas de jornada, a subseção 1.2.1 analisa as tendências internacionais de flexibilização da jornada de trabalho, em seguida a subseção 1.2.2 analisa as principais mudanças na regulamentação da jornada de trabalho com base nos mesmos elementos analisados em relação a padronização da jornada (duração jornada, horas extraordinárias, descansos intrajornada, repouso e férias remunerados e o trabalho em turnos e noturno), descrevendo os tipos de flexibilização da jornada mais utilizados atualmente, a

subseção 1.2.3 observa a evolução da jornada de trabalho no período recente e, por fim a 1.2.4 buscará compreender as especificidades do capitalismo do período que determinaram a mudança da jornada padronizada para a jornada flexível e, conseqüentemente, propiciaram a implementação dos arranjos de jornada apresentados.

## 1.1 Redução e regulação da jornada de trabalho

### 1.1.1 A jornada de trabalho do século XIX até a II Grande Guerra

As disputas em torno da duração da jornada de trabalho são inerentes ao capitalismo. O primeiro grande marco de redução da jornada de trabalho na história foi a redução de 16 para 12 horas, introduzida pelo governo britânico em 1819. A medida se limitava apenas às crianças na indústria de algodão, mas o ato teve pouca efetividade devido à baixa fiscalização. Em 1847, o governo reduziu novamente a jornada para dez horas diárias para mulheres e crianças e introduziu mecanismos para garantir o cumprimento da norma. A partir de 1850, a jornada de dez horas por dia é estendida para os homens e todos os setores, regulamentando assim a jornada de toda a força de trabalho. (MARX, 1990; SILVA, TERRAZAS, *et al.*, 1999; HERMANN, 2012).

Hermann (2012) frisa a relação entre a luta pela redução da jornada de trabalho e o fortalecimento do movimento sindical<sup>9</sup>. Segundo o autor, as disputas em torno da jornada fortaleceram o sindicato que, com mais membros e poder pôde intensificar a demanda por redução da jornada, a partir de 1870, sem depender do governo britânico.

*(...) it was the early development of trade unions in Britain that made sure that the United Kingdom was the first country to introduce a ten-hour workday in*

---

<sup>9</sup> “According to the accounts from several trade union leaders from the 1850s, shorter work hours more than any other issue provoked workers to support trade union action and encouraged them to join the union. Colin Crouch records in a comparative study on the development of industrial relations in Europe that local collective bargaining was already fairly developed in Britain in 1870. In the late 1860s British trade unions had founded the Trade Union Congress (TUC) as a nationwide umbrella organization, whereas in other countries trade union organization, if it existed, was still very localized and fragile. The growth of the trade union movement, in turn, reinforced the struggle for shorter work hours in the second half of the nineteenth century. The mutual dependence between trade union growth and the fight for shorter work hours is typical of early attempts to limit the workday and is found in similar ways outside Britain.” (HERMANN, 2012, p. 162,163)

*the mid-nineteenth century, whereas the absence of strong unions or the ban on working class organizations explain the delay of work time reductions in France, Germany and other countries. (HERMANN, 2012, p. 163)*

A França, em decorrência de protestos e revoltas contra as horas abusivas de trabalho, introduziu seu primeiro ato em 1841, também visando a proteção das crianças (oito horas para crianças até 12 anos e 12 horas para crianças entre 12 e 16 anos) e igualmente sem muita fiscalização e, portanto, sem muita efetividade. Em 1848, o governo implementou uma lei limitando a jornada a dez horas de trabalho diárias em Paris e 11 no restante do país. A redução durou apenas alguns meses, já que as forças conservadoras conseguiram estender a jornada para 12 horas. Entre 1864 e 1871, algumas indústrias e setores reduziram suas jornadas em uma ou duas horas diárias. Seguindo o exemplo alemão – que em 1891 reduziu a jornada de trabalho para 11 horas por dia e dez horas aos sábados –, em 1892 a França conseguiu introduzir o dia para 11 horas de trabalho, porém apenas para mulheres e crianças. (HERMANN, 2012)

A Prússia reduziu em 1839 a jornada de trabalho para crianças e adolescentes de até 17 anos para dez horas diárias, uma hora de descanso para o almoço e duas pausas de 15 minutos e também proibiu o trabalho noturno infantil aos domingos e feriados. A lei foi aplicada para toda a Alemanha em 1869 e em 1873 passou a ter um sistema de fiscalização e punição das empresas, o que fortaleceu a efetivação da norma. Após a I Guerra, a Alemanha aprovou uma lei temporária que fixou a jornada em 48 horas semanais. Em 1923, os sindicatos enfraquecidos pela crise e pela inflação tiveram que aceitar flexibilizações em relação à duração da jornada e ao aumento de horas extras. No início dos anos 1930, os trabalhadores e trabalhadoras tentaram introduzir a jornada de 40 horas, sem sucesso. As jornadas médias no período subiram novamente até que em 1938 foi proclamada uma lei federal garantindo a jornada de 48 horas. (HERMANN, 2012)

Nos EUA, a luta pela redução da jornada para oito horas diárias teve início durante a guerra civil (1861-1865). Em 1869, oito estados adotaram oficialmente a jornada de oito horas e o governo federal o fez em relação aos seus funcionários públicos. Porém, neste caso também, devido à falta de implementação e fiscalização, a lei não foi efetivada. Na greve<sup>10</sup> de 1872 em Nova Iorque, protestos de trabalhadores e trabalhadoras resultaram na adoção da jornada de oito horas na cidade. Em 1º de maio de 1886, a central

---

<sup>10</sup> Longa greve de trabalhadores pela aplicação da lei estadual que estipulava a jornada de trabalho em oito horas diárias na cidade de Nova Iorque.

sindical *American Federation of Labor* (AFL) organizou uma greve em prol das oito horas de trabalho diárias que gerou muitos conflitos e mortes de trabalhadores e trabalhadoras. Os protestos se seguiram por meses até que os diretores da AFL decidiram abandonar a greve e tomar uma posição mais moderada em relação a redução da jornada de trabalho.

*This was perhaps not the first time that union leadership cautioned its membership to be more patient when it comes to the demand for shorter work hours – and it was certainly not the last. In the case of the AFL the move was part of a larger shift to the right which ultimately resulted in the adoption of a strictly member-oriented American business unionism (HERMANN, 2012, p. 169)*

Enquanto os trabalhadores e trabalhadoras britânicos já haviam conquistado em 1870 uma jornada de trabalho de nove horas por dia, os demais países europeus e os EUA ainda estavam na marca das dez ou 11 horas de trabalho diárias. No final dos anos de 1880, França, Alemanha e EUA, por meio da AFL, se organizaram internacionalmente para lutar pela jornada de oito horas. A demanda pela limitação da jornada em oito horas diárias, que já vinha sendo discutida desde a Primeira Internacional Socialista (1864), foi a mais importante demanda da Segunda Internacional em 1889. No entanto, apesar dos inúmeros protestos de 1º de maio de 1890, a jornada de oito horas não foi implementada naquela década. (HERMANN, 2012)

Conforme mostra a tabela abaixo, a média de horas trabalhadas por ano declina consideravelmente entre 1870 e 1913 e segue essa tendência ao longo do período selecionado. O processo de redução da jornada continua bastante expressivo entre 1913 a 1938, já entre 1938 e 1950 a jornada reduz pouco ou até aumenta em alguns países como Bélgica e a Itália devido aos esforços de guerra. Depois, a tendência de queda se mantém entre 1950 e 1979. O movimento da jornada nesse período será discutido com mais detalhes a seguir.

Tabela 1 – Horas médias trabalhadas em países selecionados –1870-1979

Horas médias trabalhadas em países selecionados – 1870-1979						
	1870	1913	1938	1950	1970	1979
Áustria	2935	2580	2312	1976	1848	1660
Bélgica	2964	2605	2267	2283	1986	1747
França	2945	2588	1848	1989	1888	1727
Alemanha	1941	2584	2316	2316	1907	1719
Holanda	2964	2605	2244	2208	1910	1679
Itália	2886	2536	1927	1917	1768	1566
Suécia	2945	2588	2204	1951	1660	1451

Reino Unido	2984	2624	2267	1958	1735	1617
Estados Unidos	2964	2605	2062	1867	1707	1607

Fonte: Elaboração própria baseada em Silva et al. (1999).

Durante a I Guerra, os ferroviários conquistaram apoio do presidente Woodrow Wilson que introduziu uma lei especial reduzindo a jornada para aquele setor, porém não estendeu a jornada de oito horas diárias para todo o país. Na maioria dos países, a luta pela jornada foi intensificada após a I Guerra e a jornada de oito horas foi introduzida. Sobre tal redução, Hermann afirma que “(...) *employers were happy to accept the work time reduction if it would prevent them from being expropriated*” (HERMANN, 2012, p. 170). O processo de regulamentação da jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais foi consolidado pela 1ª convenção da OIT em 1919. A maioria dos países signatários se comprometeu a efetivá-la até 1921.

Apesar da convenção nº 1 da OIT, a transição para a jornada de oito horas foi resultante de muita luta. Na Alemanha, por exemplo, o ato de 15 de novembro de 1918 chamado de “*Stinnes-Legien-Agreement*<sup>11</sup>” determinou a jornada de oito horas diárias, em 1924, após a eleição de um governo conservador, os capitalistas tentaram reverter a jornada de oito horas e em sinal de descontentamento os sindicatos abandonam o consórcio estabelecido entre sindicatos e capitalistas em 1918. (FARES e WAHL, 2009)

Na Suécia, no início do século XX, a jornada de trabalho chegava a 60 horas semanais. Em 1920, pela primeira vez uma legislação do país versou sobre a jornada de trabalho limitando-a em oito horas por dia e 48 horas por semana. Nos anos 1930 a jornada de 48 horas se tornou uma realidade no país, no entanto a jornada diária de oito horas não se difundiu, pois, a maioria preferia trabalhar mais durante a semana e menos no sábado, desde que a jornada semanal ficasse dentro das 48 horas. (WEIGELT, 1991).

A partir do final do século XIX, coincidindo com a II Revolução Industrial, o método Taylorista passou a ser implementado em algumas fábricas americanas. O método utilizava técnicas controle do tempo e dos movimentos necessários para redesenhar os processos de trabalho. Ao compartimentalizar os processos de trabalho, dividi-los em tarefas simples e computar o tempo necessário para realizar cada tarefa, o sistema permitiu a redução dos tempos mortos. Os operários reagiram negativamente a implantação do taylorismo nas fábricas por dois motivos óbvios: a intensificação e a desqualificação do trabalho. Segundo Hermann (2012), Taylor acreditava que os eles

<sup>11</sup> O acordo Stinnes-Legien firmado em 15 de novembro de 1918 entre sindicatos e indústria alemã, estabeleceu as bases para a cooperação entre empregadores e empregados.

poderiam ser conquistados com o pagamento de melhores salários. No entanto, a redução da jornada de trabalho de dez para nove horas e 30 minutos, depois para oito horas e trinta minutos os agradou mais. O autor ainda afirma que apesar da redução de jornada, o trabalho antes realizado por 120 pessoas passou a ser feito por apenas 35.

No final da década de 1920, a jornada de trabalho nos Estados Unidos é afetada diretamente pela crise da bolsa de valores de Nova York e a conseqüente grande depressão nos anos seguinte. Nesse período se observou um movimento duplo em relação à jornada de trabalho. Em meio à crise, muitos trabalhadores e trabalhadoras perderam seus empregos, algumas indústrias reduziram a jornada de trabalho e os salários para acomodar a baixa demanda enquanto outras aumentaram a jornada de trabalho sob a justificativa de compensar os baixos lucros.

No *New Deal*, Franklin Delano Roosevelt, apesar de não adotar uma medida nacional de redução temporária da jornada para 30 horas semanais, como defendia o senador democrata Hugo Black, adotou um Plano Nacional de Recuperação da Indústria. O ato deveria colocar um mínimo para salários e preços e um teto para a jornada de trabalho, por setor econômico. Como resultado, a duração da jornada de trabalho semanal podia variar de 36 a 60 horas, dependendo do setor e do poder do sindicato, sendo que 57% dos códigos introduziram a semana de 40 horas. (HERMANN, 2012)

Ainda, de acordo com Basso (2003), nos anos 1940 há uma inflexão em relação a redução da jornada conquistada nos anos 20. A jornada semanal que era de 40,6 horas aumenta para 43,1 horas em 1942. Dependendo da indústria, a média varia de 55 a 70 horas semanais.

Esses dados estão alinhados com o observado na tabela acima segundo a qual os Estados Unidos apresentaram uma importante redução da jornada média no período 1913-1938, passando de 2605 para 2062 horas de trabalho anual (redução de 543 horas) e uma redução mais modesta (195 horas) chegando à jornada de 1867 horas em 1950. Porém, cabe salientar que a redução da jornada foi acompanhada de certo grau de flexibilização permitido pela utilização da hora-extra, agradando tanto aos trabalhadores<sup>12</sup> interessados em aumentar seu rendimento quanto aos empresários, por conferir maior liberdade no uso do tempo de trabalho.

---

<sup>12</sup> Neste caso se opta por usar somente trabalhadores no masculino pois, como será debatido mais adiante, as trabalhadoras normalmente preferem jornadas produtivas mais curtas para facilitar a conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

*The overtime premium did the trick: the prospect of allocating more money for its members induced union leaders to give up their opposition to flexible work hours and even accept a stepwise reduction of weekly work hours to forty-four hours in 1938, forty-two hours in 1939, and forty hours from 1940 onwards. The payment of wage supplements for work time flexibility became the basis for the Fordist work time compromise of the postwar decades. As Perkins notes, “[t]he fact that excess hours are penalized by overtime costs has proved sufficient to keep hours at reasonable levels and yet flexible enough to make it possible to work more than 40 hours when necessary” (HERMANN, 2012, p. 178)*

Em 1936, a França sob o governo da Frente Ampla de Léon Blum reduziu a jornada de trabalho para 40 horas por semana e introduziu legislação garantindo férias remuneradas de duas semanas por ano. Até 1938 a redução da jornada foi acompanhada de restrições ao uso de horas extras, porém desde então, a legislação foi modificada, permitindo inicialmente oito e depois até dez horas extras por semana. Por fim, a jornada de 40 horas foi suspensa durante a II guerra. (HERMANN, 2012)

Na Alemanha, como se nota na tabela 1, no intervalo entre a I e a II Guerra houve uma redução da jornada de trabalho considerável, de uma média de 50 para 42 horas por semana de 1927 para 1932, porém 17% da força de trabalho ainda tinha jornada média de 47 horas semanais em 1930. (HERMANN, 2012)

Conforme descrito nesta seção, é possível observar que muitas das conquistas de limitações à extensão da jornada que garantiram a redução do tempo de trabalho mercantil datam de antes de 1945. Isso também fica claro ao observar algumas das convenções da OIT adotadas no período entre guerras:

*the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) extended the 48-hour working week to workers in commerce and offices in 1930, and the Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) established a new standard of the 40-hour working week in 1935 at a time when the world was devastated by economic crisis and war. The principle of a minimum of one-day weekly rest was introduced in the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14) (LEE, MCCANN e MESSENGER, 2007, p. 01,02)*

Desta forma, a OIT referenda e legitima as conquistas do período. Já em 1921 recomenda o mínimo de um dia de descanso semanal e a jornada de oito horas diárias, o que totaliza 48 horas semanais. E, em 1935 indica a redução da jornada de trabalho para 40 horas.

Como visto, a redução da jornada de trabalho é resultado de uma conjunção de fatores materiais e circunstâncias político-econômicas. A tecnologia poupadora de mão de obra desenvolvida a partir da II Revolução Industrial, incluindo as

técnicas taylorista e fordista de organização do trabalho, especialmente na linha de produção; a emergência do movimento operário como força política na Europa e nos Estados Unidos; os movimentos de esquerda ascendendo na França, Alemanha e Estados Unidos e o contexto de instabilidade econômica perduram durante todo o tempo analisado servindo de base para a redução da jornada de trabalho. Assim, com exceção do período das guerras, em especial da II Grande Guerra, a tendência do período foi a redução substancial da jornada de trabalho.

A próxima seção, procura compreender a regulação do trabalho consolidada nos países desenvolvidos no pós-guerra e como esse modelo padronizou a jornada de trabalho. Em seguida, serão analisadas as características do modelo de produção do pós-guerra que não só permitiu, mas se beneficiou da regulação e a padronização da jornada de trabalho.

### **1.1.2 Regulação e padronização da jornada de trabalho no pós-guerra**

A regulação da jornada no pós-guerra ocorreu no sentido de limitar o poder discricionário do capital (KREIN, 2007) no que se refere ao uso do trabalho e promover e aprofundar a proteção social dos assalariados. Com a participação, apoio ou ao menos anuência do Estado, capital e trabalho definiram regras em relação ao uso da força de trabalho, no que concerne a contratação, a remuneração, proteção social e tempo de trabalho. Ou seja, a regulamentação da jornada, ocorreu como parte do arcabouço mais geral de regulação do trabalho, assim como da economia no período do pós-guerra.

A regulação do trabalho no período foi o resultado da concertação dos atores envolvidos no sistema de relações de trabalho: as empresas, os sindicatos e o Estado, nos diferentes países. Apesar da tendência comum, que será destacada para demonstrar a padronização da jornada, a definição e as regras de uso do trabalho apresentam variação significativa dependendo do histórico e das características dos sistemas nacionais de relações de trabalho.

A estrutura do sistema é a expressão articulada de uma certa organização dos atores, de certos contextos sociais, políticos e econômicos, de uma ideologia que amarra permanentemente o sistema, e de um conjunto de regras que governa os atores no local de trabalho e na comunidade do trabalho (DEDECCA, 1997, p. 103)<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Leitura embasada na formulação teórica de Dunlop (1993).

Dedecca (1997) descreve o sistema e o sentido da regulação do trabalho em alguns países de capitalismo avançado nos anos pós-segunda guerra, destacando a atuação dos atores envolvidos no desenvolvimento dos sistemas de relações de trabalho nacionais. Para exemplificar pode-se citar algumas especificidades nacionais. Nos Estados Unidos, o sistema de relações de trabalho (SRT) é descentralizado, contando com baixa intervenção estatal. Os sindicatos precisam da anuência de 30% dos trabalhadores para pedir o estabelecimento de negociações com a empresa. A empresa pode se negar a negociar. Caso a empresa não queira negociar, o *National Labour Relations Board* a obriga somente se 50% dos trabalhadores da empresa assinarem o pedido. Depois de reconhecida a unidade de negociação, as partes precisam negociar em até 12 meses, caso contrário, a unidade de negociação é dissolvida e todo o trabalho feito pelo sindicato necessita recomeçar do zero.

No Reino Unido, os trabalhadores filiam-se individualmente ao sindicato que precisa ser reconhecido pela empresa. Mesmo com elevado grau de individualização, descentralização e desregulamentação do sistema de relações de trabalho durante a primeira metade do século, os sindicatos conseguiram estabelecer nos acordos coletivos de algumas empresas que somente trabalhadores sindicalizados seriam contratados. Esse padrão de contratação coletiva de trabalho é chamado de *closed shop*<sup>14</sup> que significa que a empresa somente poderia contratar trabalhadores sindicalizados, caso aprovado em negociação coletiva. “Esse padrão fortaleceu os sindicatos dando-lhes uma elevada capacidade de controle sobre as relações de trabalho, bem como limitou o poder das empresas no mercado de trabalho.” (DEDECCA, 1997, p. 87)

A Suécia tem um sistema de relações de trabalho centralizado. O Estado, por meio de uma legislação obriga às empresas a negociar contratos coletivos de trabalho. Os sindicatos têm acesso às informações da empresa que é obrigada a informar aos trabalhadores das decisões que modifiquem a atividade produtiva ou as condições de trabalho.

A Alemanha também tem SRT bastante centralizado, mas com menor influência do Estado se comparado a Suécia ou a França, por exemplo. No sistema alemão, as negociações coletivas têm por obrigação apresentar um acordo, mesmo em caso de conflito por tempo estendido. O protocolo prevê que durante as negociações a

---

<sup>14</sup> Esse direito foi retirado, por lei, no Reino Unido em 1990 sob o governo Thatcher.

“paz social” deve ser mantida, ou seja, durante a vigência do contrato e até realização de novas negociações a greve é proibida.

Na França a institucionalização do SRT se deu tardiamente, com forte presença do Estado, que instituiu em lei o direito à negociação coletiva e um amplo código do trabalho. Com isso, o Estado, por meio do ministério do trabalho, estende o resultado da negociação coletiva de uma entidade para todos os trabalhadores, independentemente de filiação ao sindicato que assinou o contrato coletivo.

A Itália também constituiu no pós-guerra um sistema de relações de trabalho baseado no respaldo do Estado. “O Estado aprovou o Estatuto do Trabalhador (1970), que manteve a regulação pública do processo de negociação coletiva e estabeleceu novos direitos de representação e organização dos trabalhadores nos locais de trabalho.” (DEDECCA, 1997, p. 99)

Com base nesses exemplos, o autor conclui que, apesar das especificidades do regime de relações de trabalho de cada país, há uma tendência ao fortalecimento da regulação pública do trabalho<sup>15</sup>, em que há certo controle social sobre o uso do trabalho (DEDECCA, 1997). Assim, as negociações coletivas, entre sindicatos e empresas ou ramos, mediadas ou ao menos legitimadas pelo Estado, contribuíram para uma fortalecer uma tendência de padronização das relações de trabalho no pós-guerra.

A crescente legitimação dos sistemas de negociação coletiva e da função reguladora das relações de trabalho exercida pelo Estado foi tomada como um processo de institucionalização do mercado de trabalho. Isto é, um padrão de relações caracterizado pelo estabelecimento de uma associação direta entre as partes envolvidas foi progressivamente deslocado por um outro, no qual as negociações eram feitas pelas representações políticas (instituições) dos atores, com a participação do Estado. (DEDECCA, 1997, p. 84)

Em seu desenvolvimento, a regulação do trabalho envolve os elementos centrais da relação de emprego, entre os quais se destaca certo padrão de determinação na utilização do tempo de trabalho. Segundo dados da OCDE Stat, nos anos 1980 a duração da jornada semanal média variava entre 37 horas e 39 horas semanais nos países centrais. A jornada de trabalho diária foi sofrendo alterações que a padronizaram em torno

---

<sup>15</sup> A definição das regras da relação de emprego é realizada no espaço público, via negociação coletiva e/ou o Estado. A regulação privada é quando as regras são definidas no âmbito da empresa, sem participação dos atores sociais e políticos (Dedecca, 1999).

das oito horas por dia, jornadas menos ou mais extensas eram consideradas atípicas e para tais havia legislação e compensação específicas.

### 1.1.2.1 Jornada de trabalho

Hermann (2012) afirma que entre os anos de 1938 e 1950 os esforços de guerra e a concorrência com os Estados Unidos romperam com o movimento de redução da jornada de trabalho observada na Europa no final do século XIX e início do século XX. Como pode ser notado na tabela 1 apresentada anteriormente, as necessidades de reconstrução levaram os países europeus a estenderem a jornada média de trabalho. No caso da França, a jornada de trabalho no emprego assalariado continuou a aumentar até 1955. O mesmo ocorreu nos Estados Unidos. A perda do movimento de redução na década de 1950 nesses dois países pode ser mais bem observado na tabela 2. Apesar das diferenças nos números, possivelmente resultado da diferença da metodologia, o movimento apresentado nas duas fontes de dados é muito similar. Por dividir mais os períodos, a tabela 2 permite verificar o aumento da jornada de 22 horas anuais na França e 30 nos Estados Unidos entre os anos 1950 e 1955.

Tabela 2 – Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano<sup>16</sup> – 1950-1980 – Trabalho assalariado\*\*

Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1950-1980 – Trabalho assalariado**							
	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980
França	1.879	1.901	1.879	1.894	1.787	1.696	1.661
Alemanha*			2.076	1.969	1.876	1.717	1.671
Reino Unido					1.866	1.809	1.703
Estados Unidos	1.957	1.987	1.935	1.972	1.895	1.837	1.815

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

\*Dados da Alemanha Ocidental.

\*\* Não havia dados disponíveis para Itália e Suécia.

A jornada de 40 horas foi suspensa na França, durante a II guerra. Em 1946 é retomada, porém, permitindo até 20 horas extras por semana das quais as primeiras oito horas extras deveriam ser acrescidas de 25% e as demais de 50% do salário nominal. Em média, a jornada semanal no país é de 44 horas semanais logo após o término da II guerra.

<sup>16</sup> A opção por utilizar dados de jornada anual se justifica devido a compreensão de que as jornadas semanal e diária reduziram menos do que a anual e que essa engloba as demais.

Mesmo com todos os protestos ocorridos no fim dos anos 1960, os trabalhadores franceses não conseguiram reduzir a jornada de trabalho legal durante os anos dourados, apenas limitaram as horas extras que foram reduzidas de 20 para 17 horas semanais em 1971, 12 em 1975 e dez em 1979. Assim, sem alterar a duração da jornada normal de trabalho, limitando às horas extras e aumentando o descanso semanal a França reduziu a jornada semanal que era de 45.2 horas em 1968, para 41.8 horas em 1976. (HERMANN, 2012) Ademais, o aumento do tempo de férias (analisado em seguida) também contribuiu para a redução da jornada no período do pós-guerra, conforme mostra a tabela acima.

Ao término da II guerra, os trabalhadores do Reino Unido julgaram que o aumento de produtividade obtido durante a guerra deveria ser partilhado com os trabalhadores, na forma de redução da jornada de trabalho, assim, retomaram as lutas com esse fim. Desta forma, a jornada chegou a 44 horas semanais ao fim da década de 1940, redução aquém do almejado pelos trabalhadores. Em 1960, o sindicato dos engenheiros conquistou jornada de 42 horas semanais via acordo coletivo. Porém, a média de horas extras realizadas aumentou uma hora em 1948, duas em 1950 e três em 1960. Assim, as jornadas reais alcançavam o patamar das 47 horas semanais, o que provocou insatisfação e revolta nos trabalhadores e impulsionou o movimento trabalhista a reintroduzir a luta pela redução da jornada nos anos 1960 e gradualmente os sindicatos foram obtendo a jornada de 40 horas, negociada em contrato coletivo, cobrindo 80% da força de trabalho ao fim da década. (HERMANN, 2012). As conquistas obtidas refletem na redução da jornada média real na década seguinte (1970-1980). Conforme mostra a tabela 2, o Reino Unido reduziu a jornada de trabalho média anual dos assalariados de 1866 para 1703 horas no período, uma redução de 163 horas.

A Alemanha também suspendeu o limite à jornada de trabalho durante a II guerra e a jornada de 47 a 50 horas por semana era a média trabalhada até 1948. Em 1952 os trabalhadores, via DGB retomaram o debate sobre a redução da jornada para 40 horas semanais por meio do sábado livre. O primeiro sindicato a conquistar a redução paulatina da jornada durante a década de 1960 foi o IG metal, sindicato dos metalúrgicos, depois de muita mobilização.

*A reduction to forty-four hours followed in 1959, and in 1960s the union reached an agreement for a stepwise introduction of the forty-hour week starting in 1960. According to this agreement work hours were to be reduced to 42.5 hours in 1962, 41.25 hours in 1964, and forty hours in 1965.<sup>176</sup> The reduction did not happen as smoothly as anticipated. In 1963, IG Metall called for a strike in BadenWuerttemberg after the employers had unilaterally*

*terminated the agreement. The government intervened and successfully pressured employers to continue with the work time reductions, but the introduction of the forty-hour week was effectively postponed to 1967 (HERMANN, 2012, p. 198)*

Ainda de acordo com o autor, outros sindicatos seguiram a tendência e obtiveram, via negociação coletiva, redução de aproximadamente 10% da jornada nas décadas de 1960 e 1970, atingindo uma média de 40,3 horas semanais aplicadas a 77% dos trabalhadores das indústrias e 52% dos trabalhadores de escritório. O resultado das conquistas pode ser observado na tabela 2. Durante a década de 1960 a jornada média real foi reduzida em 200 horas e na década seguinte, mais 205 horas, perfazendo uma expressiva redução (405 horas) no período.

Apesar do sucesso, Hermann (2012) ressalta que a média de horas extras por trabalhador por ano aumentou de 95 em 1960 para 157 em 1970. Sobre esse ponto, Hinrichs (1991) afirma que entre os trabalhadores havia uma disputa entre os que preferiam redução de jornada e os que queriam aumentos salariais. Assim, o autor comenta que as condições econômicas favoráveis permitiram uma acomodação das vontades, todos os trabalhadores desfrutaram da redução da jornada enquanto que os trabalhadores que preferiam aumentos salariais tiveram muitas oportunidades para aumentar sua renda por meio da hora-extra. Esse caso mostra a dinâmica, a complexidade e as contradições do processo de redução da jornada de trabalho, mas a tendência mostrada nas tabelas analisadas evidencia a retomada da redução da jornada partir do final dos anos 1950 em diante.

A tabela 2 mostra que os EUA é o país que apresenta menor movimento de queda da jornada entre 1950 e 1980, totalizando uma queda de 142 horas por ano trabalhado da ocupação total. Conforme mostra a tabela 1, por um lado, o país parte de uma jornada média de 1867 horas anuais em 1950, significativamente menores que a de vários outros países. Essa jornada reduzida é, em parte, reflexo das estratégias Tayloristas aplicadas no país nos anos 1920 e em resposta a crise de 1929, conforme visto acima. Por outro lado, ao final do período, o país apresenta uma das maiores jornadas médias observadas tanto na tabela 1 quanto na tabela 2.

Uma possível explicação é apresentada por Hermann (2012), ao afirmar que a redução da jornada não foi prioridade do movimento trabalhista a partir dos anos 1950. A direção do sindicato dos trabalhadores da indústria automobilística por exemplo,

preferiu aumento dos salários em detrimento da redução da jornada. Hermann cita as palavras de Walter Reuther, presidente da *United Auto Workers* (UAW)

*[o]ur fight is't between having too many material goods and not having enough leisure. Our fight is we still don't have enough material goods". And he further argued that "[w]hen we get to the point we have got everything we need, we can talk about the shorter work week, but we are a long way from that place. (HERMANN, 2012, p. 181)*

A demanda de Reuther foi institucionalizada pela GM e a UAW em 1950. *"The agreement granted workers" rising wages in line with productivity gains and adjusted for inflation. In turn, the union accepted the forty-hour status."* (HERMANN, 2012, p. 181)

Os operários, em especial, de um dos sindicatos locais da Ford não se satisfizeram com o acordo e nas negociações de 1958 e 1961 tentaram novamente implementar a redução da jornada sob o slogan *"30-hours week at 40-hours pay"* (HERMANN, 2012, p. 182) dessa vez o diretor da UAW apoiou a campanha, mas ela ainda não foi bem-sucedida. A partir de meados dos anos 1960, Reuther mudou de tática e buscou implementar uma redução dos anos necessários para aposentadoria, como forma de redução da jornada ao longo da vida.

Hermann (2012) ainda considera que apesar de alguns sindicatos terem conquistado melhorias nas condições de trabalho como aumento de salário, férias remuneradas e redução da idade mínima de aposentadoria, muitas indústrias ainda não eram sindicalizadas e, como não havia leis gerais em relação aos temas, uma grande parte dos trabalhadores não desfrutou desses ganhos nos EUA, colaborando assim para a baixa redução da jornada média anual.

Tabela 3 – Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1950-1980 – Trabalho total\*\*<sup>17</sup>

Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1950-1980 – Trabalho total**							
	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980
França	2.294	2.271	2.191	2.163	2.007	1.880	1.823
Alemanha*							1.751
Suécia	2.016	1.987	1.899	1.841	1.730	1.599	1.531
Reino Unido					1.937	1.877	1.767

<sup>17</sup> Na coleta e análise dos dados, a preferência foi dada ao trabalho assalariado, no entanto, como estes não estavam disponíveis para a Suécia, utilizou-se os dados do trabalho total.

Estados Unidos	1.963	1.998	1.948	1.979	1.902	1.837	1.813
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

\*Dados da Alemanha Ocidental.

\*\* Não havia dados disponíveis para Itália.

A Suécia também volta a questionar a duração da jornada de trabalho no final dos anos 1940. As conquistas, porém, só ocorrem em meados dos anos 1950 quando uma comissão é designada para averiguar a possibilidade de introduzir a jornada de 40 horas no país. A recomendação da comissão é reduzir a jornada paulatinamente, para 45 horas em 1960. Em 1963 uma nova comissão é formada e essa viabiliza a redução da jornada para 42,5 horas em 1966. Em 1968 o comitê recomenda a redução da jornada legal para 40 horas semanais. A lei foi implementada em 1970. (WEIGELT, 1991). A tabela 3 mostra que entre 1950 e 1980 a jornada no país caiu 485, a redução foi se intensificando ao longo do período. A jornada reduziu 117 horas de 1950 a 1960, 169 horas de 1960-1970 e 199 horas entre 1970 e 1980.

Sobre o caso italiano, Basso (2003) afirma que as principais conquistas em relação à redução da jornada de trabalho no período pós-guerra são o sábado livre e as férias.

*Recognizing Saturday as a nonworking day in fact signifies, for the companies, 'giving up to the workers in the first place their last productive hours, i.e., the last hours worked after an entire week of exertion and before their week day off' while successfully 'keeping the production flow during the week unchanged' without upsetting the company's organization of the time worked. (BASSO, 2003, p. 43)*

Nesse contexto, o autor afirma que liberar os trabalhadores aos sábados corroborou com a estratégia de expansão do consumo em massa na Itália. Segundo ele, por mais que para o capitalista individual se opusesse a qualquer redução de jornada, os capitalistas em seu conjunto tinham algum interesse em reduzir a jornada de trabalho para dar aos trabalhadores mais tempo para consumir. (BASSO, 2003)

Apesar de a tendência de redução da jornada de trabalho observada no período, ambos, Basso (2003) e Hermann (2012) ressaltam que a redução da jornada de trabalho no período não foi linear. Além disso, ressaltam que medidas para evitar o absenteísmo e o aumento da utilização de hora-extra em períodos de aumento de demanda contribuíram para minimizar os efeitos da redução da jornada de trabalho. Ainda, Basso (2003) chama atenção para a intensificação do trabalho ocorrida no período. A

mecanização e automatização da produção e a racionalização do uso da força de trabalho corroboraram para intensificar o tempo de trabalho.

Com base nos dados, foi possível observar que no período da Guerra e nos dez anos subsequentes, o movimento de redução da jornada média de trabalho foi interrompido, sendo retomado a partir da segunda metade dos anos 1950. A partir de então, a jornada média anual volta a reduzir substantivamente, convergindo entre os países como mostram as tabelas acima, ficando entre 1500 e 1800 horas anuais. A redução mais expressiva foi a da Suécia e a menos expressiva dos Estados Unidos.

Cabe ressaltar que a redução da jornada diária de trabalho no período foi menos significativa do que no período (1870 e 1938, especialmente após 1913). Assim, a redução da jornada de trabalho após a segunda metade da década de 1950 foi impulsionada pela redução da jornada semanal, com a conquista da semana de trabalho de 40 horas e com a ampliação do descanso semanal remunerado. Processo que contribuiu para formatar uma jornada diária e semanal de trabalho padrão no pós-guerra, que também orientou a estruturação das políticas sociais e da vida em sociedade no período.

#### *1.1.2.2 Direito às férias*

Outro fator bastante relevante na redução da jornada de trabalho anual foi a conquista e ampliação do direito às férias. Até o século XIX, o direito às férias não era institucionalizado, portanto não era garantido e dependia da negociação direta com o empregador. Muitas vezes, quando concedidos, os períodos de repouso não eram remunerados. Apenas no início do século XX esses tempos de descanso passaram a ser tema de negociações coletivas, sendo que a partir do final da II guerra este direito foi se estendendo para a maioria dos trabalhadores e se generalizou para um conjunto amplo de países, sendo inclusive regulamentado em lei.

Hermann (2012) ressalta a importância da conquista e extensão do direito às férias remuneradas ocorridas no período. Em 1936, a França e em 1938, a Suécia já haviam conquistado o direito a duas semanas de férias remuneradas por ano. Esse tempo se expandiu para três semanas em 1951 na Suécia e 1956 na França, quatro em 1963 para ambos países e cinco em 1977 na Suécia e 1981 na França.

Na Inglaterra, o direito às férias remuneradas somente passou a vigorar em lei em 1998, no entanto, desde 1951 três quintos dos trabalhadores tinham direito a 12 dias de férias e um terço tinha direito a 19 dias, assegurados via negociação coletiva. Em

1960, quase todos os trabalhadores manuais tinham direito a duas semanas de férias por ano. No decorrer da década as negociações sobre férias se acirraram e em 1965 três semanas foram asseguradas para algumas categorias. Em 1969 15% dos trabalhadores já haviam conquistado o direito. Em 1971 63% dos trabalhadores britânicos gozavam de três semanas de férias remuneradas e no início da década de 1980, 74% dos trabalhadores tinham direito a quatro semanas de férias ao ano. (HERMANN, 2012)

Na Alemanha, nos anos 1950, os trabalhadores gozavam na média de duas semanas de férias remuneradas por ano. Em 1963, o Congresso regulamentou o direito a três semanas de férias. No final dos anos 1960, os trabalhadores conquistaram quatro semanas de férias e em 1975 passaram a ter direito a cinco semanas de férias por ano, sempre via negociação coletiva.

Nos Estados Unidos, o direito às férias nunca foi alvo de legislação, os trabalhadores sindicalizados frequentemente negociavam férias remuneradas enquanto os não sindicalizados têm mais dificuldade de obter esse direito. Trabalhadores de empresas altamente produtivas e sindicalizados tinham duas semanas de férias em 1947, quatro em 1958 e seis em 1968. (HERMANN, 2012)

Quadro 1 – Semanas de férias remuneradas por ano

1 week	US 1942-45; Ontario 1944; UK 1950
2 weeks	France 1936; Sweden 1938; Germany 1950-55; UK 1960; US auto industry 1968; Ontario 1968
3 weeks	France 1956; Sweden 1951, Germany 1963; UK 1975
4 weeks	US auto industry 1958; France 1963; Sweden 1963; Germany 1970; UK 1980
5 weeks	US auto industry 1968; Germany 1975; Sweden 1977; France 1981

Fonte: Apud HERMANN (2012, p. 219).

Hermann (2012) ressalta que foi mais fácil conquistar férias do que reduzir a jornada de trabalho diária e semanal, pois, geralmente, cria menor dificuldade de organização do trabalho para as empresas

*Employers frequently responded to a demand for shorter hours by offering more vacation time. In contrast to shorter hours, more time off does usually not require a reorganization of production. And while workers escape the grip of capital during vacation time, it does not alter the power relation for the rest of the year. (HERMANN, 2012, p. 225)*

Assim, pode se afirmar que o direito às férias e o aumento das semanas conquistadas no período colaboraram para a redução da jornada de trabalho anual observada nas tabelas 1, 2 e 3.

Há também outros fatores que contribuíram para a redução e a padronização da jornada de trabalho no período, tais como o retardamento da entrada dos jovens no mercado de trabalho, a regulamentação da aposentadoria e das jornadas excepcionais em setores de atividades ininterruptas.

#### *1.1.2.3. Retardar a entrada e antecipar a saída do mercado de trabalho*

Há duas formas de reduzir a jornada de trabalho ao longo da vida, retardar a entrada e antecipar a saída no mercado de trabalho. As medidas para retardar a entrada no mercado de trabalho podem vir na forma de imposição legal para idade mínima de entrada no mercado de trabalho ou a extensão dos anos de educação formal. A universalização da educação pública como parte das políticas do Estado de bem-estar social contribuiu sobremaneira para retardar a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Na Alemanha, nos anos 50, 85% dos homens em idade de 15 a 20 anos já estavam no mercado de trabalho. Já em 1988, apenas 45,5% dos jovens na mesma faixa etária já haviam iniciado suas carreiras profissionais. Na França, em 1982, apenas 5% dos jovens até 20 anos tinham trabalho assalariado. Segundo Jallade (1991) a porcentagem de trabalhadores jovens no mercado de trabalho francês era baixa devido as políticas de educação em tempo integral, 80% dos jovens entre 15 e 19 anos estavam na escola e também pelas dificuldades de emprego estável enfrentadas pelos mesmos. Os jovens trabalhadores no país encontravam-se nas categorias de estagiários, trabalhadores temporários, nas forças armadas ou desempregados.

A aposentadoria também é uma forma de redução da jornada de trabalho ao longo da vida. A estratégia de requerer redução da idade e dos anos de contribuição previdenciária foi amplamente utilizada pelos movimentos dos trabalhadores no período do pós-guerra, em adição ou alternativamente às demandas por redução da jornada diária e semanal e anual. A tabela a seguir mostra a redução na idade real de aposentadoria em alguns países para ambos os sexos entre 1965 e 2014.

É possível perceber que o movimento de redução da idade de aposentadoria se estende até meados dos anos 1990, provavelmente como reflexo das

lutas e conquistas dos anos 1970. Ademais, o estímulo a aposentadoria foi uma das políticas adotadas no período como forma de enfrentar o crescente desemprego a partir dos anos 1970 (JALLADE, 1991)

Já a partir da segunda metade dos anos 1990, a idade de aposentadoria sofre uma inflexão e passa a aumentar em todos os países da amostra, com exceção da França já que as políticas públicas aplicadas nos anos 1990 permitem estender o curso da redução da idade de aposentadoria até os anos 2000. Tal fenômeno será discutido mais adiante, na seção referente ao período. É importante ressaltar que desde os anos 1960 há um aumento de três a quatro meses por ano na expectativa de vida<sup>18</sup>, o que contribui para a redução proporcional do tempo de trabalho ao longo da vida.

Tabela 4 – Média real da idade de aposentadoria – 1965-2014 – mulheres

Média real da idade de aposentadoria – 1965-2014 – mulheres										
	1965-1970	1970-1975	1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2009-2014
França	68,2	65,2	64,1	61,4	60,0	60,0	58,9	59,4	59,6	59,8
Alemanha							60,3	60,7	61,2	62,7
Itália	61,7	61,1	61,6	61,5	59,2	57,4	58,8	61,1	59,0	61,1
Suécia	66,6	65,1	64,0	63,0	62,5	61,8	62,3	62,4	63,3	64,2
Reino Unido	65,7	64,6	62,6	60,8	60,7	60,7	60,9	61,4	61,9	62,4
Estados Unidos	67,9	65,9	66,3	65,2	65,0	63,6	63,7	63,2	65,3	64,7

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE 2017.

Tabela 5 – Média real da idade de aposentadoria – 1965-2014 – homens

Média real da idade de aposentadoria – 1965-2014 – homens										
	1965-1970	1970-1975	1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2009-2014
França	67,6	65,1	63,5	61,2	60,0	59,3	58,8	58,7	59,3	59,4
Alemanha							61,0	61,8	62,0	62,7
Itália	65,0	63,4	61,9	62,6	61,8	59,6	60,2	60,7	60,6	61,4
Suécia	67,9	66,1	65,3	64,3	64,2	62,7	63,7	65,1	65,4	65,2
Reino Unido	67,7	67,4	66,0	62,8	62,8	62,0	62,4	63,3	64,1	64,1
Estados Unidos	68,4	66,8	66,4	65,9	64,7	64,3	64,8	64,6	65,6	65,9

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE 2017.

A redução da idade média de aposentadoria ocorreu em todos os países analisados, o resultado é reflexo da combinação de redução da idade de trabalho e dos

<sup>18</sup> Segundo o Better Life Index da OCDE, desde os anos 1960 a expectativa de vida nos países da OCDE aumentou 10 anos. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/health-pt/>

anos de contribuição para aposentadoria tanto em lei como via negociação coletiva. Porém, essa redução não é homogênea para os países ou os trabalhadores.

Nos Estados Unidos, entre 1965 e 1995 as mulheres passaram a se aposentar 4,27 anos mais cedo enquanto os homens também reduziram o trabalho ao longo da vida em 4,12 anos, conforme as tabelas 4 e 5. No geral, os trabalhadores das indústrias mais intensivas em capital tendem a ter mais poder de negociação, assim gozam do direito de se aposentar mais cedo, enquanto os trabalhadores empregados em indústrias com menor ou sem tradição sindical gozam de menos direitos e trabalham mais anos. (HERMANN, 2012)

Na Suécia, a idade média de aposentadoria reduziu 4,8 anos para as mulheres e a para os homens 5,2 entre 1965 e 1995, quanto também começa a sofrer inflexão. Em 1976, o governo sueco manteve a jornada de trabalho legal em 40 horas semanais, mas reduziu a idade de aposentadoria de 67 para 65 anos (WEIGELT, 1991). A redução legal se efetivou conforme mostram as tabelas 4 e 5. Entre os períodos 1975-1980 e 1990-1995, a média de idade de aposentadoria das mulheres reduziu 2,2 anos enquanto a dos homens reduziu 2,6 anos.

Na França, entre 1965 e 1995 a idade média de aposentadoria reduziu mais de oito anos para ambos os sexos. Em 1972, a idade de aposentadoria era 65 anos, porém um arranjo de aposentadoria precoce previa que trabalhadores com mais de 60 anos poderiam se aposentar com 70% dos rendimentos, em 1977 o mesmo benefício foi estendido aos desempregados com mais de 60 anos. Iniciativas por setor, como por exemplo na indústria de aço, em vez de demitir trabalhadores de forma unilateral, negociaram demissão e aposentadoria voluntárias e ofereceram um arranjo tal que a partir dos 56 anos esses trabalhadores receberiam seguro desemprego até completarem 60 anos idade para entrar no arranjo de aposentadoria mencionado anteriormente. No início dos anos 80 o governo, na tentativa de reduzir o desemprego, diminuiu a idade de aposentadoria de 65 para 60 anos. (JALLADE, 1991; HERMANN, 2012)

No Reino Unido, até o final dos anos 1980, a idade real média de aposentadoria reduziu 4,9 anos para homens e cinco anos para mulheres, até a metade da década seguinte, os homens ainda reduziram a média de anos de trabalho ao longo da vida mais 7 meses e as mulheres mantiveram a idade média de aposentadoria.

Na Alemanha, em 1950 73% dos homens com idade entre 60 e 65 anos estavam no mercado de trabalho; já em 1988 a porcentagem de trabalhadores ativos nessa faixa etária reduziu para 35%. A mudança veio em decorrência de dois arranjos flexíveis

de aposentadoria: o primeiro introduzido em 1972, que permitia a aposentadoria a partir dos 63 anos e o segundo nos anos 1980, quando a aposentadoria aos 60 anos foi permitida aos trabalhadores que adoeceram ou adquiriram alguma deficiência em decorrência do trabalho. Essas medidas reduziram a média de anos de aposentadoria dos homens de 62,2 em 1973 para 58,8 em 1986. (HINRICHS, 1991).

Nos países analisados, a redução dos anos de aposentadoria se acentua a partir de meados dos anos 1960. Também é interessante notar que dentre as demandas que reduzem o tempo de trabalho, a aposentadoria é preferida por certo grupo de trabalhadores, mas não é unanimidade.

*The different forms of work time reduction resemble the different interests of groups of workers. Older male workers, especially in manual jobs, have an interest in early retirement as they are struggling with the physical toll of decades of work in workplaces with strenuous working conditions. Younger men often prefer more vacation over a shorter workweek, while women with children have a genuine interest in shorter daily and weekly hours, because it makes it easier to combine paid work with domestic labor. This is precisely why women work part-time. Yet part-time is an individual form of work time reduction and because it is individual rather than collective, part-time work reproduces existing gender inequalities: men work full-time and women part-time. (HERMANN, 2012, p. 225,226)*

Hermann (2012) ressalta, por exemplo, que nos anos 1980 trabalhadoras alemãs preferiram lutar pela semana de 35 horas em vez de redução na idade de aposentadoria ou mais férias anuais, como preferiam os homens. O autor também afirma que como o movimento sindical é dominado por homens mais velhos, os sindicatos priorizam a luta pela redução dos anos de aposentadoria em vez de pela redução da jornada semanal de trabalho.

Na mesma perspectiva, o autor destaca que do ponto de vista dos agentes classistas, há uma preferência do movimento sindical em encurtar o tempo de trabalho remunerado ao longo da vida, inclusive como forma de reduzir o desemprego no período analisado.

#### *1.1.2.4 Regulamentação das jornadas atípicas*

Ainda em relação à jornada no pós-guerra, é importante falar sobre a regulamentação das jornadas de trabalho excepcionais. As atividades laborais que de natureza ininterrupta exigem formas especiais de organização do tempo de utilização da força de trabalho, tais como nos turnos de revezamento, trabalho noturno, no final de

semana. Além disso, o trabalho em turnos de revezamento, era utilizado também como forma de ampliar a utilização do capital fixo.

As jornadas fora do padrão de cinco dias na semana, segunda a sexta, das 8:00 às 17:00 eram consideradas exceções, denominadas atípicas e os que as exerciam eram compensados, seja na forma de remuneração, com o pagamento de horas extras ou em tempo, com jornadas diárias e semanais mais curtas tais como as jornadas diárias de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento. Ou seja, a padronização pode também ser observada pela preocupação em estabelecer limites às exceções, mesmo quando necessárias, como por exemplo em setores que necessitam funcionar de forma permanente, por serem essenciais à vida, à organização coletiva ou por especificidades no processo de produção. Desta forma, organizam-se jornadas excepcionais, assegurando mecanismos de compensação aos trabalhadores e trabalhadoras que para tenham uma vida saudável e sociabilidade. Há ainda regulamentações específicas no que tange o contrato de trabalho a tempo parcial, trabalho *on call*, temporário, a prazo determinado, entre outros.

Nas atividades de transporte em nível nacional, estabelecem-se compensações em razão da extensão da jornada de trabalho, da não-coincidência dos locais de trabalho e moradia, ou da irregularidade dos períodos de descanso. Nas indústrias químicas definem-se compensações sobre o trabalho noturno, o trabalho em turnos, ou sobre o grau de periculosidade e risco ocupacional. Outras regras decorrem do arranjo mercado/produto, como as vigentes na indústria da pesca sobre horário de trabalho, na indústria de construção civil sobre a subcontratação de mão de obra etc. (DEDECCA, 1997, p. 106)

O aumento do trabalho em turnos foi observado na Alemanha durante o período pós-guerra, de 12% da força de trabalho em 1960 passa para 18,1% em 1975. No entanto, esse tipo de jornada era tido como antissocial e por isso os trabalhadores que as exerciam recebiam compensações negociadas coletivamente. Em 1979, por exemplo, o acordo coletivo assinado pela *IGMetall*, além de estabelecer a jornada de quarenta horas semanais e seis semanas de férias, previa mais seis dias de descanso remunerado por ano para os trabalhadores noturnos, conforme afirma Hermann (2012, p. 198) “*The following agreement confirmed the forty-hour week but established an entitlement to six weeks of vacation and provided for six additional days off for workers in nightshifts and three additional days off for workers aged fifty and older.*”

O trabalho em turnos no Reino Unido já ocupava parte considerável da força de trabalho em 1973 18,4% dos homens e 6,3% das mulheres e aumentou para

22,8% e 9,6% em 1975, 23% e 11,5% em 1980 e 23,75% e 13,8% em 1986. A inconveniência de trabalhar em turnos também era compensada no país, no final de 1973 foi estabelecido que o trabalho entre 20:00 e 6:00 horas ou o trabalho aos sábados, domingos e feriados deveria receber pagamento extra. (ROCHE, 1991)

Acordos coletivos foram responsáveis por compensar a jornada de trabalho realizada em turnos de revezamento ininterrupto na Suécia. A jornada semanal dos turnos ficava entre 35 e 36 horas para arranjos de três turnos de trabalho. Para arranjos de dois turnos, nos anos 1980 ficou estabelecido que os trabalhadores teriam direito a duas horas de folga extra a cada semana trabalhada. (WEIGELT, 1991)

O aumento dos contratos atípicos também ocorreu na França em diversos esquemas, tais como: trabalho a tempo parcial, trabalho sazonal, a tempo definido, trabalho temporário e trabalho *home office*. No início dos anos 1980, esses esquemas atingiam aproximadamente 10% da força de trabalho francesa, em especial os jovens e as mulheres. (JALLADE, 1991)

Nos Estados Unidos, o trabalho temporário e o trabalho *on call* são relatados na literatura como sendo as formas mais comuns de trabalho atípico. Esse tipo de contrato, por ser precário e ter menos direitos, tende a aumentar a jornada de trabalho. *“In the United States this frequently means more than 40 hours per week since they are in salaried rather than waged positions and work in industries in which work time has not historically been regulated.”* (CHRISTOPHERSON, 1991, p. 179)

Ainda em relação aos contratos atípicos, vale a pena ressaltar a questão de gênero que atinge em especial o trabalho a tempo parcial. Na Alemanha, segundo Hinrichs (1991) o aumento do trabalho em tempo parcial se deu a partir dos anos 1966 quando a escassez de mão de obra impulsionou as empresas a oferecerem trabalho a tempo parcial com objetivo de atrair mulheres casadas que não estavam dispostas a entrar no mercado de trabalho em tempo integral. A proporção de mulheres em jornada a tempo parcial dobrou de 1960 para 1972. Em 1988, 92% dos empregos a tempo parcial eram de mulheres, destas, apenas 7,4% preferiam estar empregadas em tempo integral.

Nos Estados Unidos, mulheres que não trabalhavam entraram no mercado de trabalho nos anos 1960, também em trabalhos a tempo parcial. *“Women were able to take part-time jobs because those jobs were in unregulated sectors of the economy where nonstandard hours could be negotiated by employer and employee.”* (CHRISTOPHERSON, 1991, p. 175)

Na Suécia, o aumento de mulheres na força de trabalho também em jornada parcial se intensificou nos anos 1970. A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu de 62,6% em 1970 para 81,1% em 1972. No início dos anos 1980, o crescimento do desemprego foi acompanhado do aumento de trabalhadores a tempo parcial involuntário. Ao longo dos anos, a jornada de trabalho a tempo parcial se modificou. O número de trabalhadores a tempo parcial com jornada inferior a 20 horas semanais tem declinado enquanto o número de trabalhadores com jornada parcial de 30 horas semanais cresceu até os anos 1980. (WEIGELT, 1991)

A duração e distribuição da jornada de trabalho diária, semanal, anual e ao longo da vida se padronizaram no período pós-guerra. As características das relações de trabalho predominantes que corroboraram para tal foram a centralização das negociações, viabilizada pelo reconhecimento dos sindicatos como atores sociais, o controle sindical sobre cargos e funções dos trabalhadores, as restrições à despedida injustificada, terceirização e trabalho temporário, as políticas salariais com incorporação de parte dos ganhos de produtividade, a jornada padrão de oito horas diárias e 40 horas semanais, o sistema de proteção social de auxílio doença e desemprego e a aposentadoria. (RODGERS, 1989; KREIN, 2007)

O papel da regulação foi crucial no estabelecimento da jornada de trabalho padrão. Em âmbito nacional, a legislação dos países e as negociações coletivas e no âmbito internacional, as convenções e recomendações da OIT formaram um arcabouço jurídico e social que fortaleceram a tendência de uma jornada padrão.

Nas esferas nacionais, o contrato de trabalho padrão que “se caracteriza pelo trabalho em tempo integral, com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional e dando uma perspectiva de carreira e de segurança” (KREIN, 2007, p. 112) estabelecia, dentre outros, a jornada de trabalho diária, mensal, as regras de remuneração e limitação na realização de hora-extra, as férias, as licenças remuneradas e, em alguns casos, as regras de aposentadoria antecipada. Quanto à legislação, além de estabelecer as regras mais gerais em relação aos mesmos temas, também restringia a idade de entrada no mercado de trabalho enquanto o Estado de bem-estar social se incumbia de manter os jovens na escola por mais anos.

Em âmbito internacional, as reduções e regulamentações na jornada de trabalho, observadas nos países desenvolvidos precederam ou acompanharam resoluções ou recomendações da OIT. Em 1957 a convenção 106 da Organização Internacional do

Trabalho estipula o direito ao descanso semanal remunerado. Além disso, a convenção versa sobre limites ao trabalho noturno e em feriados e prevê pagamento adicional para jornadas atípicas quando essas se fizerem necessárias. (LEE, MCCANN e MESSENGER, 2007). Em 1962 a OIT recomendou a redução da jornada semanal para 40 horas e em 1970 a convenção 132 sobre férias remuneradas foi revisada recomendando que os trabalhadores tivessem no mínimo três semanas de férias por ano de trabalho.

Keynes nos anos 1930 e posteriormente Fourastie, Kahn e Wiener (DUMAZEDIER, 2008; HERMANN, 2012) previram a redução drástica da jornada de trabalho como sendo a única forma justa de distribuir o volume de trabalho restante entre a população, uma vez que a intensificação do uso da tecnologia reduziria a necessidade de trabalho. Com essa premissa em mente, Fourastie calculou que a jornada de trabalho nos anos 2000 deveria ser de no máximo, 30 horas por semana, 1200 horas por ano, enquanto Kahn e Wiener publicaram em 1968, que a jornada anual de trabalho no ano 2000 deveria ser de 1000 horas por ano.

No entanto, conforme verificado essas previsões otimistas não se confirmaram. Basso (2003) ao analisar a trajetória da jornada em países como os Estados Unidos, Japão, Reino Unido, Alemanha, França e Itália ressalta que a redução da jornada de trabalho no pós-guerra foi muito mais tímida do que se esperava. Para o autor, a redução mais expressiva da jornada de ocorreu mais intensamente no período 1870-1950, período de crescimento e produtividade mais baixos que o imediatamente posterior 1950-1980. Assim, enquanto a marca principal da jornada de trabalho no primeiro período foi a redução da jornada de trabalho diária, a característica mais marcante do segundo período é a regulação e a padronização da jornada de trabalho por meio do estabelecimento da jornada semanal para 40 horas ao inserir o sábado como dia de descanso, redução da jornada anual de trabalho ao aumentar o direito a feriados e férias e a redução da jornada ao longo da vida, retardando a idade de entrada no mercado de trabalho e antecipando a idade de aposentadoria, ainda, estabeleceu a jornada padrão de 8:00 as 17:00 de segunda a sexta, com horários de entrada, saída e intervalos definidos em contrato, homogeneizando os dias de trabalho e, por fim, instituiu compensação para jornadas fora desse padrão. Em síntese, há dois movimentos no período: uma redução da jornada de trabalho anual e uma regulamentação da distribuição da jornada na perspectiva de permitir aos trabalhadores organizarem a sua vida fora do trabalho e de a sociedade ter parâmetros de estruturação das políticas públicas e espaços de sociabilidade.

### **1.1.3 O capitalismo regulado e a padronização da jornada de trabalho**

O estabelecimento de uma jornada mais padronizada está articulado com uma regulação mais ampla do trabalho, que tem como pressuposto uma regulação da economia, especialmente das finanças. Circunstâncias específicas propiciaram a padronização da jornada de trabalho. Pode-se afirmar que os trabalhadores dos países de capitalismo avançado, e, em especial a Europa ocidental, têm sido a vanguarda nas disputas em relação aos direitos do trabalho e a fase de maiores conquistas em relação à regulamentação do trabalho foi dos anos após a Segunda Grande Guerra até final dos anos 1970, em contexto muito particular do capitalismo do pós-guerra. No período, um conjunto específico de fatores forneceram as condições estruturais e sociais que influenciaram as relações de trabalho no pós-guerra e permitiram a padronização da jornada de trabalho, como resultado da regulação do trabalho no período.

Dentre esses fatores se destacam: a) as possibilidades advindas da tecnologia da II Revolução Industrial somadas ao modo fordista de produção que permitiu ganhos de produtividade e concentrou a força de trabalho em grandes estabelecimentos; b) a economia keynesiana e o acordo de Bretton Woods que resultaram em uma maior estabilidade na economia e proporcionaram condições dos Estados Nacionais terem relativa autonomia na estruturação da produção e das políticas e serviços públicos; c) a forte presença dos trabalhadores e suas representações sindicais na cena política, que por um lado estabeleceu um limite ao poder discricionário do capital e por outro passou a demandar o estabelecimento do emprego formal que lhes permitiu acesso à renda e ao crédito, que facilitou a adesão dos trabalhadores à sociedade de consumo e ao mesmo tempo gerou demanda pelos produtos produzidos em massa pelas linhas de montagem; e, d) o contexto da guerra fria que ao apresentar paradigmas de organização social alternativos ao capitalismo auxiliou a compor o poder dos sindicatos, assim como a ascensão de partidos com viés mais social democrata, como, por exemplo, os trabalhistas na Inglaterra que promoveram estatização de setores chave da economia e introduziram políticas sociais universais, tais como na saúde.

Também há autores que mostram que a regulação da jornada apresenta uma funcionalidade com as características do capitalismo no período, como fica evidente na citação de Calvete (2006, p. 82)

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

A fase do sistema capitalista que permitiu a padronização das relações e, em particular, da jornada de trabalho apresentou características específicas. As condições materiais do período contribuíram para o desenvolvimento dos sistemas de relações de trabalho que padronizaram as relações capital-trabalho no período pós-guerra. O capitalismo desenvolvido no período seguinte à segunda guerra apresentou taxas constantes de crescimento com ganhos de produtividade (CALVETE, 2006).

O fordismo, padrão de acumulação baseado na produção e consumo em massa (JESSOP e AL, 1986) é um sistema de produção composto por duas técnicas diferentes, uma com base na especialização e divisão do trabalho baseado em métodos de Frederick Taylor e, segundo, a produção em massa, possibilitada pela linha de montagem desenvolvida por Henry Ford. A ideia principal desse padrão é produzir mais em menos tempo, o que resulta em economias de escala, reduzindo o custo por unidade no processo de produção.

Ao contabilizar metodicamente cada movimento do processo produtivo, os capitalistas se apropriam do conhecimento dos trabalhadores e o transferem à direção da empresa, desta forma, passam a dominar o modo de produção de mercadorias e podem definir o tempo necessário à produção, conseqüentemente intensificam o controle sobre os trabalhadores e seu tempo de trabalho. Nesse processo, resta aos trabalhadores um trabalho simples, desqualificado, repetitivo, substituível, barato e desinteressante. (CALVETE, 2006), (HERMANN, 2012)

Como visto, as técnicas que permitiram a intensificação do uso do trabalho começaram a ser desenvolvidas por Taylor em meados dos anos 1910. Ao final da II

Grande Guerra, essas técnicas foram aplicadas em larga escala e, em conjunto com as técnicas de Henry Ford, se disseminaram pelos países ocidentais.<sup>19</sup>

Ao utilizar esteiras de produção, Ford elimina tempos mortos, ou seja, poupa o tempo improdutivo de deslocamento nas fábricas e intensifica o controle do tempo de trabalho. Quem determina o ritmo do trabalho a partir de então não é mais o trabalhador ao caminhar até as peças e etapas do processo produtivo, mas o capitalista, que apressa mais e mais o ritmo da esteira. Desta forma, o capitalista detém a totalidade do controle e gestão do tempo na fábrica: “tanto o trabalhador individual tinha seu tempo de trabalho controlado e determinado pela seleção e sistematização dos tempos e movimentos, como o trabalhador coletivo tinha seu trabalho intensificado pelo uso das esteiras.” (CALVETE, 2006)

Outra imposição da esteira de produção é a rigidez em relação ao tempo de trabalho. Todos os trabalhadores precisam estar em seus postos ao mesmo tempo, esse foi um grande incentivo à padronização do dia de trabalho. Os ganhos de produtividade obtidos com a padronização, o maior controle e intensificação do tempo de trabalho são claros.

*(...) the time necessary to manufacture and assemble an entire automobile decreased from 140 to seventy hours with the initial shift to flow production, and to thirty-nine hours with the mechanization of the production flow. This means that labor productivity soared by more than 300%. The moving assembly line, as Benjamin Coriat has pointed out, converted dead time into productive time. Yet the assembly line not only saved time spent on unproductive activities; it also gave Ford and the other employers who followed his path a convenient tool to increase the pace of work. (HERMANN, 2012, p. 91)*

Ford também promove a substituição de um trabalhador por outro e também pela máquina, ao introduzir a divisão do trabalho em um nível de detalhamento

---

<sup>19</sup> Calvete (2006, p. 80) resume as características do modo de organização do processo de produção fordista e as define em quatro aspectos: “a) Nas técnicas organizacionais: – trabalhos em linhas de montagens e com esteiras; – divisão entre concepção e execução do trabalho; – produção em massa “estandarizada”. b) Nas máquinas e equipamentos: – agrupamento de máquinas e de homens por especialização de operações; – máquinas de base eletromecânica com automação dedicada e repetitiva. c) Gestão de pessoal: – trabalhador sem autonomia; – trabalhador desqualificado e especializado; – grande número de níveis hierárquicos; – competição entre os trabalhadores; – aumentos salariais vinculados aos ganhos de produtividade no médio e longo prazos; – exploração intensiva da capacidade física do trabalhador e pouca ou nenhuma exploração da capacidade intelectual; – jornada de trabalho diária e semanal fixa; – remuneração fixa; – emprego padronizado. d) Relação interempresas: – relação de mercado; – forte concorrência e pouca ou nenhuma cooperação; – verticalização das empresas.”.

nunca antes aplicado e ao desenvolver equipamento que substituíssem o trabalho humano, que agora estava tão simplificado.<sup>20</sup>

Outra característica do modo de produção fordista que impactou a organização do trabalho é a integração vertical. O sistema de produção fordista trouxe para dentro da fábrica todos os componentes e etapas de produção possíveis a fim de eliminar restrições e riscos. Isso significou um aumento expressivo do tamanho das indústrias e de seu número de trabalhadores e trabalhadoras, favorecendo o fortalecimento dos sindicatos.

*The prolongation of the assembly line took the form of vertical integration, meaning that more and more production steps were concentrated at the same location, and, as far as possible, under the same roof. Components that were previously manufactured outdoors and delivered for final assembly, like Dodge engines for the first generation of Model T's, were incorporated to make sure that the flow of production would not be disrupted due to difficulties external to the factory. (HERMANN, 2012, p. 92)*

Em síntese, o padrão fordista e taylorista de organização do trabalho, além de possibilitar uma maior capacidade de ação coletiva dos trabalhadores e dos ganhos de produtividade, possibilitou o estabelecimento de regras mais rígidas de regulação do tempo de trabalho, contribuindo para tanto para redução quanto padronização da jornada.

Além disto, este modo de produção constituiu uma expansão da mão de obra semiqualficada e uma força de trabalho numerosa, formal e organizada (JESSOP et AL, 1986) nesse sentido, os sindicatos ganharam poder e uma dúbia função: representar as demandas dos trabalhadores e em menor escala das trabalhadoras, e ao mesmo tempo, organizar a classe trabalhadora e pacificar as relações no local de trabalho.

Ademais, o papel do trabalhador e da trabalhadora no fordismo não se limita a produção uma vez que para viabilizar a produção em massa se faz necessário o consumo em massa. A ampliação da demanda é proporcionada como a inclusão da classe trabalhadora também como consumidora. Algumas condições são necessárias para criar essa demanda: a criação da necessidade de mercadorias, a padronização do gosto e a renda para viabilizar o consumo. Os avanços nas comunicações de massa, especificamente o

---

<sup>20</sup> “As a result, Ford not only made individual tasks more efficient; more importantly he eliminated a series of tasks by deploying machine power instead of labor power. But Ford not only revolutionized production processes. The main achievement of Ford and his employees, including his chief technicians, was the combination of various innovations including Taylorized work processes, the shift to line production, and the mechanization of the production flow, as well as the standardization of output.” (HERMANN, 2012, p. 89)

desenvolvimento baseado no padrão americano (casa e carro), se encarregaram da criação da demanda. Com isso, a cesta de produtos demandada pelos trabalhadores e trabalhadoras aumentou. A expansão do crédito também desempenhou um papel importante na promoção do consumo de massa. Essa ampliação só foi possível porque a força de trabalho contava com uma relação de emprego formal mais estável.

Para garantir a satisfação dessa nova demanda, a escolha e condução da política econômica no período foi crucial. As políticas macroeconômicas de viés keynesiano têm como objetivo o crescimento da economia, a manutenção e o aumento do emprego e da renda. Ao manter uma política monetária e fiscal expansionistas, os Estados dos países desenvolvidos criaram uma atmosfera propícia ao investimento produtivo e, conseqüentemente, ao emprego e à geração de renda. Przeworski (1980) resume a correlação entre a economia keynesiana e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras afirmando que o Estado utiliza a política fiscal, orçamentária e monetária para regular a economia nacional e ou influenciar a alocação de capitais de investimento para fins produtivos a fim de complementar a lógica de mercado. Nesse sentido, os interesses do capital e do trabalho coincidem no que concerne a manutenção da demanda no sistema de produção e consumo de massa.

É importante destacar que os Estados puderam aplicar a política keynesiana devido a um regime monetário internacional regulamentado – Bretton Woods – que criou espaço para a regulação dos fluxos de capitais e barreiras comerciais permitindo, portanto, que os Estados nacionais focassem em seus mercados internos. Por conseguinte, para a economia como um todo, a massa de salários não era apenas custo, mas também fonte de demanda.

Os Estados promoveram a expansão e consolidação do Estado de bem-estar social. Essas políticas geram demanda agregada ao construir escolas, hospitais e infraestrutura e criam emprego público, absorvendo força de trabalho a partir do desenvolvimento do Estado providência (CASTEL, 1998). Adicionalmente, o Estado de bem-estar social contribuiu para uma divisão mais homogênea da renda, principalmente quando as políticas foram custeadas via arrecadação de impostos diretos. As provisões públicas de saúde e educação também significaram salários indiretos, aumentando a renda disponível (GIMENEZ, 2001)

A padronização da jornada foi de grande importância no estabelecimento dos horários de provisão de serviços públicos. A jornada padrão de trabalho, das 9:00 as 17:00 de segunda a sexta, formatou a provisão de serviços públicos tais como saúde,

funcionamento de repartições públicas, também de creche e escolas que são ofertados nos mesmos horários do trabalho fabril para liberar os pais para o trabalho e assim como para disciplinar as crianças, força de trabalho do futuro. No capítulo III serão discutidos os impactos dos novos esquemas de jornada, diferentes da jornada padrão, e suas implicações na organização da vida social.

Além de organizar e padronizar a vida em sociedade cabe frisar que algumas das políticas do estado de bem-estar social reduzem a oferta de trabalhadores, especialmente os jovens, doentes, inválidos e aposentados. Ao adiar a entrada, antecipar a saída do mercado de trabalho e desobrigar temporariamente, por meio do seguro desemprego, o trabalhador ou a trabalhadora de vender sua força de trabalho para sobreviver, as políticas do estado de bem-estar (educação pública, auxílio doença, seguro desemprego e aposentadoria) contribuem para a política de pleno emprego, e consequentemente contribuíram para o fortalecimento dos sindicatos. (ESPING-ANDERSEN, 1990).

As negociações coletivas foram muito importantes na regulação do mercado de trabalho, uma vez que a distribuição dos ganhos de produtividade auferidos no período foram negociados nos contratos coletivos de trabalho, refletindo assim em aumentos salariais. Essa renda permitiu o aumento do consumo dos trabalhadores e trabalhadoras, ao mesmo tempo, os altos níveis de produtividade garantiram a estabilidade de preços e os custos de produção sob controle. O aumento da produtividade e da redundância do trabalho provocada pelo uso intenso da tecnologia foi compensado pelo crescimento do emprego público, em contexto de crescimento econômico, o que manteve o desemprego baixo. Neste contexto econômico e político, os sindicatos se constituíram em um importante ator social que contribuiu para construir a regulação pública do trabalho e a tendência de padronização da jornada.

O movimento sindical relativamente forte e organizado era um ator político, já não representava apenas a força de trabalho, mas também uma coletividade de consumidores e eleitores. Processo, este, influenciado pelas instabilidades e incertezas provocadas pelas guerras, pelas crises econômicas anteriores e pela existência de um paradigma alternativo de organização social, que era a experiência do socialismo real e ameaça comunista na Europa.

Bieling e Schulten (2001) argumentam que o desenvolvimento da regulação resultou de uma lógica de “cooperação antagônica” pela institucionalização do compromisso de conciliação entre as classes. No fordismo:

*(...) trade unions gave up their more far-reaching goals of a socialist transformation through socialisation of capital and economic democracy in exchange for the establishment of a politically and socially highly regulated market economy composed of a macroeconomic regime of steady incomes growth and full employment, an extended welfare state, highly organised industrial relations and a more or less extended involvement of trade unions in the overall process of policy-making. (BIELING e SCHULTEN, 2001, p. 14)*

Assim, o momento histórico-político-econômico do pós-guerra, ou seja, o modo de produção fordista, as políticas de Estado keynesianas e o fortalecimento dos sindicatos no período criaram um mercado de trabalho<sup>21</sup> que, de um lado, por imposição da linha de montagem requeria uma força de trabalho disciplinada demandando assim um regime de jornada de trabalho padronizado, e de outro, como sindicatos desfrutavam de uma posição fortalecida conseguiram obter por meio de negociação coletiva e pressão política dentro da máquina do Estado, reduções e a regulação da jornada. Ou seja, o padrão de acumulação do pós-guerra possibilitou a padronização da jornada de trabalho.

## 1.2 Jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo

### 1.2.1 Tendências internacionais de flexibilização da jornada de trabalho

A mudança de tendência na perspectiva de flexibilização da jornada começou no início da década de 1980, nos Estados Unidos e no Reino Unido, com as alterações na ordem econômica e política em resposta à crise dos anos 1970, tendência que foi seguida por Alemanha, França e demais países europeus ainda nos anos 1980 e se intensificou nos anos 1990 quando difundiu inclusive para o Brasil.

“A flexibilidade pode ser definida como eliminação, diluição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica” (URIATE, 2002, p. 09). Flexibilidade é uma forma de ampliar a liberdade de o empregador de determinar de forma unilateral e discricionária as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. (KREIN, 2007).

---

<sup>21</sup> Na perspectiva de Calvete (2006, p. 5), o processo pode ser explicado pelos seguintes fatores: “a) relativa estabilidade no emprego; (b) os trabalhadores usufruindo dos ganhos de produtividade do sistema através de um compromisso tácito com os capitalistas (compromisso keynesiano/social-democrata/fordista); (c) relações de trabalho relativamente homogêneas e rígidas para a grande maioria dos trabalhadores; e (d) mercado de trabalho relativamente homogêneo”.

O processo de despadronização do tempo de trabalho se manifesta em: a) nos contratos padrão, com maior liberdade de utilizar as horas extra, utilização da compensação de jornada, como por exemplo, o banco de horas; b) nos setores com jornada especial a tendência é derrogar ou restringir as compensações; c) na implementação de jornadas em escala em ramos que antes seguiam a jornada padrão, d) no crescimento dos contratos atípicos, especialmente no de tempo parcial, que cresce em vários países.

*Countries rarely increased daily or weekly work hour limits. What happened instead was the weakening of collective standards through concessions and exemptions, the erosion and decentralization of collective bargaining the flexibilization and extension of work time, as well as an individualization of work hours based on opting-out from collective norms and putting in large amounts of overtime. The erosion of collective work time standards was complemented by a workfarist restructuring of welfare states, forcing more people into paid employment and making them work longer until they are retired. (HERMANN, 2012, p. 236,237)*

A implementação da flexibilização pode se dar de algumas formas: reduzindo ou eliminando direitos trabalhistas ou permitindo a supremacia do negociado pelo legislado, ou seja, permitindo que a negociação coletiva, ainda que retire direitos legais modifique ou invalide as normas que regulam o trabalho.

Assim, a presente seção busca descrever como se deu o processo de reorganização do tempo de trabalho a partir dos anos 1980 que leva à despadronização e à flexibilização da jornada de trabalho.

#### *1.2.2.1 Tipos de flexibilização da jornada*

O objetivo desta seção é apresentar os tipos de flexibilização da jornada mais utilizados a partir dos anos 1990 (ainda que variem de país para país), divididos em duas categorias: jornada flexível e contratos flexíveis em relação à jornada ou duração do contrato. Primeiramente será apresentada a definição formal do tipo de jornada e em seguida será debatida a utilização daquele tipo de flexibilização e suas implicações.

##### Jornada flexível

1) Hora-extra – a hora-extra é o tempo de trabalho realizado pelo trabalhador ou pela trabalhadora que ultrapassa as horas de trabalho oficialmente contratadas, seja em contrato individual ou coletivo. Segundo a *Eurofound* (2009):

*Overtime work is work performed by an employee in excess of the normal hours of work which has been officially requested and approved by management. It is work that is not part of an employee's regularly scheduled working week and for which an employee may be compensated.*<sup>22</sup> (EUROFOUND, 2009)

Em teoria a hora-extra deveria ser usada apenas em casos excepcionais, tem sido, historicamente, a forma mais utilizada para flexibilizar a jornada de trabalho uma vez que permite estender a jornada de trabalho em períodos de alta demanda, evitando assim a contratação de novos trabalhadores e trabalhadoras. A compensação mencionada pelo *Eurofound* é (ou deveria ser) o salário/hora acrescido de um percentual adicional, regulado por lei ou acordado em contrato coletivo.

2) Compensação de jornada – há vários arranjos de compensação de jornada, por exemplo, como horário flexível, banco de horas, anualização da jornada, compensação individual da jornada. Em teoria esses esquemas permitem mais liberdade para empresas e empregados em relação a distribuição da jornada diária, semanal, mensal e até anual de trabalho.

Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade. (KREIN, 2007, p. 221)

Esse tipo de flexibilização envolve vários riscos para os trabalhadores e trabalhadoras. A fixação de elevados patamares de horas a serem trabalhadas nas semanas de “pico” de produção, tendem a gerar estresse, lesões por esforços repetitivos e acidentes de trabalho, o fim do adicional de horas extras reduz a remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras, a dificuldade de planejamento do tempo, que fica vinculado às necessidades da empresa e o acúmulo de muitas horas de crédito ou débito, dificultando a posterior compensação.

Ademais, os arranjos de compensação de jornada permitem o adensamento do trabalho, transformando tempos mortos em trabalho efetivo. Dentro da duração da jornada de trabalho há os momentos de não trabalho, como momentos de menor demanda, pausas negociadas, intervalo para ir ao banheiro, café, etc. Ao reorganizar a jornada de

---

<sup>22</sup> Cabe destacar que a definição Eurofound sobre hora-extra não especifica que a hora-extra precisa de ser remunerada, mas apenas compensada, que pode ser visto como uma maneira de modificar sutilmente a percepção pública sobre a questão, contribuindo para a aceitação de outro tipo de flexibilização, o horário flexível, esse tipo de flexibilização será abordado em seguida.

trabalho, esses momentos podem ser eliminados oficialmente ou reprimidos pela pressão da supervisão, dos colegas ou do próprio trabalhador ou trabalhadora já que esse tem obrigações e “metas” a cumprir.

Segue abaixo a definição de alguns esquemas de jornada de trabalho baseadas na compensação de horas.

a) Trabalho em horário flexível – sistema que permite que as empresas ajustem a semana ou mês de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada de acordo com a demanda no período. Algumas semanas de trabalho podem ter 28 horas e outras 48 horas, por exemplo. Assim, quando a demanda é baixa, a empresa pode economizar horas de trabalho e usá-las em um período de alta demanda. Esse esquema é observado na Alemanha e Brasil.

b) Horas anualizadas – Similar ao anterior, mas o tempo de compensação de horas é de um ano o que oferece maior liberdade para as empresas. Essa modalidade foi promovida pela política de recomendações da União Europeia (Kouzis e Kretsos, 2003).

*AH (annualised hours) may be implemented in many ways and its introduction is usually associated with the existence of a consensus between the relevant social partners to amend the established norms for regulating working time (...). 'Annualisation' or 'annualised hours' schemes allow employees' working time (and pay) to be calculated and scheduled over a period of a year (or some other period longer than a week, if a broad definition is used) (...) None of the countries examined have specific legislation providing in explicit terms for the annualisation of working time, or providing a definition of such annualisation (EUROFOUND, 2003).*

c) Banco de horas – Flexibilização funciona como substituto para o pagamento de hora-extra. É um processo formal pelo qual se compensa hora-extra, trabalhada com folga. Normalmente, há limites para horas creditadas e debitadas acordados em negociação coletiva ou estabelecido por lei para evitar o acúmulo de muitas horas com o objetivo de prevenir períodos de ausência ou de trabalho longos demais. No entanto, essa proteção pode se reverter contra os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, pois caso a empresa determine que os mesmos compensem horas em momento de alta demanda pode haver uma condensação de trabalho que em um segundo momento terá que ser feito em tempo menor do que o necessário.

d) Horário flexível individual – Arranjo individual no qual o trabalhador ou a trabalhadora tem liberdade para escolher quando começar e terminar o seu dia de

trabalho. Por exemplo, pode-se começar a trabalhar das 8:00 ou 9:00 da manhã e terminar, respectivamente, às 17:00 ou 18:00, a jornada de trabalho contratada. Algumas vezes esse acordo é apenas tácito, utilizado pelos trabalhadores e trabalhadoras registrados em cargos que não têm controle de ponto.

Há um uso ideológico deste tipo de flexibilidade quando se trata de negociar flexibilização da jornada de trabalho, o qual é apresentado aos trabalhadores e trabalhadoras como o tipo ideal de flexibilização da jornada, no entanto, esse arranjo é utilizado apenas em algumas áreas principalmente para profissionais qualificados, em cargos de liderança, em alguns setores-chave e países específicos, assim, este não é um tipo representativo do movimento de flexibilização impulsionado e implementado pelo capital nas últimas décadas.

É importante salientar que a argumentação por parte do capital para a implementação de todas as formas de compensação de jornada, parte do princípio que capital e trabalho são *social partners* e que os acordos seriam resultado de um acordo entre capital e trabalho. Entretanto, é sabido que as relações de poder entre capital e trabalho são desiguais e desempenham papel relevante em qualquer negociação, assim, os acordos de compensação da jornada de trabalho são impostos. A situação do trabalhador e da trabalhadora é ainda mais frágil quando ele negocia individualmente assim ele acaba sendo pressionado a aceitar qualquer esquema de jornada de trabalho, caso queira ser contratado ou permanecer empregado.

Wallace (2003, p. 14), em um trabalho comparando a flexibilização em oito países, conclui com base em pesquisas de campo que, apenas em países com forte tradição sindical os trabalhadores e trabalhadoras alegam ter espaço para negociar a organização das horas de trabalho com os empregadores.

*It was the employer who mainly controlled the hours of work in the Accession countries and also in the UK- this was the case for half or more than half of the respondents in each country. In Sweden and the Netherlands people were more likely to state that they control the hours of work or that they decide together with their employer.*

Mesmo em casos nos quais o trabalhador ou a trabalhadora alega ter controle compartilhado com o empregador em relação à jornada de trabalho, o volume de trabalho, pressão formal ou informal da gestão, dos colegas, auto pressão<sup>23</sup>, podem

---

<sup>23</sup> O trabalhador se exige um desempenho excepcional, muitas vezes acima do normal ou saudável, com objetivos de cumprir metas para gratificação, reconhecimento pessoal, almejando promoção de cargo, etc.

desempenhar um papel importante e subliminar e convencê-lo da necessidade de trabalhar mais horas. Além disso, com a possibilidade de decidir quando folgar, se a pressão ou o volume de trabalho forem altos, o trabalhador ou a trabalhadora pode postergar a compensação das horas trabalhadas ou mesmo abdicar das mesmas. Não é incomum que o trabalho ocorra sem que seja efetuado o registro do ponto para “compensar” horas creditadas no banco de horas, sem as compensar de fato.

Portanto, além de algumas poucas exceções, os arranjos de compensação de jornada dão mais espaço para empresas disporem da força de trabalho de acordo com suas necessidades e os trabalhadores e as trabalhadoras estão submetidos nesses processos, compelidos a aceitar um controle mais presente do empregador na organização do seu tempo e conseqüentemente em suas vidas.

3) Trabalho em turnos – tipo de jornada de trabalho, na qual equipes de trabalhadores e trabalhadoras se sucedem para executar as mesmas operações, em turnos diferentes. Geralmente as empresas operam em três turnos, manhã, tarde e noite e aos finais de semana. Os horários de trabalho são atípicos (começam muito cedo, adentram a noite ou são de madrugada) e os dias de descanso semanal podem não coincidir com os dias de descanso tradicionais (fins de semana).

Alguns tipos de indústrias e serviços essenciais exigem trabalho contínuo tais como indústria química, saúde, bombeiros, forças armadas, sistemas de telecomunicações, turismo. Como visto, durante a fase fordista, esse tipo de trabalho teve sua jornada regulada e os trabalhadores e as trabalhadoras compensados com jornada reduzida ou acréscimos na remuneração. Além de proteger as pessoas sujeitas a este tipo de jornada, o objetivo da regulação era desencorajar o trabalho em turnos e restringi-los somente aos casos em necessários.

4) Trabalho em sistema de escala – Vários arranjos de escala são usados, normalmente eles variam de acordo com os ramos de atividade. Alguns exemplos são: 5x1 que corresponde a cinco dias trabalhados seguidos de um dia de folga, 6x1 que corresponde a seis dias trabalhados seguidos de um dia de folga ou 12x36 que corresponde a doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de folga entre outros. Na maioria dos casos, os trabalhadores e trabalhadoras não recebem hora-extra ou qualquer tipo de compensação, mesmo que trabalhem mais de oito horas por dia.

Esse tipo de flexibilização é mais uma forma de estender a jornada de trabalho. Ao estender a jornada das turmas se reduz a necessidade de contratação de mão de obra. Ainda, longas jornadas podem prejudicar a saúde do trabalhador e da trabalhadora

e até mesmo causar acidentes de trabalho devido à fadiga e falta de concentração. (DIEESE, 2013)

5) Trabalho aos domingos e feriados – como mencionado no trabalho por turnos, existindo alguns tipos de indústrias que requerem trabalho constante, ou seja, também aos domingos e feriados. No entanto, indústria, o comércio e prestação de serviços que não requerem trabalho contínuo passaram a abrir aos domingos e feriados. Ao tornar tal prática legal, os trabalhadores e trabalhadoras perdem direito a hora-extra e ao tempo social do fim de semana. Dedecca (2004) e Krein (2007) mostram que a tendência de abertura do trabalho nos domingos nos países centrais foi um fator de flexibilização da jornada.

Um ponto que merece consideração em relação a abertura do comércio aos domingos, além de seu efeito sobre os empregos e os lucros é a questão social. A transformação do consumo em lazer incentiva a abertura das lojas aos domingos e feriados (DEDECCA, 2004, p. 27), o que cria uma divisão entre os trabalhadores e trabalhadoras, os que não trabalham aos domingos e feriados apreciam a medida, pois passam a poder fazer compras em seus dias de folga enquanto os que trabalham em shoppings, supermercados e outros ramos da economia de serviços são contra o trabalho aos fins de semana pois perdem o domingo de folga, o que compromete seu convívio social. Este sentido esse tipo de flexibilização polariza a classe trabalhadora, minando a solidariedade e a consciência de classe.

#### Contratos flexíveis em relação ao tempo (jornada ou duração do contrato)

1) Contratos de trabalho a tempo parcial – É classificado como trabalho em regime de tempo parcial (*part-time job contract* ou *part-time job agreement*) aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais e se permite redução proporcional do salário. Existem dois tipos diferentes de trabalho a tempo parcial, voluntário e involuntário.

Eurofound<sup>24</sup> (2009) indica que a jornada parcial tem aumentado na Europa nos últimos 20 anos. O instituto argumenta que esse é o resultado de uma decisão política para promover o trabalho a tempo parcial, particularmente em países que sofrem com o

---

<sup>24</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work>

desemprego elevado. Acrescenta que para os trabalhadores e trabalhadoras a jornada a tempo parcial pode oferecer a chance de um melhor equilíbrio entre vida profissional e as responsabilidades familiares, lazer, formação ou atividades cívicas enquanto que para as empresas permite maior flexibilidade e ganhos de produtividade. Para os governos, o trabalho a tempo parcial pode reduzir o número desempregados. O instituto também enfatiza algumas das desvantagens do trabalho a tempo parcial ao colocar que os salários por hora são mais baixos, os trabalhadores e trabalhadoras são inelegíveis a benefícios sociais e suas perspectivas de carreira são mais limitadas.

Os que voluntariamente optam por um trabalho a tempo parcial muitas vezes vivem com outros familiares que compõem a renda familiar de modo que o rendimento reduzido não é um problema. No entanto, se a pessoa aceita um trabalho a tempo parcial involuntariamente, seu salário, abaixo do desejado, é muitas vezes insuficiente para sua reprodução e de sua família.

Algumas consequências sobre trabalho a tempo parcial merecem destaque. Primeiro, o trabalho a tempo parcial intensifica trabalho. Marx (1990, p. 535) afirma que *“the self-evident law that the efficiency of labor-power is in inverse ratio to the duration of its expenditure”* o que significa que quanto menor a jornada, mais produtivo é o tempo de trabalho. Vale a pena sublinhar que este é o caso tanto do trabalho a tempo parcial voluntário quanto involuntário.

A polarização dos trabalhadores e das trabalhadoras em jornada de trabalho a tempo integral, tempo parcial voluntario e involuntário e os desempregados contribui para a fragmentação da identidade e suas posições de classe, criando diferentes objetivos e formas de negociação entre os diferentes subgrupos.

Considerando o tempo de viagem como tempo de trabalho (não remunerado) Villanueva (2004) argumenta que o tempo de deslocamento do trabalhador e da trabalhadora seria o mesmo em regime de jornada a tempo integral ou parcial assim, os que estão em regime de jornada a tempo parcial dedicam proporcionalmente mais horas não pagas em relação as horas pagas, isso significa que a exploração dos que estão empregados a tempo parcial é maior em comparação com os que tem jornada a tempo integral.

Ainda cabe ressaltar que é comum ter um contrato a tempo parcial ligado a outras formas de contrato precário, por exemplo, contrato temporário. Neste caso, as condições de trabalho, jornada e remuneração tendem a ser ainda mais precárias, além da insegurança quanto à manutenção e duração da relação de emprego.

2) Contrato de trabalho por tempo determinado – Forma de contratação realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, por meio da qual as partes firmam antecipadamente a data de início e término do pacto laboral.

3) Contrato de trabalho temporário – Por definição é um tipo de contratação que se apresenta como alternativa econômica para as empresas que precisem de mão de obra complementar para atender uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente (trabalhador ou trabalhadora efetivo), por exemplo: férias, licença maternidade e licença saúde, por exemplo; ou para atender acréscimo extraordinário de serviço, como “picos de venda” ou de “produção”, tarefas especiais não regulares, lançamentos de produtos, campanhas promocionais, etc. Este tipo de contratação possibilita redução do trabalho administrativo do RH da empresa, rápida adaptação às alterações do mercado e maior flexibilidade na mobilização e desmobilização da força de trabalho necessária.

O contrato de trabalho temporário (prestação de serviço temporário) pode também ser firmado entre uma empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora dos serviços. Logo, a empresa tomadora dos serviços não mantém vínculo de emprego com o trabalhador ou a trabalhadora uma vez que o contrato de trabalho é celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador ou a trabalhadora temporária. As empresas de intermediação de mão de obra oferecem salários, benefícios e condições de trabalho inferiores em comparação ao que seria ofertado pelas empresas para as quais eles trabalham de fato, caso fossem contratados diretamente.

4) Trabalho *on call* – A diretiva europeia sobre a jornada de trabalho introduziu a nova categoria de *on call time*, para diferenciar período de trabalho e período de descanso. O *on call* seria o período durante o qual o trabalhador deve estar disponível para trabalhar, mas só recebe salário se for chamado e efetivamente trabalhar. O período inativo do tempo de permanência não deve constituir tempo de trabalho na acepção da diretiva (Eurofound, 2009).

5) Zero hora – Neste arranjo, a empresa não garante um número fixo de horas por semana, o trabalhador ou a trabalhadora fica de plantão e recebe apenas pelas horas trabalhadas. Segundo diretiva do governo do Reino Unido<sup>25</sup>, sob esse contrato, o profissional não precisa atender ao chamado da empresa, diferentemente do trabalho *on call*. Para o trabalhador ou a trabalhadora, esse tipo de flexibilização resulta em uma

---

<sup>25</sup> <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

relação de trabalho altamente insegura no que tange sua renda, seu tempo e seu volume de trabalho.

Marx, em uma passagem do primeiro volume explica que, “*the denser hour of the ten hours’ working-day contains more labor, i.e., expended labor-power, than the more porous hour of the twelve hours’ working-day*” (MARX 1990, p. 534). Em relação aos contratos *on call* e zero hora, quando o trabalhador, ou a trabalhadora, é contratado e pago apenas quando necessário a intensidade implícita neste tipo de trabalho é bastante elevada. Ainda, pode se supor que o contratado terá de satisfazer o contratante cada vez que ele for chamado (na esperança de ser requisitado novamente) o que é mais um motivo para a intensificação do trabalho. Ademais, quando um trabalhador ou uma trabalhadora vende sua força de trabalho, está vendendo exatamente seu tempo, disponibilidade e capacidade de trabalhar, portanto, o tempo no qual está disponível para a empresa deveria ser considerado como tempo de trabalho e como tal remunerado, quer a empresa o utilize ou não. Esses esquemas de jornada transferem o risco e o ônus da empresa ao trabalhador.

### **1.2.2 Mudanças na regulamentação da jornada de trabalho**

Até o final dos anos 1970 a redução da jornada de trabalho era vista como uma forma de manter os empregos nas indústrias que já apresentavam queda na demanda, resultado das crises daquela década. Porém, com o aprofundamento da crise nos anos 1980, houve também uma guinada em que qualquer redução da jornada foi acompanhada com ampliação da flexibilidade. Nos anos mais recentes, a flexibilidade foi se impondo se que houvesse redução da jornada.

O tipo de flexibilização observado, principalmente a partir dos anos 1990, é impulsionado pelo capital. (KEUNE, 2006). Dedecca (1997) e Keune (2006) chamam atenção para o fato de que a flexibilização do tempo de trabalho pode ser conduzida pelo Estado ou por negociação coletiva, dependendo do tipo de relações industriais de cada país.

(...) as empresas, aproveitando a fragilidade dos sindicatos em uma conjuntura de elevado desemprego, adotaram posturas agressivas nos processos de negociação coletiva, com o objetivo de romper a institucionalidade das relações de trabalho. O Estado, por sua vez, reduziu seu grau de intervenção no mercado de trabalho, com o intuito de harmonizar a política social a uma

política de desregulamentação das relações econômicas. As mudanças produzidas nos sistemas nacionais de relações de trabalho foram substantivas e na segunda metade da década começou a emergir um novo “padrão” de negociações coletivas, mais focalizado nas demandas imediatas das empresas e de seus trabalhadores e muito menos regulado pelo Estado. (DEDECCA, 1997, p. 84)

É preciso lembrar que a flexibilização da jornada de trabalho é parte de um movimento maior de reestruturação e descentralização do mercado de trabalho, com objetivo de aumentar o poder do capital sobre o trabalho em todas as esferas possíveis.

Desde o final da década de 1970, os países industrializados têm conhecido uma rápida e importante descentralização dos sistemas nacionais de relações de trabalho. Progressivamente se tem observado uma dominância dos interesses locais na definição de regras, normas e leis de regulação das comissões de uso e remuneração do trabalho, o que representa uma ruptura da tendência de centralização dos sistemas nacionais de relações de trabalho ocorrida na maioria daqueles países no pós-guerra. A dominância dos interesses locais representa uma revalorização da esfera de poder privado que contesta permanentemente as instituições e os mecanismos de regulação pública (DEDECCA, 1997, p. 82)

Do outro lado da mesa de negociação, os trabalhadores e trabalhadoras também estão concentrados em questões mais locais e práticas como manutenção do emprego e menos em questões mais amplas como redução da jornada de trabalho e do aumento da exploração. Segundo Villanueva (2004), a principal apreensão de trabalhadores e trabalhadoras é em relação à segurança no emprego, desta forma se sentem pressionados pelo capital e são orientados pelos sindicatos a aceitar a flexibilização como moeda de troca, na tentativa de evitar demissões.

A seguir, são apresentadas algumas mudanças ocorridas na regulamentação do tempo de trabalho na legislação e nas negociações coletivas de países selecionados, com objetivo de exemplificar a efetivação das formas de flexibilização da jornada e do contrato descritas anteriormente.

Os trabalhadores e trabalhadoras britânicos foram, junto com os americanos, os primeiros a sentir a onda conservadora, impulsionada no país por Margaret Thatcher desde o início dos anos 1980. Como resultado da derrota do movimento trabalhista e da mudança na estrutura da economia – as empresas de manufatura e

extração perderam grande número de postos de trabalho –, o sindicato perdeu força e membros<sup>26</sup>. (HERMANN, 2012)

No Reino Unido a jornada de trabalho máxima semanal é 48 horas, no entanto os trabalhadores e as trabalhadoras podem renunciar ao limite (*opt out*). No cenário colocado, as negociações coletivas os deixam em situação ainda mais delicada. Em 1990, uma parcela considerável dos metalúrgicos conquistou redução da jornada para 37 horas semanais, em contrapartida, os empregadores demandaram maior liberdade na utilização das horas de trabalho, preferiram reduzir os tempos de trabalho não produtivo, os intervalos intrajornada e as idas ao banheiro foram negociados em 78% dos acordos e novos arranjos de trabalho em turnos de revezamento foram acordados em 26% das empresas. Por exemplo, na indústria automotiva Rover em troca da redução da jornada de 39 para 37 horas introduziu produção 24 horas por dia sete dias por semana. Para operacionalizar a produção 24 horas, inicialmente, a empresa queria introduzir turnos de 12 horas que foram rejeitados pelos trabalhadores e trabalhadoras, após negociação, foram estabelecidas cinco turmas sendo que três trabalham turnos de oito horas de segunda a sexta e duas trabalham turnos de 12 horas aos finais de semana. Em 1992, a empresa negociou a introdução do trabalho em equipe como forma de controle e intensificação da jornada e outras formas de flexibilização. (BLYTON, 1995)

O arranjo de horas sazonais<sup>27</sup> passa a ser amplamente utilizado na manufatura no Reino Unido, a divisão de TVs da fábrica Toshiba em 1989 introduziu jornada reduzida de 37,25 horas, nos meses de baixa demanda e 42 horas, nos meses de alta demanda. Na Hitachi, com base em acordo firmado em 1992, os trabalhadores e trabalhadoras recebem 39 horas por mês, nos meses de alta demanda trabalham 42 horas por semana e nos de baixa, 37 horas por semana. Blyton (1995) chama a atenção para o fato de que na Hitachi o arranjo é obrigatório por contrato e as longas jornadas podem prejudicar a organização da vida fora do trabalho, em especial para as mulheres que são metade da força de trabalho da empresa e comumente acumulam trabalho remunerado e trabalho reprodutivo.

Ao longo dos anos 2000 os acordos por empresa variaram bastante em relação a jornada de trabalho. Na *Rolls Royce* o objetivo de aumentar a produtividade em

---

<sup>26</sup> Entre os anos 1980 e 1990, os estabelecimentos com reconhecimento sindical e habilitados para realização de negociação coletiva caiu de 64% para 53%, a proporção de trabalhadores cobertos por contrato coletivo caiu de 70% em 1984 para 39% em 2004. (HERMANN, 2012)

<sup>27</sup>“(…) seasonal hours arrangement with longer work-weeks at busier times and shorter ones during slacker periods.” (BLYTON, 1995 p. 24)

30% foi atingido com uma política de alta performance e redução de jornada para 37.5 horas semanais, sendo que as horas extras foram reduzidas para 0,5% da jornada total. A *British Nuclear Fuels* introduziu jornada flexível e anualizada para todos os empregados, isso reduziu as horas extras de 10% a 15% para zero em cinco anos. A fábrica de margarina da Unilever, que opera 24 horas negociou turno de revezamento sete dias por semana, anualização da jornada e zero hora-extra. A redução dos gastos com hora-extra foi parcialmente incorporada aos salários e a eficiência operacional aumentou de 20% a 25%. (EXCELL, 2006)

Cabe ressaltar o aumento exponencial dos contratos “zero hora” no Reino Unido. Segundo Lavery et al (2014) o aumento de 20.000 para 1 milhão de contratos zero hora entre 2005 e 2013 são reflexo da crise de 2008. O autor afirma que essa é uma estimativa conservadora, pois os sindicatos estimam que em 2012 mais de 5 milhões de trabalhadores e trabalhadoras do Reino Unido não tinham nenhuma hora de trabalho garantida por seus empregadores. Por exemplo, 9 de 10 trabalhadores do *McDonalds* no país estão sob esta forma de contratação.

Até meados dos anos 1990, os trabalhadores e as trabalhadoras alemães mantiveram a luta pela redução da jornada como forma de preservar empregos, mas desde 1984, todas as reduções de jornada negociadas pelo *IG Metall* para a indústria metalúrgica tiveram em contrapartida a flexibilização da jornada. Os acordos de 1984 e 1987 possibilitaram o uso de diferentes arranjos de jornada, desde que a jornada total da empresa ficasse dentro do limite legal, ou seja, alguns poderiam trabalhar longas jornadas enquanto outros deveriam ter jornadas mais curtas. Essas jornadas deveriam ser negociadas em acordo coletivo por empresa. Nas negociações de 1990, a regra foi substituída pela possibilidade de ter entre 13% dos regulares e 18% de todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os eventuais, com jornada de até 40 horas, jornada superior à negociada pela categoria. Vale ressaltar que essa negociação seria individual, o que foi visto pelos empregadores como um ganho em comparação com o esquema anterior. Em 1984, também ficou estabelecida a possibilidade distribuir a jornada de trabalho de forma desigual ao longo dos dias ou das semanas, em princípio, à compensação das horas trabalhadas a mais deveria ser feita em até duas semanas, em 1987, esse prazo foi aumentado para seis meses e um ano em 1994. Os acordos também mantiveram as formas tradicionais de flexibilização da jornada como hora-extra, trabalho em turno e as condições de utilização e remuneração da jornada atípica foram afrouxadas. (TRINCZEK, 1995)

No final de 1992 o governo submeteu uma nova lei sobre jornada de trabalho, aprovada em 1994. O instrumento manteve a jornada semanal oficial de seis dias, a jornada em oito horas por dia e a jornada máxima de dez horas por dia, a única exigência era que as horas extras fossem compensadas (com tempo livre ou remuneração), desta forma, a lei flexibilizou e garantiu a possibilidade de estender a jornada para dez horas por dia e 60 por semana. A lei também especifica que jornadas diárias entre seis e nove horas têm direito a intervalo de 30 minutos e de 45 minutos para jornadas acima de nove horas. O descanso entre jornadas deve ser de pelo menos 11 horas e uma folga deve ser observado a cada seis dias de trabalho. Quanto ao trabalho noturno, o período legal permitido passou de duas para 16 semanas de trabalho noturno contínuo, com a possibilidade de ser negociado em acordo coletivo, desta forma abrindo espaço para qualquer tipo de arranjo de trabalho dessa modalidade. (FARES e WAHL, 2009; TRINCZEK, 1995)

Ademais, os trabalhadores e as trabalhadoras alemães da *IG Metall* conquistaram uma importante redução de jornada semanal, via negociação, com flexibilização, para 36 horas em 1993 (para os metalúrgicos) e 35 horas em 1995 na Alemanha ocidental para todas as categorias representadas. Em 2003, a central tentou expandir a semana de 35 horas para a Alemanha oriental, porém apenas a indústria de aço aceitou a redução enquanto os setores de engenharia e metalúrgica se recusaram a reduzir a jornada. A negativa fez com que o sindicato iniciasse uma greve da qual saiu sem nenhuma conquista e bastante desgastado. Essa derrota foi ao mesmo tempo reflexo e reforçou a mudança no tom do debate nos anos 2000 no qual a redução da jornada com flexibilização deu espaço para o aumento do tempo de trabalho, como forma de manter as empresas competitivos e com isso garantir os empregos.

Em 2004, duas empresas alemãs forçaram aumento da jornada de trabalho ameaçando realocar a produção para países com custos de trabalho menores. Assim, a jornada na Siemens passou de 35 para 40 horas, com a promessa que a empresa manteria a produção na Alemanha pelos próximos dois anos. A *Daimlerchrysler* aumentou a jornada dos trabalhadores e das trabalhadoras de P&D para 40 horas e dos de apoio para 39 horas. Já para os do chão de fábrica, apesar de manter a jornada de 35 horas, reduziu os tempos de intervalo remunerados; em troca prometeu manter a produção no país até 2011. As demais indústrias automobilísticas no país seguiram o exemplo, demandando jornadas de trabalho que chegassem mais próximas às 40 horas semanais. Ainda em 2004, o movimento sindical alemão assinou um acordo para o setor metalúrgico concordando

com os aumentos temporários de jornada de trabalho desde que preservasse ou criasse mais empregos. Os aumentos temporários de jornada também foram negociados nas indústrias químicas. Já no setor público, como por exemplo, nas empresas *Telekon* e *Deutsche Bahn*, a extensão da jornada se deu de forma permanente. (HERMANN, 2012)

Os anos 2000 na Alemanha são marcados pelo desenvolvimento dos arranjos flexíveis de jornada. Enquanto em 1999 cerca de 30% dos trabalhadores e trabalhadoras estavam em sistema de banco de horas, em 2005 a proporção aumentou para aproximadamente 50%. Muitas horas foram compensadas durante a recessão de 2008-09. Ao mesmo tempo, o número de *mini-jobs*<sup>28</sup> aumentou de 4,83 milhões de 2003 para 7,1 milhões em 2007. Mais de 15% de todos os postos de trabalho na Alemanha são *mini-jobs* e em alguns setores, como limpeza, a proporção é quase 50%. Essa modalidade de contratação foi regulamentada e promovida pelo governo de coalisão social democrata e o partido verde. É uma forma de trabalho precário que restringe o acesso aos benefícios sociais. Parcela significativa dos que estão sob esses contratos são mulheres e idosos. (HERMANN, 2012)

A França, sob o governo de François Mitterand, inicia os anos 1980 com a introdução da semana de 35 horas com flexibilização da jornada. No entanto, na tentativa de melhorar as relações entre capital e trabalho, o governo não regulamenta em lei a redução da jornada, mas incentiva a negociação direta em nível local da redução da jornada de trabalho. Em 1981, a jornada deveria ser reduzida para 39 horas, mas como as negociações coletivas não atingem o objetivo, o governo reduz a jornada legal para 39 horas em 1982, acompanhada do limite de 130 horas extras por ano. O governo tentou novas medidas para incentivar a negociação coletiva, chamadas leis *Aroux*, e obteve mais sucesso. Esse espaço para negociação por empresa impulsionou a flexibilização do trabalho nas décadas seguintes.

Em 1983, o país adota política macroeconômica restritiva e a redução da jornada de trabalho sai da agenda governamental. Em 1986 a lei *Delebarre* permitiu a flexibilização da jornada de trabalho para até 41 horas sem pagamento de hora-extra se a jornada média fosse reduzida para 38 a 39 horas e até 44 horas caso a jornada fosse reduzida para 37.5 horas, em ambos os casos, a jornada extra máxima foi reduzida para 80 horas anuais. Em 1987, a flexibilização prosseguiu desacompanhada da redução da

---

<sup>28</sup> O termo *mini-job* foi cunhado na Alemanha. É uma forma de emprego caracterizada como trabalho a tempo parcial e com salário baixo. De acordo com a última lei, a renda mensal de um mini-trabalho é inferior a € 450, isentando-os de imposto de renda.

jornada. O parlamento conservador eleito no ano anterior eliminou a necessidade de redução da jornada e implementou a jornada máxima, com hora-extra, de 48 horas semanais. Nos setores nos quais essa jornada precisava ser aprovada pelo sindicato, os delegados sindicais tinham liberação de assinar contratos que estabelecessem a jornada máxima em 44 horas. (HERMANN, 2012)

Em 1993, a flexibilização foi aprofundada. A jornada máxima foi estipulada em dez horas por dia, 48 horas semanais e 46 horas semanais consecutivas por 12 semanas e o tempo de compensação foi estendido para um ano.

Em 1998, a jornada de trabalho de 35 horas começou a ser introduzida pelo governo do Primeiro Ministro Lionel Jospin, como tentativa de reduzir o desemprego. Nessa etapa, foram acertados os objetivos e processos para redução desta bem como subsídios temporários para que criassem novos postos de trabalho em decorrência da redução. Em 2000 foi divulgada a implementação da jornada, incluindo restrições para horas extras, a jornada dos cargos de gerência<sup>29</sup> e subsídio permanente para empresas que reduzissem a jornada para 35 horas, mesmo sem criação de emprego. (DUFOR, 2006; HERMANN, 2012)

*Given the possibility to average work hours over twelve months, the new work time standard amounted to the introduction of 1,600-hour working year rather than a thirty-five-hour week. The reduction could take the form of shorter weekly work hours or additional days off. In actuality, many companies took advantage of the latter possibility. In addition, the legislation introduced the possibility to save up to twenty-two days per employee per year on a time account. Maximum overtime remained 130 hours per worker per year with hours between the thirty-sixth and thirty-ninth hour gradually getting counted as overtime. For overtime between the thirty-sixth and forty-third hour per week, overtime premiums amounted to 25%, and beyond that 50%. (HERMANN, 2012, p. 210)*

A jornada de trabalho foi definida como “o tempo no qual o trabalhador está à disposição do empregador e deve atender às suas ordens, não podendo cuidar de assuntos pessoais”. Essa nova definição abriu espaço para os empregadores questionarem os descansos intrajornada remunerados.

---

<sup>29</sup> The legislation introduced three categories of managers. First, it specified managers who work according to a collective working schedule, and for these the workweek was reduced to thirty-five hours, like that of regular employees. For managers with individual work hours, work time was limited to 217 workdays per year, and executive managers as a third category were excluded from work time regulation (HERMANN, 2012)

*At PSA Peugeot Citroën, for example, workers were entitled to a 1.75-hour break as part of the company's 38.5-hour week. With the shift to the thirty-five-hour week the break was excluded from work time. This move immediately reduced the workweek to 36.75 hours, although workers put in the exact same amount of hours as before. To meet the thirty-five-hour standard, the car manufacturer effectively reduced work time by 1.75 hours. (HERMANN, 2012, p. 211)*

O governo conservador eleito em 2002 iniciou reformas na lei de 35 horas semanais, as empresas com até 20 empregados não precisavam mais respeitar o limite de jornada de 35 horas semanais e os subsídios às empresas que o fizessem foram revogados. Em 2003, a legislação sobre “Trabalho, jornada e criação de empregos” o limite de hora-extra de 130 para 180 horas por ano e no ano seguinte para 220. Em 2005, a lei sofreu novas alterações que aumentou o número máximo de horas acumuladas nos sistemas de arranjo flexível e permitiu que as horas creditadas fossem pagas em vez de compensadas. Em 2007 e 2008 duas novas legislações tornaram a questão das horas extras assunto para negociação coletiva, permitindo mais de 220 horas por ano, caso fosse negociado. Simultaneamente, o governo promoveu as horas extras tornando-as mais atrativas tanto para empregadores quanto trabalhadores e trabalhadoras. As empresas que já utilizavam horas extras se beneficiaram de reduções nas contribuições para a seguridade social nas horas extraordinárias e as empresas que ainda não utilizavam o recurso e quisessem passar a usar poderiam reduzir o pagamento adicional da hora-extra em 25%, nas primeiras oito horas, em vez de nas primeiras quatro. Os trabalhadores e trabalhadoras perderam parte dos rendimentos das horas extras, mas compensaram com a redução de impostos sobre o pagamento das mesmas. (HERMANN, 2012)

Desta forma, é possível concluir que a flexibilização que acompanhou a redução da jornada de trabalho na França reduziu a extensão da redução da jornada e também seu efeito em relação à redução do desemprego, como agravante, as negociações descentralizadas entre empresas e trabalhadores e trabalhadoras permitiam alto grau de interpretação das leis e ajustamento das empresas, de acordo com suas necessidades.

No caso italiano, o desmanche dos limites em relação ao uso do tempo de trabalho conquistados durante os 30 anos gloriosos veio aos poucos, via negociação coletiva, com certo grau de anuência dos sindicatos, também na tentativa de manter os empregos. Diferentemente de França e Alemanha, a jornada de trabalho no país não reduziu significativamente. (BASSO, 2003; D'ALOIA, OLINI e PELUSI, 2006)

Por iniciativa do conjunto dos sindicatos CGIL, CISL e UIL, o pacto por empregos em 1996 encorajou negociações coletivas de arranjos de jornada, aumento do

pagamento de horas extras e criou as bases para negociar a redução da jornada. No entanto, logo no ano seguinte o governo Prodi<sup>30</sup> tentou implementar legislação reduzindo a jornada para 35 horas, empregadores. Boa parte do governo e até os sindicatos foram contra, pois, apesar de desejarem a redução de jornada, preferiam fazê-lo via negociação coletiva. A lei não foi implementada e deu espaço para negociações envolvendo flexibilização.

No final de 1997 o pacote de medidas *Treu*<sup>31</sup> aumentou o escopo para a utilização de vários tipos de contrato, que foram amplamente utilizados nos acordos coletivos em nível nacional nos anos 2000. Em relação à jornada, esses acordos coletivos previam jornada a tempo parcial, as negociações tentaram minimizar os efeitos da reforma e desencorajar o uso de arranjos de jornada flexíveis e a tempo parcial, aumentando o pagamento dos trabalhadores e trabalhadoras nesses casos. Em 2003, por decreto, a Itália abole a jornada máxima diária e permite que as 40 horas semanais sejam distribuídas ao longo de quatro a 12 meses (negociação), a semana pode ser estendida até 48 horas via hora-extra e deve ser remunerada. (D'ALOIA, OLINI e PELUSI, 2006)

Em relação às negociações em nível local, as principais mudanças no que concerne à jornada de trabalho são a introdução dos arranjos de compensação de jornada que permitem a distribuição da jornada em períodos menores que um ano, da anualização da jornada, do banco de horas (usados tanto para reduzir quanto aumentar a jornada) e também o trabalho em turno de revezamento. No setor químico, entre 1990 e 2000 foi implementada a redução de jornada para 37 horas e 45 minutos por semana e a utilização do banco de horas. O trabalho em turno de revezamento foi utilizado nas indústrias metalúrgica e têxtil, jornadas 6x6<sup>32</sup> com três ou quatro turmas, reduzindo a jornada de trabalho para 36 ou menos horas semanais. (D'ALOIA, OLINI e PELUSI, 2006)

O comércio introduziu no período uma vasta gama de arranjos de jornada e contratos por meio do acordo coletivo nacional para o setor concluído no final de 1990, que continha uma série de provisões relativas a flexibilização da jornada, expressada na possibilidade de as negociações no âmbito da empresa estabelecerem diferentes arranjos de jornada e contratos a tempo parcial.

---

<sup>30</sup> Romano Prodi 1º mandato -18 de maio de 1996

<sup>31</sup> Pacote *Treu* foi um conjunto de medidas implementado em 1977 que decidiu pela introdução do trabalho flexível na Itália

<sup>32</sup> Ver D'ALOIA, OLINI e PELUSI, 2006 p. 171

O acordo também previu a redução da jornada de 40 horas para 39 ou 38 horas com maior flexibilidade, pois a hora a menos poderia ser ajustada por meio de folga durante o expediente ou de um dia de trabalho. A jornada máxima semanal seria de 44 horas. As horas adicionais poderiam ser compensadas em até 16 semanas. A empresa teria a liberdade de estabelecer e divulgar o calendário anual de jornada flexível no início do ano. Mas, na prática, as escalas de trabalho eram alteradas mensalmente ou até semanalmente, de acordo com Gasparini (1995). O acordo ainda permitia 200 horas extras por pessoa por ano.

Ainda, permitia que as empresas utilizassem de forma combinada diferentes tipos de contratos: a tempo determinado, a tempo parcial horizontal e vertical<sup>33</sup>, anualizado e contrato de estágio. No entanto, atualmente a jornada a tempo parcial é imposta pela maioria dos comércios varejistas. (GASPARINI, 1995)

Segundo Basso (2003) entre o final dos anos 1980 e meados dos anos 2000, a escala de salários foi abolida, as regras do mercado de trabalho liberalizadas, houve um aumento sensível de trabalho temporário, contrato a tempo definido, terceirização, as regras de demissão foram flexibilizadas e em 1993, o aumento dos salários foi atrelado a meta de inflação. Ainda segundo o autor, os resultados foram aumento das horas trabalhadas, contribuindo para aumentar o desemprego e deixando os trabalhadores e trabalhadoras mais susceptíveis a aceitar hora-extra, jornada flexível e até dois empregos.

Na Suécia, a jornada de trabalho nos anos 1980 é marcada por três legislações, com destaque para o *Working Hours Act* de 1983, em que suas recomendações não são obrigatórias, mas embasam as negociações coletivas. As regras mais gerais estipuladas são jornada regular de 40 horas, mas admitindo a sua extensão (com hora-extra) a 48 horas; a jornada diária pode variar desde que no período de quatro semanas a sua média não ultrapasse 40 horas semanais, com isso elimina o limite máximo de jornada diária. A lei proíbe trabalho noturno da meia noite às 5:00 da manhã, com as exceções da indústria de processo contínuo, serviços de saúde, transporte e processamento de dados. A esses trabalhadores e trabalhadoras está previsto o direito a descanso remunerado contínuo de 36 horas a cada sete dias. O descanso pode ser

---

<sup>33</sup> O trabalho a tempo parcial é chamado de “horizontal”, quando jornada diária é reduzida e “vertical” quando o trabalho é executado em tempo integral, mas apenas durante determinados dias da semana ou meses.

concedido no começo de um período e no final do outro, ou seja, é permitido trabalhar 12 dias consecutivos e folgar no 13º e 14º dias.

Em 1992, nova legislação foi aprovada, a jornada máxima semanal de 40 horas foi substituída por jornada anual máxima de 2007 horas, sendo que destas 200 horas seriam de férias remuneradas (até então as férias eram de 216 horas). A lei sugere que o arranjo de jornada seja negociado coletivamente, porém se as negociações não forem bem-sucedidas o empregador pode decidir unilateralmente. O relatório EIRO “*Working Time Development*” afirma que entre 1998 e 2001 as negociações coletivas em mais de 20 setores concordaram que as negociações relativas à anualização da jornada poderia ser estipulada em nível local. (FARES e WAHL, 2009) Outra mudança importante na distribuição do tempo de trabalho na Suécia é a reversão de contratos a tempo parcial para contratos a tempo integral, contribuindo para que, diferentemente dos outros países, a jornada de trabalho anual aumentasse no período recente. Esse fenômeno é explicado pela redução da jornada de trabalho em regime de tempo parcial especialmente de mulheres, conforme explica a autora.

*The second period (1982-2007), marked a clear break in the long-term trend toward reduced working time. Since then no major reform on working time has been implemented in Sweden. This appreciable increase in working time can also be explained, to some extent, by a change in the distribution of working hours. Hence, from 1982 both the absolute number and the relative share of part-time workers decreased while the number of women in full-time jobs rose. (ANXO, 2009, p. 62)*

Nos Estados Unidos, o sindicato dos trabalhadores e das trabalhadoras da borracha negociou a redução de uma semana de férias remuneradas. O da indústria do aço, United Steel Workers, abriu mão de uma semana de férias dos que tinham direito a apenas duas e da 13ª semana de férias, negociada apenas para um pequeno grupo. Já em 1980, a UAW, sindicato dos trabalhadores e das trabalhadoras da indústria automobilística renegociou e reduziu férias e feriados já concedidos em contrato coletivo.

*In terms of work time, the total “give bac” at Chrysler amounted to seventeen days per year. Ford and General Motors followed suit and demanded similar concessions. In both cases, the UAW agreed to eliminate about two weeks of paid vacation. At American Motors (which was bought by a recovered Chrysler in the late 1980s) the concessions even amounted to three weeks. (HERMANN, 2012, p. 243)*

Em 2000, as jornadas de trabalho se estenderam, 19,4% de todos os trabalhadores e trabalhadoras nos Estados Unidos tinham jornada de mais de 40 horas e aqueles que realizavam horas extras, acrescentavam em média, mais 11,8 horas à semana de trabalho. (HERMANN, 2012)

Adicionalmente, cabe ressaltar um fenômeno que ocorre em todos os países a partir dos anos 1990, o aumento da idade média de aposentadoria, como pode ser observado na tabela 5 acima. E a tendência é de aumentar ainda mais. O governo francês adotou uma nova legislação em 2010 elevando a idade de aposentadoria de 60 para 62 até 2018. Na Alemanha, a idade de elegibilidade para a aposentaria está aumentando de 65 para 77 anos entre 2012 e 2035. No Reino Unido, a idade de aposentadoria das mulheres também está aumentando gradualmente desde 2010 para igualar a idade de aposentadoria dos homens (65 anos) até 2020. Ao mesmo tempo, a idade mínima para solicitar aposentadoria privada ou profissional (negociada em acordo coletivo) aumentou de 50 para 55 anos.

*Particularly impressive is the increase in the employment rate of older workers. In Germany, the proportion of those between fifty-five and sixty-four who still hold a job increased by 20% between 1992 and 2009, in France and Britain by 10%, while in Sweden it remained at 70% - 10% higher than in the US. (HERMANN, 2012, p. 277)*

Com base nos países analisados, é possível perceber que o foco do debate sobre flexibilização da jornada foi se alterando com o tempo. Nos anos 1980 o debate teve foco na redução da jornada de trabalho e novas modalidades, como trabalho a tempo parcial, formas de licença remunerada e sistemas de aposentadoria flexíveis, medidas que tinham como princípio norteador a máxima de André Gorz (1967) “trabalhar menos para trabalharem todos” e, de certa forma, atendia a algumas demandas dos trabalhadores e trabalhadoras. Mas, com uma importante alteração, apontada por Dedecca (1999), que a redução veio acompanhada com a exigência de flexibilização da jornada.

Na segunda metade dos anos 1990, com a persistência do alto desemprego, há ainda alguma iniciativa de redução da jornada, como é o caso emblemático da França (35 horas) e de algumas negociações salariais, mas com muitas medidas de flexibilização e desregulamentação. Nos anos 2000, as iniciativas de redução da jornada, com o aprofundamento da globalização vão ficando ainda mais escassas, sobrando somente as medidas de despadronização da jornada.

Assim, pode-se observar que mesmo em um cenário não tão favorável para o trabalho, com elevados níveis de desemprego, o debate nos anos 1990 girava em torno da redução do tempo de trabalho e de acomodar o tempo de trabalho com o tempo social.

*The striking difference is in the timing of the events: whereas American trade unions started offering work time concessions in the 1980s, German trade unions still won shorter work hours in the 1990s. Since the mid-1990s, however, German unions are also increasingly on the defensive and have repeatedly accepted exemptions from collectively agreed work hours. Also striking are the similarities in the argumentation for longer work hours: while in the 1930s, and in some countries still in the 1980s and „90s, trade unions and progressive parties fought for shorter hours to tackle unemployment, longer hours are now advocated as a measure to safeguard jobs (HERMANN, 2012, p. 236)*

Assim, formas de flexibilização do tempo de trabalho bem como o aumento da jornada foram e continuam sendo aceitos pelos sindicatos em nome da suposta manutenção dos postos de trabalho sem que isto implique necessariamente em maior segurança nas relações de emprego. Ao mesmo tempo a bandeira da redução da jornada de trabalho (RJT) tem sido colocada em segundo plano, permeando as negociações coletivas em poucos casos e somente como contrapartida à flexibilização (Villanueva, 2004 e Keune, 2006).

### **1.2.3 Evolução da jornada de trabalho**

Apesar de o aumento da flexibilização e da desaceleração redução da jornada de trabalho, a tabela 6 ilustra que o número médio de horas trabalhadas por ano decresceu no período recente em todos os países da amostra, com exceção da Suécia. Na Alemanha e na França os trabalhadores e as trabalhadoras em 2015 trabalharam 380 e 341 horas menos, respectivamente, em comparação com 1980. No Reino Unido a queda foi menos expressiva, 93 horas nos últimos 35 anos enquanto que nos Estados Unidos a jornada reduziu apenas 23 horas no mesmo período. Na Itália entre 1995\*\* e 2015 a jornada anual foi reduzida em 131 horas. O caso da Suécia, como mencionado anteriormente, o aumento da jornada é, em parte, resultado da transformação de contratos a tempo parcial em contratos a tempo integral.

Tabela 6 – Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1980-2015 – Trabalho assalariado

Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1980-2015 – Trabalho assalariado								
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	1.661	1.522	1.536	1.489	1.428	1.411	1.404	1.399
Alemanha*	1.671	1.581	1.490	1.442	1.360	1.324	1.310	1.304
Itália**				1.680	1.696	1.646	1.616	1.576
Reino Unido	1.703	1.702	1.700	1.695	1.680	1.650	1.632	1.663
Estados Unidos	1.815	1.837	1.833	1.849	1.836	1.800	1.786	1.795

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

\* Dados da Alemanha ocidental para os anos até 1990.

\*\* Os dados sobre a Itália estão disponíveis apenas de 1995 em diante.

Tabela 7 – Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1980-2015 – Trabalho total

Jornada média anual efetivamente trabalhada por trabalhador ou trabalhadora por ano – 1980-2015 – Trabalho total								
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	1.823	1.670	1.665	1.605	1.535	1.507	1.494	1.482
Alemanha*	1.751	1.671	1.578	1.528	1.452	1.411	1.390	1.371
Itália**				1.856	1.851	1.812	1.777	1.725
Suécia	1.531	1.552	1.575	1.640	1.642	1.605	1.635	1.612
Reino Unido	1.767	1.760	1.765	1.731	1.700	1.673	1.650	1.674
Estados Unidos	1.813	1.836	1.831	1.844	1.836	1.799	1.778	1.790

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

\* Dados da Alemanha ocidental para os anos até 1990.

\*\* Os dados sobre a Itália estão disponíveis apenas de 1995 em diante.

A despeito da redução da jornada na maioria dos países analisados, é importante lembrar que tais dados refletem a jornada média anual de trabalho. Desta forma, é necessário compará-los a movimentos para obter uma visão mais sistêmica da evolução do tempo de trabalho de forma a compreender seu movimento. Para tal, serão analisados os dados referentes à distribuição da jornada em bandas de horas e a tempo parcial, arranjo que aumentou muito nos últimos 30 anos. Esta tese compreender a redução da média de horas trabalhadas como resultado de uma redistribuição desigual do tempo de trabalho entre os ocupados em consequência da realização de horas extras, banco de horas e jornadas a tempo parcial, reflexos da intensificação da flexibilização da jornada de trabalho.

Tabela 8 – Incidência (%) de trabalho por jornada semanal habitualmente trabalhada – 1985-2015 – Todas as pessoas – Trabalho assalariado

Incidência (%) de trabalho por jornada semanal habitualmente trabalhada – 1985-2015 – Todas as pessoas – Trabalho assalariado
---

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	1 a 19 horas	4,5	4,5	5,0	5,4	5,8	5,6	5,7
	20 a 29 horas	6,9	8,1	9,8	9,4	8,2	8,7	8,7
	30 a 34 horas	3,2	3,7	4,9	6,7	6,6	5,9	5,5
	35 a 39 horas	60,0	59,6	57,8	59,6	52,9	50,9	52,6
	40 horas ou mais	25,4	24,1	22,6	19,0	26,6	28,9	27,4
Alemanha	1 a 19 horas		5,8	6,6	9,4	12,3	12,3	12,4
	20 a 29 horas		7,5	7,6	8,5	9,6	10,1	10,3
	30 a 34 horas		2,1	3,2	3,6	5,0	5,8	6,7
	35 a 39 horas		53,3	47,8	38,2	29,4	22,2	22,0
	40 horas ou mais		31,4	34,8	40,3	43,8	49,5	48,6
Itália	1 a 19 horas	3,4	4,2	4,8	4,9	4,8	5,3	6,3
	20 a 29 horas	4,7	5,5	6,7	8,1	10,9	12,2	13,6
	30 a 34 horas	2,3	2,2	2,8	3,0	3,9	4,8	5,9
	35 a 39 horas	21,4	25,8	26,2	25,8	22,1	21,7	22,1
	40 horas ou mais	68,3	62,3	59,5	58,2	58,4	56,0	52,2
Suécia	1 a 19 horas		4,2	4,9	4,9	5,1	5,9	6,3
	20 a 29 horas		12,1	11,7	9,1	8,4	7,9	7,1
	30 a 34 horas		9,5	10,1	9,6	11,9	11,9	10,8
	35 a 39 horas				15,2	18,4	17,6	17,0
	40 horas ou mais		74,2	73,2	61,1	56,1	56,7	58,8
Reino Unido	1 a 19 horas	12,1	12,5	13,3	13,1	12,2	12,9	11,5
	20 a 29 horas	8,0	8,4	9,2	10,1	10,8	11,6	11,6
	30 a 34 horas	3,7	4,0	4,1	4,6	5,2	6,0	6,5
	35 a 39 horas	27,7	25,5	23,7	23,8	26,0	25,8	25,1
	40 horas ou mais	48,5	49,7	49,7	48,4	45,8	43,8	45,3
Estados Unidos	1 a 19 horas	6,8	6,2	5,8	5,2	5,1	5,4	4,8
	20 a 29 horas	7,9	8,0	8,2	7,5	7,7	8,1	7,9
	30 a 34 horas	4,2	4,5	4,6	4,3	4,7	5,2	4,8
	35 a 39 horas	7,8	7,3	6,9	6,0	6,5	7,1	6,3
	40 horas ou mais	73,4	74,1	74,4	77,1	76,0	74,2	76,2

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

O aumento de trabalhadores e trabalhadoras na primeira faixa (1 a 19 horas) na Alemanha é bastante expressivo, de 5,8% para 12,4% de 1990 para 2015, devido ao aumento de utilização dos mini-jobs. No período, entre 1985 e 2015 se observa um aumento da proporção de trabalhadores e trabalhadoras de 3% na Itália e 1% na França e entre 1990 e 2015, aumentou 2% na Suécia, aproximadamente. O Reino Unido, que parte de um patamar mais expressivo no emprego do tempo parcial até 19 horas apresenta uma pequena diminuição (de 12,1% para 11,5%), o mesmo ocorre com os Estados Unidos, que reduz 2% nessa faixa.

Na segunda faixa (20 a 29 horas), a evolução do Reino Unido e da Itália é bastante similar, apresentam aumento expressivo do trabalho a tempo parcial de 20 a 29 horas. Na Alemanha essa faixa cresce aproximadamente 3%. A França, que apresentou crescimento da população de trabalhadores e trabalhadoras nessa faixa nos anos 1990, apresenta um declínio nas últimas duas décadas em relação à anterior. Os Estados Unidos

mantêm cerca de 8% de seus empregados nessa jornada semanal enquanto que a Suécia reduz a incidência dos mesmos nessa faixa de horas.

Na terceira faixa (30 a 34 horas), observa-se que a porcentagem de trabalhadores e trabalhadoras com jornada de 30 a 34 horas apesar de não ser alta apresenta tendência de aumento no período analisado, na Alemanha, Reino Unido, Itália e Estados Unidos respectivamente. A França, passa de um total de 3,2% da força de trabalho nessa faixa no início dos anos 80 para 6,7% no início dos anos 2000 e no decorrer da década recua e atinge apenas 5,5% dos trabalhadores e trabalhadoras em 2015.

Já na quarta faixa (35 a 39 horas) se observam algumas particularidades em relação aos países analisados. A trajetória mais impactante é a da Alemanha, a incidência de trabalhadores e trabalhadoras nessa faixa em 1990 é bastante alta (53%), mas a tendência se reverte em 1995 caindo para 47,8% e continuando a diminuir para 38,2% nos anos 2000, 29,4% em 2005, 22,2% em 2010 e 22,0% em 2015. Como visto anteriormente, em 1993 a jornada na indústria automobilística alemã foi reduzida para 36 horas e em 1995 a jornada de 35 horas foi estabelecida na Alemanha ocidental. Em 2003, a central tentou expandir a semana de 35 horas para a Alemanha oriental, sem sucesso e com desgaste da central sindical. Em 2004, conquistaram a semana de 38 horas, porém com muitas cláusulas de *opt out*. Assim, a queda da porcentagem nessa banda ao longo do período é especialmente negativa porque reflete a reversão de conquistas importantes.

A França apresenta diminuição do contingente de trabalhadores e trabalhadoras nessa faixa de 60% para 50,9% entre 1985 e 2010 e em 2015 volta a 52,6%, mesmo nível de 2005. A França conquistou nos anos 1980 redução da jornada de trabalho oficial para 35 horas semanais.

No Reino Unido, em 1985 27,7% da população se encontra nessa faixa de jornada e reduziu para 25,1% em 2015, nos Estados Unidos apenas 7,8% dos trabalhadores e trabalhadoras estavam nessa faixa de horas em 1985 e esse número reduziu para 6,3% em 2015. Na Itália a porcentagem dos que estão nessa faixa aumenta para aproximadamente 26% nos anos 1990 e volta a cair dos anos 2000 em diante, retomando em 2015, os 22,1% muito próximo do índice de 1985 de 21,4%. A Suécia apresentou pequeno aumento no número de trabalhadores e trabalhadoras com jornada nessa banda entre 2000 e 2015, de 15,2% passou a 17%, vale ressaltar que a maior incidência de suecos nessa banda de horas foi em 2005.

Na última faixa, (40 horas ou mais), observa-se um aumento de 7,86% na França e 3,8% nos Estados Unidos. Cabe destacar que aproximadamente 75% dos

trabalhadores e trabalhadoras estadunidenses exercem jornada acima de 40 horas semanais, lembrando que a tabela se refere apenas a empregados formais, desta forma, é de se esperar que o número seja ainda maior se considerasse os profissionais autônomos, pessoa jurídica, terceiros, trabalhadores e trabalhadoras informais, entre outros.

Por outro lado, no Reino Unido, se observa uma pequena diminuição de 6,71% da incidência de trabalhadores e trabalhadoras nessa faixa. A Suécia apresenta queda de 20,74%, comparando os anos de 1990 com 2015, seguida da Itália com 23,61% e da Alemanha com 35,48% menos pessoas nessa faixa, comparando 1985 e 2015.

É relevante a redução pontual da jornada no período, particularmente em dois países. França, com a redução legal para 35 horas semanais e da Alemanha no setor metalúrgico para 38 horas. No entanto, a redução média das horas trabalhadas ocorreu fundamentalmente pelo avanço da contratação a tempo parcial, que serão analisados a seguir. Nos Estados Unidos, Reino Unido e Suécia, países nos quais a contratação a tempo parcial não avançou, coincidentemente são os que a jornada média reduziu pouco (EUA e RU) e onde a jornada média aumentou (Suécia). Outro aspecto a destacar é a continuação e até o crescimento (expressivo no caso da Alemanha) dos que estão na faixa de quarenta ou mais horas. Ainda na Alemanha, chama atenção o crescimento nos dois extremos de jornada até 19 e mais de 40 horas. Assim, os dados permitem verificar que a redução da jornada de trabalho é em parte um reflexo das mudanças na distribuição do tempo de trabalho, alguns com longas jornadas e outros, com jornada muito curta, e muitas vezes remuneração insuficiente. Portanto, em relação ao tempo de trabalho, além da desigualdade de tempo de trabalho entre os que têm e os que não têm emprego, nas últimas décadas a tendência é o aumento da desigualdade entre as jornadas de trabalho.

O expressivo crescimento do trabalho a tempo parcial também pode ser verificado na tabela abaixo. Os dados apontam que houve aumento da proporção dos que trabalham em jornada parcial nos países analisados, com exceção da Suécia e dos Estados Unidos. O Reino Unido que já tinha 20,1% da sua força de trabalho em contratos a tempo parcial aumentou para 23,1%. Na Alemanha e na Itália o número de trabalhadores e trabalhadoras com contrato parcial mais que dobrou, passando de 10,6% em 1985 para 22,7% em 2015 na Alemanha e 8,2% para 19,9% no mesmo intervalo. Nos outros países da amostra, a incidência de trabalho a tempo parcial fica entre 12,7 nos Estados Unidos, 13,4% na Suécia e 14,4% na França. Enquanto que na Suécia e EUA houve uma diminuição do peso do trabalho a tempo parcial, na França houve aumento de 11,7% para 14,4% no período.

Tabela 9 – Incidência (%) da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Definição usual – Todas as pessoas – Trabalho assalariado

Incidência (%) da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Definição usual – Todas as pessoas – Trabalho assalariado							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	11,7	12,7	14,8	14,7	13,9	14,3	14,4
Alemanha	10,6	13,2	14,2	17,9	21,8	22,4	22,7
Itália	8,2	9,8	11,5	13,0	15,7	17,5	19,9
Suécia		16,4	16,6	14,1	13,6	13,8	13,4
Reino Unido	20,1	20,8	22,5	23,2	23,0	24,4	23,1
Estados Unidos	14,7	14,1	14,0	12,6	12,8	13,5	12,7

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

Tabela 10 – Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial –1985-2015 – Todas as pessoas – Trabalho total

Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial –1985-2015 – Todas as pessoas – Trabalho total							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França			39,7	27,0	28,5	29,9	40,0
Alemanha	6,6	4,5	9,8	12,0	20,1	20,3	12,8
Itália	34,3	37,2	37,1	37,1	38,4	49,0	63,9
Suécia	13,6	9,8	21,6	16,0	13,7	33,4	30,8
Reino Unido	9,3	6,3	13,4	9,7	8,1	14,7	15,9
Estados Unidos				4,1	5,4	8,7	8,3

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

O crescimento involuntário da proporção de trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial pode ser observado em todos os países da amostra. O caso que mais chama atenção é o da Itália em 1985, em que 34,3% dos que trabalham a tempo parcial preferiam estar empregados em tempo integral, em 2015 esse número passa para 63,9%. Também cabe ressaltar que segundo a tabela, em 2015 40% do trabalho a tempo parcial na França e 30,8% na Suécia é involuntário. Para esses trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial essa jornada de trabalho não foi opcional, foi imposta.

No entanto, a maioria dos que trabalham de em contratos parciais afirmam que fazê-lo voluntariamente, mostrando que as pessoas desejam trabalhar menos. É importante lembrar que na maioria dos contratos a tempo parcial continuam assegurando o acesso à seguridade e os países estudados são considerados de renda alta. Ainda sendo a preferência de parte significativa dos trabalhadores e das trabalhadoras, a bandeira da redução da jornada não conseguiu ganhar expressão na pauta trabalhista nos últimos anos.

A questão do trabalho parcial também deve ser considerada a partir do

componente de gênero. Conforme demonstrado na tabela a seguir, esse tipo de jornada é em sua grande maioria executada por mulheres. Mais de 80% dos que exercem jornada de trabalho a tempo parcial na Alemanha, França e Reino Unido e 65% nos Estados Unidos são mulheres.

Tabela 11 – Incidência (%) da jornada a tempo parcial por gênero–1985-2015 – Definição usual – Trabalho assalariado

Incidência (%) da jornada a tempo parcial por gênero–1985-2015 – Definição usual – Trabalho assalariado								
		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	Mulheres – Trabalho a tempo parcial	21,6	22,8	25,3	24,7	23,1	23,1	22,4
	Homens – Trabalho a tempo parcial	4,4	4,7	5,9	5,6	5,3	5,7	6,4
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial	78,3	79,3	78,5	80,4	80,2	80,0	77,8
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial	21,7	20,7	21,5	19,6	19,8	20,0	22,2
Alemanha	Mulheres – Trabalho a tempo parcial	25,2	29,6	29,0	34,2	39,0	38,5	37,6
	Homens – Trabalho a tempo parcial	1,2	1,8	3,0	4,5	6,9	7,5	8,8
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial	93,0	91,7	88,2	86,3	83,2	82,4	79,9
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial	7,0	8,3	11,8	13,7	16,8	17,6	20,1
Itália	Mulheres – Trabalho a tempo parcial	17,4	19,9	22,8	24,3	29,9	32,1	34,2
	Homens – Trabalho a tempo parcial	3,6	4,0	4,6	5,5	5,0	5,9	8,1
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial	70,6	73,6	75,3	74,6	81,8	81,4	77,7
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial	29,4	26,4	24,7	25,4	18,2	18,6	22,3
Suécia	Mulheres – Trabalho a tempo parcial		26,8	25,9	21,3	18,7	18,8	17,4
	Homens – Trabalho a tempo parcial		5,9	7,0	6,8	8,4	9,0	9,5
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial		81,9	79,2	76,1	69,3	67,1	64,5
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial		18,1	20,8	23,9	30,7	32,9	35,5
Reino Unido	Mulheres – Trabalho a tempo parcial	40,7	39,3	39,9	39,9	37,6	38,2	36,0
	Homens – Trabalho a tempo parcial	4,0	4,8	6,7	7,7	8,9	10,8	10,6
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial	88,9	87,6	84,4	82,8	80,3	77,7	76,8
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial	11,1	12,4	15,6	17,2	19,7	22,3	23,2
Estados Unidos	Mulheres – Trabalho a tempo parcial	21,6	20,2	20,2	18,0	18,3	18,4	17,4
	Homens – Trabalho a tempo parcial	8,6	8,6	8,3	7,7	7,8	8,8	8,4
	Participação feminina no trabalho a tempo parcial	68,6	68,2	68,7	68,1	68,4	66,9	65,9
	Participação masculina no trabalho a tempo parcial	31,4	31,8	31,3	31,9	31,6	33,1	34,1

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

Tabela 12 – Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Homens – Trabalho total

Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Homens – Trabalho total							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França			54,1	42,7	29,7	30,6	42,7
Alemanha	8,8	7,2	12,9	16,9	31,1	30,2	17,5
Itália	39,2	45,4	45,6	47,9	50,4	59,3	75,5
Suécia	16,0	10,8	23,7	18,5	18,2	36,7	35,5
Reino Unido	21,7	14,2	26,4	20,3	15,1	26,7	26,4
Estados Unidos				4,9	6,4	9,9	10,0

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

Todos os países analisados apresentam aumento expressivo dos trabalhadores e trabalhadoras em jornada a tempo parcial involuntária partir de 2005/2010, exceto a Alemanha. Considerando o momento político, é possível relacionar esse aumento, com a crise de 2008.

Na França, a incidência de homens em contratos parciais involuntários reduziu entre 1995 e 2010 e passa a aumentar a partir de então. Suécia e Reino Unido apresentam aumento significativo entre 2005 e 2010 e pequena redução na comparação 2010/2015 e Estados Unidos também aumenta, ainda que menos expressivamente entre 2005/2010 e praticamente mantém o mesmo nível até 2015. O aumento do tempo de trabalho parcial involuntário dos homens no período analisado revela uma tendência de aumento do trabalho precário também entre os homens.

Em relação às trabalhadoras em tempo parcial involuntário, também é possível verificar a tendência de aumento deste tipo de jornada a partir de 2005, ainda que menor do que o dos homens. Nos últimos cinco anos, é possível notar o aumento deste tipo de jornada na França, Itália e Reino Unido, nos Estados Unidos. Na Suécia há uma queda nos últimos cinco anos, mas o índice se mantém acima dos níveis de 2005 e apenas na Alemanha há uma reversão para os índices dos anos 2000.

Tabela 13 – Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Mulheres – Trabalho total

Incidência (%) da jornada de trabalho parcial involuntária como % da jornada a tempo parcial – 1985-2015 – Mulheres – Trabalho total							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França			36,6	23,7	28,3	29,7	39,2
Alemanha	6,3	4,2	9,4	11,2	17,8	17,9	11,6
Itália	31,2	33,1	33,5	32,9	35,1	46,1	59,6
Suécia	13,2	9,6	21,1	15,2	12,1	32,0	28,4
Reino Unido	7,6	5,0	10,6	7,2	6,1	10,8	12,2
Estados Unidos				3,7	4,9	8,0	7,4

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

Apesar de o aumento no contingente masculino no trabalho a tempo parcial involuntário, em números absolutos as mulheres são as mais atingidas pelo trabalho a tempo parcial involuntário, já que são a maioria nos contratos a tempo parcial, conforme mostra a tabela 12. O fato de o trabalho parcial ser mais expressivo entre as mulheres e também a prevalência da opção pelo contrato voluntário (jornadas mais curtas para conciliar o tempo de trabalho produtivo e reprodutivo), mostram que a divisão sexual do trabalho está presente na realidade de diversos países avançados. Esse ponto será debatido no capítulo III.

Tabela 14 – Incidência (%) do contrato a prazo indeterminado e temporário no trabalho assalariado - 1985-2015

Incidência (%) do contrato a prazo indeterminado e temporário no trabalho assalariado - 1985-2015								
Pais	Tipo de contrato	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
França	Incidência de contratos a prazo indeterminado	95,3	89,5	87,7	84,6	86,1	84,9	83,3
	Incidência de contratos temporário	4,7	10,5	12,3	15,4	13,9	15,1	16,7
Alemanha	Incidência de contratos a prazo indeterminado	90,0	89,5	89,6	87,3	85,8	85,5	86,9
	Incidência de contratos temporário	10,0	10,5	10,4	12,7	14,2	14,5	13,1
Itália	Incidência de contratos a prazo indeterminado	95,2	94,8	92,8	89,9	87,8	87,3	86,0
	Incidência de contratos temporário	4,8	5,2	7,2	10,1	12,2	12,7	14,0
Suécia	Incidência de contratos a prazo indeterminado	..	..	..	84,8	84,2	83,6	82,8
	Incidência de contratos temporário	..	..	..	15,2	15,8	16,4	17,2
Reino Unido	Incidência de contratos a prazo indeterminado	93,0	94,8	93,0	93,0	94,3	93,9	93,8
	Incidência de contratos temporário	7,0	5,2	7,0	7,0	5,8	6,1	6,2
Estados Unidos	Incidência de contratos a prazo indeterminado	..	..	94,9	..	95,8	..	..
	Incidência de contratos temporário	..	..	5,1	..	4,2	..	..

Fonte: Elaboração própria, dados OCDE Stat, 2017.

O aumento dos contratos temporários também colabora para a redução da jornada anual. Na França a incidência de contratos temporários no total dos contratos de trabalho aumentou 12%, na Itália aproximadamente 10%, Alemanha 3,1%, e na Suécia 2%. Esse tipo de contratação diminuiu menos de 1% no Reino Unido e nos Estados Unidos. Os trabalhadores e trabalhadoras sujeitos a esse vínculo mais precário no contrato

de emprego estão mais suscetíveis a trabalharem apenas parte dos meses do ano, reduzindo a jornada anual.

A partir da análise do movimento da jornada com base nos dados sobre jornada anual de trabalho, divisão por faixas de horas, incidência de trabalho a tempo parcial voluntário e involuntário e o aumento dos contratos temporários é possível afirmar que a redução da jornada média nos últimos 30 anos se deve a uma redistribuição da jornada dentro do conjunto dos trabalhadores, do aumento do trabalho a tempo parcial, possível aumento de períodos sem trabalho no caso dos trabalhadores temporários e não de uma redução real da jornada de trabalho para o conjunto dos trabalhadores. Ou seja, o que se observa de fato é uma divisão mais desigual do trabalho e não a diminuição da jornada.

(...) a flexibilização da jornada de trabalho tende, ao contrário do afirmado, a agravar o problema de emprego ao provocar uma distribuição desigual em seu uso. Os que trabalham ampliam e intensificam o uso dos tempos econômico e social. Em um contexto de baixo crescimento, isto somente pode se fazer com o comprometimento da oportunidade de trabalho de outrem (DEDECCA, 2004, p. 49).

Também foi possível constatar que a regulamentação da jornada de trabalho perde a condição de estruturação social mais homogênea construída até a crise dos anos 1970, tornando-se mais heterogênea e menos padronizada, com uma distribuição mais desigual dos trabalhadores em diferentes faixas, destacando-se o número expressivo das jornadas parciais e dos que trabalham mais de 40 horas semanais. Ou seja, há um esvaziamento das faixas mais intermediárias, que seria uma tendência caso houvesse prevalecido o processo de padronização da jornada, ocorrido ao longo do século XX.

A variação dos dados mostra que o contrato parcial se tornou uma forma de facilitar a adaptação das empresas na oscilação da demanda. Na crise, as empresas aumentam a contratação de trabalhadores a tempo parcial e reduzem a contratação em tempo integral. Esses dados também apoiam a teoria de que o contrato a tempo parcial como expressão da despadronização da jornada de trabalho responde as necessidades de um capitalismo cada vez mais instável e flexível devido, entre outros, ao seu alto grau de financeirização.

### 1.2.4 Capitalismo flexível, jornada flexível.

O capitalismo contemporâneo se distingue do capitalismo regulado do fordismo e essas mudanças influenciaram desde o paradigma mais geral da acumulação de capital, até o sistema de produção e tem implicações nas relações de trabalho e na jornada. O capitalismo atual é caracterizado pela ascendência do capital financeiro, pela internacionalização das economias e alterações no padrão de concorrência advindos da intensificação da globalização, por mudanças político-ideológicas na condução da política macroeconômica, pelo fim da guerra-fria, pelas mudanças no sistema de produção (da produção horizontal à produção enxuta), pela ascensão do setor de serviços e queda da manufatura nos países centrais.

O objetivo é compreender de que forma as transformações mais gerais do capitalismo impulsionaram a flexibilização da jornada de trabalho e de que forma.

Uma das características centrais do capitalismo contemporâneo é o imbricamento entre capital produtivo e capital financeiro, o que se chama de capitalismo financeiro. O neoliberalismo aprofundou a interdependência entre capital industrial e bancário e os processos de acumulação direta de capital financeiro.

Calvete (2006, p.30) afirma que “É somente na esfera da produção e com a existência de trabalho excedente que é criado valor, e, portanto, é possível a acumulação do capital, que é o objetivo do capitalista. “ Já Braga (1985, 1996, 2013) defende que apesar da base inicial de valorização do capital e conseqüentemente de lucro ser o mais-valor resultante da exploração da força de trabalho, o capitalismo se reinventa a todo o momento e de um lado, cria novas tecnologias poupadoras de trabalho e de outro, cria outras formas de valorização que não passam necessariamente pela produção de mercadorias.

Marx afirma que o capitalismo é um sistema que se sustenta no excesso de trabalhadores disponíveis, que a substituição de trabalho vivo por trabalho morto é uma tendência do sistema. A concorrência intercapitalista pressiona as empresas a investir em tecnologias poupadoras de trabalho e conseqüentemente estimula o progresso técnico.

A mecanização da produção segundo Belluzzo (1987) ocorre em três dimensões que precisam ser consideradas: a primeira é a inversão dos papéis entre máquina e trabalhador, o instrumento de trabalho antes operado pelo operário evolui via progresso técnico e a máquina passa a ser a “personificação” do capital e essa passa a ditar o processo e o ritmo de trabalho, subjugando o trabalhador; a segunda é a extração

de mais-valor relativo que a tecnologia proporciona ao baratear os produtos e assim a cesta de bens sob a qual se baseia o valor de uso do trabalho, reduzindo por um lado o tempo de trabalho necessário e, por outro substituindo o trabalho vivo pela máquina e tornando o trabalho redundante; a terceira é a criação de um novo setor, o setor de produção de bens de capital. Esse setor produz o capital constante e se “autonomiza” em relação a produção de bens de consumo, ou seja, o capital produz para o capital removendo assim os limites externos a sua expansão.

Tavares (1978), em *Ciclo e Crise*, discute a lei do valor como lei da valorização e assim, aborda o capitalismo em sua totalidade, mas como esforço analítico, separa o capital em três orbitas de valorização: a primeira, a órbita da produção, é onde se dá a produção de mercadorias e a criação de mais-valor; a segunda, a da circulação, é a orbita na qual as mercadorias são (ou não) comercializadas e, se o forem o mais-valor é realizado e dividido entre capital industrial e capital comercial (Marques e Nakatani, 2009); e, a terceira, a órbita da circulação de dinheiro, é onde se forma a taxa de lucro e de juros. A terceira órbita é composta por elemento das duas outras, pois é nessa órbita que se estabelece o nexo entre a produção de mais-valor e a taxa de lucro.

Assim, Tavares (1978), Belluzzo (1987) e Banfi (1970), ressaltam que ao avanço do progresso técnico resulta no barateamento das mercadorias e reduz constantemente a necessidade do trabalho vivo, ou em outros termos, eleva constantemente a composição orgânica do capital, tornando o trabalho redundante. O trabalho passa a ser “base miserável” de valorização do capital ao passo que o capital se valoriza absorvendo tecnologia, menos trabalhado vivo e mais trabalho morto. Adicionalmente, com o desenvolvimento do capitalismo financeirizado, o capital se valoriza diretamente (D-D’) fora da órbita da produção de mercadorias, assim, segundo Braga, “o ‘limite’ da valorização deixa de ser a taxa de mais-valia” (Braga, 1996: 89).

O capitalismo contemporâneo é dominado pelas finanças. A economia globalizada permite o fluxo de capitais, mercadorias e produção (empresas), acirra a competitividade entre formas de investimento, empresas, países e trabalhadores. Mais do que nunca, o capitalismo contemporâneo tem a capacidade de chegar ao D' perfazendo diretamente o processo D-D', sem a necessidade de passar pela produção para obter lucros.

Nesse capitalismo, segundo nossa hipótese, a financeirização é o padrão sistêmico de riqueza como expressão da dominância financeira. Sua

manifestação mais aparente está na crescente e recorrente defasagem, por prazos longos, entre os valores dos papéis representativos da riqueza – moedas conversíveis internacionalmente e ativos financeiros em geral (*paper wealth*) – e os valores dos bens, serviços, e bases técnico-produtivas em que se fundam a reprodução da vida e da sociedade (*economic fundamentals*). (BRAGA, 2013: 270)

A nova configuração do capitalismo, sob dominância do sistema financeiro tem implicações no sistema produtivo, que passa a seguir a lógica de curto prazo. Calvete relaciona com bastante clareza como as mudanças ocorridas no capitalismo financeirizado refletem no sistema produtivo.

(...) a mudança essencial é que a nova mobilidade de capitais, associada à liberalização financeira, mudou a lógica vigente do capitalismo. Da lógica do investimento, da produção e do lucro no setor produtivo  $D — M ... P... M' — D'$  passa para uma lógica puramente especulativa  $D — D'$ . Os ativos passam a ter quase 100% de liquidez, e os ganhos de curto prazo são o objetivo corrente. A instabilidade da demanda e o risco da atividade produtiva, num cenário de alta competitividade e rápido processo de inovações associadas à alta rentabilidade do mercado financeiro, levaram à financeirização do capital produtivo e, mais do que isso, levaram para o setor produtivo a mesma lógica do sistema financeiro. (CALVETE, 2006, p. 76)

Com base na discussão apresentada, essa tese parte do pressuposto que o lucro advindo da extração de mais-valor tem, obrigatoriamente, que “concorrer” com o lucro do capital fictício e é a partir disso que essa tese compreende o processo de flexibilização imposto pelo capital produtivo. A flexibilização do trabalho é uma das formas de aumentar a exploração do trabalho e consequentemente os lucros advindos do processo produtivo para, de um lado, se contrapor a valorização direta  $D-D'$  e por outro lado legitimar os lucros fictícios e o sistema capitalista como forma social que produz os meios necessários à sobrevivência material da sociedade.

A flexibilização da jornada, parte do processo mais geral de flexibilização, que tem como objetivo reduzir os custos do trabalho e permitir uma adaptação do capital as instabilidades da ordem econômica na perspectiva de viabilização as condições de acumulação, em uma ordem na qual as finanças apresentam liberdade de movimentos e submetem as outras variáveis econômicas, inclusive do trabalho a sua dinâmica. Ou seja, a desregulamentação das finanças implica em uma economia mais liberalizada e, como consequência, a possibilidade de manutenção de um padrão mais regulado das relações de trabalho se tornam mais complicadas. Por isso, a tendência foi de uma desconstrução das regras e normas de regulamentação do trabalho construídas especialmente no período

do pós-guerra. Há uma tensão para constituir um padrão de regulação do trabalho mais compatível com as características da ordem econômica, desenhada sob a hegemonia do capital financeiro. Nesse sentido, a despadronização da jornada de trabalho, está inserida no capitalismo financeirizado como resposta a essa necessidade.

Outra característica que marca o capitalismo contemporâneo é a internacionalização das economias. A decisão política de dissolver o sistema de Bretton Woods tomada pelo governo Nixon entre 1971 e 1973 impulsionou as economias nacionais para internacionalização e desregulamentação. A abertura dos mercados colocou as empresas multinacionais em patamares de competitividade muito altos, interna e internacionalmente. A União Europeia enfatiza a concorrência entre empresas, países e regiões e, portanto, é um processo de integração negativa (KEUNE, 2006). A concorrência não se limita ao comércio, mas também é acirrada no que diz respeito à atração de investimento estrangeiro direto.

Atuando em mercados globalizados as empresas buscam os melhores mercados para vender e também para produzir. Ao escolher o país ou região para alocar seus recursos, salários e jornada de trabalho são determinantes na decisão de investimento das empresas.

Desta forma, o aumento da mobilidade de capital impulsiona Estados e trabalhadores a oferecerem condições atraentes às empresas e, conseqüentemente desfavoráveis aos trabalhadores, acirrando assim a competitividade entre países e trabalhadores desses países, inculcando uma perspectiva ainda mais nacionalista nos sindicatos, afetando a solidariedade internacional da classe trabalhadora da real solidariedade internacional. (KEUNE, 2006). Esse processo aumentou sobremaneira o poder do capital sobre o trabalho na perspectiva de pressionar a aceitação da flexibilização do trabalho, incluindo a jornada.

A nova ordem internacional, que resultou da reafirmação da hegemonia dos Estados Unidos através da globalização financeira e internacionalização do sistema de produção, reduziu para a maioria dos países o grau de autonomia de ação dos Estados Nacionais. Em particular, a facilidade de deslocamento entre países de fundos aplicados no mercado financeiro instabilizou as taxas de câmbio das moedas dos países, e o comércio entre nações tornou-se desequilibrado e deixou de ser mero complemento do desenvolvimento de sistemas nacionais de produção. (BALTAR e KREIN, 2013)

Uma outra mudança resultante da financeirização e internacionalização das economias é a mudança de paradigma na direção e nos objetivos das empresas

multinacionais, de foco no *stakeholder*<sup>34</sup> para o *stockholder*<sup>35</sup>. No período do fordismo, o foco principal das empresas era a rentabilidade de longo prazo enquanto que no capitalismo atual o foco é a rentabilidade de curto prazo. Essa alteração reforça a tendência que visa a redução de custos e o lucro imediato. Os trabalhadores, adequam-se a essa “realidade” e aderem ao curto “prazismo” da cultura de acionista com foco na rentabilidade imediata.

No capitalismo globalizado, a condução da política macroeconômica sofre alterações substanciais especialmente com a virada política nos Estados Unidos em 1979 (elevação da taxa de juros) e ascensão de Reagan, quando o neoliberalismo se torna hegemônico. Os Estados, ao adotarem o paradigma econômico neoclássico alteraram seu papel de fomentadores do crescimento econômico, objetivando o pleno emprego, para condutores de política monetária e fiscal restritiva, com a finalidade de reduzir a inflação. O crescimento apresentado pelas economias desenvolvidas até os anos 1970 reduz significativamente a partir de então. O baixo crescimento e estagnação foram problemas enfrentados por vários países desenvolvidos gerando estagflação e resultando em aumento do desemprego estrutural e queda da demanda agregada.

A concorrência era vista como estratégia fundamental para combater a inflação. “Neste sentido, as políticas de abertura e desregulamentação dos mercados tenderam a se constituir em principais instrumentos de ação pública de estímulo à reorganização produtiva”. (DEDECCA, 1997, p. 45)

A União Monetária Europeia, sob a égide neoliberal, restringe o espaço de manobra de cada país no que diz respeito ao ajustamento dos desequilíbrios econômicos. Portanto, a política de moderação salarial cumpre dois objetivos: controlar a demanda como importante instrumento de ajustamento macroeconômico para manter o nível de preços e reduzir o gasto do Estado ao comprimir os salários no setor público, a fim de manter a dívida pública sob rigoroso controle.

Os Estados moldam a nova face do paradigma econômico e relações industriais, na Europa, por exemplo, isso fica claro na criação da União Europeia. Bieling

---

<sup>34</sup> Stakeholder é qualquer indivíduo que afeta ou é afetado pelo resultado de um empreendimento, é a parte interessada. Pode ser pessoa física ou jurídica que tenha interesse ou seja impactado diretamente pelo desempenho de uma sociedade ou projeto, como por exemplo: os proprietários e acionistas das empresas, os trabalhadores, clientes, fornecedores e até os concorrentes, pois todos estes são afetados pelo resultado daquela companhia.

<sup>35</sup> O Stockholder ou Shareholder é o acionista, ou seja, toda pessoa física ou jurídica que detém parte do capital de uma sociedade que é representada por ações. Para o Stockholder, o sucesso de uma companhia é medido pelo valor financeiro de suas ações.

e Schulten (2001) afirmam que a renovação da União Europeia pode ser vista como uma tentativa explícita de revitalizar a acumulação capitalista na Europa ocidental, dando às forças de mercado mais liberdade e propiciando uma regulação mais liberal.

As empresas responderam às mudanças no contexto político-econômico e no mercado com o processo de reestruturação produtiva. O aumento do desemprego observado já a partir da década de 1970 minou o poder de negociação dos trabalhadores. Nesse ambiente de relações de poder ainda mais desiguais, a flexibilização foi imposta pelo capital aos trabalhadores.

No período 1974-79, observou-se uma redução dos níveis de emprego do segmento metal-mecânico, imposto pela crise e também pelos programas de modernização produtiva em quase todos os países industrializados. Esse efeito sobre o mercado de trabalho foi também observado nos demais setores da indústria. A queda do emprego global da indústria foi apenas parcialmente compensada pelo crescimento do setor terciário, em especial do setor público, verificando-se uma consolidação progressiva da tendência de crescimento do desemprego. A debilidade das condições de funcionamento dos mercados de trabalho nos países industrializados foi reforçada pela recessão do período 1980-84. A queda acentuada do nível de produção e emprego e emergência de um desemprego crescente em um contexto marcado por políticas econômicas conservadoras e de abertura externa das economias pressionaram o processo de modernização das empresas: e de mudanças nas relações de trabalho. Durante a recessão, as empresas adotaram posições agressivas nas negociações coletivas destinadas a recompor sua autonomia na determinação das estruturas de classificação, dos salários e no uso da força de trabalho. (DEDECCA, 1997, p. 78)

Nesse contexto, a atuação dos Estados nacionais com relação às políticas de trabalho se modifica. Sob o viés neoliberal, as políticas de emprego e renda do pós-guerra são abandonadas, os Estados passam a ser responsáveis somente pelas políticas de seguro-desemprego e de qualificação profissional.

(...) reconhecendo não mais serem os portadores do papel de gestores fundamentais das políticas de garantia de emprego e renda. (...). Esta nova postura dos Estados nacionais não foi marcada somente por um movimento de afastamento dos sistemas nacionais de relações de trabalho como também por uma ação explícita e indutora de mudanças nas regras e normas que os estruturaram no pós-guerra. (DEDECCA, 1997, p. V. VI)

No que tange a regulação das relações de trabalho, em sentido oposto à tendência de centralização característica do pós-guerra, a “descentralização com fragmentação das relações de trabalho, os processos de negociação no nível das empresas ganham amplo e crescente espaço, consolidando um padrão privado de gestão e uso do trabalho” (DEDECCA, 1997, p. V). Os Estados, passam a serem facilitadores dessa

gestão privada do uso do trabalho. Nesse sentido, os Estados e a União Europeia promovem e regulam a implementação de formas de flexibilização do trabalho, incluindo flexibilização da remuneração, da jornada e dos contratos de trabalho.

O processo de reorganização das empresas nos países industrializados, após 1975, esteve sempre orientado pela tríade flexibilidade-competitividade-qualidade. As políticas de abertura econômica, estagnação, ou o baixo crescimento da maioria dos mercados de bens industrializados, e o elevado custo do dinheiro foram os fatores macroeconômicos determinantes do processo de racionalização industrial. A situação de instabilidade econômica exigia das empresas um processo de reorganização produtiva capaz de viabilizar, ao menos, a própria sobrevivência. (DEDECCA, 1997, p. 42)

As mudanças no modo de conduzir a economia foram impulsionadas por transformações na esfera política. A disputa ideológica entre capitalismo e comunismo durante os anos dourados, ofereceram aos trabalhadores alternativa política. Apesar de se acomodar às regras do capital, a existência de um outro modelo de produção, o socialismo real, demonstrava que uma outra forma de organização social era possível, desta forma, o movimento trabalhista tinha sempre a opção de se radicalizar e exigir uma mudança substancial na posse dos meios de produção, caso os acordos com o capital não fossem mais frutíferos o suficiente.

Com a queda do Muro de Berlim o comunismo soviético perdeu força. A ideologia capitalista prevaleceu e as teorias como a de Fukuyama, “O fim da história” ou a campanha de Margaret Thatcher cujo slogan era: “*There is no alternative*” foram base ideológica para a implementação do capitalismo neoliberal a partir dos anos 80. Assim, o frágil acordo entre Estado, capital e trabalho (como parceiro menor) já não era visto como necessário para o capital (PANITCH, 2001)

Já para Rodes (2001), ao se sobrepor ao modelo fordista início dos anos 1980, o capitalismo financeirizado e globalizado não mais se baseava nos salários nacionais para demanda, mas tinha como foco principal a redução de custos, assim, o novo “acordo” entre capital necessário ao capitalismo contemporâneo previa moderação salarial e flexibilização do trabalho.

A escola regulacionista, também pós-fordista, que acredita que “o problema do fordismo é endógeno, sendo que o germe da sua destruição estaria no seu próprio êxito”. (CALVETE, 2006, p. 75). Jessop (2001) e Corriat (2008) afirmam que as contradições fordistas minaram suas próprias raízes devido a estagflação e a saturação dos mercados nacionais. Ou seja, a população já estaria plenamente integrada ao consumo

de massa e o fordismo não poderia gerar ganhos adicionais de produtividade, desta forma, os lucros não viriam mais do aumento da demanda e da produção em escala, mas da redução dos custos de oferta, levando às empresas a estratégia de redução de custos, com as consequências já apontadas.

Calvete afirma que independente da controvérsia em relação à existência ou não de crise do fordismo e das divergências em relação às causas “é consenso que a rigidez da produção em massa não é mais indicada para atender às constantes flutuações de um mercado cada vez mais instável”. (CALVETE, 2006, p. 75)

O foco sobre a oferta forçou as empresas a se adaptarem às constantes flutuações na demanda e, portanto, reduzir os custos de produção o que passou a ser fundamental para a competitividade. Nesse contexto, a flexibilização é uma estratégia de redução de custos.

A autonomia no uso da força de trabalho surge como uma demanda das empresas durante as negociações coletivas e nas suas reivindicações junto ao Estado. A necessidade de autonomia se manifesta mediante estes fatos: (I) a demanda por uma menor restrição à contratação de força de trabalho por tempo determinado ou em regime de trabalho parcial; (2) a procura por uma estrutura de ocupações menos rígida; (3) a possibilidade de adoção de jornadas de trabalho flexíveis e de utilização de força de trabalho em condições consideradas anteriormente como proibitivas. (DEDECCA, 1997, p. 139)

Além disso, constantes inovações tecnológicas, bem como fusões e aquisições contribuíram para demissões em massa, provocando aumento do desemprego. Os trabalhadores que permaneceram empregados também se encontraram em situação mais vulnerável, o que facilitou a implementação da agenda de flexibilizações imposta pelo capital, já que o movimento sindical estava fragilizado e apresentou baixa resistência à agenda.

Em relação às mudanças no modo de produção, o desenvolvimento de novas formas de gestão baseado na produção enxuta, no trabalho em equipe e no “*just in time*” modificam as relações de trabalho. As mudanças implementadas na forma de operacionalizar o trabalho nas fábricas têm como objetivo reduzir o número de trabalhadores necessários. A produção enxuta (*lean production*) possui com base no trabalho em equipe que se encarrega de intensificar a jornada de trabalho, aumentar o volume de trabalho desempenhado por cada trabalhador e trabalhadora e “resolver” problemas de absenteísmo. Hermann elucida a natureza e utilidade do trabalho em equipe.

*In the context of lean production, teamwork, too, was hardly an outflow of humanitarianism. Instead it proved to be a highly effective instrument for saving labor time by burdening the same workload on fewer workers. (...) teams not only absorbed indirect duties previously performed by special categories of workers (housekeeping, inspection, repair, stock handling, etc.), but team premiums and peer-pressure also made sure that individual workers would not fall behind, and, in case they did fall behind, other team members would make up for them. (HERMANN, 2012, p. 108)*

Hermann afirma que o novo regime de jornada de trabalho instaurado pela produção enxuta passa a ser a gestão por stress, as empresas reduzem o número de trabalhadores, aumentando e intensificando o tempo de trabalho dos que permanecem empregados.

*To this end, lean production has embraced a new time regime. Whereas Taylor focused on the improvement of individual work processes and Ford on speeding up the workflow, the new goal was to accelerate the entire factory (...) While Taylor eradicated pores of inactivity during the workday and Ford converted unproductive times into productive activities, Taiichi Ohno, the founder of the Toyota production system, set out to save wasted work time. And he did so by gradually cutting back staff numbers. Lean production, in other words, “saves time by establishing a general lack of time”. (HERMANN, 2012, p. 111,112)*

A compressão e intensificação do trabalho não ficam somente na fábrica, mas a gestão por stress perpassa por todo o sistema produtivo, com a aplicação do sistema *just in time*. As vantagens do sistema para as indústrias são inúmeras: redução de espaço e custo com estoques, redução do risco de investimento, dentre outras. Porém, para os trabalhadores a necessidade de cumprir prazo de entrega de uma produção já está vendida e ainda não foi produzida injeta um nível de urgência e stress nos trabalhadores e intensifica o trabalho. Para atender ao pedido, muitas vezes os trabalhadores precisam realizar horas extras. Quando essas horas, são colocadas no banco de horas, a empresa intensifica o trabalho, reduz o tempo morto e utiliza ao máximo o tempo de trabalho contratado.

*The need to meet quotas on very short notice also increased the pressure on workers. “The absence of buffer stocks”, as Robert Boyer and Jean-Pierre Durand note, “puts enormous stress on workers and supervisors, given each breakdown or problem disrupts the totality of production by interrupting the material flow”.<sup>142</sup> To quickly resume the flow of production or to make up for losses due to production breakdowns, workers are frequently required to work overtime. (HERMANN, 2012, p. 113)*

Outra mudança em relação à produção a se considerar no que diz respeito à jornada de trabalho é a presença cada vez maior dos serviços. O foco na oferta de serviços impulsiona as empresas a aumentarem sua disponibilidade (a extensão do horário de funcionamento e abertura nos fins de semana) a fim de satisfazer as necessidades dos clientes, aumentando assim a sua competitividade e os lucros.

*By the end of the 1990s, almost 65% of employment in the OECD countries was in services and in a number of countries the proportion was more than 70%; value added in services accounted for a figure between 55-75%. Since in the United States more than 70% of the workers were employed in services and the service industries together accounted for 70% of value added, the size of the service sector was widely perceived as an indicator for economic progress and power. Of course, statistics can hide as much as they can reveal. The problem with the service sector is that it is a residual category comprising a large variety of activities that simply do not fit into the other categories.<sup>157</sup> Another problem is that part of the rise of the service economy was not the creation of new service sector jobs, but the result of outsourcing from the industrial sector following the disintegration of large business conglomerates (HERMANN, 2012, p. 116,117)*

Ao analisar o setor de serviços é necessário considerar que apesar do crescimento apresentado pelo setor, parte significativa dos empregos não consiste em novos postos de trabalho, são funções que antes eram desenvolvidas dentro das indústrias e foram terceirizadas para pequenas e médias empresas prestadoras de serviços. Desta forma, o crescimento do setor terciário nas últimas décadas é parte de uma estratégia de externalizar os custos e os riscos de produção. A terceirização, além de reduzir os custos com trabalho, fragmenta os sindicatos já que os trabalhadores pulverizados são mais difíceis de organizar.

Os empregos no setor de serviços são intensivos em trabalho, assim, reduzir o tempo em cada tarefa é mais complexo, pois os trabalhadores em serviços lidam mais frequentemente com o público e apesar de a tentativa das empresas em formatar o atendimento, um cliente ou outro pode não se encaixar no padrão médio de atendimento e demandar mais tempo do trabalhador. Neste caso, segundo Hermann, uma das formas de aumentar ganhos de produtividade ocorre via flexibilização.

*This does not mean that there is no room for productivity growth in service. Yet the main strategy is not to increase output per unit of time; the main strategy is to limit work time per unit of output. And since there is only limited potential for substituting capital for labor, the main method is the application of flexible work hours. (HERMANN, 2012, p. 18)*

Ainda de acordo com o autor, para maximizar o trabalho excedente nos serviços deve-se reduzir o tempo de trabalho por unidade de produção e a principal estratégia para fazer isso é ajustar o horário de trabalho em relação à demanda. Para tal, o capital passa a usar a jornada a tempo parcial e temporário, pois normalmente não é necessária a implantação de horas extras, como na produção industrial, mas pelo contrário, os serviços são oferecidos, até pela disponibilidade de tempo dos consumidores, que também são trabalhadores, em horários específicos. O trabalho a tempo parcial é mais adequado para os serviços, pois permite ao capital dispor do trabalhador e da trabalhadora ajustando o serviço à demanda durante o dia e a semana, em vez do mês e do ano. (HERMANN, 2012)

Por fim, cabe levantar algumas das características do período como o avanço no uso da informática e internet para a prestação de serviços. Duas características comuns deste tipo de trabalho é que ele normalmente exige do trabalhador e da trabalhadora muitas horas de dedicação, além da jornada estabelecida em contrato, e o fato de que o trabalho físico ou intelectual transborda para todas as outras horas da vida do trabalhador. A demanda continua por capacidade criadora e resolução de problemas vai além do tempo remunerado pela empresa, o trabalhador ou a trabalhadora leva para casa, para seus momentos de lazer parte do trabalho operacional e intelectual.

*While the notion of knowledge work is highly contested, however, a common characteristic of workers laboring in areas such as software development, design, advertising, and new media is that they tend to work rather long hours. (...) Knowledge workers and other highly skilled staff not only share the tendency to put in long hours; they also share the fact that their work is difficult to control. (HERMANN, 2012, p. 129-131)*

Muitas vezes o contrato ao qual o profissional está submetido é organizado sob a forma de projeto, como por exemplo, o caso dos trabalhadores em informática que será analisado nos próximos capítulos. A forma de contratação tende a intensificar a e estender a jornada de trabalho ainda mais, já que objetivos específicos (prazos do projeto, metas financeiras, metas acordadas entre indivíduos ou grupos) e estratégias para atingi-los dentro das horas de trabalho contratuais são pré-determinados pelo contrato e custo e prazo são objeto de negociação.

As formas citadas de inovações na produção de bens e serviços são parte de um conjunto de estratégias que tem por objetivo “contratar com menores custos, menor burocracia, mais flexibilidade para se adaptar às flutuações da demanda, menores riscos,

maior produtividade, intensificação do ritmo de trabalho e aumento do tempo de uso do capital variável”. (KREIN, 2007, p. 207)

Em comparação com o período anterior se observa uma despadronização da jornada de trabalho, que inclusive pode deixar de ser determinada e regulada de forma coletiva e passa a ser individualizada por setor, por área da empresa ou até mesmo por trabalhador.

*Countries rarely increased daily or weekly work hour limits. What happened instead was the weakening of collective standards through concessions and exemptions, the erosion and decentralization of collective bargaining, the flexibilization and extension of work time, as well as an individualization of work hours based on opting-out from collective norms and putting in large amounts of overtime. The erosion of collective work time standards was complemented by a workfarist restructuring of welfare states, forcing more people into paid employment and making them work longer until they are retired. (HERMANN, 2012, p. 244)*

Em termos concretos, as formas de flexibilização da jornada podem ser observadas em todas as esferas de produção. As indústrias empregam horas extraordinárias e banco de horas para acomodar as mudanças na demanda ou para lidar com imprevistos e os arranjos de escala de trabalho para intensificar o uso do capital fixo. O comércio e serviços utilizam os contratos flexíveis e o trabalho a tempo parcial para ajustar a quantidade de trabalhadores às horas livres dos consumidores. As empresas de tecnologia e da economia do conhecimento oferecem aos seus trabalhadores altamente qualificados uma grande autonomia, sabendo que eles irão fazer o que for necessário, incluindo horas extras mesmo não pagas para concluir seus projetos no tempo estipulado, assim, é possível afirmar, corroborando com uma das hipóteses defendidas por esta tese, que o movimento mais geral da jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo é a despadronização da jornada de trabalho, desconstruindo o arcabouço que a regulou e padronizou no pós-guerra. Os trabalhadores estão, neste contexto, em uma condição muito mais desfavorável, em um cenário de perda de direitos, expostos a uma maior concorrência, com maiores dificuldades de constituir ação coletiva, no qual a tendência de flexibilização ganha expressão, tornando-os mais inseguros e vulneráveis.

O capítulo seguinte, será dedicado a compreender quais os contornos que o movimento de regulação, padronização, flexibilização e despadronização da jornada apresentam no caso brasileiro e quais são os seus condicionantes.

## **CAPÍTULO II: CONFIGURAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL**

O objetivo deste capítulo é analisar as características e peculiaridades do processo de flexibilização e de despadronização da jornada no Brasil. O debate se segmenta a partir de sua regulamentação, considerando a existência de uma extensa legislação trabalhista. Além disso, também será verificada a evolução da jornada de trabalho, buscando apontar razões para a prevalência de longas jornadas e um grau mais elevado de flexibilidade, em comparação aos países centrais. A padronização da jornada de trabalho não ocorreu no mesmo formato apresentado no capítulo I, pois diferentemente da trajetória dos países desenvolvidos, o Brasil não chegou a constituir um mercado de trabalho estruturado. (BALTAR, 2003) Assim, a despadronização de trabalho no Brasil também tomou curso próprio, a partir do modelo mais geral, observado no capítulo anterior.

O capítulo é dividido em cinco seções. A seção 2.1 propõe um breve debate sobre a especificidade da regulamentação do trabalho no Brasil e oferece uma referência para a segunda 2.2, que apresenta o histórico deste processo, sublinhando os movimentos do desenvolvimento capitalista, desde a formação do mercado de trabalho, a partir da transição do trabalho compulsório ao assalariamento, passando pela criação da CLT, em 1943 e pela constituição de 1988. Ainda na subseção 2.2.1, se procura, por meio um levantamento das principais leis implementadas sobre flexibilização da jornada implementadas no período recente, ressaltar o movimento mais geral e possíveis especificidades setoriais da jornada de trabalho no Brasil.

Com objetivo de verificar os impactos das leis e práticas implementadas no período, a seção 2.3 analisa a evolução da jornada. A subseção 2.3.1 considera a duração da jornada observando sua distribuição nas faixas de hora com base na e em alguns ramos selecionados. Em seguida, a subseção 2.3.2 baseia-se em estudos do DIEESE para destacar as principais cláusulas em convenções coletivas concernentes à jornada de trabalho, bem como o trabalho em turnos de revezamento.

Na seção, 2.4, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa qualitativa realizada com trabalhadores e trabalhadoras de três ramos: professores do

ensino superior privado (2.4.1), trabalhadores e trabalhadoras do ramo químico (2.4.2) e trabalhadores de asseio e conservação e limpeza urbana (2.4.3). Adicionalmente, a subseção 2.4.4, apresenta estudos setoriais (comércio, teleatendimento, tecnologia da informação, automobilístico, bancário, trabalhadores da saúde e da cultura) sobre flexibilização da jornada na perspectiva de demonstrar que a despadronização é a característica predominante do tempo de trabalho no capitalismo contemporâneo pois as várias formas de flexibilização da jornada de trabalho estão presentes nos mais diversos ramos. Para concluir, na última seção, 2.5, é feito um apanhado geral do que foi analisado no capítulo com objetivo de apresentar como se configura a despadronização da jornada de trabalho no Brasil

## 2.1 A especificidade da regulação do trabalho no Brasil

A evolução da jornada somente pode ser compreendida no contexto de formação do mercado de trabalho. Resultantes do excedente estrutural de força de trabalho, as características do mercado de trabalho brasileiro são desfavoráveis aos trabalhadores pois permitem aos empregadores manejar a jornada de acordo com as suas necessidades. Dessa forma, no Brasil não se constituiu um padrão de regulação do trabalho, similar aos países centrais debatidos no capítulo anterior. Apesar da expansão do assalariamento e da ampla legislação trabalhista, o mercado de trabalho no país caracteriza-se por ser flexível ao permitir que os elementos centrais da relação de emprego flutuem, de acordo com o nível de atividade e com as necessidades de uso do trabalho por parte das empresas.

A constituição do mercado de trabalho no Brasil se deu a partir da transição do trabalho compulsório ao trabalho livre; mas foi apenas a partir da abolição da escravidão, no entanto, que a possibilidade de formação de um mercado de trabalho se concretizou no Brasil. (BARBOSA, 2008)

(...) as relações de trabalho no Brasil têm sua origem histórica coincidente com a abolição da escravidão ocorrida em 1888, pela Lei Áurea, reconhecida como a primeira grande lei social pátria. A partir dessa data, Estado, empregadores e trabalhadores livres passaram a conviver e a se relacionar no plano econômico nacional. É certo que durante muito tempo o Estado brasileiro agiu sob os influxos do pensamento liberal triunfante, omitindo-se na regulação pública do mercado de trabalho. Porém, tal comportamento omissivo não deixou de significar uma forma da ação estatal, configurada a partir dos arranjos sociais e políticos da época. (FERREIRA, 2004)

Apesar da atuação liberal do Estado brasileiro, refletida na ausência de regulamentação das relações de trabalho, o governo interferiu sobremaneira no mercado de trabalho ao promover três ciclos de imigração de trabalhadores europeus distribuídos entre 1880 e 1928, o que expandiu rapidamente a oferta de trabalho no país, barateando seu custo.

Na transição do trabalho escravo para o assalariado, na produção para exportação, optou-se por atrair população de outros países ao invés de procurar facilitar a absorção da população dispersa pelo território nacional, dedicada a atividades de subsistência. Isso sugere a dificuldade de constituir o mercado de trabalho assalariado a partir da absorção de uma população dispersa. Por outro lado, a limitação da acumulação de capital, própria da periferia, fazia com que o crescimento do produto não gerasse postos de trabalho em quantidade suficiente para absorver toda a população, reproduzindo-se o setor tradicional de subsistência com uma magnitude não desprezível em termos de população, parcial ou totalmente marginalizada das atividades principais da economia periférica. Essa população ainda que excedente e vivendo em condições precárias, não impediu que sua existência e reprodução contribuíssem para manter deprimido o poder de compra dos salários. Finalmente, nunca houve uma preocupação explícita do poder público em atuar no sentido de facilitar a elevação do nível de vida da população, cujas reivindicações eram tratadas como caso de polícia, dificultando-se a organização dos trabalhadores envolvidos no desenvolvimento das atividades da economia. (BALTAR, 2003, p. 31)

Assim, surgiram diferentes segmentos de trabalhadores, definidos por critérios raciais e sociais pelo lado da demanda, permeados por relações não capitalistas ou semi-capitalistas. As “populações dispersas” nas palavras de Baltar, não foram demandadas pelo capital, permanecendo no campo em situação muito precária, trabalhando em atividades de subsistência, sem acesso à terra. Os ex-escravos, mulatos e brasileiros pobres tornaram-se “camaradas” que trabalhavam em turmas e recebiam dos fazendeiros comida, alojamento e alguma remuneração em espécie. Os imigrantes, recém-chegados da Europa, eram contratados em regime de colonato: eram trabalhadores livres mas dependiam do proprietário de terras para obter sua sobrevivência. Existiam ainda os trabalhadores avulsos, chamados de jornaleiros, que eram mais livres que ‘camaradas’ e colonos no sentido negativo da palavra, eram contratados apenas eventualmente, em períodos de maior demanda ou para sanar alguma necessidade específica. (BALTAR, 2003) (BARBOSA, 2008)

Até 1930 a alta demanda internacional por café, principal produto de exportação do Brasil no período, permitiu o acúmulo de capital e a formação de infraestrutura, tais como ferrovias e portos, bem como a urbanização da cidade de São

Paulo, propiciando as bases para a formação da indústria no país. No entanto, apesar de facilitar o desenvolvimento do mercado doméstico, as exportações condicionaram o capitalismo brasileiro, definindo-o como um capitalismo periférico, dependente, focado na produção de bens primários (de baixo valor agregado), conseqüentemente com baixa acumulação de capital e tecnologia e com conformações negativas no que se refere ao mercado de trabalho, como a baixa remuneração. (BALTAR, 2003). Assim, desde o início prevalecem a heterogeneidade e o excedente estrutural de força de trabalho, que ajudam a explicar algumas especificidades do mercado de trabalho no país que permeiam o mercado de trabalho brasileiro até os dias atuais, tais como os baixos salários, a alta rotatividade e a flexibilidade e a informalidade.

A industrialização se inicia no Brasil partir do século XX, centrada em São Paulo, contando com recursos e estrutura advindos da agricultura cafeeira. Com ela, se inicia a formação do proletariado industrial da mesma forma como ocorreu no campo, uma vez que o proletariado paulistano também se organizou em vários níveis de estratificação social. No topo, a minoria de brasileiros e imigrantes que pertenciam à classe de capitalistas industriais, comerciantes, banqueiros ou ao alto funcionalismo público. Abaixo destes, a burocracia privada e pública e os profissionais liberais, depois os assalariados, os autônomos regulares e por fim autônomos irregulares, trabalhadores domésticos, sem trabalho definido e desempregados. (BARBOSA, 2008).

O desenvolvimento de uma mão de obra assalariada gerou demanda, ainda que limitada, e fomentou a indústria e o comércio voltados para o mercado doméstico. No entanto, o consumo permitido pelo baixo salário dos trabalhadores não foi suficiente para garantir um mercado interno mais vigoroso. A economia continuou a depender fortemente das exportações.

A crise econômica de 1929, combinada com a crise de hegemonia e da ordem liberal no mundo, redirecionou o rumo da sociedade e do desenvolvimento econômico brasileiro, ao promover o processo de industrialização e constituir a ossatura do Estado Brasileiro (DRAIBE, 1986). O Estado se afasta do viés liberal e subordinado aos interesses internacionais por um modelo mais desenvolvimentista e passa a promover, ainda que de forma indireta, a industrialização no Brasil. O excedente advindo da exportação de café passa a ser investido na indústria, na produção de bens de consumo intermediários e finais voltados para o mercado interno, o que permite um salto na acumulação de capital. A atuação do Estado garante investimentos substanciais de longo

prazo que aumentam a capacidade produtiva do país e que absorvem um contingente significativo de mão de obra. (BALTAR, 2003)

A industrialização favoreceu a constituição do proletariado e o movimento trabalhista no Brasil, a nacionalização da mão de obra, a regulação do mercado de trabalho, com forte presença do Estado atuando no intuito de promover as bases sociais para a indústria nascente, especialmente com a criação da CLT, em 1943, que reúne em um só documento a legislação trabalhista, até então dispersa.

No período seguinte, de 1945 a 1964, após o fim da ditadura Vargas, os governos nacionais desenvolvimentistas promoveram uma segunda onda de industrialização no Brasil. Baseado no capital estrangeiro, com foco na indústria de bens intermediários, de consumo durável e alguns bens de capital. O crescimento industrial ampliou o mercado de trabalho e solidificou os sindicatos.

O papel do Estado foi fundamental na promoção do crescimento por meio do incentivo à empresa privada e da criação de empresas públicas e órgãos de desenvolvimento regional que investiram em áreas estruturais, de retorno de longo prazo e, portanto, desinteressantes ao capital privado, mas extremamente necessárias às outras indústrias que se formavam. As empresas estatais criadas no período também fortaleceram o mercado de trabalho.

No decorrer dos anos 50 e início da década de 60, dentro do projeto do nacional-desenvolvimentismo, com a discussão sobre crescimento econômico, distribuição de renda e reformas de base, houve a emergência do movimento sindical como agente político na sociedade. Os trabalhadores, de forma peculiar, começavam a participar do jogo político; por um lado, pressionando na perspectiva de efetivar a regulação legal vigente e, por outro, participando de um movimento mais geral para garantir o desenvolvimento com distribuição de renda e a incorporação das questões sociais na agenda nacional. (KREIN, 2007, p. 24)

O plano de metas implementado pelo presidente Juscelino Kubitschek trouxe para o país várias empresas estrangeiras, em especial a indústria automobilística, que empregou um número considerável de trabalhadores agrupados em um mesmo ambiente de trabalho, facilitando o fortalecimento dos sindicatos.

Com bases mais estabelecidas e acompanhando a tendência internacional, as décadas de 1960 e 1970 foram caracterizadas por um forte crescimento econômico, que promoveu o aumento do trabalho assalariado, mobilidade social ascendente e maior estruturação do mercado de trabalho. A luta em torno da efetivação das leis trabalhistas da CLT permeou esses anos de crescimento. No entanto, a fase de estruturação e

regulação do mercado de trabalho com ascendência do poder dos sindicatos foi interrompida abruptamente com o golpe de 1964. A ditadura militar “ (1) reprimiu e controlou a atividade sindical; (2) retirou a autonomia da Justiça do Trabalho; (3) controlou os salários, subordinando-os à política econômica; e (4) promoveu reformas que flexibilizaram o mercado de trabalho. ” (KREIN, 2007, p. 24)

Ademais, nesse período a migração do campo para cidade causada pela inexistência da reforma agrária se intensifica e uma ampla força de trabalho disponível se sujeita a baixos salários e à informalidade, reforçando essas características no mercado de trabalho brasileiro. (BALTAR, 2003; KREIN, 2015 )

O movimento sindical brasileiro se retrai após o golpe, voltando a atuar mais efetivamente na década de 1970 na luta pela recomposição salarial. O movimento sindical intensificou os questionamentos à ordem vigente, em especial ao arrocho salarial e começou a defender a liberdade autonomia sindical e a negociação coletiva. A partir do final dos anos 1970, as greves eclodiram e fortaleceram os sindicatos, que se tornaram uma força social e política a partir de então.

Nos anos 1980, as condições da economia brasileira não foram favoráveis aos trabalhadores. A recessão econômica, o desemprego, a crise do endividamento externo, o aumento da taxa de juros e a alta inflação criaram dificuldades para redirecionamento do desenvolvimento do país, com agravamento da questão social.

O movimento sindical emerge na luta pela recomposição salarial e melhoria das condições de trabalho. Contexto em que os sindicatos ampliaram os espaços de negociação, inclusive incorporando a bandeira da redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Em várias categorias, houve a conquista de redução da jornada para 44 horas, tais nos setores metalúrgicos e químicos (KREIN, 2013).

Neste momento de ascensão do sindicalismo, a Constituição de 1988, reflexo da correlação de poderes no período, amplia os direitos sociais coletivos e a regulação do trabalho, como a redução da jornada para 44 horas, a redução da jornada em turno ininterrupto de revezamento para seis horas diárias salvo negociação coletiva, o pagamento de 1/3 sobre as férias, a licença paternidade, entre outros.

Na passagem de Dal Rosso, (2006, p. 32) pode ser observada a existência de uma correlação de forças favorável aos movimentos sociais indicada pelo êxito que a greve dos metalúrgicos teve no processo de redução da jornada de trabalho. Por outro lado, o autor também relata que apesar do relativo poder de negociação dos trabalhadores no período, o caráter flexível da regulação de trabalho no Brasil foi mantido, o que fica

claro, pois apesar de reduzir a jornada, a nova constituição mantém a permissividade em relação às horas extras, neutralizando significativamente o efeito da redução.

Um segundo ciclo de redução da jornada de trabalho no Brasil é aberto pela exitosa greve dos metalúrgicos do ABC paulista de 1985 e concluído pela generalização a todos/as os/as trabalhadores/as da redução da jornada de trabalho de 48 semanais para 44 horas promovida pela Constituição de 1988. O efeito dessa redução da jornada de trabalho pela força da lei foi em grande medida frustrado pela continuidade da prática das horas extras como atividade normal, tendo-se verificado um salto substantivo no número de pessoas que passaram a realizar trabalho extraordinário imediatamente após a promulgação da Constituição. (DAL ROSSO, 2006, p. 32)

Os avanços sociais da constituição de 1988 entraram em choque com uma nova onda liberal conservadora inaugurada com a vitória de Fernando Collor de Mello nas eleições em 1989. A pauta de regulação e maior proteção do trabalho é suprimida pela agenda de flexibilização, seguindo os moldes dos países desenvolvidos.

Com a abertura econômica e financeira e o real valorizado, as empresas nacionais ficaram expostas a um grau de concorrência desleal. Para sobreviver, realizaram o processo de reestruturação produtiva, pelo qual as empresas dos países desenvolvidos haviam passado nos anos 1980. A reestruturação produtiva implicou em uma maior intensificação e precarização do trabalho. Com objetivo de reduzir custos e aumentar suas “vantagens competitivas”, as empresas impuseram aos trabalhadores formas de jornada, contratação e remuneração variáveis, como por exemplo: o banco de horas, a PLR, os contratos temporários, por tempo determinado e parciais.

Essas formas de flexibilização foram estimuladas por mudanças legais pontuais, em processo promovido pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. As que tangem a jornada de trabalho serão discutidas mais à frente. Cabe destacar aqui uma das principais tentativas de precarizar e flexibilizar ainda mais as relações de trabalho no Brasil.

Uma das primeiras medidas do novo governo, vinculada ao Plano Real de estabilidade econômica, foi a proibição de negociações coletivas que prevíssem mecanismos de correção salarial automática, com base em índices de preço, ou que concedessem aumentos de produtividade desvinculados de parâmetros objetivos, em qualquer hipótese, com deduções de eventuais aumentos concedidos anteriormente à data-base. (FERREIRA, 2004, p. 88)

Com tal medida, o governo restringe o alcance das negociações coletivas em um ponto nas quais as negociações vinham tendo sucesso e, por outro lado, procura

reduzir a importância da legislação trabalhista e permitir a sobreposição do negociado sobre o legislado.

O governo propôs a alteração do artigo 618 da CLT, para que o “negociado” prevalecesse sobre o “legislado” na esperança de que o exercício dos direitos sociais insculpidos no artigo 7º da Constituição Federal e daqueles direitos trabalhistas regulados pela CLT pudesse ser amplamente flexibilizado pelas negociações coletivas de trabalho. (FERREIRA, 2004, p. 89)

A tentativa de flexibilizar as relações de trabalho fazendo com que a negociação coletiva pudesse reduzir os direitos trabalhistas foi atingida em parte. Dois projetos centrais do executivo não foram aprovados: prevalência do negociado sobre o legislado e a liberalização da terceirização. Assim, a reforma imposta pelo governo FHC afeta os pontos centrais da relação de emprego, mas não suplantou todo o arcabouço da regulamentação do trabalho no Brasil<sup>36</sup>.

O cenário de baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva e hegemonia neoliberal aprofundou a deterioração das condições de trabalho e da remuneração, assim como as mudanças na composição do emprego (elevação da terceirização, conta própria e explosão da informalidade) e nas relações de trabalho nos anos 1990. (BALTAR, 2003).

A partir de 2004, a economia brasileira volta a crescer a partir do boom de commodities, aproveitamento do mercado internacional favorável, mesmo o Governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva ter mantido, no começo do mandato, a política econômica do antecessor. No primeiro mandato, de 2003 a 2006, a política econômica segue o tripé macroeconômico, já no segundo, de 2007 a 2010, principalmente em resposta a crise de 2008, algumas medidas anticíclicas de viés keynesiano são aplicadas, como por exemplo o Plano de Aceleração do Crescimento (PAC). Ainda no primeiro mandato, Lula passou a manejar um conjunto de programas de redistribuição de renda e de valorização do salário mínimo que tiveram impacto positivo para os trabalhadores e para a economia no geral. Ou seja, segundo Baltar e Leone (2015), aproveitando o contexto internacional favorável, promoveu uma política de crescimento com inclusão social.

---

<sup>36</sup> A Reforma Trabalhista (LEI 13.467/2017 (LEI ORDINÁRIA) 13/07/2017) aprovada após o depósito desta tese, permite a prevalência do regulado sobre o legislado e a terceirização de qualquer tipo de trabalho.

Entre 2004 e 2008, o PIB aumentou na média 4,6% ao ano (RAO, 2013), após a crise de 2008, o crescimento foi mais instável, e apresentou uma tendência declinante após 2011. Apesar disso, os dados do mercado de trabalho continuam a apresentar melhoras até 2014. Assim, a retomada do crescimento econômico resultou em redução do desemprego, expansão do emprego assalariado formal, sobretudo das mulheres, crescimento do emprego nos setores mais organizados da economia, redução do trabalho assalariado sem registro, do trabalho por conta própria e do trabalho não remunerado, aumento real do salário mínimo e recuperação do valor real dos salários negociados em acordos coletivos, intensificação do combate ao trabalho análogo à escravidão e redução do trabalho infantil. (BALTAR e AL, 2010) No entanto, esse é um período marcado por contradições “por um lado há melhoria dos indicadores do mercado de trabalho e, por outro, persistem e, por vezes, se intensificam certas tendências flexibilizadoras das relações de trabalho” (KREIN e BIAVASCHI, 2016)

Com base no descritivo histórico do período, é possível afirmar que a regulação do trabalho no Brasil não constituiu uma padronização do mercado de trabalho nos moldes europeus.

A extensa legislação trabalhista representada pela CLT e pela constituição de 1988 apresenta algumas peculiaridades. A primeira delas é a seletividade das leis. As leis não são para o conjunto da classe trabalhadora, mas para subgrupos. Para incentivar o processo de industrialização, uma vez que as leis promovidas por Getúlio Vargas visavam regular o mercado de trabalho urbano-fabril. Até os dias atuais, há um conjunto de leis e exceções para os trabalhadores rurais, outro para funcionários públicos. Até 2015, as trabalhadoras domésticas e os trabalhadores domésticos não tinham seus direitos assegurados, como o FGTS e o seguro desemprego. Apesar da regulamentação promovida pelo governo da Presidente Dilma Roussef, a categoria ainda permanece com proteção inferior em relação aos demais trabalhadores.

A segunda característica que marca a regulação do trabalho no Brasil é seu amplo grau de flexibilidade. Alguns exemplos das exceções e acomodações permitidas pela legislação trabalhista são: o alto grau de permissibilidade, no que tange a utilização de horas extras (não há por exemplo uma limitação mensal ou anual para a utilização de horas complementares), a liberdade para demitir (principalmente após a introdução do FGTS, durante a ditadura militar), a possibilidade de contratação de trabalhadores temporários.

O terceiro destes aspectos é a baixa efetividade das leis trabalhistas, provocada de um lado pela baixa fiscalização das normas trabalhistas, resultado do número reduzido de fiscais do trabalho e da falta de representação sindical no local de trabalho e, por outro, pelo baixo custo de descumprir as leis do setor: as empresas sabem que a fiscalização não é adequada e também sabem que se forem autuadas o valor das multas é baixo em comparação ao que poupariam, ou pouparam, assim, “o crime compensa” mais do que cumprir as leis trabalhistas. Ademais, “se criou uma cultura “conciliacionista” nas instituições públicas do trabalho, em que a lógica é realizar acordo e não aplicar as medidas de efetivação da legislação” (KREIN, 2015 ). Esse é mais um traço cultural na regulação do trabalho no país que enfraquece as leis e desestimula as empresas a cumpri-las pois se sabe que o acordo é provável e menos custoso.

Assim, apesar da legislação trabalhista e do crescimento do assalariamento apresentados durante o século XX e o início do século XXI, o mercado de trabalho é bastante flexível (pois contempla muitas exceções) e excludente (já que muitos trabalhadores permanecem à margem, seja pela falta de contratos, seja pelo desemprego).

## 2.2 Regulamentação da jornada de trabalho no Brasil

A luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil coincidiu com o surgimento das primeiras indústrias. Entre o final do século XIX e o início do século XX, a jornada de trabalho oscilava entre 12 e 15 horas diárias.

As primeiras manifestações contrárias a jornadas tão longas não tardaram a acontecer. Em 1907, a primeira greve geral, que envolveu trabalhadores de São Paulo, Campinas, Santos, Ribeirão Preto e Rio de Janeiro, obteve êxito, reduzindo-se algumas jornadas para 10 horas e até mesmo para 8 horas. Em 1912, os sapateiros e os têxteis de São Paulo também fizeram greve. Os sapateiros conseguiram a redução para 8h 30min diárias. Em 1917, foi conquistada, para todo o Estado da Bahia, a RJT para 8 horas diárias. Essa regulamentação só veio a aparecer nacionalmente na Constituição de 1934, que fixou a jornada diária em 8 horas e a semanal em 48 horas. (CALVETE, 2006, p. 6)

Até a década de 1930 a regulação das relações de trabalho como um todo era incipiente e, por consequência, a regulamentação da jornada também. A única restrição legal<sup>37</sup> existente até então era em relação ao trabalho infantil. Meninas entre 12

---

<sup>37</sup> Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891.

e 15 anos poderiam trabalhar no máximo até sete horas, e meninos entre 12 e 14 anos até nove horas não consecutivas por dia, com limite máximo de quatro horas consecutivas por dia em ambos os casos. O decreto também proibia o trabalho noturno (entre 18:00 e 6:00) de crianças menores de 15 anos de ambos os sexos. (FERREIRA, 2004)

Na década de 1930 foram estabelecidos limites constitucionais, a saber: a jornada máxima de oito horas de trabalho por dia (1932), o direito a férias (1933 e 1934) e o sistema de público de aposentadoria passou a ser realizado pelo poder público (1933) limitando a jornada ao longo da vida. (BARBOSA, 2008).

A Constituição Federal de 1937 determinou o repouso aos domingos, feriados civis e religiosos, férias anuais remuneradas e remuneração superior ao trabalho noturno (exceto em casos de turnos de revezamento de horário). Ferreira aponta que, além de restringir o trabalho noturno para atividades insalubres, mulheres e menores entre 14 e 18 anos, a legislação criada no período determinava que “a hora noturna era

composta de 52'30”, de tal sorte que o trabalho compreendido entre 22 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte equivalia a oito horas, para fins remuneratórios, embora somasse sete horas de efetivo labor.” (FERREIRA, 2004, p. 101)

Conforme comentado anteriormente, a regulação do mercado de trabalho apesar de bastante abrangente acomodou muitas exceções. Em sua dissertação, Ferreira (2004) aponta vários pontos de flexibilização encontrados nas leis que versavam sobre a jornada trabalhista: apesar de a jornada padrão diária ser fixada em oito horas, sempre se permitiu sua elevação por até duas horas, com limite semanal de 48 horas; também era permitida extensão da jornada de trabalho para dez horas por dia, desde que remunerada e que a jornada semanal não ultrapassasse 60 horas; em alguns ramos como limpeza e panificação, era permitido o aumento da jornada diária sem pagamento de hora-extra, e em casos de “urgência produtiva”, mediante pagamento adicional a jornada poderia ser estendida para 12 horas por dia. O trabalho organizado em turnos ininterruptos de revezamento era permitido sem nenhum ônus às empresas de atividades industriais contínuas. Por fim, a jornada de trabalho diária podia ser dividida em até dois períodos, desde que houvesse um intervalo mínimo de três horas entre os períodos, em um tipo de jornada utilizada pelas empresas para atender a fluxos de demanda localizados ao longo do dia como o comércio e os serviços (transporte). O descanso semanal poderia não ser aos domingos, desde que acordado entre trabalhadores e empresas e as férias poderiam

ser concedidas no momento mais adequado à empresa, podendo ser informada com antecedência de apenas oito dias.

(...)os pontos comuns de flexibilidade encontrados em tal normatização nacional que sempre permitiram ajustes importantes na produção, deixando transparecer uma preocupação centrada em sua manutenção ou incremento, muitas vezes em detrimento do ritmo e da estrutura das vidas dos trabalhadores, com reflexos potenciais sobre a organização social. (FERREIRA, 2004, p. 104)

Em 1940, um novo decreto em relação à regulação do trabalho foi promulgado, em que as novas leis diminuíam um pouco o poder discricionário do empregador ao exigir negociações coletivas para compensação de jornada, intervalos intrajornada e eleger o domingo como dia preferencial para o descanso remunerado. Foram estipulados encargos financeiros para o trabalho noturno e a hora-extra. Os elementos flexibilizantes da jornada permaneceram, no entanto, inalterados. A CLT, pouco alterou as leis até então existentes, não modificando seu teor nem, tampouco, sua flexibilidade. (FERREIRA, 2004)

Apesar de o aumento do emprego no período, as empresas também aumentaram a demanda sobre os trabalhadores, Neto, (2009, p. 229) analisando especificamente a cidade de São Paulo afirma que “O deslanche do projeto desenvolvimentista baseou-se na imposição de um padrão mais intenso de exploração da força de trabalho – encontrando forte resistência por parte de metalúrgicos e têxteis, as duas categorias operárias mais numerosas”. As disputas em relação à jornada foram, segundo o autor, o eixo central do embate entre capital e trabalho.

A principal luta operária do começo dos anos 1950 se desenvolveu em torno do controle da jornada de trabalho. A forma jurídica pela qual os patrões apertaram o controle e a exploração das horas de trabalho foi a cláusula da “assiduidade integral”. Tratava-se de preceito subjacente à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, regulamentando o repouso semanal remunerado. O atraso de alguns minutos na hora de entrada acarretava perda de meio dia de salários, do aumento salarial durante todo o mês e do salário correspondente ao descanso semanal remunerado. (NETO, 2009, p. 228)

No que concerne a regulação da jornada de trabalho, o período não apresentou mudanças significativas. No entanto, as transformações políticas e econômicas ocorridas no país propiciaram ao movimento social e aos sindicatos maior poder político e a capacidade de lutar pela implementação gradual das leis trabalhistas consolidadas na CLT. (FERREIRA, 2004)

A agenda em relação a jornada de trabalho também permaneceu em segundo plano no período já que a preocupação maior dos trabalhadores era a recomposição salarial. Apesar do fraco desempenho da economia nos anos 1980, o movimento sindical consolida seu poder político no período.

(...) a redemocratização do país e a reorganização do movimento sindical aumentaram a resistência dos trabalhadores ao declínio do poder de compra dos salários, fazendo com que esta diminuição de poder de compra ocorresse com sucessivas elevações no ritmo da inflação. Em simultâneo, a deterioração das finanças públicas imobilizou o Estado e dificultou sua resposta às exigências, cada vez mais explícitas da população, por um aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Estado, depois que terminou o regime militar e avançou a democratização. (BALTAR, 2003, p. 65)

Assim, a contradição entre o forte movimento social na luta pela redemocratização do país e os graves problemas econômicos enfrentados não permitiram melhora substantivas das condições materiais dos trabalhadores, porém culminaram na promessa de uma sociedade mais justa a partir da Constituição de 1988.

A Constituição Federal de 1988, ao contrário da tendência desreguladora e flexibilizadora que já imperava nos países de economia avançada, numa demonstração de força política da classe trabalhadora, elevou à categoria de direitos sociais importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos. (FERREIRA, 2004, p. 83)

Com relação à jornada de trabalho, a principal conquista da Constituição de 1988 foi a redução de 48 para 44 horas semanais. Manteve-se, porém, a liberdade para que o empregador pudesse exigir duas horas extras por dia de trabalho, reduzindo de fato a jornada máxima permitida por lei de 58 para 54 horas semanais.

Novos avanços significativos só vieram a acontecer em meados da década de 80, quando várias categorias, mas principalmente os metalúrgicos do ABC paulista, em ação que ficou conhecida como “Vaca Brava”, conquistaram a jornada de 44 horas semanais, que acabou por se estender como um novo avanço geral na Constituição de 1988. (Calvete, 2006, p. 06)

A Constituição de 1988 aumentou de 25% (CLT, 1943) para 50% o valor mínimo da hora-extra sobre a hora normal de trabalho, criou o adicional de 1/3 sobre a remuneração de férias e a licença paternidade. (FERREIRA, 2004). Também garantiu o direito à jornada de seis horas aos trabalhadores em jornada de turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (DIEESE, 2013). Desta forma, houve a necessidade da criação da chamada 5ª turma, por consequência, a nova regulação teve

reflexos positivos na vida dos trabalhadores e também na criação de novos empregos. Apesar dos avanços pontuais, Ferreira afirma que:

Tais mudanças constitucionais apenas alteraram a redação de poucos artigos da CLT, mantendo intacta a estrutura normativa sobre a duração do trabalho, bem como os principais traços de flexibilidade que sempre a acompanharam (...) (FERREIRA, 2004, p. 155)

Das novas conquistas legitimadas pela constituição de 1988, a redução da jornada semanal e a regulamentação dos turnos ininterruptos, tratadas na próxima seção, foram as mais significativas em relação à jornada. Apesar das conquistas, a flexibilidade permitida pela regulação do trabalho no Brasil se conservou com a manutenção, por exemplo, da possibilidade de realização de duas horas extras por dia. De acordo com Dal Rosso (1998), a redução da jornada formal na CF/88 veio acompanhada da forte utilização das horas extras.

Até o final da década de 1980, o Brasil manteve um panorama de progresso relativo no que diz respeito ao trabalho, absorvendo mão de obra, formalizando trabalhadores, aumentando e consolidando direitos trabalhistas, principalmente na Constituição de 1988. Apesar das conquistas, a regulação do trabalho permaneceu flexível, permitindo um sem número de exceções. Essas permissividades foram amplamente utilizadas e ampliadas na década de 1990, sob hegemonia do modelo neoliberal nas urnas e a abertura econômica. Contexto em que a correlação de forças se inverteu e os trabalhadores sofreram as consequências de mais uma onda de modernização conservadora.

A década de 1990 foi marcada por fraco desempenho econômico e crescimento do desemprego estrutural. Este quadro político-econômico criou um ambiente hostil à luta dos trabalhadores. O desemprego, a precarização do mercado de trabalho, a diminuição da média salarial e a mudança no perfil da ocupação (perda de postos de trabalhos industriais, formais e com sindicato atuante e aumento do setor informal, autônomos, contratos de estágio, terceirização e trabalho doméstico, setores sem tradição sindical) provocaram declínio do poder sindical e como consequência a redução e flexibilização de direitos trabalhistas, mesmo em anos de crescimento econômico como 1993 e 1994. (BALTAR, 2003)

Com relação à jornada de trabalho, Rao (2013) afirma que sua característica principal nos anos 1990 é o alongamento de sua duração, enquanto que, nos

anos 2000, há uma redução da média semanal da jornada de trabalho. O autor ainda diz que em ambos os períodos há aumento da flexibilização da jornada de trabalho, que gera aumento da intensidade do trabalho e jornadas de trabalho mais atípicas (distribuição). De acordo com o autor há

(...) três padrões do tempo de trabalho no Brasil, demarcados por duas conjunturas distintas: aquela delimitada entre 1992-1998 e entre 1999-2003, onde se verifica um processo de alongamento das horas trabalhadas e, aquela ocorrida entre 2004-2009, em que a duração do trabalho sugere um movimento de maior padronização da jornada de trabalho de acordo com a legislação laboral. (RAO, 2013, p. 1)

A flexibilidade presente na legislação e nas práticas do trabalho no Brasil é aprofundada a partir dos anos 1990.

Semelhante ao que se verificou com o tempo de trabalho em muitas nações, na atual acumulação flexível do capital, é possível admitir que no Brasil foi também implantada uma jornada de trabalho mais adensada, mais fluida e muito mais flexível em relação àquela que vigorou no processo de industrialização do país (1930-1980). (RAO, 2013, p. 37)

O novo padrão de acumulação flexível vem acompanhado de novos métodos para dispor do tempo e promover a intensidade do trabalho. Castro afirma que os novos arranjos de jornada fazem parte da estratégia das empresas para aumentar o controle sobre o trabalho.

(..) tanto as jornadas extensivas quanto os constantes deslocamentos e elevada rotatividade são resultado não apenas da forma como a organização empresarial se dá, mas também enquanto estratégia empresarial de controle e intensificação do trabalho. (CASTRO, 2013, p. 11)

Nesse sentido, algumas modalidades de flexibilização das relações de trabalho já permitidas pela legislação foram amplamente utilizadas e aprofundadas e novas formas foram implementadas no Brasil. Uma das mais antigas permissividades da legislação brasileira amplamente utilizada nos anos 1990 é a liberdade para admitir e despedir. Como a legislação trabalhista brasileira não impede a despedida imotivada, a rotatividade é utilizada como uma das muitas formas de flexibilização no Brasil, tornando possível adequar a força de trabalho à demanda sem maiores restrições. (DAL ROSSO, 2003)

Adicionalmente, novas formas de flexibilização do tempo de trabalho foram implementadas, para reduzir custos e riscos e transferi-los ao trabalhador. Um exemplo é o banco de horas, que permite que a empresa aumente o tempo de trabalho sem necessidade de contratação em períodos de alta demanda e dispense o trabalhador ou a trabalhadora para compensar essas horas quando a demanda está em baixa.

(...)no sistema anterior, o empregador obrigava-se a remunerar toda a jornada semanal contratual de seus empregados e, como consequência, era-lhe facultado exigir a respectiva contraprestação do trabalho naquele período contratual, responsabilizando-se pela eventual falta de atividade laboral, encarada pela legislação como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT)<sup>98</sup>, exceto em casos como os de força maior. A jornada extraordinária eventualmente necessária devia ser remunerada com os reflexos legais. A partir do “banco de horas”, o empregador ficou desobrigado de remunerar a jornada extraordinária até o limite de duas horas diárias, mediante negociação coletiva, que pode ser compensada com folgas até o limite da jornada legal anual, o que equivale a dizer que está desobrigado de fornecer trabalho diário aos empregados, mas pode exigir horas extras sem qualquer pagamento adicional, quando houver aumentos sazonais da produção. (FERREIRA, 2004, p. 175, 176)

Essas mudanças legais tornaram trabalhadores, trabalhadoras e suas representações sindicais ainda mais frágeis, no jogo de força entre capital e trabalho. O impacto destas transformações estruturais – seja no âmbito das empresas ou no da legislação referente aos direitos vinculados ao trabalho – foi mais perverso nos países subdesenvolvidos quando comparados aos desenvolvidos, já que os primeiros partiram de um patamar de regulação pública e de estruturação de seus mercados de trabalho muito abaixo do verificado nos países centrais.

A partir dos anos 1990, os governos brasileiros introduziram diversas iniciativas formais de flexibilização dos direitos do trabalho, impulsionando uma maior precarização das relações de trabalho<sup>38</sup>. Muitas dessas medidas afetam diretamente a jornada de trabalho. A maioria delas foi realizada pelo governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), de 1995 a 2002.

No governo de Luís Inácio Lula da Silva, à medida que mais inferiu na jornada foi a liberação do trabalho aos domingos para os comerciários, ao mesmo tempo, a nova lei do estágio que restringiu a jornada e estendeu direitos para os estudantes. Já no governo de Dilma Rousseff, houve um progresso no que tange a regulamentação do

---

<sup>38</sup> Cabe ressaltar que, de acordo com Freitas (2003) a condução e aprovação destes PL e MPs foi realizada em caráter de urgência, diminuído o tempo de debate popular sobre seus conteúdos, prejudicando uma possível ação dos sindicatos.

trabalho doméstico e assim a jornada de trabalho foi fixada em 44 horas semanais para a categoria. Outro avanço pontual foi a retirada dos motoristas da exceção do artigo 62, que os excluía da proteção da jornada legal<sup>39</sup>.

Um pequeno avanço no período foi a redução da média de horas trabalhadas. Porém, a tendência geral foi a de aprofundamento da flexibilização, movimento que pode ser visto na intensificação do ritmo de trabalho, na sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho e do aumento da incursão do tempo de trabalho no tempo de não trabalho.

No capítulo I foram abordadas as principais formas de flexibilização da jornada e dos contratos introduzidos nos países desenvolvidos, agora procurar-se-á verificar de forma detalhada quais dessas formas de reorganização do tempo de trabalho foram legitimadas em lei no Brasil.

## **2.2.1 Formas de flexibilização da jornada de trabalho no Brasil**

### *2.2.1.1 Jornada flexível*

Depois de uma rápida indicação da evolução das mudanças legais na regulamentação da jornada, abaixo, será realizada uma análise dos principais elementos de flexibilização da jornada de trabalho no período recente no Brasil.

#### O uso das horas extras

Nos períodos de crescimento da demanda, é utilizada como forma de evitar a contratação de novos trabalhadores e trabalhadoras. Isso ocorre devido a diversos fatores: a) a predisposição legal facilita sua utilização, já que a CLT prevê duas horas extras por dia e 552 por ano, que corresponde a um aumento de 27,3% da jornada legal (2016 horas por ano<sup>40</sup>); b) apesar de haver um adicional de 50% para a hora-extra, esse valor é ainda muito baixo em relação aos custos de contratação; c) a redução da jornada de trabalho (RJT) promulgada pela constituição de 1988 foi compensada pelas empresas

---

<sup>39</sup> “Jornada do Motorista - Lei nº 12619, de 30/04/2012 - Legislação reivindicada pela categoria dos motoristas que regulamenta a profissão. Entre as principais mudanças está o controle da jornada dos motoristas que, antes, poderiam estar inseridos na exceção do artigo 62 da CLT que dispõe que trabalhadores que exercem atividades externas são excluídos do capítulo de proteção da jornada. A lei obriga a fiscalização que poderá ser feita por meio de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho, ou por meio eletrônico, como o GPS.” (KREIN e BIAVASCHI, 2016 p. 26)

<sup>40</sup> Ver em Krein, 2007, p. 244.

com a utilização de horas extras (DAL ROSSO, 1998), já que sua flexibilidade prevista em lei é alta; d) os baixos salários incentivam trabalhadores e trabalhadoras a fazerem hora-extra como forma de aumentarem seus rendimentos, sob uma lógica imediatista e individualista. (FERREIRA, 2004)

A estratégia pessoal de buscar um aumento do número de horas extras como forma de elevação do salário se choca com uma postura mais classista dos sindicatos que lutam pela diminuição da realização de sobrejornada já que estas diminuem a necessidade de novas contratações colaborando para o aumento do exército de reserva e pressionando o conjunto dos salários para baixo.

Segundo Dal Rosso (2013, p. 85) apesar de ser alta “cai significativamente à proporção, de 24,8% para 15,4%, de indivíduos que trabalham em regime de 49 horas ou mais por semana, entre 2000 e 2010, o que permite ao País ocupar posição no centro da distribuição mundial de jornadas excessivas.” Um dos motivos para a redução pode ser a não contabilização das horas extras, conforme relatadas nos estudos de caso analisados ainda nesse capítulo.

Outro agravante a ser considerado é que, enquanto certos trabalhadores e trabalhadoras fazem hora-extra, muitos outros estão desempregados. A relação entre reorganização/intensificação do tempo de trabalho e aumento do desemprego tem sido uma constante em economias caracterizadas pelo baixo nível de crescimento do produto, ou até mesmo pelo crescimento sem emprego e o consequente estreitamento do mercado de trabalho. Segundo Dedecca (2004, p. 49):

Em uma situação de desempenho medíocre do capitalismo, a intensificação do uso do tempo é parte indutiva do crescimento do desemprego. Neste sentido, a flexibilização do uso da jornada de trabalho tende, ao contrário do afirmado, agravar o problema de emprego, ao provocar distribuição desigual em seu uso. Os que trabalham ampliam e intensificam o uso dos tempos econômico e social. Em um contexto de baixo crescimento, isto somente pode se fazer com o comprometimento da oportunidade do trabalho de outrem.

#### Prorrogação da jornada de trabalho (Banco de horas)<sup>41</sup>

O parágrafo, segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com relação à prorrogação de jornada, versava que:

---

<sup>41</sup> Lei nº. 9.601/98 (alterou o parágrafo 2º, acrescentou o parágrafo 3º no artigo 59 da CLT) –Decreto nº. 2.490/98 Medida Provisória 2.164-41 de 24/08/2001 – DOU 27/08/2001.

§ 2º – poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Ou seja, desde a CLT era garantido aos empregadores a possibilidade de enfrentar aumentos sazonais da produção sem a contratação de novos empregados, mediante a realização de horas extras a serem compensadas posteriormente.

Em 1998, a lei 9.601, ampliou o prazo de compensação para 120 dias. No mesmo ano, o parágrafo foi alterado, estendendo o prazo de compensação para 12 meses, autorizando a compensação direta de horas.

§ 2º – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia **for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (grifos nossos).

Em uma interpretação assertiva, Ferreira compreende a alteração jurídica que vem ao encontro de uma demanda do capital em um contexto no qual a oscilação da demanda, e por consequência, do volume de trabalho passou a ser mais instável, tanto para mais, quanto para menos.

A partir do “banco de horas”, passou a garantir aos empregadores também as quedas sazonais de produção, através da compensação de horas não trabalhadas, com horas extras, no prazo de um ano, respeitado o limite da jornada legal anual, equivalente à somatória da jornada diária no período. (FERREIRA, 2004, p. 175).

Inicialmente, a compensação restrita<sup>42</sup> tinha o prazo de uma semana. Ao final da década de 90, contudo, o prazo passou para três meses e logo para um ano (anualização da jornada). Esse prolongamento do prazo e a falta de fiscalização do trabalho prejudicam a contagem destas horas e sua reposição. Os novos processos de produção baseados no sistema de produção enxuta, sem estoque, também prejudicam a previsibilidade de compensação da jornada, já que as empresas não podem se organizar antecipadamente e nem tampouco informam trabalhadores e trabalhadoras sobre a

---

<sup>42</sup> Termo utilizado por Dal Rosso (2003)

necessidade de extensão ou possibilidade de compensação de suas jornadas com uma antecedência que permitisse uma melhor acomodação da vida do trabalhador e da trabalhadora em torno da jornada.

Além do regime de banco de horas, há uma outra modalidade de compensação, chamada compensação individual, que “passou a ser prevista somente a partir da Orientação Jurisprudencial nº 182, de 08/11/2000, que a autoriza, desde que não haja norma coletiva em sentido contrário.” (DIEESE, 2005, p. 13). Essa modalidade é exercida predominantemente no universo das micro e pequenas empresas que consiste na seguinte prática:

(...) a partir de um entendimento predominante no TST405 que permite a realização de acordo individual entre a empresa e o trabalhador, sem respaldo, portanto, de norma coletiva. A tendência é de que esses acordos sejam informais, realizados por iniciativa quase exclusiva dos empregadores. Essa é uma prática bastante comum e difundida, por exemplo, no setor do comércio. Mas não é possível verificar a sua extensão por não existir estatística que a mensure. A possibilidade de uma compensação individual inibe a realização de acordos de bancos de horas em empresas menores, já que estas teriam dificuldades adicionais para realizar a negociação com o sindicato e não teriam estrutura para geri-los. (KREIN, 2007, p. 228)

Dal Rosso (2003), acrescenta que a lei<sup>43</sup> que implementou este sistema de compensação ampliada<sup>44</sup> de jornada prevê que sua introdução deve ser negociada entre sindicato e empresa, sem exigir nenhuma contrapartida dos empresários. Como agravante, há uma pressão do empresariado para que os acordos sejam assinados sob a pena de não haver outras negociações caso os sindicatos não aceitem o banco de horas. O teor e a extensão desta forma de flexibilização dependerão do nível de organização e articulação dos agentes envolvidos.

Ao perceber em 1993 a tendência de flexibilização e constatar que as empresas desejavam implementar o sistema do banco de horas, o sindicato dos metalúrgicos buscou antecipar-se a elas e propôs, como contrapartida, a redução da jornada (RJT). Essa negociação deveria ser estendida aos demais trabalhadores e trabalhadoras do ramo pela negociação na câmara setorial, o que não ocorreu. Desta feita, sindicatos e empresas começaram a negociar individualmente. Alguns sindicatos, geralmente os mais fortes, obtiveram contrapartidas, na maioria dos casos a RJT, porém

---

<sup>43</sup> Lei 9.601/98 Instituiu a jornada flexível, o banco de horas, ou anualização da jornada.

<sup>44</sup> Termo utilizado por Dal Rosso (2003)

grande parte deles, os menos influentes e organizados, teve que aceitar a flexibilização da jornada sem nenhum tipo de compensação ou garantia. (Dal Rosso, 2003).

Desde o momento da criação da lei que o regulamenta, a opinião em relação à implantação do banco de horas diverge entre as centrais sindicais. A Central Única dos trabalhadores (CUT) passou a ser contra o banco de horas, enquanto que a Força Sindical permaneceu defendendo-o.

O banco de horas tende a promover um desequilíbrio e uma intensificação do trabalho ao longo do mês, isto porque as horas adicionais são realizadas nos momentos de maior pressão e, ao contrário, são compensadas quando o fluxo da produção é menor. Em consequência, o funcionário trabalha durante mais tempo e nos dias em que é maior o estresse e mais intenso o trabalho. Em decorrência, há um maior desgaste físico e mental entre os trabalhadores. (FREITAS T. V., 2014, p. 151)

Assim, enquanto parte do movimento sindical tem lutado para frear a implementação do banco de horas, outra parcela o tem incluído em seus acordos e cláusulas aceitando-o, em diferentes formatos.

Ferreira (2004, p. 173) afirma que, dentro da possibilidade de compensação de jornada no mês trabalhado, limitada a jornada semanal a 44 horas e mensal a 220 horas, se pautam “inúmeras jornadas atípicas, tais como os turnos de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)”. Essas jornadas são praticadas por enfermeiros, vigias, entre outros.

Também há a chamada “Semana Espanhola” que se refere a uma formatação de jornada na qual em uma semana se trabalha 40 horas e na seguinte 48, ou vice-versa, em que uma compensa a outra. O limite de 220 horas mensais deve ser respeitado e o tipo de jornada é negociado coletivamente. Mais à frente, temos um exemplo de “Semana espanhola” em um dos estudos de caso, quando o trabalhador entrevistado relata que eles “conquistaram” o direito ao descanso sábado sim, sábado não.

### Trabalho em turnos de revezamento

Como visto anteriormente, a legislação brasileira por meio da CF/1988 prevê que os turnos ininterruptos de revezamento sejam de no máximo seis horas diárias, devido ao seu caráter prejudicial à vida do trabalhador e da trabalhadora.

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 h 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. 03)

A expressão “salvo negociação coletiva” no momento da promulgação da lei foi interpretada como um espaço para um acordo que garantisse a jornada reduzida prevista na nova Carta fosse organizada da melhor forma possível, ou seja, seria uma possibilidade de melhoria para o trabalhador e para a trabalhadora. Na visão do Dieese (2013), essa interpretação está de acordo com a Constituição, que prevê que uma lei de estância superior nunca pode ser anulada por outra de estância inferior, ou seja, a negociação coletiva nunca pode anular o benefício constitucionalmente assegurado.

Em relação ao trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, muito se discutiu se o intervalo para descanso e refeição e o descanso semanal o descaracterizavam; se a majoração da jornada legal máxima de seis horas através de negociação coletiva de trabalho exigia o pagamento das horas suplementares com o respectivo adicional ou não, se o trabalhador que ganhava por hora devia ou não ter sua remuneração aumentada proporcionalmente à redução do turno de oito para seis horas diárias e se para sua configuração bastariam dois turnos alternados de revezamento ou se seriam necessários no mínimo três. (FERREIRA, 2004, p. 156)

No entanto, com base nessa abertura, os empregadores questionaram a definição de turnos ininterruptos de revezamento e procuraram impor acordos nos quais trabalhadores e trabalhadoras “adibicavam” dos direitos constitucionalmente adquiridos, ou seja, aceitariam jornadas acima de seis horas diárias. Assim, no decorrer da década de 1990, as empresas se utilizaram da expressão: “salvo negociação coletiva” e de uma possível dubiedade semântica para precarizar o direito a jornada de seis horas (33,6 horas por semana).

As empresas passaram a afirmar que turnos ininterruptos seriam apenas os turnos de revezamento alternantes (escala na qual as turmas se revezam no horário do turno, manhã, tarde e noite, por exemplo turnos de 6 às 14 h, de 14 às 22 h e de 22 às 6 h) e não os turnos fixos nos quais as turmas não revezam o horário de trabalho. Alegando que turnos fixos não se enquadrariam na especificação da lei, as empresas passaram a forçar os sindicatos a negociarem a volta para a jornada anterior (aproximadamente 42 horas semanais). Em contrapartida, a empresa manteria o turno alternante. Caso o sindicato não negociasse, a empresa alteraria unilateralmente o turno de alternante para

fixo, e assim, segundo o entendimento das empresas, não seria necessário cumprir a jornada de seis horas. Cabe ressaltar que com relação ao turno fixo, “essa fixação, além de ser prejudicial ao trabalhador, não descaracteriza a ocorrência de turnos ininterruptos de revezamento.” (DIEESE, 2013, p. 12)

Em resumo, muitas empresas forjaram uma forma de revogar o efeito da lei e voltaram a operar com jornada de oito horas diárias, com ou sem negociação com os sindicatos. Se os sindicatos negociassem, poderiam ao menos manter o turno de revezamento alternante, que é menos prejudicial em comparação com o turno fixo.

(...)os turnos alternantes – de fato extremamente desgastantes para o trabalhador –, ainda assim são menos prejudiciais do que os turnos fixos vespertinos e noturnos. E é por isso que não interessa aos trabalhadores a fixação dos turnos. A fixação unilateral dos turnos pelas empresas como ardil para descaracterizar o turno ininterrupto de revezamento. Conclui-se que o direito constitucional à redução de jornada para trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento vem sendo crescentemente usurpado pelas empresas, por meio de ameaça de fixação dos turnos. (DIEESE, 2013, p. 09)

Além de aumentar a jornada de trabalho acima das seis horas diárias, as empresas não remuneraram como hora-extra o trabalho executado a partir da sexta hora, infringindo outro direito trabalhista, na visão de Ferreira (2004, p. 157).

Assim, segundo o nosso entendimento, se a Constituição permite a majoração da jornada laborada em turno ininterrupto de revezamento, mediante pactuação coletiva, não autoriza a dispensa do pagamento das horas extrapoladas com o adicional mínimo de 50% sobre a hora normal, ainda que outras vantagens possam ser conferidas aos trabalhadores submetidos a tal regime. As contrapartidas negociais, acaso existentes, deverão ser além do pagamento majorado das horas suplementares, garantia constitucional sobre a qual não se admite a transação.

Em resumo, as empresas, utilizando-se de uma lacuna na legislação<sup>45</sup> têm implementado a jornada de oito horas nos turnos de revezamento, causando prejuízo dobrado ao trabalhador e a trabalhadora, de um lado porque esse passa a trabalhar mais horas por dia e de outro, por não receber essas horas como hora-extra, tornando “normal” uma jornada que era considerada atípica e compensada como tal.

### O trabalho aos domingos e feriados

---

<sup>45</sup> “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada há oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.” (Súmula n 423/2006 do TST) –Ver mais em Krein, 2007.

Da mesma forma que o trabalho em turno de revezamento, o trabalho aos domingos e feriados era realizado apenas pelas empresas de produção contínua e de prestação de serviços essenciais à sociedade. Entretanto, com a anuência da legislação que, em 1997, regulamentou a abertura do comércio aos domingos, o trabalho aos finais de semana e feriados vem sendo requisitado cada vez mais por empresas que não pertencem às duas exceções citadas acima, como por exemplo o comércio e os serviços.

Alguns estudiosos como Pastore (1997, 2005) alegam que a abertura do comércio aos domingos e feriados geraria um possível aumento de vendas e de postos de trabalho no Brasil, porém autores como Krein (2007) e Miranda & Gelinski (2005) refutam a ideia. Em suas pesquisas, eles auferiram que a abertura do comércio aos domingos apenas altera o dia em que as pessoas realizam suas compras, sem aumentar seu gasto e ainda desloca para os grandes centros de comércio (*shoppings*) as vendas dos pequenos comerciantes, eliminando muitos postos de trabalho.

O ponto fundamental é que a liberalização do trabalho aos domingos está incluída em um arcabouço mais geral de flexibilização que engloba diversas medidas, tais como horas extras e o banco de horas ou a compensação individual da jornada, num contexto de desemprego. O conjunto dessa regulamentação contribui para acentuar a precariedade do trabalho. (KREIN, 2007, p. 234)

(...) o trabalho em domingo ou dia de repouso remunerado no Brasil, na prática, é uma questão de o empregador estar disposto a pagar tal dia de labuta em dobro ou de conceder ao empregado um descanso semanal compensatório, fato que confere grande flexibilidade na estruturação da produção, especialmente no que diz respeito ao setor terciário. Tal faculdade também revela o grande poder do empregador em relação ao tempo de não-trabalho, reservado à reprodução social dos trabalhadores. (FERREIRA, 2004, p. 164)

Em 2007 a lei n. 11.603/2007 ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários, mas, coloca dois limites: primeiro, a permissão de trabalho em feriados e domingos nas atividades do comércio precisa ser negociada em convenção coletiva e segundo, a lei garante folga de no mínimo dois domingos por mês. (KREIN, SANTOS e NUNES, 2011)

Miranda e Gelinski (2005) relatam que apesar de constar na lei que trabalhadores e trabalhadoras do comércio deveriam gozar de ao menos dois domingos livres por mês; mas na prática isso muitas vezes não acontece. Segundo as autoras, como pode ser observado na citação abaixo, as consequências do trabalho aos domingos são muito prejudiciais aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Para abrir suas portas aos domingos e feriados, a maioria das empresas trabalha com revezamento de funcionários (ao invés de aumentar o número de empregados), gerando um excessivo número de horas extras por pessoa. Como resultado, tem-se que o trabalhador do comércio, além de estar mais exposto a doenças ocupacionais, sofre com o esgotamento físico e mental, com o pouco convívio familiar, com as precárias condições de lazer, com a falta de tempo para expressar a sua religiosidade e com as dificuldades de acesso ao conhecimento. (MIRANDA e GELINSKI, 2005, p. 143)

### Intervalo intrajornada

A Portaria MTE n. 42 de 2007 autoriza a possibilidade de redução do intervalo intrajornada se negociado em acordo ou contrato coletivo de trabalho (KREIN, SANTOS e NUNES, 2011). A lei permite a redução do tempo de descanso e assim flexibiliza um direito adquirido, desprotege e fragiliza os trabalhadores e as trabalhadoras, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.

#### *2.2.1.2 Contratos flexíveis em relação ao tempo (jornada ou duração do contrato)*

### Trabalho em tempo parcial<sup>46</sup>

Esse tipo de contratação não avançou muito no Brasil se comparado à Europa, pois a partir de 2001, permitiu-se que um trabalhador ou trabalhadora, por exemplo, tenha seu salário reduzido proporcionalmente às horas que foram reduzidas em sua jornada de trabalho.

Ferreira afirma que a jornada de trabalho parcial já era permitida em lei, ou seja, já fazia parte do hall de flexibilidades permitidas pela legislação trabalhista desde a CLT. A novidade a que o autor se refere é a possibilidade de reduzir o período de férias dos trabalhadores e das trabalhadoras contratados.

(...) não se trata propriamente de uma novidade para o direito do trabalho brasileiro, uma vez que a legislação já permitia a contratação com remuneração proporcional ao tempo trabalhado. A novidade reside na diminuição dos níveis de proteção social dos trabalhadores, como meio de baratear o custo da contratação. (FERREIRA, 2004, p. 179).

---

<sup>46</sup> Medida Provisória 2.164-41 de 24/08/2001–DOU 27/08/2001 que acrescentou o artigo 58-A na CLT.

### Contrato de trabalho por tempo-prazo determinado<sup>47</sup>

No Brasil essa forma de contratação só foi permitida por lei em 1998. Segundo seus formuladores, visto que a nova lei incentivaria novos empregos por diminuir os custos de contratação e demissão.

### Trabalho temporário<sup>48</sup>

A lei que permite esse tipo de contrato no Brasil foi criada nos anos 1970 e estabelece que o trabalho temporário pode ser oferecido por pessoa física ou jurídica a empresa contratante “para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços” (parte do artigo 2 da Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974).

### Estágio

A lei n. 11.788/ 2008 regulamenta o contrato de estágio com objetivo de criar algumas regras para evitar o uso deste tipo de contrato como mão de obra barata e sem direitos. Essas regras determinaram o limite de jornada de seis horas diárias e o pagamento de férias entre outras.

A nova lei do estágio coloca limites ao seu desvirtuamento, ao vincular o estágio ao projeto pedagógico da escola, prever uma jornada-limite de 6 horas diárias, introduzir férias, limitar a duração no máximo a 2 anos, estabelecer uma cota de 10% para deficientes, prever a remuneração em estágios não obrigatórios. (KREIN, SANTOS e NUNES, 2011, p. 42)

### Trabalhadores e trabalhadoras externos e cargos de confiança

Para facilitar a extensão da jornada de trabalho sem nenhum tipo de compensação, quer seja remuneração de hora-extra, quer seja banco de horas, se tem ampliado um tipo de contratação contemplado pelo artigo 62<sup>49</sup> da CLT, que regulamenta

<sup>47</sup> Lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto nº. 2.490, de 04 de fevereiro de 1998. Também conhecido por “incentivos a novos empregos”.

<sup>48</sup> 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Decreto nº 73.841 de 13 de março de 1974. Instrução Normativa nº. 3 de 22/04/2. 004.

<sup>49</sup> “ARTIGO 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;  
II – os gerentes assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicado aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver,

a jornada dos que exercem função externa ou de gerência. Originalmente, a lei, que já permitia um avançado grau de flexibilidade, legislava por exclusão, ou seja, determinava as funções que estariam isentas do controle de ponto.

Na redação atual, o legislador apenas eliminou o casuísmo então existente em relação aos vendedores praticistas, viajantes, vigias, estivadores e trabalhadores em serviços de capatazia nos portos para adotar como critério excluyente geral das normas sobre a duração do trabalho, o exercício de atividade externa pelo empregado, desde que incompatível com a fixação de horário, quer porque a execução do trabalho se dá em locais distantes dos meios de controle do empregador, quer porque a atividade do empregado requer tamanha flexibilidade de jornada que sua fixação a inviabilizaria, como ocorre com os motoristas de caminhão fretistas, com os viajantes praticistas, entre outros. (...). Em relação aos gerentes, a lei nova eliminou a exigência de mandato e de encargos de gestão, conceituando-os como sendo os exercentes de cargo de gestão, a quem se equiparam os diretores e chefes de departamento e/ou filial. (FERREIRA, 2004, p. 169,170)

Desta forma, a lei que isentava certas ocupações do controle de ponto em 1943 abriu espaço para que praticamente qualquer trabalhador ou trabalhadora seja enquadrado como “cargo de confiança” e possa trabalhar além da jornada legal, sem remuneração ou compensação. A tendência é que se forem registrados como “cargo de confiança” o que ocorre trivialmente, como nos bancos por exemplo, trabalhadores e trabalhadoras extrapolem frequentemente a jornada de trabalho legal, para atingir metas ou dar conta do volume cotidiano de trabalho.

O artigo 7º da CLT também excepciona a aplicação das regras em relação à jornada de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras rurais, funcionários públicos e servidores de autarquias paraestatais. Alguns desses são amparados por leis especiais.

#### Empregadas domésticas<sup>50</sup>

Até 2013 essa era uma das categorias regidas pelo artigo 7º da CLT para os quais, como os citados acima, as regras vigentes em relação à regulação do trabalho não se aplicavam. Apenas a partir de 2013, as trabalhadoras passaram a ter sua jornada regulamentada em oito horas diárias e 44 horas semanais, devendo as 40 primeiras horas extras ser remuneradas e a partir daí, compensadas com folga ou redução da jornada em

---

for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)”. (Ferreira, 2004 p 170)

<sup>50</sup> O termo é utilizado no feminino em consideração às empregadas domésticas que representam 92% da categoria, segundo DIEESE.

até um ano. A partir de junho de 2015 outros direitos foram regulamentados: o pagamento do adicional noturno, do adicional de viagem, a obrigação do controle de ponto da utilização do banco de horas.

Além das novas leis que permitiram a flexibilização da jornada e do contrato de trabalho, outros mecanismos de intensificação da jornada foram introduzidos e aprofundados no período. Essas práticas quando implícitas, ficam mais difíceis de se questionar, porém, o trecho de Krein (2007) busca encorajar o debate. Essas formas de intensificação do trabalho via pressão psicológica podem ou não virem acompanhadas de extensão da jornada de trabalho. No caso de trabalhadores e trabalhadoras registrados como “cargo de confiança” a possibilidade de extensão da jornada é maior.

Uma técnica muito utilizada nos últimos 30 anos para aumentar o tempo, a intensidade do trabalho e a disponibilidade do trabalhador e da trabalhadora em prol da empresa é o uso da tecnologia. Os recursos tecnológicos são utilizados como forma de controle do tempo de trabalho. Todos os que estão inseridos em atividades que utilizam o computador são controlados pelo próprio equipamento, reduzindo a contratação de superiores. Há sistemas que verificam o tempo no qual o trabalhador ou a trabalhadora está “logado” em sua máquina, quanto tempo fica fora de seu posto, quantas ligações recebeu ou realizou (principalmente no caso do teleatendimento), quantas tarefas realizou no dia. (KREIN, 2007)

A tecnologia também permite que a empresa tenha acesso aos trabalhadores e às trabalhadoras a qualquer hora do dia, por meio de celulares, notebooks, tablets, entre outros. Como mencionado anteriormente, novos sites de relacionamento como facebook permitem ao empregador acompanhar cada passo do trabalhador e da trabalhadora. Aplicativos como WhatsApp permitem ao empregador ter acesso a eles em tempo real e saber inclusive se visualizaram sua mensagem, sem que essa dedicação e disponibilidade 24 horas sejam computadas ou remuneradas.

Ademais, conforme Dal Rosso (2008, p. 71) “A tecnologia que poupa trabalho está falhando em liberar aqueles que trabalham” ou seja, a tecnologia em vez de reduzir o trabalho da média dos trabalhadores e trabalhadoras, aumenta e intensifica a jornada de alguns e desemprega outros.

### 2.3 Evolução recente da jornada de trabalho

Como visto, a jornada de trabalho no Brasil apresentou historicamente um caráter flexível, que se aprofunda a partir dos anos 1990, aumentando o leque de possibilidades de extensão e distribuição de jornada. Esta seção visa a analisar a evolução da jornada de trabalho no Brasil por meio de dados quantitativos e apresentar situações que mostram o avanço da despadroneização da jornada de trabalho.

### 2.3.1 Evolução da duração da jornada

A partir de 2004, há uma inflexão importante na jornada. A faixa dos que trabalham mais de 45 horas deixa de ser a que agrupa o maior número de ocupados. Na evolução realizada a partir de 1992, momento em que as teses de flexibilização começam a ganhar expressão. A tabela 14, a seguir, permite observar que no período entre 1992 a 2003, a distribuição dos ocupados nas faixas de jornada de trabalho não sofreu alterações significativas. Em 2003 aproximadamente de 40% dos ocupados no Brasil exercia uma jornada semanal de 45 horas ou mais e 32,3% dos trabalhadores e das trabalhadoras se localizavam na faixa entre 40 a 44. Pouco mais de 21% trabalhava entre 15 a 39 horas semanais e a jornada até 14 horas semanais era uma realidade para apenas 6,6%.

Tabela 15 – Evolução do tempo de trabalho (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – todos os trabalhos – dez anos ou mais de idade) – Brasil: 1992-2013

Evolução do tempo de trabalho (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – todos os trabalhos – dez anos ou mais de idade) – Brasil: 1992-2013						
	1992		1995		1998	
	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)
Até 14 horas	3,79	5,8	4,26	6,1	4,19	6
15 a 39 horas	13,76	21,1	15,04	21,6	15,03	21,5
40 a 44 horas	20,41	31,3	22,09	31,7	21,62	30,9
45 horas ou mais	27,16	41,7	28,21	40,5	29,06	41,5
Sem declaração	0,03	0,1	0,02	0	0,06	0,1
Total	65,15	100	69,62	100	69,96	100

	1999		2001		2003	
	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)
Até 14 horas	4,65	6,3	4,62	6,1	5,31	6,6
15 a 39 horas	16,22	22,1	15,9	20,9	17,17	21,4
40 a 44 horas	23,27	31,7	24,44	32,1	25,92	32,3
45 horas ou mais	29,16	39,8	31,13	40,9	31,7	39,6
Sem declaração	0,05	0,1	0,07	0,1	0,04	0
Total	73,34	100	76,16	100	80,15	100
	2004		2008		2013	
	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)	(Em Milhões)	(%)
Até 14 horas	5,36	6,3	5,71	6,2	5,9	6,1
15 a 39 horas	18,69	22,1	20,04	21,7	19,44	20,1
40 a 44 horas	28,41	33,6	35,81	38,8	43,9	45,4
45 horas ou mais	32,09	37,9	30,83	33,4	27,42	28,4
Sem declaração	0,04	0	–	–	–	–
Total	84,6	100	92,39	100	96,66	100

Fonte: Microdados PNAD-IBGE, adaptada de Rao (2013).

Já no período entre 2004 e 2013 a redução da jornada foi mais significativa, visto que as duas faixas mais baixas, até 14 horas e entre 15 e 39 horas não sofreram modificação relevante, porém caiu número dos ocupados, com jornada acima de 45 horas semanais, passando, de 37,9%, em 2004 para 33,4% em 2008. A queda continuou no período seguinte, chegando a 28,4% em 2013. Ao mesmo tempo, os ocupados na faixa em 40 e 44 horas por semana aumentaram de 33,6% em 2003 para 38,8% em 2008 e para 45,4% em 2013. Portanto, há uma evidente tendência de redução dos que trabalhavam nas faixas com maior número de horas.

A próxima tabela permite observar a distribuição da jornada em faixa setores econômicos na perspectiva de analisar aonde houve a inflexão identificada.

Tabela 16 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%) – Brasil: 2003-2014

Sexo	Grupos de atividade	2003					TOTAL
		Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	0,6	3,6	60,4	21,9	13,4	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	2,0	7,8	50,3	21,5	18,4	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	0,8	15,5	60,4	9,3	14,0	100,0

	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,3	7,3	20,8	33,2	37,3	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,8	22,9	36,9	12,8	25,6	100,0
	Serviços de saúde particular	1,6	19,3	35,1	14,2	29,8	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	2,6	12,8	44,6	14,0	26,0	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	1,8	13,4	40,0	23,0	21,8	100,0
	<b>Serviços sociais (privado)</b>						
	Professor do ensino superior privado	6,7	24,5	40,1	11,8	17,0	100,0
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	2,5	11,1	59,8	17,1	9,5	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	1,3	13,3	61,4	15,5	8,4	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	1,2	20,9	59,6	10,6	7,7	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	0,5	9,6	27,4	33,6	28,9	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	0,7	32,5	41,6	10,9	14,2	100,0
	Serviços de saúde particular	2,0	25,0	42,6	16,3	14,1	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	2,6	18,6	56,5	8,8	13,5	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	3,9	21,8	41,3	21,0	12,0	100,0
	<b>Serviços sociais (privado)</b>						
	Professor do ensino superior privado	3,8	42,8	37,4	6,7	9,2	100,0

		2014					
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	2,2	4,3	70,4	14,0	9,1	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	1,3	7,8	63,5	13,9	13,6	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	2,0	16,4	62,2	7,1	12,3	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	2,0	7,6	41,9	28,7	19,8	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,5	27,4	44,0	10,1	17,1	100,0
	Serviços de saúde particular	2,8	19,3	44,9	10,4	22,5	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	2,6	14,3	59,0	9,9	14,2	100,0
Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	3,4	12,1	56,7	16,0	11,8	100,0	
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	5,5	28,2	46,5	7,5	12,4	100,0	
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	2,8	8,5	72,7	10,8	5,2	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	2,0	10,0	70,9	12,5	4,6	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	2,0	18,4	69,0	6,7	3,9	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,6	7,6	48,6	27,7	14,4	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,2	28,1	53,0	7,7	10,0	100,0
	Serviços de saúde particular	3,5	24,7	52,2	9,0	10,5	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	2,6	27,5	54,2	3,0	12,7	100,0
Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	4,6	23,9	52,8	13,0	5,7	100,0	
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	4,3	36,0	49,5	5,2	5,1	100,0	

Fonte: PNAD, Elaboração de Eduardo Rao, seguindo a mesma metodologia da tabela 14.

A tendência de diminuição dos ocupados na faixa com mais de 45 horas ocorre em todos os ramos selecionados. Observando a evolução entre 2003 e 2014 no setor metalúrgico, as faixas de horas acima da jornada legal, entre 45 e 48 horas e 49 horas ou mais, reduziram 7,9% e 4,4% respectivamente para os homens e 6,3% e 4,3% para as mulheres enquanto os que se encontram na jornada entre 40 e 44 horas semanais aumentou 9,9% para os homens e 13% para as mulheres. Ainda no caso das mulheres,

nota-se uma redução de 2,6% de ocupadas na faixa de 15 a 39 horas. Cabe, no entanto, ressaltar que em termos absolutos o contingente feminino no ramo metalúrgico é aproximadamente 1/5 do masculino.

No ramo químico houve um aumento 13,2% e 9,5% (61,4 para 70,9%) na faixa entre 40 e 44 horas semanais, respectivamente para ocupados e ocupadas. Nas demais faixas, as reduções mais expressivas foram nas faixas entre 45 e 48 horas (7,6%) e 49 horas ou mais (4,8%) para os homens. No caso das mulheres, além de reduzir o contingente de ocupadas nas faixas mais altas 3% (45 e 48) e 3,8%, (49 horas ou mais). Ainda houve redução de 3,3% das ocupadas na faixa de 15 a 39 horas.

Também neste caso, vale lembrar que em termos absolutos o contingente feminino é aproximadamente 1/3 do masculino. Chama atenção o fato de que a redução dos que trabalham mais foi mais intensa para homens do que mulheres. Assim como, há maior presença das mulheres nas faixas com menor carga horária semana. É uma tendência similar ao dos metalúrgicos.

O ramo bancário exibiu baixa modificação na distribuição da jornada dos homens, com uma modesta redução de 2,2% e 1,7% dos ocupados nas faixas entre 45 e 48 horas e 49 horas ou mais, respectivamente. Essa diminuição foi distribuída nas faixas de jornada até 14 horas (1,2%), entre 15 e 39 horas (0,9%) e entre 40 e 44 horas (1,8). Já em relação às mulheres, a diminuição foi mais expressiva nas duas faixas superiores (3,9 para as entre 45 e 48 e 3,8% para a de 49 horas). Também reduziu as mulheres que trabalham na faixa entre de 15 a 39 horas (2,5%). No segmento reforça um fenômeno comum de aumento das ocupadas na faixa entre 40 e 44 horas semanais (9,4%). Cabe ainda destacar que a categoria dos bancários tem jornada legal de seis horas por dia, 30 horas por semana, porém o contingente maior de ocupados no ramo encontra-se na faixa entre 40 e 44. O setor será analisado mais adiante no capítulo, com base em um estudo de caso.

A tendência de redistribuição da jornada no sentido da jornada legal aparece ainda com mais força no ramo de supermercados e hipermercados, que aumenta o contingente de trabalhadores de ambos os sexos em mais em 21% na faixa entre 40 e 44 horas semanais e reduz 4,5% e 5,9% os ocupados e ocupadas na faixa de 45 a 48 horas. Assim como diminuíram em 17,5% os ocupados e 14,4% as ocupadas na faixa de 49 horas ou mais.

Nos serviços de saúde, a proporção de trabalhadores da rede pública aumentou 4,5% na faixa de 15 a 39 horas enquanto a das trabalhadoras reduziu 4,4%. Na faixa entre 40 e 44 horas houve elevação da participação tanto para homens (7%) quanto para mulheres (11,4%). Nas duas faixas superiores (entre 45 e 48 horas e 49 horas ou mais,) ocorreu redução: de 2,8% e 8,6% para os homens e de 3,2% e 4,6% para as mulheres. Na rede particular a mudança é similar, diminuiu em 7,35% e 3,6% o contingente masculino e feminino que trabalha acima de 49 horas e 3,8% e 7,3% a proporção de ocupados na faixa entre 45 e 48 horas semanais e aumentou na faixa de 40 a 44 horas em quase 10% para ambos os sexos. No ramo da saúde pública se observa um aumento do contingente feminino que tem sua jornada deslocada da faixa entre 15 e 39 horas para a faixa entre 40 e 44 horas semanais, diferentemente da jornada das ocupadas privadas do ramo. Apesar da luta pela jornada de 6 horas diárias no setor, também acompanhou a tendência de concentrar os ocupados na faixa entre 40 e 44 horas semanais. O caso estudado mostra que há um crescimento de pessoas que tem mais de um emprego, como será visto no estudo de caso.

No ramo da informática há uma diminuição da porcentagem de homens e mulheres nas duas faixas mais altas entre 45 e 48 horas semanais e 49 horas e acima, com destaque para a redução do contingente masculino que trabalha acima das 49 horas que foi de 11,8% no período. Na faixa entre 45 e 48 horas semanais a redução foi de 4,1% dos homens e 5,8% das mulheres nessas faixas. O deslocamento se deu para faixas diferentes, para os homens houve migração expressiva (14,4%) para a faixa entre 40 e 44 horas semanais. Enquanto que no caso das mulheres essa faixa também diminuiu (2,3%) e 8,9% das ocupadas migraram então das três faixas superiores para a faixa de 15 a 39 horas semanais. Aqui se tem uma tendência diferenciada para as mulheres, em que a migração mais expressiva ocorreu para uma jornada menor do que 40 horas semanais.

No ramo de asseio, limpeza e conservação é possível observar redução de 10% de homens e 6,3% de mulheres na faixa de jornada de 49 horas ou mais e 7% de homens e 8% de mulheres na faixa entre 45 e 48 semanais. O aumento de ocupados na faixa entre 40 e 44 horas foi de 16,7% enquanto o de ocupadas foi 11,5%.

Por fim, os professores do ensino superior privado também reduziram sua participação nas faixas de jornada de 45 a 48 horas e 49 horas ou mais em 4,3% e 4,6% no caso dos homens e em 1,5% e 4,1% no caso das mulheres. Os professores também reduziram em 1,2% o contingente na faixa de até 14 horas, assim esses docentes passaram

para as faixas de 15 a 39 horas (3,7%) e entre 40 e 44 horas (6,4%). Já no caso das professoras, a faixa entre 15 a 39 horas também caiu 6,9% e a faixa entre 40 e 44 horas aumentou 12%.

A extensão da jornada de trabalho entre 2003 e 2014 reduziu na média do país e em todos os ramos observados. A tendência da jornada no Brasil no período foi de concentração na faixa entre 40 e 44 horas semanais, próxima da jornada legal máxima. É uma tendência diferente dos países analisados no capítulo I, em que houve um aumento das jornadas concentradas nas faixas mais elevadas (40 horas ou mais) e nos contratos a tempo parcial (entre 1 e 19 horas e 20 e 29 horas), esvaziando a faixa dos que trabalham entre 34 e 39 horas semanais. Apesar da diminuição dos que trabalham 45 horas ou mais, a jornada no Brasil continua sendo alta em comparação com os países analisados no capítulo 1, especialmente os europeus.

Assim, a verificação da flexibilização da jornada discutida anteriormente neste capítulo não pôde ser observada nos dados das faixas de horários trabalhados na semana, ao contrário, se considerar apenas a extensão da jornada houve uma concentração do tempo de trabalho no Brasil. Pode-se apontar como possíveis razões explicativas para a concentração de um maior número de ocupados dentro da faixa mais próxima da jornada formal duas razões: 1) a evolução da jornada acompanha o movimento de regularização (formalização) do emprego, ou seja, os parâmetros legais são relevantes na conformação do tempo de trabalho; 2) com a melhora da renda, em uma sociedade que o trabalho assalariado perde significação, as pessoas passaram a optar a trabalhar menos (realizar menos hora-extra), especialmente, os das duas faixas superiores.

No entanto, uma ressalva, os ocupados em postos de direção de empresa ou mais qualificados aumentaram suas jornadas de trabalho. Os dados também reforçam que nem a jornada legal nem a contratual da jornada no período reduziram, apesar de o tema estar na agenda sindical. Nos dados não é possível observar o processo de flexibilização da jornada, por isso será analisado o resultado das negociações e situações concretas de reorganização da jornada em categorias, apresentando que, apesar de uma aparente redução da jornada, sua distribuição está mais desigual entre os empregados.

### **2.3.2 Negociações coletivas sobre jornada**

Estudos sobre a negociações apontam que a jornada de trabalho sofreu alterações substanciais nos anos 1990 (DIEESE, 2005) e que essas alterações não foram revertidas nos anos 2000, apesar da melhora no nível de emprego, formalização do trabalho e da remuneração (KREIN e TEIXEIRA, 2014). A mudança mais significativa nos anos 2000 no que tange a extensão da jornada é o alongamento do tempo de trabalho em turnos de revezamento (DIEESE, 2013).

Dieese (2005) afirma que a maior parte das cláusulas sobre a jornada de trabalho apenas transcrevem as disposições constitucionais e explicita a dificuldade de negociar a redução da jornada de trabalho de forma mais abrangente. Apenas 13 das 90 negociações coletivas analisadas reduziram a jornada de trabalho legal, a maioria destas para 40 horas semanais.

Destas, 10 são do setor industrial, abrangendo trabalhadores das indústrias de borracha, extrativas, metalúrgicas, de papel e química. As demais são do setor de serviços e referem-se a empregados em processamento de dados, em transporte coletivo de passageiros e transportes aéreos. Nas sete negociações do setor de comércio não foram verificados dispositivos que alterassem a duração do trabalho determinada por lei. (DIEESE, 2005, p. 04)

Em relação às jornadas específicas, o estudo aponta a existência de cláusulas que determinam jornada de 36 horas semanais para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica, 30 horas semanais para digitadores e para professores o estabelecimento de hora-aula de 60, 50 e 40 minutos, para ensino infantil, diurno e noturno, respectivamente. (DIEESE, 2005)

Seis negociações incluem cláusulas que estabelecem regras para o trabalho a tempo parcial (comerciários, vigilantes, empregados em serviços de saúde, construção civil e calçadistas). As cláusulas são das mais variadas e compreendem regras desde: não haverá contratação a tempo parcial, a não ser por decisão conjunta dos sindicatos patronal e laboral (vigilantes); possibilidade de contratação a tempo parcial para trabalhos em sábados, domingos e feriados (vigilantes); estipula um piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário mínimo vigente (saúde) e valor para a hora trabalhada, quantidade mínima e máxima de horas da jornada semanal e percentual máximo de empregados que podem ser contratados sob este regime (comerciários). A redução dos intervalos também foi foco de parcela significativa das negociações. (DIEESE, 2005)

Na indústria, são negociadas, basicamente, a duração do intervalo e a dispensa de seu registro no controle de ponto. No que se refere à duração, 40% das unidades de negociação relativas a este setor autorizam a redução do intervalo (...). No comércio, é comum que seja assegurada a concessão do intervalo (...). Nos serviços, são estipulados os intervalos e as respectivas durações, em função da natureza e das características do trabalho de profissionais como digitadores, professores, vigilantes e trabalhadores em regime de turno de revezamento. (DIEESE, 2005, pp. 07, 08)

Quase a totalidade das negociações analisadas no estudo têm cláusula em relação as horas extras com objetivo de regulamentar o percentual de remuneração. São raríssimos casos que limitam a prática de horas extras.

No que se refere à remuneração das horas extras, observa-se uma tendência de diminuição entre 1996 e 2004. Embora quase metade das negociações tenha mantido os mesmos percentuais de remuneração para as horas extras durante todo o período analisado, mais de um terço os rebaixaram. Em 2004, apenas duas categorias haviam assegurado percentuais superiores aos convencionados em 1996. (DIEESE, 2005, p. 09)

As disposições em relação à hora-extra são específicas de cada setor. Na indústria, das 60 unidades de negociação analisadas 40% mantém os mesmos valores para a remuneração de horas extras, um terço reduz e apenas duas negociações (das 90 estudadas) incrementam os valores estabelecidos em 1996. No setor de serviço, o estudo constatou que houve diminuição dos valores pagos pelas horas extras em 1/3 das 23 unidades de negociação analisadas e metade conservou os mesmos percentuais. Já no comércio verifica-se outro padrão, pois que todas as negociações incorporam cláusulas como o banco de horas e a regularização da jornada de trabalho aos domingos como formas de reduzir ou eliminar a remuneração da jornada extraordinária. Além de reduzir a remuneração do trabalhador e da trabalhadora, as empresas também não compensam as horas trabalhadas aos domingos e feriados como previsto em lei.

Uma ilustração dos seus efeitos é que a possibilidade de compensação das horas extras pode não ser qualificada, isto é, o cálculo das folgas pode não levar em conta a realização diferenciada de trabalho extraordinário em finais de semana ou períodos estendidos. Desse modo, mesmo quando permanecem registrados em acordo os diferentes percentuais – o que ocorre em quatro casos –, pode não se obter na prática a justa correspondência entre as folgas realizadas e a remuneração que teria sido percebida caso as horas extras fossem pagas. (DIEESE, 2005, p. 11)

As empresas não são mais obrigadas a pagar os adicionais de horas extras aos domingos (que são superiores aos dos dias úteis). No entanto, em 2003, os

comerciários restringem o trabalho aos domingos a apenas por mês e estabelecem “multa equivalente a meio piso de ingresso da categoria pelo descumprimento de qualquer item da cláusula em questão. “ (DIEESE, 2005, p. 11)

O banco de horas foi item de negociação coletiva em metade dos contratos do relatório: “embora já fosse objeto de negociação coletiva desde meados da década de 1990, foi a partir da regulamentação legal que o “banco de horas” passou a ser um dos temas centrais das negociações em torno da jornada de trabalho. “ (DIEESE, 2005, p. 12). Apesar da dificuldade em conter o avanço do banco de horas, apenas uma unidade dispensou a negociação coletiva como condição para o estabelecimento de acordos sobre flexibilização de jornada, todos os demais condicionam a adoção dos sistemas de bancos de horas à aprovação direta (em assembleia) ou indireta (negociado com o sindicato profissional). Quanto ao prazo para compensação, a maior parte das categorias mantém os prazos estabelecidos inicialmente durante todo o período analisado. Cabe citar a título de conhecimento algumas das exceções.

Em uma das unidades de negociação de trabalhadores no comércio, o prazo para compensação de horas, estipulado em 30 dias na convenção coletiva de 1998, foi ampliado para 60 dias em 2001. Também em uma das unidades de negociação da construção civil, na qual foi pactuado limite máximo para compensação de 120 dias em 1998, houve ampliação para 12 meses a partir de 2002. Já em outra unidade de negociação da construção civil ocorreu movimento inverso: em 1999 este prazo foi fixado em 12 meses, passou para 8 meses no ano seguinte e reduziu-se para seis meses em 2002 (DIEESE, 2005, p. 14)

No que se refere a proporção das horas trabalhadas para as horas a serem compensadas, alguns casos previam compensação direta 1h/1h, já outros previam algum adicional como 1h/1h20 ou de 1h/1h30, e alguns casos ainda foi atribuído peso maior às horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados, por exemplo, 1h/1h30 ou 1h/2h, equiparando ao pagamento de horas extras. Também foram encontrados limites de horas acumuladas, que pode ser semanal, mensal ou anual e em quase 100% dos contratos foi determinado que as horas não compensadas dentro de um período máximo deverão ser remuneradas. (DIEESE, 2005)

O relatório traz a questão da transparência na contagem e compensação do banco de horas ao contabilizar que apenas 11 das unidades que adotaram o sistema têm cláusula que obriga ao empregador produzir e fornecer periodicamente aos trabalhadores e às trabalhadoras um relatório de horas informando débitos e créditos. Quando a

contagem das horas fica somente sob o controle das empresas aumentam os casos de má administração ou até fraude na contagem do banco de horas.

O DIEESE (2005) destaca que argumento central das empresas o para conquistar a adesão dos trabalhadores e das trabalhadoras aos acordos de flexibilização na década de 1990 é a manutenção dos empregos, porém o compromisso consta nas negociações coletivas de apenas uma das categorias que adota o sistema de banco de horas.

Já nos anos 2000, “a redução da jornada de trabalho voltou à agenda política e das negociações coletivas. No entanto, os casos de redução da jornada via contratação coletiva são muito pontuais e localizados. ” (KREIN e TEIXEIRA, 2014, p. 15) Os autores destacam que, dos quatro setores analisados (bancários, metalúrgicos, químicos e comerciários), a redução da jornada de trabalho mais significativa foi no do segmento farmacêutico em 2004 (para 40 horas semanais), condicionada pela a mudança da data-base<sup>51</sup> .

No sentido inverso, o estudo do Dieese (DIEESE, 2013, p. 6) mostra que houve um aumento da jornada nos turnos de revezamento permitida por uma interpretação muito comum do lado do capital “que tem influenciado o próprio Judiciário Trabalhista em várias decisões -, os turnos fixos descaracterizariam o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, posicionando os trabalhadores fora do direito à jornada reduzida de seis horas”.

Segundo Krein e Teixeira (2014) os efeitos dessas decisões são retrocessos e retiram parte das conquistas da Constituição de 1988.

(...) jornada de 33,6 (33 horas e 36 seis minutos semanais) para 42 horas semanais em muitas indústrias de processo contínuo, via negociações coletivas, como por exemplo no setor siderúrgico. Isso significou a volta da jornada anterior à Constituição de 1988. (KREIN e TEIXEIRA, 2014, p. 15)

O uso do banco de horas se solidifica nos anos 2000, apesar da oposição de parte dos trabalhadores e das trabalhadoras. O arranjo aparece de forma expressiva nas médias e grandes empresas, os acordos são bastante flexíveis, oferecendo grande liberdade para as empresas. (DIEESE, 2011; KREIN e TEIXEIRA, 2014).

---

<sup>51</sup> “A mudança da data-base para o setor farmacêutico se deu a partir de 2004, por uma reivindicação do setor patronal, com o objetivo de aproximar as negociações do mês de reajuste dos medicamentos. ” (KREIN e TEIXEIRA, 2014, p. 8)

O ajuste das escalas também se perpetua na última década. Escalas 12x12; 12x36, 5x1, 8x2 entre outras ampliam a liberdade do ramo e da empresa organizar a jornada de acordo com as suas necessidades. (KREIN e TEIXEIRA, 2014)

A regulamentação das horas extras está na maioria dos instrumentos, principalmente no que tange a remuneração. No entanto, segundo o DIEESE (2011) 2/3 dos contratos coletivos apenas reafirmam o valor legal.

Apesar de em um dos setores estudados (comerciários São Paulo) ter ocorrido uma ampliação do valor para 60% da hora-extra em relação a normal, a tendência, entre 1996 e 2004, foi de redução do percentual, aproximando-o do definido pela lei. Nos setores químico e farmacêutico, a remuneração das horas extras é 70% (segunda a sábado) e 100% (domingos e feriados). Entretanto, de uma forma geral, para o conjunto dos setores não houve avanços na cláusula das horas extras, mesmo em um contexto de crescimento econômico. Pelo contrário, as pressões para a formação de banco de horas cresceram significativamente. Não há cláusulas, fora dos acordos do banco de horas, que coloquem limites para a empresa realizar horas extras. (KREIN e TEIXEIRA, 2014)

Assim, as negociações sobre jornada variam bastante de acordo com o tipo de atividade (indústria ou comércio e serviços) e o ramo. O alvo principal das negociações nos anos 1990 foi a implementação/regulamentação do banco de horas. As mudanças implementadas nos anos 1990 permanecem. Apesar da melhora no mercado de trabalho nos anos 2000 o movimento trabalhista não consegue reverter a flexibilização da jornada que é aprofundada, especialmente nos arranjos de trabalho por turno e em escala.

A próxima seção tem por objetivo aprofundar o debate sobre despadronização da jornada de trabalho e compreender as peculiaridades da jornada e da flexibilização por ramo. Para tanto, serão especificados os ramos por meio do estudo de caso e revisão bibliográfica. Alguns deles refletem o debate sobre a jornada e gênero, que serão abordados capítulo III desta tese.

## 2.4 Situações de despadronização da jornada

Na perspectiva de mostrar que há uma crescente diversificação na composição das jornadas, adaptando-as para cada segmento econômico foram realizadas pesquisas de campo nos seguintes setores: asseio e conservação, químico e docentes do ensino superior privado. Além disso, serão indicadas outras pesquisas que mostram a

tendência de despadronização: comércio e teleatendimento, tecnologia de informação, automobilístico, saúde, bancários e cultura.

Os três ramos pesquisados diretamente foram selecionados por representarem setores muito diferenciados: a indústria, serviços não qualificados (asseio) e qualificados (professores universitários). Os ramos também auxiliam a compreensão da questão de gênero, debatida no capítulo III, já que o ramo químico é predominantemente masculino, asseio e conservação é predominantemente feminino e o ensino superior privado é misto.

Para auxiliar a compreender a extensão da despadronização da jornada e o impacto de gênero, o tempo de trabalho os três ramos selecionados foram analisados com o auxílio de pesquisa qualitativa, com questionário semiestruturado<sup>52</sup>. Em cada setor, seis pessoas foram entrevistadas. A paridade de gênero procurou ser resguardada, no entanto, as particularidades do setor foram consideradas assim, as amostras refletem as realidades de gênero nos setores. Os nomes dos entrevistados foram omitidos, assim com os nomes das empresas citadas em entrevista, seguindo o acordo de sigilo estabelecido entre a pesquisadora e os mesmos.

Na perspectiva de compreender o processo de despadronização, os conteúdos analisados foram a jornada formal e real diária e semanal e as principais formas de flexibilização utilizadas no setor/empresa. Também foram observados outros trabalhos remunerados, fora o principal. O tipo de contrato de trabalho, apesar de não ser objeto da análise, foi considerado no que tange a jornada pois se mostrou determinante da jornada, como, por exemplo, no caso dos professores horistas. Para a discussão do capítulo III divisão do trabalho reprodutivo entre entrevistados/as e seus cônjuges foi foco das entrevistas.

#### **2.4.1 Professores do ensino superior privado**

Nos últimos anos cresceu fortemente as matrículas no ensino superior, especialmente no setor privado. “No Brasil, em média, há 2,5 alunos matriculados na rede privada para cada aluno matriculado na rede pública em cursos presenciais.” (INEP, 2014, p. 06). Em relação aos professores, em 2014 haviam 383.386 funções docentes, 57,5%

---

<sup>52</sup> O questionário está no anexo.

tinham vínculo com IES privada e 42,5%, com IES pública. (INEP, 2014) Proporcionalmente, há mais alunos por professor no ensino superior privado em comparação ao público.

Ainda, segundo o INEP, 87,4% das instituições de educação superior são privadas e são preponderantes nos centros universitários (92,5%) e nas faculdades (93,2%), ou seja, as instituições de ensino privadas são menores, em comparação às universidades, que na maioria são públicas, o que torna a ação sindical e a negociação coletiva mais complicada no ensino privado.

Há diversas formas de contratação de professores pelas instituições de ensino privado: professor em tempo integral – docente contratado com a carga horária de 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição sendo reservadas ao menos 20 horas semanais a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes; professor contratados em tempo parcial – docente contratado por no mínimo 12 horas semanais na mesma instituição, reservado pelo menos 25% das horas contratadas para atividades extra sala de aula e; professor horista que é o docente contratado pela instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, em que todo o tempo pago ao professor horista é dentro de sala de aula. Ainda, as instituições de ensino contam com o um núcleo docente estruturante, ou seja, é conjunto de professores da instituição responsável pela formulação do projeto pedagógico do curso, sua implementação e desenvolvimento, composto por professores com titulação em nível de pós-graduação, com experiência docente, contratados em regime de trabalho que assegure preferencialmente dedicação plena ou a tempo parcial ao curso. (INEP, 2014b)

De acordo com os dados do INEP, em 2003, na rede privada 59,4% dos professores empregados pelo ensino superior estavam sob o regime horista, enquanto 26% eram contratados a tempo parcial e 14,6% a tempo integral. Os dados apresentam melhora significativa na última década, já que em 2014 a porcentagem de professores contratados como horistas reduziu para 35,2% enquanto a parcela de professores contratados a tempo parcial aumentou para 40,4% e a de professores a tempo integral subiu para 24,4%. (INEP – Ministério da Educação, 2014)

A melhora também ocorreu nas instituições públicas, que já partiram de um patamar mais elevado. Em 2014 apenas 5,7% dos professores são horistas e 11,7% estão em regime parcial, enquanto 82,9% dos docentes estão em regime integral. (INEP – Ministério da Educação, 2014)

Esses dados indicam uma melhora nas formas de contratação, apesar de continuarem muito expressivo os contratos e com regime parcial. É importante ressaltar que a tendência veio acompanhada de um período de crescimento do setor, em contexto mais favorável da economia e do mercado de trabalho. No entanto, todos os professores entrevistados são contratados como horistas, que é um segmento expressivo e que apresenta maior flexibilidade.

Os professores contratados sob o regime horista, previsto na CLT, são trabalhadores e trabalhadoras formais, registrados, porém nesse regime é mais flexível se comparado aos regimes a tempo parcial e integral. Esta forma de contratação prevê que toda a jornada remunerada do professor seja tempo dentro de sala de aula. O professor recebe um valor adicional de 5% chamado de hora-atividade que, em teoria, remunera o tempo utilizado para preparo de aula, elaboração e correção de provas, atividades e trabalhos.

A questão do preparo de aula e correção de avaliações e atividade dentro do regime horista fica ainda mais relevante quando se leva em conta o número médio de estudantes nas salas de aula. Conforme dito anteriormente, nas instituições privadas a quantidade de alunos por docente é muito maior do que nas públicas, conseqüentemente, o tempo de correção de trabalhos e provas é maior.

Na narrativa de todos os professores entrevistados, o preparo de aula é uma questão importante, uma vez que demanda muito tempo. Os professores, ao aceitarem as aulas, já computam o tempo de preparo de aula, como tempo de trabalho, ainda que não remunerado. Esse tempo de trabalho não é remunerado isso implica em uma jornada de trabalho real maior, que pode chegar a ser o dobro do tempo pago, como pode ser observado no quadro abaixo.

Quadro 2 – Jornada de trabalho oficial e real dos professores entrevistados

Entrevistados	Jornada semanal oficial	Jornada semanal real
Professora 1	12 horas-aula	21 horas sendo 9 horas para preparar aula, corrigir provas e trabalho – média 3 horas por disciplina
Professora 2	31 horas no total sendo 10 horas de coordenação e 21 horas-aula e orientação de TCC	43 horas sendo 12 horas para preparar aula corrigir provas e trabalhos, média 2 horas por disciplina, mais horas extras de coordenação (não soube precisar)
Professora 3	50 horas no total sendo IES 1 – 16 horas-aula (12 horas-aula 4 horas orientação de TCC); IES 3 14 horas-aula (4 horas-aula 10 horas pesquisa); IES 2 – 20 horas-aula	60 horas no mínimo
Professor 4	15 horas-aula	52 horas e 30 minutos sendo 17 horas na faculdade, usa apenas 2 horas para prepara aula e corrigir trabalhos mas usa as pré- aulas que não tem aluno para preparar aula, se não seriam

		20 horas. As demais horas são dedicadas ao colégio e ao trabalho na empresa
Professora 5	12 horas-aula	18 horas sendo que usa 6 horas para preparar cada aula, como nesse semestre tem somente 1 disciplina que leciona em 3 turmas diferentes otimiza o tempo de preparo de aula
Professor 6	8 horas-aula	Entre 12 a 15 horas sendo de 4 a 7 para preparar aula, exercícios, elaborar e corrigir provas

Fonte: Elaboração própria baseada em entrevistas.

A média de horas trabalhadas semanalmente varia bastante de um professor para outro. A professora 1 trabalha 21 horas semanais sendo que 9 não são remuneradas. A professora 2 trabalha ao todo 43 horas sendo 12 não pagas. A professora 3 tem uma jornada paga muito longa, de 50 horas e somadas as 10 horas de preparação, cumprindo uma jornada real de 60 horas. O professor 4 trabalha 2 horas não remuneradas no preparo de aulas, das 17 horas totais. A professora 5 trabalha 18 horas, dessas 6 não são remuneradas. A professora 6 trabalha entre 12 a 15 horas semanais sendo de 4 a 7 para o preparo de aula, não pagas. Em resumo, os relatos informam que para preparar cada aula de quatro horas, os docentes despedem de 2 a 3 horas. Assim, os professores têm um tempo de preparo de aula não pago que varia entre 50% e 75% da jornada remunerada. Um tempo muito maior do que o valor pago pela hora-atividade, que é um adicional de 5%.

O tempo de experiência do professor lecionando aquela disciplina também influencia no tempo de preparo da aula. Da primeira vez que o professor leciona a matéria, o tempo de preparo de aula é muito maior. Isso traz um agravante para os professores horistas que lecionam em instituições pequenas e que a cada semestre, por falta de turmas, suas disciplinas mudam, então cada semestre é como se fosse o primeiro em termos de tempo de preparo de aula.

Semestre passado eram 8 horas (por semana para preparo de aula) porque foi meu primeiro semestre. Primeiro semestre sempre é mais “hard”. Você tem que preparar tudo. (...) Semestre passado, quando entrei aqui eu tinha 58 horas semanais porque tinha 8 horas de trabalho para preparar as aulas daqui.  
Professor 4

A professora 3 também comenta sobre o preparo de aula, no caso dela que leciona há muitos anos, ela coloca que o tempo de preparo de aula é reduzido. No entanto, ela

também chama atenção para outras atividades extra sala que consomem bastante tempo do professor.

Trabalhar nos entremeios, eu tenho essa orientação de alunos que eu tento ser organizada, tenho 40 orientandos, eu tento ser organizada e trabalhar com eles nas pré- aulas já que eu estou em Atibaia, a aula começa às 7:15 e eu acabo começando com eles as 6:30, whatsapp o tempo todo em casa, eles vão questionando, a gente acaba trabalhando desse jeito. (...). Eu trabalho, no mínimo 60 horas, tem todas as tardes e finais de semana, tem os dias que vou pra ONG, que é um trabalho voluntário que eu faço, e no domingo acabo botando em ordem as coisas da faculdade, o que dá pra colocar, né. Tô chegando num patamar que a gente não planeja mais aula, tua aula já tá pronta, já tem um conhecimento sedimentado, por um lado é bom mas por outro tu não tem muito tempo de estudar, então tu pega um case aqui, uma coisa ali, escuta o jornal o tempo todo, no carro, então assim, você tem uma vida voltada para aquilo, não consegue desligar. Professora 3

No período recente, o atendimento ao aluno por meios eletrônicos como por plataformas de estudo on-line (muito utilizadas para envio de bibliografia, exercícios e recebimento de trabalho), e-mails, serviços de mensagem de celular como “whatsapp” e outros estão aumentando cada vez mais, e, com isso aumenta o tempo de trabalho não remunerado do professor.

Apesar da pequena amostra, é possível afirmar que a qualidade das condições de trabalho dos professores do ensino superior privado varia de acordo com a instituição empregadora. Algumas instituições trabalham com salas de aula pequenas, de 30 a 50 alunos na média, mas na maioria as salas de aulas são numerosas, mais de 100 alunos. Muitos alunos e orientandos aumentam a jornada de trabalho não paga dos professores. No caso citado acima, a professora é remunerada para orientar 20 alunos, no entanto, ela orienta 40. A professora 1 também é muito enfática ao expor o ponto das longas jornadas em sala e fora dela resultantes do regime horista.

O problema é que hoje o professor nas faculdades privadas por ser horista ele acaba, para poder ter uma remuneração, para ter dedicação exclusiva a área acadêmica e ter uma remuneração minimamente aceitável ele acaba tendo uma jornada de 30 horas em sala de aula exclusivamente e isso dificulta várias coisas, uma das coisas mais complicadas é que nas instituições privadas a necessidade de cumprir sua carga horária com aula mesmo, em sala de aula, te faz ter uma dificuldade porque você tem que preparar aula, você tem que corrigir prova e isso você faz fora de sala de aula, a sua jornada semanal fica ainda mais pesada porque você tem esse tempo em sala de aula e mais uma jornada de preparo de aula, das leituras necessárias, correção de provas, trabalhos, preparo e isso tudo toma um tempo muito grande. E isso tira também do professor o tempo, a condição de pesquisa, de publicação, então, além de não ter incentivo não remunerar a pesquisa também a jornada impede que você tenha condições intelectuais e físicas, chega uma hora que seu cognitivo não

responde adequadamente, a pesquisa exige um mínimo de concentração e até de tranquilidade para que ela seja feita. Professora 1

A longa jornada de trabalho, paga e não paga, não é a única consequência negativa para o professor sob regime horista. Após um semestre intenso com muitos alunos e horas trabalhadas remuneradas ou não, o docente não tem segurança sobre sua jornada e remuneração no semestre seguinte. O professor horista pode ter sua jornada reduzida de um semestre para o outro, a única exigência legal é que a faculdade informe formalmente, por escrito, e que o documento seja assinado pelo professor até 1 dia antes das férias ou recesso escolar. Esse tipo de regime permite a diminuição da jornada de trabalho com redução proporcional do salário. Devido a essa flexibilidade, alguns professores relatam que eles tendem a ter menos hora-aula no segundo semestre, dada a sazonalidade do ramo de ensino superior privado e ao fato de que as faculdades nem sempre tem turmas semestrais, ou seja, algumas turmas se formam apenas no primeiro semestre enquanto outras somente no segundo.

O segundo semestre pra mim é sempre ruim, e aí meu salário baixa, e aí eu preciso achar outras alternativas, porque as contas são as mesmas. Por exemplo, esse semestre aqui eu tive que dividir disciplina com outro colega, porque em nenhum momento disseram para mim assim, olha, vem ser 40 ou 20 horas aqui. Tive que dividir, lógico que eu fiquei com a prioridade porque eu sou mais velha (de casa) e tal mas semestre que vem vai ter uma turma, porque a gente não abre (muitas turmas no meio do ano) ou vai ter duas turmas de primeiro semestre (...) eu vou manter as minhas aqui mas, por exemplo, Santos não tem, então eu perco uma carga pesada que são 8 horas aula lá e eu recebo deslocamento em Santos, para a cada 4 horas eu ganho 1, então é vantajoso, para 8 horas-aula (no mesmo dia) é vantajoso, mas para 4 não. Então tu acaba tendo que, por exemplo, criar eletiva, ministrar curso, agora mesmo estou abrindo uma MEI porque senão depois o imposto de renda come todo meu dinheiro, né? Estou abrindo uma MEI para emitir nota fiscal dos cursos que eu dou, eu vou ter curso de férias, vou trabalhar nas férias porque eu sei que depois isso vai ser complicado, no segundo semestre diminuí as aulas para mim. Professora 3

No geral, os professores são informados de sua carga horária com apenas um mês de antecedência. Isso vale tanto para a quantidade de aulas quanto sua distribuição ao longo da semana.

(...) sexta-feira dia inteiro de aula na IES 2 se o que eu propus se confirmar. (...) então, se der certo, vai ser sexta de manhã e sexta à noite e durante a tarde estudando na própria IES 2. Pergunta da entrevistadora: Então até agora (entrevista realizada em 25/05/2016) você ainda não sabe se vai ter aula semestre que vem. Resposta: Até agora não, oficialmente só semana que vem, segundo o diretor. Professor 6

Uma implicação de saber com tão pouca antecedência quantas aulas lhe serão atribuídas e em quais dias é a dificuldade de organizar sua rotina. Isso se agrava à medida que o professor leciona em mais de uma instituição e ou ainda está fazendo pós-graduação.

Outra particularidade do ramo de ensino são os horários de trabalho. Como as aulas tendem a se concentrar nos períodos da manhã e da noite, os dias de trabalho dos professores tendem a ser muito longos já que as aulas começam as 8:00 no período matutino e terminam as 22:40 no período noturno. O período da tarde costuma ser utilizado pelos professores para preparar aula, corrigir provas e trabalho, isso reflete em uma jornada de trabalho diária de aproximadamente 15 horas, sem contar o tempo de deslocamento.

Caso o professor lecione os dois períodos na mesma instituição, muitas vezes o local de trabalho é longe de sua residência e como alternativa ao longo tempo de deslocamento, o mesmo pode optar em permanecer na instituição de ensino trabalhando em suas atividades extraclasse, arcando com as consequências de se estar fora de casa por mais de 15 horas. Mesmo nesses casos, o professor não tem direito ao vale refeição. Caso o professor opte em ir para casa ou trabalhe em instituições diferentes naquele dia, terá que despender duas vezes o tempo de deslocamento que um profissional com regime de trabalho de 40 horas despenderia.

Ademais, de acordo com a legislação trabalhista, o profissional precisa ter no mínimo 11 horas de descanso entre jornadas. Por exemplo, se o professor leciona na segunda-feira no período noturno em uma faculdade ele não pode lecionar nessa mesma faculdade na terça-feira no período matutino e isso inviabiliza lecionar na mesma faculdade no dia seguinte já que o período matutino inicia as 8:00. Essa restrição, que tem como objetivo preservar o tempo de descanso do professor, acaba tendo uma consequência indesejada pois obriga os professores a se empregarem em mais de uma instituição para se esquivarem dessa regra e compor uma carga-horária de trabalho que lhe garanta renda suficiente para manter a si e sua família. Assim, para o professor horista e contrato parcial, lecionar em duas ou três instituições é bastante comum.

A preocupação com as 11 horas de descanso, que é o nosso caso aqui, você não pode dar aula a noite e no outro dia de manhã, você tem que ter as 11 horas de descanso e isso para o professor horista é muito ruim. É lei, mas a gente tem o horário de descanso, então a gente não deveria poder dar aula de manhã e à

noite, daí a importância de você ter um enquadramento de 20 horas ou de 40 horas, ficaria mais tranquilo financeiramente, porque a gente trabalha porque a gente precisa, se tu não trabalha aqui, vai trabalhar em outro lugar. Professora 3

Assim, a remuneração resultante de 20 ou 24 horas/aula por semana deveria ser suficiente para atender as necessidades financeiras de um profissional com o padrão de vida de um professor. Como não é o caso, o professor precisaria trabalhar todas as manhãs e noites e para isso precisa se empregar em mais de uma instituição.

Segundo, como no regime horista há a possibilidade de variação da jornada de um semestre para outro, na perspectiva de garantir a remuneração, o professor procura se precaver e em alguns semestres aceitam um a jornada muito alta com receio de não ter aulas suficientes no semestre seguinte. Os docentes também procuram trabalhar em mais de uma instituição, o que chamam de “não colocar todos os ovos em uma única cesta” é com a finalidade de tentar se proteger da insegurança apresentada por esse tipo de contratação.

Em outro momento da entrevista, a Professora 3 que mora em São Paulo e leciona em São Paulo, Santo André, Atibaia e Santos comentou: “Eu estou cansada, estou estafada, mas é da questão do deslocamento, porque eu gosto (do trabalho)”. O tempo de locomoção também é uma questão delicada para outros professores entrevistados. “Hoje eu não tenho problema de deslocamento, mas eu já tive, eu moro em São Bernardo, trabalhava em Santo Amaro, em Perdizes, em São Caetano. “ Professora 1. O professor 6 afirmou em entrevista que para ministrar oito horas-aula, quatro horas-aula às terças a noite e quatro horas-aula às quartas a noite, gasta quatro horas com deslocamento, ou seja, o tempo de mais um período de trabalho que é de quatro horas-aula.

Além do tempo de locomoção, há outras consequências de se trabalhar em várias instituições ao mesmo tempo. Cada uma tem suas regras, sistemas de avaliação e lançamento de notas próprio, muitas exigem que o professor tenha um e-mail institucional. Navegar todos os sistemas, gerenciar vários e-mails demanda tempo do professor, que não é pago.

Além das questões de sistema e regras das faculdades, cada instituição terá suas reuniões pedagógicas. Apenas em nossa amostra foi possível constatar que algumas faculdades não remuneram os professores por essa atividade, outras alegam que a remuneração está embutida em um valor adicional por hora-aula, outras remuneram a atividade como hora-aula, mas nenhuma remunera como hora-extra. Essa diversidade fica

clara nas palavras dos próprios docentes. “Aqui quando é reunião fora do teu dia tu recebe, né, outras faculdades não”. Professora 3. Outra entrevistada afirmou que não sabe exatamente se a “bonificação” recebida sobre a hora-aula realmente remunera as reuniões pedagógicas. “A faculdade diz que existe uma bonificação na hora-aula para ir nas reuniões, até que ponto isso é realmente praticado eu não sei por que eu nunca faltei para ser descontada, são duas a três reuniões por semestre. ” Professora 5.

Ainda sobre reuniões e outras atividades extras como plantões de dúvidas, o professor 4 relata que algumas instituições nas quais ele lecionou faziam um sistema de compensação de jornada, como se fosse um banco de horas informal.

Além das reuniões, os professores são recorrentemente convidados/convocados para outras atividades, fora do seu horário de aula. Atividades como processo seletivo, convites para formatura e até festas e confraternizações de fim de semestre e ano.

Ela (a instituição) tem processo seletivo de sábado e domingo e ela convoca sem remunerar os professores, a convocação vira convite, mas é aquele convite que o professor não pode recusar, então não pode convocar e o professor trabalha, o professor não tem opção de tirar esse dia porque como é que você faz com o aluno? Fica aquilo as vezes um favor para o coordenador, porque o coordenador também é obrigado a ir, as vezes ele consegue um professor ou outro mais próximo, vai como favor, mas, na verdade, remuneração não.  
Professora 1

Fazer esses “favores” à coordenação é considerado importante principalmente em um contrato de trabalho inseguro como é o caso do horista. É possível que no semestre seguinte, os professores mais próximos aos coordenadores sejam mais lembrados ou beneficiados na atribuição de aulas. As atividades sociais como convites para formatura ou festas de confraternização obviamente não são remuneradas, porém os professores, como qualquer trabalhador ou trabalhadora da iniciativa privada, se sentem na “obrigação” de “fazer social”, pelo mesmo motivo que se sentem pressionados a trabalhar em um vestibular ou ir a uma reunião pedagógica “a convite” ou por favor.

Algumas instituições iniciam as aulas tardiamente e para cumprir a carga-horária mínima do semestre obrigam os docentes a trabalhar fora de sua jornada regular, em sábados ou feriados, moldando a jornada às necessidades da instituição, desrespeitando o direito dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Obrigar o professor a trabalhar um sábado, repor um sábado de aula ou fazer uma reposição em pré- aula ou pós- aula se era manhã, ou pré- aula se for no período da noite, de feriado não trabalhado, quando na verdade feriado não se trabalha, se trabalhar tem que pagar em dobro." Professora 1

Como é de conhecimento das instituições que os professores estão comprometidos com mais de um empregador as reuniões pedagógicas e vestibulares, em sua grande maioria, são realizados aos sábados. A professora 2 disse “sábado, teoricamente é um dia que não trabalho, na prática, eu trabalho. Ou tenho reunião, ou tenho vestibular, teoricamente não é um dia (de trabalho), mas no fim, são poucos sábados que fico livre.”.

Alguns professores são contratados, além das horas-aula, para exercer outras funções de coordenação, administrativas, nas instituições que lecionam e são contratados das mais diversas formas, como hora-aula, contrato administrativo, entre outros.

Eu sempre trabalhei em mais de uma instituição e unindo a função de docente e alguma outra atividade considerada administrativa, dentro da universidade ou faculdade onde eu estivesse. (...) Em todas as instituições que trabalhei, eu tinha uma carga horária de aula e uma atividade administrativa, coordenei extensão, era professora orientadora do escritório modelo (...) Nas instituições privadas isso (atividades de coordenação) é tratado, dependendo da intuição você tem um adendo ao seu contrato de trabalho para aquela função, dependendo da instituição você tem um contrato separado, as vezes você tem um contrato docente e um contrato administrativo, para alguma atividade de coordenação, dentro da instituição. Professora 1

Um dos principais motivos para se contratar professores horistas em outras atividades dentro da instituição é o reconhecimento e a nota do MEC. Conforme o relato de alguns professores, a universidade ganha mais pontos no MEC quanto mais professores em regime parcial e integral ela tiver em seu quadro de funcionários, principalmente se forem professores doutores. Desta forma, em especial em momentos de visita do MEC para reconhecimento ou revalidação de curso, os professores são contratados algumas horas a mais, porém esse tempo ainda não é dedicado à pesquisa ou preparo de aulas, mas para realizar alguma atividade acadêmico-burocrática dentro da instituição.

Quando vem MEC eles te dão aquele adendo de 12 horas, fazem tu dizer que é 12 horas e tal (...). Por exemplo, lá na IES 3, eu só tenho horas de pesquisa e coordenação quando eles dizem ok, não é uma coisa contínua, não está

incorporado no meu salário. (...) Então, quando chega o MEC eles falam assim: você pode assinar que você é 40 horas, e você não é. E aí assim, muitas vezes, muitas pessoas acabam assinando(...) eu, várias vezes botei na parede, eu não vou assinar 40 horas, se vocês pelo menos me pagassem 40 horas nesse período sim, mas eu não vou assinar 40 horas, eu não estou aqui 40 horas e se me perguntarem se eu estou em outro lugar, então eu meio que ponho na parede porque eu tenho 3 lugares, aí você pode fazer isso, mas se é uma pessoa que tem um lugar só e esse é meu medo é esse de ficar em um lugar só, sabe (...).É importante porque todas as que querem ser centro universitário, a IES 3 é e a IES 1 quer, pretende ser, quanto mais pessoas você tiver em regime parcial e total mais o ministério do trabalho vê que você está investindo nos funcionários e que você tem professor pesquisador. (...). Professora 3

Em caso de o horista ser contratado como coordenador, orientador de TCC ou para desempenhar alguma atividade acadêmico-administrativa, tende a ter uma jornada ainda maior, como aparece no relato abaixo:

Não tem muita hora, teoricamente eu tenho 10 horas de coordenação, mas eu não faço 10 horas. Nenhum coordenador faz 10 horas. Faz muito mais. (...). Tem dia que saio às 10:00 (noite), tem dia que saio às 11:00 (noite), assim é imprevisível, tem dias que eu saio de lá a meia noite, uma hora, não dá pra saber. Professora 2

A remuneração mensal do professor horista é composta, no mínimo, por três itens: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade em alguns casos soma-se a retribuição por titulação (RT) que é uma gratificação para títulos acadêmicos como especialização, mestrado e doutorado, que é facultativa<sup>53</sup>. A remuneração adicional do professor pelo exercício concomitante de função não docente é estipulada entre a instituição e o professor.

A percepção dos professores em relação ao seu salário fica clara na fala da professora 5: “Sim, eu acho que a hora-aula que a gente recebe é baixa pelo trabalho que a gente faz.”. Como agravante, cabe ressaltar que a professora expressa esse sentimento ao mesmo tempo que relata que o tempo de preparo de aula dela esse semestre foi reduzido pois está lecionando a mesma matéria para três turmas, ou seja, o salário é baixo, mesmo recebendo por três aulas e despendendo tempo de preparo de apenas uma.

<sup>53</sup> O salário base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º da CLT). O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido, quando houver, do total de horas extras e do adicional noturno (Lei 605/49). A hora-atividade corresponde a 5% (cinco por cento) do total obtido com a somatória de todos os valores acima referidos.

[http://www.sinprosp.org.br/convencoes\\_acordos.asp?id=91&cl=5](http://www.sinprosp.org.br/convencoes_acordos.asp?id=91&cl=5) visitado em 27/06/2016

Por estarem inseridos em espaços sociais de renda média/alta, porém eles próprios terem um salário relativamente baixo, alguns professores aceitam uma carga-horária bastante extensa para tentar compor um salário compatível com seu nível social.

Eu sempre trabalhei, no mínimo, em 2 instituições. Então já aconteceu épocas, por exemplo, que eu trabalhei uma carga normal, 40 horas, aconteceu época que eu tinha que mobiliar meu apartamento e trabalhei 60 horas semanais efetivas em sala de aula (...) para nunca mais fazer. Professor 4

O regime horista afeta também as férias, fazendo com é expressado na citação abaixo: “eu vivo para trabalhar”.

Eu vivo para trabalhar, sempre pensando em criar uma disciplina nova, sempre eu estou pensando em fazer alguma coisa diferenciada, pesquisar, eu sou uma pessoa que tem 4 anos que eu não tiro férias, primeiro porque não tenho grana para ir para lugar nenhum segundo porque eu preciso ter esse plano de provisão, você tem a coisa do salário das férias no meio do ano, aí tu fica sem nada depois. (...). Para as minhas férias eu estou programada para dar dois cursos, eu vou ter duas semanas de férias que é o tempo que eu tenho para organizar minhas coisas. Professora 3

Por outro lado, alguns professores, optam por valorizar outros aspectos sociais que não somente o trabalho e renda e então se dão ao direito de ter jornada menor e conseqüentemente salário menor, porém relatam que essa situação não é sustentável no longo prazo.

Eu te confesso que ter menos atividade é muito bom, mas financeiramente não dá. Eu estava vindo de um processo louco, eu coordenava curso, eu dava aula, coordenava curso, eu estava coordenando curso lá, dando aula aqui, eu tinha lá poucas aulas porque eu tinha uma jornada ...chegou um momento que não dá mais, e a gente ficou, eu optei por isso, porque eu fiquei semestre passado também trabalhando no projeto pedagógico da implantação do curso de direito aqui ... Quando comecei a dar aula eu tinha uma disposição de deslocamento que hoje eu não tenho mais e eu não quero mais, não vou ter independente das contas que tem que pagar, é que os custos em termos de saúde é muito grande e a gente ficar se... não vale a pena. Professora 1

Duas professoras entrevistadas descreveram a direta relação entre o crescimento dos grandes grupos educacionais, mudança relativamente recente na indústria da educação privada no Brasil, a reorganização do trabalho no setor e o achatamento do salário dos professores.

O grande problema do professor na instituição privada, é que muitas instituições cresceram, muitas instituições nasceram, ótimo, tem um lado bom, você tem mais opções, pode parecer que tem um lado bom porque você tem mais opções de trabalho mas nessa padronização que aconteceu, o que eu acho ruim é que toda a qualidade cai, tem um empobrecimento da qualidade da aula do professor, até, em alguns casos, eu não estou falando daqui, mas eu digo mesmo desse grandes grupos em que há uma situação que por necessidade de aumentar lucros, de mostrar resultados para investidor, muda-se todo o corpo docente para poder reduzir a hora- aula, já que não pode reduzir salário, demite-se e recontrata e aí assim, cada vez que você demite um número significativo de mestres e doutores, contrata um número maior de especialistas e os mestres e doutores que são contratados, os poucos, são contratados com valor ainda mais baixo. O que eu quero dizer com isso? Cada vez ganhando menos, a qualidade vai caindo muito, e as condições de vida de saúde, de qualidade de vida e qualidade de produção cognitiva, de produção intelectual do professor cai absurdamente. Conheço professores, e você conhece também, por acaso temos uma colega aqui que viaja para dar aula, pega uma carga horária e que fica sempre doente, sem qualquer equilíbrio, você vai perdendo equilíbrio emocional, porque aí você dorme mal, dorme pouco e quando você tem tempo pra dormir você não tem qualidade de sono. Professora 1

Nas estratégias de negócio dos grandes grupos privados na área de educação, incrementam-se novas formas de viabilizar ganhos, tais como o ensino a distância (EAD), que cresce fortemente nos últimos anos<sup>54</sup> (dado nota rodapé).

Todos esses grupos grandes não dão aulas nem todos os dias, estão implementando mecanismos de EAD e também estão fazendo essa questão de sair as 10:00 horas, então, eles conseguem um custo bem reduzido, né? Eles reduzem bastante o valor da hora-aula e a tua possibilidade de ganhar mais.(...)Eu peguei a transição, eu era da IES 5 e nós fomos comprados, e eu senti bem, porque, por exemplo, você começa, eles tem uma matriz lá que eles chamam de, na melhor das hipóteses, 4x1, a 4x1 você só tem um dia na semana que você não vai, mas existe matriz 3 que você não vai 2 vezes por semana, e você faz o que, você faz essas aulas pela internet, eu não sou contra o EAD mas o EAD dessa forma quando você crucifica o professor, você tem que preparar aula, você tem que tutorear 600 alunos por uma hora-aula, então você faz a coisa meio que de qualquer jeito, não tem condições para isso, (...) eu não cheguei a trabalhar nessa parte do EAD porque é desumano. Professora 3

Outra dimensão que aparece é o achatamento da remuneração pela hora/aula, com a concentração das instituições e uma maior oferta de professores.

Os grandes grupos chegaram e trouxeram muitos prejuízos para os professores. Um deles, o achatamento da hora- aula porque ele vai abaixando e isso vai

---

<sup>54</sup> Embora a educação a distância corresponda a uma pequena parcela do total de cursos de graduação, ela atingiu o maior percentual de crescimento, 35,3%, considerando o período de 2010 a 2013, indicando que está fazendo, cada vez mais, parte do cotidiano brasileiro. As novas mídias e as novas formas de interação entre aluno e docente na chamada economia do conhecimento fizeram com que os cursos ofertados nessa modalidade saltassem para 1.258 no ano de 2013. (INEP - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2015, p. 18)

tendo efeito, vai se estendendo, mas também essa questão de redução significativa de aula, de carga horária, porque, por apresentar um modelo acadêmico, um modelo pedagógico muito, muito enxuto, muito distinto do que vinha sendo praticado na região, isso teve um impacto muito nocivo e não houve atuação do sindicato, por exemplo, para a manutenção dos direitos dos professores em nenhum momento. (...) Por exemplo, de um professor que tinha uma hora-aula de R\$56,00, R\$57,00 passar a ter, o professor que iniciar com a mesma titulação, uma hora-aula de R\$29,00. (Professora 1)

Outro ponto crítico para o professor em instituição de ensino privado é o plano de carreira. Enquanto em outras profissões o cargo e conseqüentemente a remuneração ascende com o tempo de casa e de experiência, dos seis professores entrevistados, somente a professora 3 relatou ter o cargo de “professor II”, o que significa que o salário-hora dela é mais alto do que o de professores ingressantes devido ao tempo em que ela leciona na instituição. Duas professoras entrevistadas tinham tempo casa suficiente para justificar uma melhor remuneração, porém recebem o mesmo valor que qualquer professor ingressante.

A professora 1 ressalta que também devido as mudanças de gestão citadas, as instituições que tinham um bom plano de carreira estão se adaptando ao novo mercado, o que prejudica os professores mais antigos, com plano de carreira e melhor remunerados, que estão perdendo suas aulas para professores ingressantes, que começam na instituição com remuneração muito inferior. Portanto, a única forma de manter ou aumentar a remuneração é ministrar mais aulas. Mesmo a maior graduação geralmente não proporciona uma melhor remuneração. Em algumas situações até se torna um problema, pois a instituição quer reduzir o custo da hora/aula, preferindo contratar professores menos graduados. Nessa lógica, alguns professores postergam ou mesmo não avançam em suas carreiras acadêmicas e outros omitem graduações mais altas em seus currículos

O fato de estar cursando doutorado aumenta ainda mais o tempo de trabalho e a instabilidade dos professores. O professor 6 afirma que sua semana muda no meio do semestre, ou seja, em alguns casos a jornada não é mais semestral, mas trimestral. O docente descreve como é sua jornada semanal, demonstrando toda sua inconstância.

No doutorado a hora-extra é escravidão. (...). Tem pouca rotina, as coisas mudam no meio do semestre (...) a única coisa que é rotina mesmo na minha semana é eu estar presente na aula da disciplina que estou fazendo do doutorado ou aqui na IES 2, mas o resto é tudo muito incerto. Eu não sei o que eu vou fazer amanhã, por exemplo, amanhã é feriado, mas eu vou trabalhar normalmente em casa mesmo, estudando alguma coisa, mas eu não sei o que. (...) Eu acho que hoje ela (jornada) é muito puxada de carga horária, ela é mais do que eu gostaria mas não tem muito como fugir, porque quando você está estudando assim em pós, acaba sendo mais puxado, você sempre erra pra baixo

o que você vai precisar de carga para estudar, de disciplina no mestrado e no doutorado, no mestrado eu sempre errava pra baixo, você acha que vai trabalhar normal, aí você estuda, estuda, estuda, dá uma hora da manhã e você ainda não terminou as coisas, então pra quem está se qualificando ainda, fazendo mestrado e doutorado, o caso mais comum é que seja sempre mais puxado do que o que a pessoa pensava, gostaria, esse foi o meu caso no mestrado e ainda é no doutorado. Professor 6

Para exemplificar que a rotina dos professores entrevistados é muito atribulada, as jornadas diárias e semanais são longas e o tempo livre é escasso, segue o relato de uma das rotinas mais impressionantes, da professora 3.

Segunda- feira eu acordo as 5 da manhã, arrumo minhas coisas em casa e pego a estrada o mais tardar as 6:10 da manhã, em Atibaia, entro em aula as 8:00 fico até 11:40 em sala de aula, aí almoço, à tarde, descanso um pouquinho e vou trabalhar com as questões que eu tenho relacionadas a pesquisa, artigo, me dedico a pesquisa e as atividades de professora que não são de sala de aula, pesquisa e orientação de aluno, 6:30 estou na faculdade, oriento os alunos e as 7:15 começa a aula até 22:40 só que por um fluxo muito grande de gente só consigo sair da faculdade de carro as 23:10 e aí demoro mais ou menos uma hora se tiver a Fernão dias ok pra chegar em São Paulo, aí, chego na minha casa mesmo, assim, a meia- noite e vinte e aí sempre tem uma roupinha pra lavar, uma coisinha pra fazer, uma coisinha pra pôr em ordem, um cocô de gato pra recolher, aquela coisa toda, vou dormir 1 hora da manhã, assim se eu conseguir fazer tudo, né? Terça eu dou aula aqui, então eu durmo um pouquinho mais, as 8:00 da manhã eu estou aqui, eu levo 15 minutos pra vir, então eu venho as 8:00, dou aula até as 11:40, aí vou pra IES 3 e passo a tarde e à noite lá, chego na IES 3 meio- dia, almoço e 1 hora eu começo a trabalhar aí 6:30 eu entro em aula, do meio dia as 6:30 eu fico trabalhando com pesquisa, iniciação científica e extensão, meu filho que falou ontem: eu nunca sei onde tu tá, digo filho as vezes até eu me perco e a noite eu dou aula até as 10:00, porque lá funciona só até as 10:00, das 6:30 até as 10:00 da noite, pra não pagar adicional noturno. Eles começam mais cedo e vão até as 22:00 que nunca é 22:00, porque as 22:00 os professores já estão no ponto esperando para passar o dedo, para não pagar adicional noturno. Aí volto pra casa, nesse dia chego em casa 10:30. Quarta é aqui, minha jornada é aqui, também chego das 8:00 as 11:40, aí eu vou para a IES 3 à tarde, 1:00 da tarde entro na IES 3, aí trabalho da 1:00 as 5:00 lá pra fechar minhas 10 horas, à noite venho pra cá 7:00 estou aqui até as 22:40. Na quinta eu não trabalho de manhã e nem à tarde, eu trabalho só à noite em Atibaia, mas eu saio, pra ti ter uma ideia, 4:00 horas da tarde o mais tardar daqui se não, não chego as 7:00 lá, porque as vezes o trânsito está complicado, tem acidente na estrada, no período da tarde é mais complicado, e lá eu dou aula das 18:30 até 10:40, 6:30 porque é pré aula, essa aula eu uso como orientação, não é aula, aula, é aula orientação (só esses 30 minutos), e aí eu chego em casa meia noite, vou dormir uma hora e acordo as 5:00 pra ir para Santos na sexta, é o dia mais puxado que tem, aí eu acordo as 5:00 pra estar as 8:00 em Santos e não consigo, as vezes, chegar aí dou aula o mesmo horário daqui, até as 11:40 e vou pro hotel, aí almoço, fico no hotel e fico fazendo as minhas coisas né, olhando trabalho de aluno, as minhas coisas não, olhando trabalho de aluno e na quinta feira por exemplo, amanhã eu vou no médico porque eu consegui marcar mas se não conseguir eu estou em casa olhando trabalho de aluno, TCC, resolvendo esses pepinos aí que são extracurriculares e a noite dou aula, só pra acabar bem o fim da semana e aí chego em casa meia noite. (Professora de ensino superior privado 3)

Em síntese, as entrevistas permitiram observar que a jornada de trabalho do professor, especialmente dos contratados sob o regime horista, que é o tipo de flexibilização mais utilizado no ramo, tem consequências negativas para o trabalhador e para a trabalhadora. As principais são: o tempo de trabalho não remunerado é muito alto, correspondendo a 50% a 75% do tempo contratado, a incerteza em relação à renda faz com os docentes trabalhem muito mais em um semestre com receio de não ter aulas suficientes no semestre seguinte. Assim, o tempo de vida dos professores fica submetido ao que a (s) instituição (ões) que o contratam oferecem. Além disso, as perspectivas de carreira são reduzidas e, em um mercado de trabalho em que a concorrência aumenta, a perspectiva de planejar o futuro se torna remota.

#### **2.4.2 Trabalhadores e trabalhadoras do ramo químico**

O ramo químico abrange a fabricação de diversos produtos tais como químicos orgânicos, resinas, defensivos agrícolas, farmacêuticos, de limpeza em geral, de perfumaria e higiene pessoal, cosméticos, tintas, e vernizes, entre outros. Em um estudo de 2015, a confederação dos trabalhadores químicos afirma que há 270.102 empregados da indústria química no Brasil, dos quais 28,2% são mulheres (Confederação Nacional do Ramo Químico, 2015). Em nossa amostra, conversamos com quatro trabalhadores e duas trabalhadoras de uma unidade de uma grande indústria química que atua em diversas áreas. Eles trabalham na produção, elas no administrativo.

A (nome da empresa que trabalham os entrevistados/as) é líder mundial e atua na área de cuidados pessoais, limpeza doméstica e profissional, catalisadores, dispersão e pigmentos, materiais de performance, nutrição e saúde, óleo e gás, proteção de cultivos, químicos de performance, químicos industriais, químicos para construção, químicos para papel e tintas. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO, 2015)

A jornada de trabalho do setor administrativo segue a semana padrão, de segunda-feira a sexta-feira, no horário comercial, a jornada diária é oito horas e 30 minutos por dia, já descontada uma hora de almoço, perfazendo 42 horas e 30 minutos semanais para compensar o sábado.

Na empresa dos entrevistados há duas formas de organização da jornada: 6x1 e 6x3. A fábrica opera em turno de revezamento. Na formatação da jornada 6x1 são

seis dias trabalhados e um de folga mais 26 sábados de folga por ano, obrigatoriamente ao menos um por mês. A convocação para o trabalho nos sábados ocorre com 15 dias de antecedência. A jornada diária média é de sete horas e 15 minutos por dia e a jornada semanal média é de 35 horas nas semanas que folgam no sábado e 42 na semana que trabalham no sábado, ou seja, a semana média anual é de 39 horas e 12 minutos, de acordo com o representante do RH da empresa. Esse arranjo de jornada lembra a “semana espanhola<sup>55</sup>”.

Conforme mencionado anteriormente, a Constituição de 1988 garantiu o direito à jornada de seis horas em jornada de turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. A empresa na qual os entrevistados trabalham se pautou da negociação coletiva para evitar a jornada reduzida. O dirigente sindical entrevistado explica que “como existe acordo coletivo, vale o acordo aprovado em assembleia.” Isto quer dizer que nesse caso, conforme permitido pela flexibilidade da lei, o acordado prevaleceu ao legislado. Desta forma, apesar de a empresa em questão ter turnos alternantes de revezamento, a jornada diária ultrapassa seis horas de trabalho.

As empresas que trabalham no sistema 6x1 conseguiram se proteger com a alegação de que se não houver revezamento, ou seja, se fixar o turno não é obrigada a implantar a quinta turma. Outra alegação é pelo fato de todos folgarem no domingo, ou seja, com esta parada as empresas alegam que não trabalham ininterruptamente. Dirigente sindical do ramo químico

Por outro lado, o dirigente afirma que os sindicatos discordam desta visão e entendem que há um regime de revezamento de turma e, portanto, se enquadrariam na norma que prevê a jornada máxima de seis horas por dia.

Os sindicatos entendem que mesmo não havendo revezamento de horário das turmas A.B.C., os turnos fixos também caracterizam revezamentos das turmas que ininterruptamente trabalham 24 horas dias. Também divergimos sobre a folga concentrada no mesmo dia, ou seja, todo trabalhador tem direito a folgar um dia na semana, se a empresa opta em dar esta folga no mesmo dia para todos/as, isto não descaracteriza a produção ininterrupta. Dirigente sindical do ramo químico

O entrevistado ressalta que a estratégia do sindicato é preservar a categoria como um todo e que dentro do ramo químico os petroleiros têm a jornada diária de seis

---

<sup>55</sup> Sistema de compensação de jornada de trabalho em que o empregado que perfaz jornada semanal de 44 horas, labora 40 horas numa semana e 48 horas na semana seguinte. Assim em vez de trabalhar todos os sábados quatro horas, o empregado trabalha oito horas no primeiro sábado e folga no próximo.

horas e a quinta turma, assim, há um cuidado para não negociar acordos em outras empresas que possam vir a prejudicar os que conquistaram o direito à jornada de seis horas.

No polo petroquímico temos a quinta turma com 33h36 com seis horas diárias. No entanto, para ampliar as folgas, os trabalhadores optaram em trabalhar oito horas diárias. Nosso sindicato não assina acordo com o sistema 6x2, justamente para não abrir precedente para o polo petroquímico querer reduzir uma turma de trabalho. Dirigente sindical do ramo químico

Em épocas de aumento de demanda, para evitar o sistema 6x2, o sindicato negociou um terceiro sistema, o 6x3 que é de turno ininterrupto de revezamento, que significa que são seis dias de trabalho e três de folga seguidas, em vez de uma como no sistema 6x1, porém essas folgas ocorrem em qualquer dia da semana, podendo ou não coincidir com o final de semana. Nas palavras do representante de RH da empresa:

Turno ininterrupto de revezamento a jornada é de 6 horas, isso é o que diz a lei, salvo um acordo com o sindicato. Aí nós fizemos um acordo com o sindicato no qual as pessoas trabalham 7 horas por dia e depois tem algum tipo de compensação, pra poder conceder três dias de folga. Representante de RH da empresa do ramo químico

Portanto, a empresa opera em um regime de turno ininterrupto de revezamento negociado com o sindicato, com jornadas mais longas do que as seis horas diárias previstas em lei e compensação de horas, o que resulta em mais dias de folga para os trabalhadores e trabalhadoras. O objetivo desse acordo para empresa é evita contratar a 5ª turma, necessária se fosse aplicada a jornada de seis horas prevista na CF/88. No caso do acordo 6x3 são necessárias quatro turmas, três trabalhando em jornada de 8 horas diárias e um de folga. Assim, mesmo sem aumentar o número de turmas a empresa consegue aumentar o uso do capital fixo em momentos de alta demanda. Segundo o representante de RH da empresa, o sistema 6x3 aumenta em 17% o volume de produção e obriga a empresa aumentar o quadro de pessoal em relação ao 6x1 pois a jornada é menor e há mais folgas, enquanto se tem nove empregados trabalhando se tem três de folga.

Antes de entrar 6x1 existia o acordo 6x3 hoje em dia não existe mais porque 6x3 foi criado conforme a necessidade de produtividade, nosso setor produzia 19 milhões de litros de tinta por mês e por isso houve a necessidade do 6x3 para a fábrica rodar 24 horas, depois que caiu a produtividade, a (nome da

empresa) viu que não há necessidade e voltou o 6x1. Mas é um horário que muitas pessoas gostaram por causa de qualidade de vida. Hoje em dia só existe 6x3 na área da resina, do bombeiro e do SECOM, que são as pessoas que ficam de plantão para informação de emergência, isso é sem parar, né. (...) O que sempre as pessoas falam é um novo acordo 6x1, mas alternativo, 1 sábado sim, 1 sábado não para a gente ficar mais tempo com nossa família, não ficar só dentro da empresa, então, essa proposta já foi dada, mas até agora a (nome da empresa) não aceitou. E se for para voltar atrás todo mundo gostaria do 6x3. (...) 6x3 porque foi uma experiência muito boa em termos de qualidade de vida, a gente ficou mais próximo a nossa família. Trabalhador do ramo químico 6

Apesar de a folga não cair necessariamente no final de semana, é preferível, na opinião do trabalhador, por ter três dias folgas seguidas. Porém, conforme ele mesmo explicou, a conjuntura econômica e a baixa demanda em 2016 (quando foram realizadas as entrevistas), mostrando que há flexibilidade de ajuste da jornada conforme o nível de atividade da empresa. Por isso, o regime predominante entre 2014 e 2016 foi 6x1. Os únicos setores que trabalhavam no período sob o sistema 6x3 são a fábrica de resina, os bombeiros e o atendimento de emergência já que pela natureza da atividade precisam funcionar ininterruptamente.

Hoje o 6x1 atende plenamente a nossa necessidade porque eu não tenho a demanda, e se eu tiver uma demanda por exemplo, até 100% da minha capacidade, eu consigo manter esse sábado alternado só que vai chegar a hora que eu não vou conseguir mais, por exemplo aumentou muito a demanda, aí eu vou pensar, acabo com o sábado livre ou implanto 6x3, aí vai ter que abrir negociação. Representante de RH da empresa do ramo químico

Em relação ao horário de trabalho dos turnos, no sistema 6x1 as turmas são das 6:00 as 14:15, das 14:15 as 22:26 e das 22:26 as 6:00. Esses horários foram reorganizados recentemente para que todos os turnos tivessem a mesma jornada legal, de sete horas e 15 minutos, já que a hora noturna tem 52,5 minutos. Segundo o representante de RH da empresa, a mudança foi realizada com objetivo de, primeiramente, enquadrar-se na lei da hora noturna e também para permitir a fixação dos turnos. Antes, quem estava no período noturno trabalhava mais horas, o que obrigava o regime de turnos alternados.

A possibilidade de fixar os turnos foi abordada pelos entrevistados. Conforme visto anteriormente, os turnos alternantes são mais recomendados do que os turnos fixos do ponto de vista da saúde e produtividade. Porém, todos os trabalhadores entrevistados se queixaram da alternância nos turnos pois prejudicam a organização da

vida social<sup>56</sup> e a possibilidade de estudar. Os entrevistados afirmaram que, sempre que possível, negociam com a chefia direta para se manter no turno de sua preferência, pelo maior período possível.

Esse acordo que foi negociado entre o sindicato e a empresa, esse acordo tem uma flexibilidade. A gente gira a escala, de 6:00 as 2:00, 2:00 as 10:00 e 10:00 as 6:00, só que tem uma flexibilidade de troca, se eu arrumar uma pessoa para trocar comigo, eu não quero ir para tarde, eu arrumo uma pessoa para ficar à tarde no meu lugar eu fico de manhã no lugar dessa pessoa que trocou comigo. Trabalhador do ramo químico 6

No entanto, apesar da preferência, a possibilidade de fixação dos turnos não é oferecida para todos os trabalhadores. “Eu acho melhor das 6:00 as 2:00 (14:00) mas a gente não pode escolher, é a escala que gira, né? Dois e dois meses eu estou à tarde, eu vou para de manhã, depois gira para a tarde”. (Trabalhador do ramo químico 5)

De qualquer forma, os trabalhadores queixaram-se de todos os turnos, para alguns o turno da manhã era bom pois permitia ter a tarde e à noite livres, para outros, era ruim pois tinha que acordar muito cedo, conforme os dois relatos abaixo.

Como eu estou de manhã, a gente levanta muito cedo, 4:10 o ônibus passa, então na verdade eu saio de casa as 4:00, você trabalha 7 (horas) folga 1 de almoço que na verdade é 8 horas que se conta, mas assim, desde as 4 horas eu estou de pé, eu levanto antes das 4:00, 4:00 saio de casa, 4:10 tomo um ônibus, então é um período muito estendido. Trabalhador do ramo químico 3

Você levanta mais cedo, mas você chega mais cedo em casa, dá mais tempo para você fazer alguma coisa, de 2:00 (14:00) as 10:00 (22:00) você tem que levantar cedo e já está perdendo, o seu dia ali já foi embora. Trabalhador do ramo químico 5

A cada 7 semanas roda a escala, mas é flexível, se conseguir ficar só a noite, eu fico só a noite, se conseguir ficar só de manhã, fico só de manhã, se conseguir ficar só a tarde, posso trocar de horário, combinar com minha chefia, olha vou ficar uns 6 meses a noite e ele achar que dá pra ficar ele deixa, eu estou só a noite agora porque já conversei, já alinhei que é melhor para minha vida. (...) A noite eu ganho adicional noturno (...) 40% a mais. Trabalhador do ramo químico 4

Além da hora legal noturna ser 52,5 minutos, outra legislação que visa proteger o trabalhador que trabalha no período das 22:00 as 5:00 é o adicional noturno.

---

<sup>56</sup> As motivações dos trabalhadores (todos os entrevistados do chão de fábrica são homens) em fixar os turnos deveria ser alvo de pesquisa e foge ao escopo desta tese, no entanto, pelos relatos, a organização da vida social foi o motivo mais comumente citado. Eles preferem ter a previsão de quando estarão trabalhando por mais do que sete semanas para poder organizar a vida ao redor dessa jornada. Estudar, cuidar da família, foram alguns motivos citados.

Um dos trabalhadores entrevistados opta por trabalhar a noite para receber a bonificação, mas em sua fala, fica claro que a opção tem vários pontos negativos.

Trabalhar a noite é ruim, é muito ruim, porque você corre na contramão da sociedade, quando todo mundo está descansando você está trabalhando, quando todo mundo desperta para ir trabalhar, desperta para o dia, você vai descansar, então essa parte é ruim, você não acompanha a vida social legal. Ninguém, ninguém, ninguém te compreende se você está cansado de dia, está com sono, todo mundo reclama, ah, você está com sono, de novo vai dormir, tá cansado, porque é um horário que desgasta muito a gente, principalmente as mulheres, não tem compreensão. Fala (ela) vai dormir de novo, vou trabalhar a noite, não tem como passar o dia inteiro saindo. (...) O horário em si é ruim, ficar a noite acordado é ruim, passar sono é ruim, os eventos que tem de domingo, por exemplo, domingo que é o dia de estar com a família você tem que dormir o dia inteiro ou metade do dia para vir entrar a noite, ter que entrar domingo à noite é ruim, geralmente tem algum tipo de evento. E a pessoa só encara o horário noturno, por causa que, 90% daqui ou porque tem que seguir escala, é obrigado a seguir escala se não arrumar troca para sair da noite ou porque está precisando financeiramente, não é uma coisa assim que espontânea, você está feliz, de estar a noite, um horário bom seria das 6:00 as 2:00. (...). Se você tirar o adicional noturno, ninguém vem trabalhar a noite, briga para não vir. Trabalhador do ramo químico 4

Conforme o estudo do Dieese analisado anteriormente, a recomendação é que se não for possível evitar o trabalho noturno completamente, que seja evitado o trabalho no período noturno durante várias noites e se sugere que o número de noites trabalhadas consecutivas seja de duas a quatro. (DIEESE, 2013). O próprio trabalhador aponta as consequências do trabalho noturno como pode ser observado na fala abaixo.

Você tem que ter todo um preparo, no sábado eu chego em casa e programo para acordar mais cedo tipo 10:30, 11:00 horas, quando eu consigo dormir, teve sábado que eu não consigo, então eu já seguro o dia inteiro para dormir à noite. Trabalhador do ramo químico 4

Pelas entrevistas, é possível perceber uma insatisfação geral em relação aos turnos, seus horários e extensão. Apesar do descontentamento, os trabalhadores também afirmaram que as condições de trabalho, em específico de jornada de trabalho nesta empresa estão melhores do que eram antigamente. A negociação obtida pelo sindicato em relação ao regime 6x1 permitiu uma redução da jornada de trabalho, a extensão do horário de almoço, o fim do banco de horas e os 26 sábados livres por ano.

Quando eu entrei aqui era das 6:00 as 2:00 das 2:00 as 10:00 e das 10:00 as 6:00 da manhã, eram os 3 turnos, isso na época em 98, com meia hora de refeição, que tinha o regime de banco de horas, então, todas as horas que

passavam do seu normal de trabalho iam para o banco de horas, não pagava hora-extra e todas as horas que você ficava devendo você ficava negativo e um dia você pagava, quando vinha de domingo, tal. Em dezembro de 2002 teve uma negociação com o sindicato aí os caras mudaram para outro regime, para não fazer mais meia hora de refeição, fazer uma hora que é o mínimo (...) aí foi ajustando, mas pouca coisa, sempre tem 1 hora de refeição e 7 trabalhadas. Trabalhador do ramo químico 4

Ainda sobre o banco de horas, o trabalhador do ramo químico 6 frisa que a empresa não computava as horas corretamente, o que gerou bastante descontentamento dos trabalhadores e o fim do sistema.

Banco de horas já teve, mas não deu certo. (...). Os trabalhadores não quiseram porque a empresa perdeu o controle, as vezes você tinha e ficou com muito tempo no banco de horas para você pegar esses dias, mas a empresa não tinha o controle, quanto tempo ele tem, quantos dias ele tem, então terminou não dando certo, mas por causa de um erro da empresa, os trabalhadores também não gostaram disso, se sentiram muito prejudicados com esse acordo do banco de horas. Trabalhador do ramo químico 6

Atualmente, se há necessidade de trabalhar além da jornada de trabalho regular, a empresa remunera como hora-extra. A regra vale para todos os setores da empresa. Os trabalhadores informaram que nos últimos anos não tem feito muita hora-extra devido à baixa demanda. Uma das trabalhadoras entrevistadas disse evitar a hora-extra.

Eu tento evitar o máximo possível ter essa extra de horário justamente para não afetar minha vida particular mais, porque eu vou dizer que já essas 8 horas diárias, já é pesado pra quem tem filhos, tem uma casa, tem suas particularidades, tem vida após trabalho. Trabalhadora do ramo químico 2

Em relação à jornada de trabalho no setor administrativo, uma das entrevistadas ressaltou que embora o sindicato tenha conseguido negociar melhorias para o setor produtivo, não houveram melhorias para o setor administrativo, que continua com jornada semanal superior à do setor produtivo em ambos os regimes 6x1 e 6x3. A trabalhadora ainda relatou intensificação do trabalho.

Houve um ganho na parte produtiva, com relação a redução de horas, com os diversos acordos que a gente fez junto com o sindicato, então reduzimos as jornadas de trabalho do pessoal produtivo, porém, o pessoal administrativo não houve essa melhoria, ao contrário, como a empresa vem nos últimos 6, 7 anos enxugando o quadro de funcionários, as pessoas que sobram começam a ter uma carga de trabalho maior, conseqüentemente, elas trabalham mais tempo dentro da empresa, muitas vezes inclusive vindo até de sábado fazer hora-extra,

então a parte administrativa sofre muito com essa falta de mão de obra e flexibilização na parte de jornada por conta desse cenário, a 'nome da empresa' vem sistematicamente todos os anos cortando custos fixos e isso respalda diretamente no número de funcionários de cada área. Trabalhadora do ramo químico 1

O corte de pessoal administrativo é uma estratégia utilizada para reduzir custos fixos que vem sendo largamente utilizada desde os anos 1990 como visto anteriormente neste capítulo. Além do aumento da intensidade de jornada, outra trabalhadora entrevistada relatou que praticamente todo o setor operacional da área fiscal e contábil foi transferido para a unidade da empresa que fica no Uruguai. De acordo com a entrevistada, ao longo de três anos do projeto de transferência 120 pessoas foram impactadas pela mudança, algumas realocadas na própria empresa, outras se aposentaram e aproximadamente 25 foram demitidas.

A minha área, nós éramos em torno de 10 pessoas, vai, 13 pessoas e ficamos em 4 pessoas, algumas atividades ficaram, solução de problemas, apoio de projetos, as coisas mais técnicas ficaram conosco aqui, por apoio também a Montevideo, porque a gente ainda dá apoio pra eles, que vamos dizer que eles ficaram mais operacional, não tanto analítico, porque o conhecimento ficou aqui, a parte técnica, o conhecimento ficou aqui, então em conjunto com as áreas de negócios, eles nos contatam e dependendo do que for a demanda é de lá ou a demanda é daqui, então, algumas coisas realmente ficaram e ficou um pouco apertado porque a gente ficou em 4 pessoas, né, de 13 ficamos em 4. Trabalhadora do ramo químico 2

Esse relato mostra que continua ocorrendo sistematicamente busca de redução da quantidade de horas contratadas e a utilização das horas extras como estratégia quando há aumento da demanda. As duas trabalhadoras entrevistadas relataram realizar muitas horas extras em períodos de alta demanda. A trabalhadora 2 respondeu que antes de transferir o operacional para o Uruguai, sua área trabalhava mais sob demanda e as horas extras eram frequentes.

No passado sim, quando a gente tinha essa demanda que foi para o Uruguai né, com essa mudança, porque o que foi para o Uruguai é a parte mais operacional né que é onde entra essa demanda, se vende mais a demanda aumenta, ou se não vende tanto a demanda é menor, na verdade agora o nosso trabalho lá é um trabalho mais analítico, de solução de problemas, não mais o volume operacional que nós temos, é que assim, a nossa área ainda está em fase de transformação, então não está muito claro nem definido, porque a mudança foi muito grande. Trabalhadora do ramo químico 2

Ainda em relação a jornada de trabalho, as trabalhadoras entrevistadas disseram que existe um programa de flexibilização de jornada de trabalho na empresa, voltado para o setor administrativo chamado “equilibre”.

Esse programa equilibre dá possibilidade das pessoas, vamos supor, compensarem, por exemplo, vou te dar um dos exemplos, compensar, trabalhar um pouco mais durante a semana e escolher um dia para folgar ou trabalhar home-office, depende do que a pessoa faz, mas tudo acordado com a gerência, te dá possibilidade de flexibilizar naquilo que você necessita em comum acordo com a gerência da área, vamos supor, por exemplo que eu tenha algum problema particular, eu solicite posso, posso trabalhar em *home office* então isso tudo é acordado com a gerencia sem problema. Eu já trabalhei em home-office várias vezes, não são todas as áreas né porque depende muito de ter um notebook, as pessoas que ainda tem desktop ainda não conseguem praticar o equilibre, existe algumas áreas da administrativa ainda que as pessoas ainda não tem o notebook, na minha área acho que hoje já é quase 100% notebook, talvez a gente comece 100% a praticar o equilibre, no momento o equilibre, o que a gente faz é assim, há uma necessidade, trabalha-se em home-office, mas sempre acordado com a gerencia. (...) Pra mim, trabalhar com *home office* é muito bom, eu que tenho criança me ajuda bastante nesse sentido, em custo (transporte) também, e assim, não vejo diferença em relação ao trabalho tudo o que eu consigo fazer em *home office* eu faço aqui dentro do site. Trabalhadora do ramo químico 2

O “equilibre” também foi mencionado pelo RH da empresa que revelou que o programa ainda precisa ser negociado com o sindicato em nível nacional, já que a gestão do departamento administrativo é igual para todas as unidades.

As pessoas já estão praticando pra gente fazer um teste, um piloto, pra ver se funciona, a satisfação é muito grande, a satisfação é grande porque eu posso trabalhar part-time, quer dizer eu compenso meio dia, ou compenso um dia inteiro ou posso trabalhar em um site perto da minha casa, ou posso fazer *home office*, eu trabalho dentro da minha casa naquele dia e isso o que mais está pegando é a resistência dos sindicatos (em relação ao *home office*), se a pessoa se acidenta, onde ela vai trabalhar, mas ela tem que ter uma cadeira ergonômica na casa dela, mas ela tem que ter uma mesa na casa dela, tem que ter um local que ela possa se concentrar, então, quer dizer, mas eu acho que isso é de cada um, ninguém está obrigando, é uma possibilidade, não é uma obrigatoriedade. Representante de RH da empresa do ramo químico

A flexibilização da jornada de trabalho, nesse caso é vendida como um facilitador para equilibrar trabalho e vida pessoal, por isso o nome “equilibre”. O programa permite diversos tipos de flexibilização da jornada e do local de trabalho como, por exemplo, flexibilizar o horário de entrada e saída dos trabalhadores, compensação de jornada, trabalhar em outra filial e em *home office*. Como a entrevistada coloca, nem todos os trabalhadores podem trabalhar em outra filial ou usufruir do *home office* devido à

necessidade de ter um notebook da empresa. Outro ponto colocado pela trabalhadora do ramo químico 1 como dificultador da adoção do programa são os horários do transporte oferecido pela empresa, por seguirem os horários da produção os ônibus fretados não favorecem a adoção do programa “equilibre”.

Os trabalhadores que optam pelo transporte coletivo oferecido pela empresa gastam em média de 1 hora e 30 minutos entre tempo no transporte e de espera para iniciar o turno. “Eu pego ele meio dia e meia e chego vinte para as duas aqui (...) é o tempo de você chegar, trocar de roupa e sobe para pegar o serviço. “ (Trabalhador do ramo químico 5). Outro trabalhador, que leva 1 hora e 50 minutos no trajeto mais o tempo de espera para iniciar seu turno relata:

Saio as 4:10 e chego as 5:25, 5:20 tô aqui (...) é a linha de ônibus, é fretado. (...) 5:25 a gente já está passando o cartão (...) passo o cartão aqui na catraca aí depois no setor o cartão é 6:00, até antes das 6:00, mas só que esse período aí a gente já está aqui dentro da empresa. (...) sai daí 14:35 e chega 15:50.  
Trabalhador do ramo químico 3

Devido ao longo tempo gasto no deslocamento com ônibus fretado da empresa, há trabalhadores que preferem abdicar do direito e arcar com os custos de se locomover com seu transporte privado.

Se eu viesse da forma que a empresa oferece que é o fretado eu teria que estar no ponto 9:00 da noite, então eu chego aqui vai 9:30, 9:40, só que eu só vou bater o cartão as 10:26 para trabalhar, então eu fico aqui à disposição da empresa para aproveitar o fretado no caso, para não ter que pegar condução própria do bolso ou esperar o ônibus público, para vir de fretado que é gratuito, ou não pegar vale transporte, pra pegar o público e vir no desconforto no caso e descontar do meu salário 6%. Mas, como eu moro perto da empresa (...) eu venho de carro, eu saio de casa 10:00 e chego aqui 10:15, 10:20 e estou pronto para trabalhar. Trabalhador do ramo químico 4

Pelas entrevistas foi possível perceber que o tema é importante a todos os entrevistados e que o tempo de deslocamento ter aumentado nos últimos anos e faz parte da estratégia de redução de custos da empresa, conforme, a narrativa a seguir.

Ao todo 3 horas, porque? Porque a Basf em termos de redução de custo, diminuiu a quantidade de ônibus, então o ônibus hoje faz um trajeto maior do que ele fazia antes, então isso demora bastante. Trabalhador do ramo químico 6

42 horas e meia por semana é uma jornada muito extensa, a gente sempre procurou que no máximo dos máximos a gente permitiria ter uma jornada de

40 horas porque a maioria dos sites da (nome da empresa) eles são localizados em locais que você demora muito de ter uma mobilidade, para chegar em casa, vou te dar exemplo do Morumbi, pra quem está no ABC pra chegar no Morumbi, são 2 horas pra ir 2 horas para voltar. Mesmo estando aqui no ABC, devido ao trânsito e a localidade da (nome da empresa) para você chegar em casa você demora mais de uma hora. Então, esse aumento de jornada por questões de mobilidade e localização faz com que nós não trabalhemos 42 horas e meia, você acaba aumentando isso daí pra mais de 50 horas porque você perde muito tempo no trajeto. Então, a gente entende que nós trabalhadores não deveríamos absorver todo esse tempo porque quem escolhe onde se localizar é a empresa não é o trabalhador. (...). Nós sempre imaginamos que essa conta devia ser dividida, um pouco pra nós, um pouco pra eles. Então, o ideal seria que a gente tivesse pelo menos 40 horas semanais. (...). É uma pauta permanente as horas para o horário administrativo, então eu acho que hoje a jornada é extensa. Trabalhadora do ramo químico 1

A empresa economiza com aluguel/custos de propriedade por ter suas unidades afastadas dos centros. De forma muito pertinente, a entrevistada observa que, quem arca com essa economia são os trabalhadores e a pagam com seu tempo livre, utilizando-o no deslocamento. Ainda, ela ressalta que a jornada é extensa e que o sindicato tem um entendimento de reduzir a jornada para 40 horas, em parte para compensar o longo tempo de deslocamento, ou melhor, dividir esse ônus entre trabalhadores e empresa.

As consequências para a vida e a saúde dos trabalhadores também aparecem nas entrevistas, a trabalhadora ressalta novamente a jornada e sua intensidade e como isso repercute na sua saúde e vida.

(...) você trabalha 42 horas semanais, mas a forma que as empresas estão sugando o seu conhecimento e a sua mão de obra, na prática você trabalha o dobro disso porque você está com um excedente de tarefas imenso e você precisa dar conta de tudo isso, então você trabalha 42 horas, mas parece que você ficou o dobro ali dentro. O que isso me acarretou? Um processo degenerativo de saúde muito grande por conta desse stress, desse stress de você estar sempre tendo que estar atendendo expectativa da empresa, uma expectativa que não se finda, não tem fim, nunca está bom, você sempre tem que dar o seu melhor a todo momento e isso me causou um stress muito grande que refletiu muito na minha saúde. Você nunca tem tempo para se cuidar, você não pode sair da empresa, você não pode ir no médico, não é que a empresa proíbe, mas você está atolada em tantos processos, tantas auditorias, tanto serviço que você mesmo chega à conclusão que eu nem posso sair daqui e vai adiando. Vai adiando tratamento, vai adiando a reposição de algumas coisas na sua vida e chega um momento que você está no limite, eu cheguei nesse momento, eu tenho duas cirurgias para fazer que faz três anos que eu preciso fazer, mas eu não acho espaço dentro da empresa para poder achar um momento que eu possa fazer. Então, as pessoas ao meu redor geralmente estão nessa situação que eu estou, precisam fazer um tratamento, precisam fazer algum curso diferente, mas não acham tempo porque a empresa envolveu de uma forma seu tempo aqui dentro que você não consegue fazer mais nada, não consegue ter a iniciativa de fazer algo diferente daquilo que eles planejaram para você fazer, é um domínio impressionante, extraordinário, esse domínio

psicológico que as empresas estão embutindo dentro das pessoas. Trabalhadora do ramo químico 1

O aumento da intensidade do trabalho foi relato recorrente no setor administrativo, muitos trabalhadores são demitidos e o trabalho é repartido entre os trabalhadores que ficam. Falta de tempo para a vida social, cuidados com a saúde e com a família, estudos e outras atividades serão abordadas no capítulo III.

O processo de flexibilidade na utilização do tempo de trabalho fica bastante evidente nas entrevistas tanto para o setor da produção como na administração. A jornada na prática foi se alterando nos últimos anos. Os turnos de revezamento 6x1 e 6x3, que extrapolam a jornada máxima diária de 6 horas estipulada em lei, negociados com o sindicato, permitem adaptação às necessidades da empresa, dado o nível de atividade econômica. O programa “equilíbrio”, que prevê flexibilidade de entrada e saída, compensação de jornada e *home office* está sendo utilizado no setor administrativo, em apenas algumas fábricas. Segundo o RH da empresa, o objetivo é negociar o programa com o sindicato a nível nacional (empresa) e aprofundar o uso do mesmo. Ademais, a diminuição dos ônibus como forma de redução dos custos fixos acarreta na perda do tempo livre dos trabalhadores, que gastam mais tempo com o deslocamento até as fábricas, localizadas em locais afastados do centro. A exceção foi a abolição do banco de horas por um movimento de resistência dos trabalhadores. No entanto, a possibilidade de ajustar jornada e utilizar horas extras continua com característica de possibilidade de ajuste na jornada, o que também reforça o processo de despadronização.

### **2.4.3 Asseio e conservação e limpeza urbana**

A categoria de asseio e conservação, limpeza urbana e conservação de áreas verdes tem como características principais a terceirização e o trabalho em turnos. Segundo dados de uma pesquisa do DIEESE contratada pelo sindicato SIEMACO (2011) de São Paulo, em 2009 a categoria contava com mais de 100 mil trabalhadores somente no estado sendo que 84% atua no ramo de asseio e conservação, 12,4% na limpeza urbana e apenas 3,6% na conservação de áreas verdes.

Na área de asseio e conservação os trabalhadores são prestadores de serviço terceirizados em comércios, empresas, condomínios e são responsáveis pelas tarefas de asseio e conservação dos ambientes, manutenção predial, pintura, serviços de

portaria, recepção, copa e até serviços administrativos. Já na área de limpeza urbana, os trabalhadores são responsáveis pela limpeza e manutenção das áreas públicas, ruas, calçadas, praças. As atividades variam entre varrição de rua, coleta de lixo e serviços de manutenção. Os trabalhadores que se dedicam à conservação de áreas verdes trabalham na manutenção e jardinagem de praças e parques.

Em relação a questão de gênero, no setor de asseio e conservação 58,8% são trabalhadoras enquanto 41,2% são trabalhadores. Já tanto no ramo de limpeza urbana quanto conservação de áreas verdes, os homens são vasta maioria, 98,9% e 91% respectivamente.

A pesquisa também revela que, em relação a jornada de trabalho, 38% dos trabalhadores em asseio e conservação declararam trabalhar 44 horas semanais enquanto 35% disseram trabalhar além da jornada máxima estipulada pela lei. A pesquisa aponta que a maioria dos trabalhadores tem horário fixo, mas 9% trabalha em regime de turno de revezamento ou escala. A maioria dos empregados trabalha em horário diurno, até as 22:00, com exceção dos trabalhadores em limpeza urbana já que aproximadamente 25% trabalham no período noturno, na coleta de lixo. (SIEMACO, 2011)

Ainda na pesquisa do DIEESE, em relação às horas extras, 44% dos trabalhadores de limpeza urbana relataram que trabalham com frequência além da jornada e 20% disseram extrapolar seu horário de trabalho eventualmente. Em asseio e conservação, 4% normalmente estendem a jornada e 10% a estendem esporadicamente.

O trabalho aos sábados é comum na categoria. Na área de Limpeza Urbana a totalidade dos trabalhadores trabalha aos sábados todas as semanas. Na de Asseio e Conservação, esse percentual é de 56% e nas Áreas Verdes de 50%.

O trabalho quinzenal aos sábados é executado por 29% do pessoal de Áreas Verdes e por 19 % do de Asseio e Conservação. Vinte por cento dos trabalhadores de Asseio e Conservação e 12% dos de Áreas Verdes afirmam não trabalhar aos sábados. (SIEMACO, 2011, p. 46)

Segundo o estudo, mais de 25% dos trabalhadores de asseio e conservação trabalham todos os domingos, 19% trabalha um domingo a cada quinze dias e 5% trabalha aos domingos esporadicamente. Ainda, 40% dos trabalhadores de asseio e conservação e 56% dos trabalhadores de limpeza urbana trabalham regularmente nos feriados e 14% de ambos os setores trabalham ocasionalmente. (SIEMACO, 2011)

Para o presente estudo quatro trabalhadoras e dois trabalhadores foram entrevistados, cinco do ramo de asseio e conservação e uma de limpeza urbana, na tentativa de representar a diversidade e a subdivisão dentro da categoria. Todos os entrevistados atuam diretamente na área de asseio e conservação, ou seja, na limpeza dos ambientes e a entrevistada que trabalha na limpeza urbana é responsável por varrição de rua e pequenos trabalhos de manutenção. Um trabalhador e uma trabalhadora entrevistados eram líderes de setor. Todos trabalhavam como terceirizados e tinha contrato a tempo indeterminado, conforme relatou o trabalhador do ramo de asseio, limpeza e conservação 2: “Eu tô nessa empresa a 12 anos, vou fazer agora em junho. Agora, lá dentro da Mercedes eu tô a 26 anos, vai fazer 27, eu sempre trabalhei nesse ramo, sempre firma de terceiro, 26 anos.”.

As entrevistas corroboram com os dados sobre jornada relatadas pela pesquisa do SIEMACO, exceto um dos entrevistados que é terceiro em um órgão público, que abre somente de segunda a sexta e trabalha 40 horas por semana. Os demais entrevistados cumprem jornadas muito extensas, de 44 horas de segunda a sábado e trabalham em turno de revezamento. Nenhum dos entrevistados trabalha no turno da noite 22:00 às 6:00.

O trabalhador de asseio e conservação 2 informou que os turnos de trabalho na empresa terceirizada que ele trabalha são das 5:45 às 14:45, de segunda a sexta e sábado alternados, das 5:45 às 13:45, de segunda a sábado, das 13:45 às 21:45 também de segunda a sábado e 14:45 às 23:45 de segunda a sexta e sábado alternados. Todos os turnos são fixos. Nesse caso, não havendo alternância de turnos, com os domingos livres e a não clareza da lei, as empresas alegam que não se enquadra como turno ininterrupto de revezamento, privando assim os trabalhadores do direito à jornada de seis horas diárias.

A trabalhadora 3 que está no ramo de limpeza urbana informou que os horários iniciam as das 6:00 da manhã, são 3 turnos e apenas os homens trabalham no turno da noite. Essa trabalhadora também prefere o horário da manhã, porém hoje está alocada no horário da tarde.

É claro que o melhor horário é de manhã, já trabalhei de manhã já, só agora estou à tarde, mas o melhor horário é de manhã (...) porque acho que dificulta mais esse horário da tarde, vamos supor, meu marido chega do serviço 7 e meia, é um horário que se eu tivesse em casa eu já estaria com tudo pronto, janta. Trabalhadora do ramo de asseio e conservação – limpeza urbana 3

A trabalhadora do ramo de asseio e conservação 5 também prefere o turno da manhã. E o trabalhador do ramo de asseio e conservação 4 cuja jornada é das 8:00 às 17:00 de segunda a sexta, afirmou que “na questão profissional o tempo é bom, esse horário é tranquilo, dá pra administrar”. De acordo com os três trabalhadores, fica clara a preferência de se trabalhar nos horários considerados comerciais ou o mais próximo dele possível.

Apesar de as longas jornadas de trabalho exercidas por cinco dos seis entrevistados, poucos trabalhadores queixaram-se. Apenas uma entrevistada ressaltou a questão, o turno de trabalho dela inicia às 6:00. “É puxado, eu acordo às 4:00 todos os dias, pesa, mas você acaba se acostumando, mesmo no domingo você acaba acordando cedo por causa do costume.” Trabalhadora do ramo de asseio e conservação 1.

Apesar da longa jornada de trabalho de 44 horas semanais e da longa semana de segunda a sábado, apenas um trabalhador relatou uma pequena redução da jornada, conquistada por meio de negociação entre o sindicato e a empresa.

Conseguimos uma vitória lá que foi o calendário, fizemos uma soma de calendário, fizemos reunião lá na (nome da empresa) e depois nós voltamos pro sindicato, e conseguimos (...), tem vez que a gente conseguiu (...) 4 folgas pro pessoal, tem ano que a gente consegue 5, teve ano que a gente conseguiu 3, esse ano são 3. Trabalhador do ramo de asseio e conservação 2

O pagamento de hora-extra não é uma prática no setor. Quando perguntada sobre hora-extra, todos os trabalhadores informaram o mesmo “eles não pagam hora-extra” (Trabalhadora do ramo de asseio e conservação 5) Esta trabalhadora explicou que, caso necessário ficam além do horário seria compensado com algum feriado.

É quando aqui precisa, a gente sai mais tarde, mas aí, é como diz assim, a gente tem aqui que eles dão feriado prolongado, a gente fica em casa e aí quando eles precisam a gente passa do horário da gente. (...). É tudo marcadinho, a líder, ela tem um caderno que ela anota tudo. Mas é tudo marcado, tudo direitinho, mas isso não é todos os dias que eles precisa da gente, eles precisa da gente as vezes. Trabalhadora do ramo de asseio e conservação 5

Outra trabalhadora reforçou que não há pagamento de hora-extra. Como a trabalhadora em questão é líder de área, ela explicou que se a empresa precisar ela vem em outro horário para acompanhar alguma atividade.

Extra não, se tem algum evento aqui na (nome da empresa que trabalha) a noite, eu não venho trabalhar de manhã, eu venho no período da tarde. (...). Sim, porque eu faço o mesmo horário que eu faço, só muda o horário de trabalho, em vez de eu entrar as 8:00 eu entro a 1:40 as 10:00 dependendo que hora é o evento. Trabalhadora do ramo de asseio e conservação 6

Do relato de alguns trabalhadores é possível extrair que há compensação de jornada no setor, ainda que não negociada ou formal. E essa flexibilização da jornada, estende a jornada diária de trabalho e também obriga, por vezes, o trabalho aos domingos.

Igual, tem as vezes carnaval, a gente fica em casa quatro dias aí a gente vem em um domingo pra lavar a secretaria, mas isso daí eles não tão explorando a gente, a gente tá pagando a hora, os dias que nós ficamos em casa, mas aí se nós ficamos em casa 4 dias, nós não vem esses 4 domingos, nós vem 1 domingo no ano. Trabalhadora do ramo de asseio e conservação 5

Pela fala da trabalhadora, ela não considera a compensação de jornada algo negativo, pelo contrário, parece que ela sente que a compensação é benéfica para ela. Ela não aventa a possibilidade de que esse trabalho aos domingos fosse pago como hora-extra, muito menos que por ser no domingo esse valor deveria ser acrescido.

Apesar das longas jornadas, alguns entrevistados relataram ter outros trabalhos para complementar a renda. Algumas trabalhadoras disseram trabalhar com venda de produtos por catálogo, uma delas, além da venda por catálogo, é subsíndica do seu condomínio (atividade remunerada). Um trabalhador relatou trabalhar aos domingos, como segurança particular. “Final de semana eu mexo na área de segurança, mas já é particular meu(...) geralmente são seis horas de trabalho, todo final de semana, só domingo”. Trabalhador do ramo de asseio e conservação 4

Apesar de o debate sobre remuneração estar fora do escopo desta tese, vale ressaltar que o fato de alguns trabalhadores da amostra buscarem outras formas de renda, a despeito das longas jornadas em seus trabalhos principais, é um indicativo dos baixos salários no setor, o que os impele a aumentar ainda mais sua jornada de trabalho remunerada buscando trabalhos alternativos.

Nos ramos de asseio e conservação e limpeza urbana, destacam-se as longas jornadas, o não pagamento de hora-extra, a compensação de jornada no sistema. Em alguns casos, a convocação para o trabalho esporádico aos domingos é creditada em um banco de horas informal e a compensação não diferencia o trabalho aos domingos de um dia normal de trabalho, o que é aceito pelos trabalhadores. Ademais, o trabalho extra

foi relatado pelos entrevistados como estratégia de complemento de renda, dada a baixa remuneração, aumentando a jornada de trabalho.

Quanto aos horários dos turnos, os trabalhadores revelaram preferir jornadas mais próximas ao horário comercial, evitando o trabalho no período vespertino e noturno. Também foram relatados outros tipos de flexibilização como compensação de jornada, arranjo que visa eliminar o pagamento de horas extras.

Os trabalhadores do ramo de asseio e conservação e limpeza urbana são menos articulados no que diz respeito às críticas ao trabalho e à jornada, isso fica evidente tanto no conteúdo quanto na extensão das falas dos entrevistados. Ademais, será possível observar que, principalmente para as mulheres deste setor, a jornada de trabalho remunerada parece ser a parcela mais leve do seu dia, essas questões serão abordadas no capítulo III.

#### **2.4.4 Outras situações de despadronização da jornada**

Além da pesquisa primária nos três segmentos selecionados, a tendência de despadronização está presente em outras pesquisas, que estão brevemente apresentadas a seguir.

##### *2.4.2.1 Trabalhos no setor de comércio.*

Nos dois estudos foram realizados no segmento do comércio, um se refere a liberalização do trabalho aos domingos e outro da organização da jornada dos caixas de supermercado. No estudo denominado “Impacto do horário livre do comércio de São José (SC) na vida e na família das mulheres comerciárias”, Miranda e Gelinski (2005) analisam a liberalização do comércio aos domingos na cidade da Grande Florianópolis e seus impactos na vida das trabalhadoras, a partir de uma pesquisa realizada com 30 mulheres, trabalhadoras de empresas de comércio varejista e supermercados de médio e grande porte da região.

Segundo as autoras, a liberalização do comércio aos domingos e feriados foi instituída em 1996 no município de São José, antes da criação da Lei nº 10.101/2001<sup>57</sup>, que regulamentou nacionalmente essa possibilidade. De acordo com a convenção coletiva de trabalho 2004/2005, foi estabelecido que a duração do trabalho de cada empregado poderá ser prorrogada até duas horas por dia e cinquenta e quatro horas por semana, respeitando o limite máximo de dez horas diárias. Segundo revelado pela pesquisa, a prática substituiu o pagamento de hora-extra.

A pesquisa revelou um dado surpreendente no que diz respeito ao pagamento de horas extras, tanto das horas extraordinárias realizadas durante a semana quanto àquelas correspondentes aos domingos e feriados trabalhados. Ao contrário do que se esperava, sem exceções, todas as respostas conduziram-se ao mesmo ponto: adoção do banco de horas para prorrogação e compensação do horário de trabalho, por parte das empresas. Até mesmo as empresas de comércio varejista ignoram a obrigatoriedade do acordo com o sindicato representante dos empregados e adotam indiscriminadamente o banco de horas. (MIRANDA & GELINSKI, 2005, p. 52)

A Lei Federal e a Lei Municipal que institui o horário livre na cidade não obrigam o pagamento de horas extras no caso do trabalho aos domingos e feriados, cabendo à empresa optar pelo pagamento ou não. “No caso dos supermercados e das lojas de comércio varejista, é quase unânime o não-pagamento de horas extras pelo trabalho nos domingos e feriados.” (Miranda & Gelinski, 2005)

A jornada média semanal, sem tempo de deslocamento, declarada pelas entrevistadas é de 52 horas, sendo que 90% das entrevistadas realizam horas extras durante a semana que são computadas em banco de horas. Todas as entrevistadas trabalham aos domingos e feriados, algumas trabalham até quatro domingos por mês, de acordo com a escala de revezamento.

Quanto ao dia do descanso semanal dessas trabalhadoras, 93,3% responderam que não há um dia fixo para a folga, que toda semana é refeita a escala de acordo com o que é mais conveniente para a empresa. Todas as entrevistadas responderam que geralmente, uma vez no mês, ou uma vez e cada quatro semanas, a folga cai em um domingo, salvo algumas exceções. (MIRANDA e GELINSKI, 2005, p. 47)

Portanto, a pesquisa mostra como houve uma ampliação da flexibilização da jornada com a extensão do horário diário de funcionamento dos estabelecimentos e a

---

<sup>57</sup> Em 2007, em negociação com governo Federal, como visto anteriormente foi estabelecido um novo marco para o trabalho aos domingos, que prevê pelo menos dois dias de descanso no domingo ao mês. A pesquisa foi realizada antes da regulamentação atual.

abertura no domingo. Fenômeno que afeta a sociabilidade e a conciliação da vida familiar com o trabalho. As entrevistas são muito claras na demonstração de como a flexibilização da jornada desorganizou a vida pessoal e familiar das mulheres.

Outra pesquisa realizada por Freitas (2014), chamada de “Trabalho, flexibilidade e família: uma combinação (im) perfeita” sobre a jornada dos (as) trabalhadores (as) de super e hipermercados e de teleatendimento em uma empresa na cidade de São Paulo, reforça a tese da flexibilização da jornada de trabalho no setor: além do trabalho nos domingos, aborda também a forma de organização dos turnos de revezamento e a compensação em banco de horas.

Particularmente, as caixas de supermercado entrevistadas afirmaram ter hora para entrar na empresa e não ter para sair. Nesse caso, as caixas dependem que a líder as libere para encerrar o expediente, o que depende do fluxo de clientes naquele dia. As trabalhadoras também relataram que é comum realizarem até três horas extras frequentemente. As horas adicionais são computadas em um banco de horas e as horas de crédito serão compensadas em dias de menor movimento.

A escala de trabalho é 6x1, ou seja, os trabalhadores têm apenas uma folga por semana. As trabalhadoras relataram que a folga é concedida no dia que melhor convier à empresa e que elas tinham conhecimento dos dias de folga com pouca antecedência, as vezes na mesma semana, dificultando a organização da vida social. “Ademais, na rede de super e hipermercado estudada, é vedado o descanso nos dias de maior movimento, isto é, aos sábados e às quartas-feiras (dia tradicional de promoção da rede)”. (FREITAS, 2014, p:152)

O trabalho nos feriados é muito frequente e apesar ser optativo de acordo com a legislação, foi declarado como obrigatório pelas entrevistadas. Apenas nesse caso, a empresa oferecia pagamento adicional de 100%. É interessante observar que os trabalhadores do comércio por já trabalharem sábados e domingos, não têm a opção de emendar feriado, fazendo um dia ponte para descansar mais dias ou poder viajar. Assim, dado o baixo salário, muitas afirmam preferir trabalhar em feriados por causa do adicional.

O estudo também aborda a questão do tempo de trabalho dos empregados do setor de teleatendimento. Neste caso, o serviço é oferecido 24 horas por dia, sete dias na semana, implicando a organização da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Como a jornada legal do setor é de 6 horas, os turnos não são negociados, como nos casos citados. Apesar da jornada de seis horas, o horário de trabalho poderia ser alterado a

qualquer momento pela empresa, chegando a mudar até diariamente, conforme relata a autora.

As empresas podem ainda alterar, periodicamente, os dias e o horário de trabalho de seus funcionários. Isto porque, em muitos casos, não ficam estipulados no contrato o horário e o local de trabalho. Esta prática parece ser mais comum no setor de teleatendimento receptivo, no qual frequentemente o horário é ajustado em minutos conforme o fluxo de ligações. Assim, é comum as teleoperadoras terem seus horários de trabalho modificados diariamente. (FREITAS, 2014, p:153)

Em relação às folgas, as atendentes que trabalhavam no período noturno também alegaram ser avisadas de suas folgas na mesma semana, ou seja, quase sem antecedência. Já para as atendentes ativo (comercial), a folga aos sábados é concedida como premiação por atingir metas, estratégia utilizada para aumentar as vendas e os lucros via intensificação do trabalho.

#### *2.4.2.2 Jornada nos trabalhadores em TI*

No setor de tecnologia da informação, Bárbara Castro (2013) realizou uma pesquisa de doutoramento, intitulada, “Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. ”, em que mostra como é altamente flexível o tempo de trabalho dos profissionais pesquisados, pois a atividade é estruturada a partir de projetos.

As empresas dos profissionais pesquisados são, geralmente, prestadoras de serviço. A empresa contratante busca o melhor serviço, pelo menor preço, no menor prazo possível. Em um setor competitivo, para ganhar a concorrência as empresas que ofertam os serviços reduzem os prazos e o orçamento e para manter seus lucros, reduzem o número de consultores alocados no projeto. Assim, os trabalhadores arcam com as perdas do negócio, trabalhando longas jornadas. A maioria dos entrevistados alegou trabalhar mais de oito horas por dia, chegando a dez e 12 em alguns casos, incluindo finais de semana. Na maioria das situações não é pago hora-extra, assim como, nem sempre são computadas em um banco de horas.

Castro cita a diversidade de contratos de trabalho encontrados no ramo. Somente no segmento de desenvolvimento de sistema ela encontrou sete tipos de vínculo:

CLT, Pessoa Jurídica individual ou limitada (PJ's), cooperativas de trabalho, trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhadores informais e pseudo-sócios. Entre esses diferentes contratos de trabalho, a pesquisa realizada apontou para a predominância do contrato via PJ no setor (36% de sua amostra). (CASTRO, 2013, p. 42)

As diferentes formas de contratação implicam diversos arranjos de jornada. Por exemplo, os trabalhadores com registro CLT podem ter momentos de trabalhar dia e noite, em jornadas que chegam a atingir 48 horas ininterruptas, em períodos de fechamento de projeto. Entre os profissionais que trabalhavam como pessoa jurídica, a naturalização da realização de horas extras não remuneradas é marcante. No geral, as jornadas de trabalho em TI ultrapassam as 44 horas semanais e a obrigatoriedade de intervalo entre jornadas de no mínimo de 11 horas e de repouso semanal remunerado, de no mínimo 24 horas consecutivas não são respeitados. (Castro, 2013)

A tese ressalta que os trabalhadores não questionam as regras e compreendem que as extensas jornadas são inerentes a profissão. Há um entendimento de que o modo como o trabalho de TI se estrutura (atendimento 24 horas) e por ser baseado em projetos causam ausência de regulação trabalhista no setor. Muitos dos entrevistados relataram que já previam que em tempos de fechamento de projeto, o que acontece aproximadamente a cada três meses, trabalhariam longas horas, inclusive noites, finais de semana e feriados.

Ações como a possibilidade de contratação de mais profissionais, organização sindical, ou ainda, maior fiscalização do Ministério Público do Trabalho com objetivo de reduzir as longas jornadas não foram cogitadas pela grande maioria dos entrevistados. Os que consideraram a possibilidade de contratação de mais pessoas como solução para reduzir as longas jornadas logo abandonam a ideia sob a justificativa de que circula na grande imprensa: a de que não há profissionais qualificados para suprir a demanda do setor, no período da pesquisa, quando o mercado de trabalho está bastante favorável. É preciso considerar que esses profissionais têm estilo de vida mais próximos dos empresários do que dos trabalhadores e, principalmente em tempos de neoliberalismo, não veem no coletivo ou no Estado uma solução. (CASTRO, 2013)

A flexibilidade do horário de entrada e saída e a compensação de horas foram frequentemente relatadas. Os trabalhadores disseram utilizar desse tipo de flexibilidade para evitar o trânsito ou acomodar levar os filhos na escola. Uma das entrevistadas que utilizava a flexibilidade de horário de entrada e saída, entrava as 10:00

e saía as 20:00, perfazendo uma jornada de nove horas de trabalho, caso fizesse uma hora de almoço, o que vários profissionais disseram não ter tempo para fazer todos os dias.

Outro ponto importante ressaltado pelos profissionais de TI foi o deslocamento, em que as principais questões relatadas foram o longo tempo levado para transitar de um cliente ao outro e à empresa e a incerteza do local de trabalho no dia seguinte, que tende a mudar em função do serviço a ser prestado. No entanto, a pesquisadora cita que isso não pareceu compreendido como problema para a maioria dos entrevistados, mesmo que a atividade a ser realizada seja em outra cidade ou fora do país.

O tempo de deslocamento era utilizado por vários entrevistados como tempo de trabalho remoto. De seus laptops e celulares os profissionais trabalhavam no ônibus fretado, no intervalo de almoço e em casa. Uma das entrevistadas comentou que o chefe ligava pra ela nos horários que ele estava em seu deslocamento, implicando em iniciar o trabalho antes de começar a jornada.

A pesquisa também abordou o tema dos profissionais que trabalham em regime de plantão e *home office*, comuns em empresas de TI. De plantão, os trabalhadores estão em casa, na maioria dos casos não recebem sobreaviso, mas estão à disposição da empresa, assim, sentem-se “presas” por não poder desligar e viver outras dimensões da vida. Já no caso do *home office*, o trabalho em casa é vivenciado de forma diferente por homens e mulheres. Um trabalhador disse que prefere trabalhar de casa pois em casa tem seu próprio escritório e evita deslocamentos, enquanto que as trabalhadoras que fazem *home office* disseram que desta forma é mais fácil conciliar as longas horas de trabalho com a maternidade. Essa questão será abordada no capítulo III.

#### 2.4.2.3 Indústria automotiva

Em seu livro, Ana Cláudia Cardos (2009) “Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador.” estuda a jornada de trabalhadores da empresa Volkswagen a partir dos anos 1990. Em 1995, um acordo sobre a jornada de trabalho foi firmado entre a empresa e o sindicato e contempla redução da jornada com flexibilização, expressa na criação do banco de horas.. No ano seguinte, a jornada deveria ser reduzida para 43 horas e em 1997 para 42 horas semanais.

Na Volkswagen, a jornada poderia variar entre 36 e 44 horas. As horas trabalhadas acima de 42 e até 44 horas (no caso dos horistas) e acima de 40 até 44 horas (mensalistas) passariam a ser lançadas no banco de horas. Já as horas

trabalhadas acima das 44 horas semanais continuariam a ser pagas como extra. Da mesma forma, aquelas entre 36 a 42 horas, para os horistas, e 36 até 40 horas para os mensalistas, também iriam para o banco de horas como devedoras. (CARDOSO, 2009, p:160)

Cardoso (2009) afirma que o banco de horas gerou muito descontentamento entre os trabalhadores pois ele passaram a ter muitas horas em haver e não podiam usufruir das mesmas pois a empresa definia unilateralmente quando essas horas deveriam ser compensadas.

A empresa, por outro lado, ficou satisfeita com o acordo de flexibilização pois isso poupou muitos recursos que antes eram gastos com o pagamento de horas extras e, vendo os resultados positivos do banco de horas, passou a demandar outro tipo de flexibilização, o banco de dias. No arranjo proposto, o trabalhador ficaria em casa alguns dias em períodos de baixa demanda e trabalharia mais dias na semana, com menos folgas, nos períodos de alta. Esse acordo foi estabelecido com o sindicato, que como contrapartida negociou a suspensão de demissões pelo período de 12 meses, o compromisso da empresa de produzir um novo modelo de carro na planta do ABC e a abertura de um programa de demissões voluntárias (CARDOSO, 2009).

Em 1998, devido a perda de uma parcela de mercado para empresas concorrentes, a empresa alegou que os acordos de banco de horas e banco de dias não eram mais suficientes para contornar a queda na demanda e propôs a implantação da chamada “semana Volkswagen” que consistia em uma semana de quatro dias de trabalho, que já era aplicada na Alemanha desde 1993. No caso Alemão, o acordo reduziu a jornada de 36 para 28,8 horas, com redução proporcional dos salários, já no Brasil, a proposta foi de flexibilizar a jornada semanal, possibilitando a empresa convocar os trabalhadores para trabalhar quatro ou cinco dias na semana, com redução de 20% no salário. Esta proposta inicial foi recusada, o acordo final ficou da seguinte forma:

a) jornada reduzida via “semana Volkswagen”; b) redução da jornada efetiva semanal de 42 para 40 horas; c) desligamento de funcionários já aposentados ou que estejam se aposentando; d) manutenção de um programa de demissões voluntárias nos próximos cinco anos; e) sinalização, mas não garantia, de novos investimentos para as fábricas do ABC e Taubaté. (CARDOSO, 2009, p:164)

Mesmo não ocorrendo uma redução nos salários, houve diminuição de 15% na participação dos lucros e resultados. Desta forma, a autora relata que um membro do sindicato afirmou que apesar de parte dos trabalhadores gostarem da semana de quatro

dias de trabalho e três de descanso, houve pressão para retornar para a semana de cinco dias para receberem a PLR integralmente. Assim, o acordo gerou descontentamento entre os trabalhadores, tanto que em 2000, 40% deles votaram pela sua não renovação. Com isso, a empresa anunciou demissões e assim, trabalhadores e empresa iniciaram a negociação de um novo acordo, que depois de muita disputa se consumou nos seguintes aspectos:

a) reversão das demissões; b) abertura de outro programa de demissões voluntárias; c) mudanças na recomposição salarial dado a “semana Volkswagen”, abrangendo 1/3 do reajuste da data-base e parte da PLR; d) criação de nova tabela salarial para os novos trabalhadores; e) aumento no transporte; f) retomada do banco de horas; g) terceirização de duas áreas – embalagens e montagem de peça. (CARDOSO, 2009, p. :166)

Em resumo, entre mais perdas que ganhos para os trabalhadores, a empresa garantiu a continuidade do banco de horas e novamente ofereceu a manutenção dos empregos como moeda de troca. Em 2003, foi negociada a limitação de hora-extra, em todas as plantas da empresa no país. Em 2005, os trabalhadores voltaram a discutir as insatisfações geradas pelo banco de horas e a dificuldade de usufruir das horas creditadas. Por fim, em 2006 com o fim do período de estabilidade do emprego acordado, a empresa ameaçou despedir trabalhadores e o banco de horas permanece. Após mais de quatro meses de negociação e greve, o resultado foi outro plano de demissão voluntária, mudanças no banco de horas, e a promessa da empresa de fabricar dois novos modelos nas fábricas ABC e Taubaté na perspectiva de manter os empregos.

O livro analisa as negociações até 2006. Para o sindicato, o objetivo das negociações foi a manutenção dos empregos já que a empresa ameaçou demissões em todas as negociações do período analisado. Como contrapartida, o sindicato aceitou a flexibilização da jornada via banco de horas e banco de dias e redução da remuneração. Para finalizar, cabe ressaltar o plano para o futuro da empresa, segundo seu representante: flexibilizar ainda mais a jornada, funcionar 24 horas em sistema de turnos ininterruptos de revezamento e alterar as regras desta modalidade de jornada para não restringir a jornada semanal às 36 horas, como diz a lei. (CARDOSO, 2009)

Outro estudo de Leila Blass (1998), denominado “Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha” também ressalta a flexibilização da jornada via adoção do banco de horas no setor automotivo.

A autora afirma que a Ford também realizou um acordo, ainda que não escrito adotando o banco de horas. Segundo ela, a proposta de flexibilização vem dos dirigentes com o objetivo de superar uma crise. Em 1995, a empresa anunciou a demissão de 1282 funcionários e seu plano de demissão voluntária teve adesão muito baixa, assim a empresa decide colocar os trabalhadores em um “bolsão”. Nesse arranjo, “os funcionários excedentes ficariam fora da fábrica por alguns meses, quando passariam a receber salários gradativamente menores, ou seja, ‘[...] 80% dos salários no primeiro mês; 70%, no segundo; 60%, no terceiro; e 50% no quarto mês’.” (BLASS, 1998, p. sn) Os trabalhadores da Ford/Taboão rejeitam o bolsão, porém a fábrica do Ipiranga aceita. Após período de negociação, a empresa se compromete a implantar o banco de horas apenas verbalmente.

Com a introdução do banco de horas, a jornada de trabalho semanal média permaneceria de 42 horas sem redução na remuneração, porém poderia variar entre 38 e 44 horas por semana na Ford/Taboão e nas 45 horas nas outras unidades da empresa. As horas trabalhadas acima da 44<sup>a</sup> ou 45<sup>a</sup> horas seriam remuneradas como hora-extra. (BLASS, 1998). O setor metalúrgico inaugura no Brasil a adoção do banco de horas no começo dos anos 1990, que posteriormente se tornará uma medida legalmente prevista e se expandirá para diversos setores econômicos (KREIN, 2013)

#### 2.4.2.4 Profissionais da saúde

Ana Luíza Oliveira (2015) em “*Brazil: Case study on working time organization and its effects in the health services sector*” entrevistou 164 trabalhadores da saúde entre médicos, residentes, enfermeiros, assistentes e auxiliares de enfermagem, radiologistas, técnicos de laboratório e também 30 líderes sindicais, com o objetivo de compreender os diferentes tipos de arranjo de jornada no setor.

A pesquisadora identificou uma série de arranjos de jornada: escalas 12x36, 6x1, 12x24, longos períodos de trabalho descanso, jornada fixa, banco de horas, trabalho *on call*. A escala 12x36 (12 horas trabalhadas e 36 horas de repouso) é aplicada geralmente para enfermeiros e técnicos de laboratório, especialmente para os estão alocados no período noturno. É um arranjo reconhecido pelo Ministério do Trabalho. Caso as 12 horas de trabalho caiam em um feriado, os trabalhadores devem ser remunerados com hora-extra de 100%. A escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) 42 horas semanais, é o arranjo mais utilizado em hospitais privados para

organizar o trabalho de enfermeiros e técnicos de laboratório, geralmente no período diurno. Já a escala 12x24 (12 horas trabalhadas e 24 horas de repouso) foi identificada principalmente nos hospitais universitários no turno noturno de radiologistas, enfermeiros, técnicos de laboratório, médicos e áreas específicas como UTI. Nesse arranjo, o valor do salário hora é acrescido de hora-extra a partir da nona hora, dependendo da negociação coletiva. (OLIVEIRA, 2015)

Arranjo de períodos de trabalho e descanso estendidos são utilizados por médicos e enfermeiras que trabalham em áreas remotas do país. Eles passam semanas nessas áreas e depois gozam de semanas de descanso. Também foram identificados arranjos zero hora ou *on call* no qual médicos e coordenadores são chamados para turnos caso haja necessidade. Os entrevistados relataram combinar esse tipo de jornada com outras citadas anteriormente. Por fim, foram relatados o banco de horas, mais comuns em hospitais privados, com controle de ponto e o pagamento de hora-extra. (OLIVEIRA, 2015)

Os arranjos 12x36, 12x24 e de trabalho e descanso estendido em áreas remotas reduzem o tempo e o custo de locomoção e o tempo de passagem de turno (quando uma equipe precisa informar a equipe entrante sobre os pacientes). Os arranjos zero hora, banco de horas e hora-extra adequam o quadro de trabalhadores à demanda ou a falta permanente ou temporária de trabalhadores.

Um outro ponto importante levantado pela autora do Estudo é o fato de que muitos desses arranjos permitem o acúmulo de empregos, provocam um aumento da jornada de trabalho dos agentes de saúde. A maioria dos médicos, enfermeiras, radiologistas e técnicos entrevistados afirmaram ter entre dois e três empregos.

Most of the physicians interviewed were working more than 44 hours a week, due to multiple jobs, with at least one of those jobs usually in a public health-care facility. Class representative (physician) National 1 claimed there were physicians working 24 hours and resting 36 hours on a constant basis. Usually, residents showed a greater number of hours worked, reaching even 108-120 hours a week to complement income. (...) Nurses interviewed also usually worked more than 44 hours. (...) Laboratory technicians and nursing technicians also usually had two jobs, working each day 12 hours (not 12x36 but 12x12). Manager Midwest 1 claimed that the arrangement 12x36 made it easier for 99 per cent of the employees of the hospital to have two or three jobs, but that they were always tired. Professional association representative nursing 1 said that weekly working hours were more than 44 hours. Nurse Midwest 2 claimed she worked from seven to 19 hours every day in two different jobs, while technician/auxiliary in nursing Northeast 5 worked 48 to 60 hours a week between two jobs. Technicians/auxiliaries in nursing Northeast 1 and 2 worked 64 hours and 70 hours a week each, having two jobs. (...) Although radiology workers had a limited working time of 24 hours a week, most of the

professionals interviewed had two or three jobs, and thus worked up to 72 hours a week. (OLIVEIRA, 2015, p. 24)

Outro arranjo é uma jornada fixa de cinco ou seis dias na semana, com folga em pelo menos um dos dias do final de semana, que varia entre 4, seis ou oito horas diárias, conformando jornadas de 20, 24, 30, 40 ou 44 horas semanais, dependendo da profissão, do local de trabalho e forma de contratação. O estudo encontrou jornada de até 60 horas semanais para residentes, como é considerado estágio, estes trabalhadores não têm direito à proteção da jornada máxima legal de 44 horas. Os radiologistas têm por lei garantia de jornada semanal máxima de 24 horas devido aos riscos à saúde decorrentes da exposição à radiação.

As jornadas relatadas no estudo são extremamente altas, inclusive uma médica residente entrevistada relata que chegou a trabalhar 132 horas semanais, combinando a residência de 60 horas semanais com mais 72 horas em outros empregos. Também chama bastante atenção o caso dos radiologistas que devido a riscos à saúde tem jornada reduzida (24 horas semanais), mas fazem essa jornada em dois ou três empregos diferentes. A justificativa para jornadas totais tão altas é a remuneração, os trabalhadores alegam precisar de mais de um emprego para manter um certo padrão de vida. (OLIVEIRA, 2015)

O caso dos trabalhadores na saúde é bastante impactante tanto pela diversidade de tipos de jornada encontradas no ramo quando pela extensão da jornada de trabalho da grande maioria dos profissionais.

Alguns outros estudos, apesar de não terem a jornada como foco específico, oferecem contribuições importantes para a compreensão do processo de despadronização da jornada, como é o objetivo da presente tese, pois apresentam, ainda que brevemente, as principais características da jornada no setor e as principais modificações no período recente.

#### *2.4.2.5 Bancários*

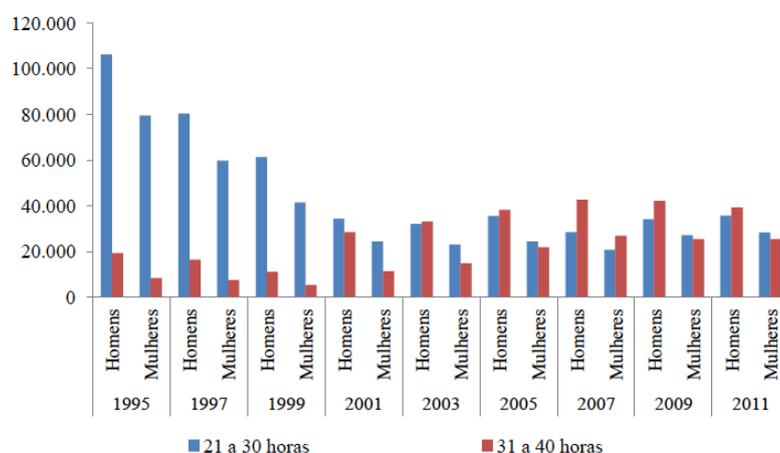
A dissertação de mestrado intitulada “As transformações no sistema bancário e a hostilidade nas condições de trabalho: um olhar a partir do Banco do Brasil” (GEHM, 2013) permite ter uma visão de mudanças da jornada na categoria bancária. Nele, a autora explica que os artigos da CLT 224 a 226 regem especificamente a jornada de trabalho dos empregados de bancos, casas bancárias e Caixas Econômicas, que é de

seis diárias horas, 30 horas semanais, de segunda a sexta, entre 7:00 e 22:00, com 15 minutos de intervalo e completa:

Em casos excepcionais, é permitida a extensão do horário para 8 horas diárias, não sendo permitido ultrapassar 40 horas de trabalho semanais. A CLT garante o direito de uma jornada de trabalho de 6 horas apenas para os bancários que possuem cargos mais baixos, não se aplicando assim aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança. Para isto, há a obrigatoriedade que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo. Atualmente está sendo discutido se tais cargos realmente são de confiança, ou se é apenas um mecanismo para garantir que tais bancários trabalhem com uma jornada mais longa. (GEHM, 2013, p. 94)

Na citação é possível observar que principal estratégia utilizada pelos bancos foi de inscrever crescentemente os trabalhadores como comissionados, o que permitiu ampliar a jornada para mais da metade da categoria para 8 horas (COLOMBI, 2013).

Gráfico 1 Jornada de trabalho semanal por sexo – setor bancário



Fonte: Apud, GEHM, 2013, p. 95

O gráfico 1 mostra como essa estratégia dos bancos apresentou uma inflexão no total de trabalhadores e trabalhadoras que cumpriam a jornada legal de 30 horas semanais a partir dos anos 1990. Em 2003, em diante, a maioria já trabalha mais de 31 horas semanais, como pode ser observado no gráfico abaixo. A inflexão é explicada pela autora pela utilização por parte dos bancos da estratégia do comissionamento, conforme abaixo.

Os movimentos que merecem destaque nos anos 2000 são o aumento dos comissionamentos e o comissionamento tardio das bancárias mulheres, se comparadas aos homens. Esses também são reflexos da nova forma de organização do trabalho nos bancos, visto que os trabalhadores comissionados incorporam mais facilmente a cultura organizacional e assumem maior nível de responsabilidades, corroborando o movimento de intensificação do trabalho. Para que se alcance as metas, muitas vezes os bancários são estimulados e até obrigados a ultrapassarem a jornada de trabalho diária legal. Em geral são pressionados a marcar o ponto de saída e continuarem o trabalho, sem o recebimento das horas extras ou inserção das horas no banco de horas. (GEHM, 2013, p. 95,96)

Analisando o caso específico do Banco do Brasil, Gehm (2013) mostra que há um controle bastante rígido e é repassado aos trabalhadores por meio da PLR. Os trabalhadores precisam pedir autorização para realizar hora-extra e sabem que as horas extras afetarão o desempenho da agência que afetará a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Ou seja, quanto mais hora-extra for paga menor o valor do bônus da PLR. Ademais, como resultado da reestruturação produtiva no setor, as agências são cada vez menores, com menos funcionários, assim, os trabalhadores estão sobrecarregados, sem poder fazer hora-extra. Assim é comum, o trabalhador bater o cartão ponto (ou fechar o caixa) como se tivesse encerrado o expediente, mas continuar trabalhando. “A intensificação pode ser observada pelo controle rígido que os bancários são submetidos para atingir as metas e até forçados a ligar para clientes para vender produtos nos momentos que a atividade na agência cai.” (GEHM, 2013, p. 97)

Na mesma perspectiva, além aumentar a jornada de trabalho e acarretar horas de trabalho não paga, a redução do contingente de trabalhadores, a sobreposição de tarefas, os mecanismos de controle do trabalho por meio da tecnologia e pelo estabelecimento de metas são também responsáveis pela intensificação da jornada no setor. (GEHM, 2013; COLOMBI, 2014)

#### *2.4.2.6 Trabalhadores da cultura*

A dissertação de Villalta, (2015) “Os impactos da política pública no mercado de trabalho na área da cultura no Brasil no início do século XXI.” oferece um olhar sobre a jornada de trabalho dos agentes da cultura no país. As profissões que englobam o estudo são: bibliotecário, museólogo, escritor, livreiro, comentarista, produtor artístico, bailarino, ator, auxiliar de teatro e cinema, operador de som, músico, trabalhador circense, modelo artístico entre outros.

O pesquisador constatou que há dois tipos principais de trabalho no setor da cultura, trabalhadores em regime formal, tais como bibliotecários, museólogos, músicos eruditos entre outros, esses tem jornada de trabalho fixa. E o segundo, composto por profissionais autônomos, que tem jornada de trabalho variável, por empreitada, como por exemplo os músicos populares, atores e artistas circenses. A distribuição da jornada de trabalho na cultura é diferente da média do país e está relacionada, em grande medida, à forma de contratação, conforme mostra a tabela.

Tabela 17 – Número médio de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência, de 2004-2013

Número médio de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência, de 2004-2013									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013
Empregado com carteira de trabalho assinada	39,5	39,8	40,6	39,2	38,6	37,4	39,4	39,3	39,8
Funcionário público estatutário	33,9	37,4	34,5	33,0	34,2	33,4	35,6	33,1	35,3
Outro empregado sem carteira de trabalho assinada	28,2	25,3	28,7	27,9	26,6	26,5	27,9	25,4	26,8
Conta própria	24,8	26,1	28,4	26,5	26,6	27,1	25,6	29,2	27,1

Apud VILLALTA (2015), p. 89.

Assim, a jornada de trabalho do primeiro grupo de profissionais identificados por Villalta, que seriam os trabalhadores com carteira assinada e os funcionários públicos se concentra nas faixas de jornada consideradas trabalho a tempo integral. Já a jornada dos trabalhadores sem carteira e conta própria se enquadraria como parcial. “Este grupo possui a menor jornada de trabalho com 63% trabalhando até 39 horas por semana, sendo que 27% do total tem jornada de até 14 horas.” (VILLALTA, 2015, p. 104)

A distribuição da jornada dos agentes de cultura em faixa de horas também é diferente da média brasileira. A porcentagem de trabalhadores que tem jornada de até 14 horas no setor era de 17% em 2013, enquanto a média nacional era de 6,1% da população ocupada conforme a tabela 3 acima, para o mesmo ano. O autor explica que devido a PNAD trabalhar com a declaração dos entrevistados e parte destes trabalhadores serem autônomos é possível que os trabalhadores não contem como jornada o tempo dedicado a ensaios, treinos, preparação, portanto o dado pode estar subestimado. O maior percentual dos trabalhadores do setor 33% se encontra na faixa de 15 a 39 horas semanais, enquanto que a média brasileira para essa faixa de jornada é 20%, já na faixa entre 40 e 44 horas semanais na qual estavam alocados 45,4% dos trabalhadores no país, abriga apenas 29% da força de trabalho no setor. (VILLALTA, 2015)

No caso dos trabalhadores da cultura fica clara a despadronização da jornada de trabalho, sua diferenciação em relação a média brasileira e mesmo dentro do ramo as variações são muitas. A forma de contratação tem papel importante nessa despadronização da jornada. As formas de flexibilização da jornada e do contrato de trabalho tem alto impacto na despadronização da jornada mesmo dentro do setor.

## 2.5 Despadronização da jornada de trabalho

Conforme debatido no início do capítulo, a extensa legislação trabalhista, apesar de regulamentar as relações de trabalho, sempre permitiu um alto grau de discricionariedade por parte do empregador, por meio da informalidade e das possibilidades de adaptação dos elementos centrais da relação de emprego a diferentes ciclos econômicos e setores. A falta de fiscalização e o baixo custo econômico caso a empresa seja autuada por desrespeitar as leis do trabalho corroboram para a baixa efetividade da legislação trabalhista. A permissividade permitida pela lei é agravada pelas características do mercado de trabalho, que conta com excedente constante de mão de obra, trabalhadores sem opção, que aceitam as mais diversas formas de contratação, por mais precária que sejam.

Nessa estrutura, o processo de regulamentação da jornada de trabalho no Brasil se deu também com caráter flexível e colaborou para o estabelecimento de uma jornada de trabalho que apesar de apresentar uma certa regulamentação, sempre permitiu um alto grau de flexibilidade. Esse alto grau de permissibilidade da legislação trabalhista é aprofundado a partir dos anos 1990, com a criação e implementação de novas formas de flexibilização no país, incluindo a jornada.

Os dados da PNAD mostram uma crescente convergência para a faixa entre 40 e 44 horas semanais ao longo dos anos 2000. O dado positivo de redução do número de pessoas que trabalham 45 ou mais horas por semana vem acompanhado de uma crescente flexibilização da jornada. Esta tendência pode ser observada no resultado das negociações coletivas, nas mudanças legais e nos casos analisados, conformando-se jornadas diferenciadas nos diferentes setores e, também, no seu interior, com aparecem em praticamente todas as pesquisas mobilizadas para discutir a hipótese da presente tese de despadronização da jornada. No quadro abaixo, busca-se sintetizar as principais

expressões de flexibilização da jornada nos setores analisados. Em cada setor a flexibilidade aparece de forma distinta.

Quadro 3 – Tipos de flexibilização de jornada encontrados nos casos pesquisados

Tipos de flexibilização de jornada encontrados nos casos pesquisados	
Ramo	Tipos de flexibilização
Professores ensino privado	<p>Contrato horista</p> <p>Longas horas de trabalho</p> <p>Tempo de preparo de aula e de correção de prova não remunerado</p> <p>Incerteza em relação à jornada e remuneração de um semestre para o outro</p> <p>Acúmulo de empregos</p> <p>Tempo dedicado para qualificação</p> <p>Baixa remuneração da hora- aula reflete em extensão da jornada.</p>
Trabalhadores ramo químico	<p>Trabalho em turno de revezamento 6x1 e 6x3 a depender do nível de atividade</p> <p>Não respeita a jornada de 6 horas, via negociação coletiva</p> <p>Trabalho noturno</p> <p>Intensificação do trabalho do setor administrativo</p> <p>Programa equilíbrio (setor administrativo) – flexibilidade de horário para entrada e saída, compensação de jornada e <i>home office</i></p> <p>Longo tempo de deslocamento – empresa reduziu o número de ônibus coletivos</p>
Asseio, limpeza e conservação	<p>Longas jornadas de trabalho – 44 horas semanais</p> <p>Trabalho em turno de revezamento acima das 6 horas diárias</p> <p>Trabalho aos sábados e domingos</p> <p>Arranjos informais de banco de horas</p> <p>Compensação de horas trabalhadas aos domingos sem adicional</p>
Comércio e supermercados	<p>Trabalho aos domingos e feriados</p> <p>Jornada flexível</p> <p>Banco de horas</p> <p>Pouca antecedência no conhecimento dos dias de folga</p> <p>Escala de trabalho</p>
Teleatendimento	<p>Turno de 6 horas devido à legislação específica</p> <p>Ajuste do horário do turno conforme fluxo de ligações</p> <p>Folgas aos sábados oferecidas como prêmio pela realização de metas</p>
Profissionais de TI	<p>Trabalho por projeto com prazo pré-estipulado em contrato</p> <p>Múltiplas formas de contratação</p> <p>Longas jornadas</p> <p>Hora-extra não remunerada ou compensada (banco de horas)</p> <p>Trabalho aos finais de semana, feriados e a noite em época de fechamento de projeto</p> <p>Longo tempo de deslocamento entre um cliente e outro e a empresa</p> <p>Trabalho no tempo de deslocamento, na hora do almoço e em casa</p> <p><i>Home office</i></p> <p>Trabalho <i>on call</i></p>
Indústria automobilística	<p>Redução da jornada de trabalho</p> <p>Banco de horas</p> <p>Banco de dias</p>

Trabalhadores/as em saúde	Diversas formas de escala 12x36, 12x24, 6x1 Arranjos com jornada diária de 4, 6 ou 8 horas e semanal de 20, 24, 30, 40, 44 horas dependendo da categoria, local de trabalho e forma de contratação Trabalho <i>on call</i> Banco de horas Acúmulo de dois ou três empregos Jornada total dos trabalhadores muito alta, chegando a 120 horas por semana
Bancários	Jornada oficial de 6 horas diárias, 30 semanais Jornada real da categoria a partir de 2000 fica acima da jornada legal (entre 31 e 40 horas) Hora-extra não remunerada ou compensada (banco de horas) Intensificação do trabalho por meio de metas e adoção de controle do trabalho via tecnologia
Agentes da cultura	Jornada depende da forma de contratação (regime formal ou autônomo) Jornada do autônomo/a é reduzida (média de 27 horas semanais) Maior distribuição da categoria nas faixas de horas Proporção de trabalho a tempo parcial da categoria é mais alta que a média do país (17% e 6,1%, respectivamente)

Fonte: Elaboração própria.

Na categoria dos professores a flexibilização da jornada está vinculada às multiplicidades de contratos (horista, parcial e integral). Mesmo ocorrendo uma política explícita do Ministério de Educação na avaliação das Instituições de Ensino Superior de estimular os contratos a tempo integral continuou prevalecendo no setor privado, os contrados como horistas e com tempo parcial. O padrão comum é de o professor trabalhar em mais de um local e cumprindo longas jornadas, acrescidas de longos tempos de deslocamentos. Também ficou evidente que parte importante da jornada não é paga, especialmente o tempo gasto com preparo de aula, correção de prova, atendimento de alunos, reuniões pedagógicas e atividades administrativas. Outro aspecto, para os horistas (com mais intensidade) e os contratos em tempo parcial, a insegurança acompanha permanente a sua estratégia de sobrevivência na profissão, em se sobrecarregar em um período e de manter empregos em mais de uma instituição. A expansão do ensino no período veio acompanhado de uma oferta maior de professores e redução do valor da hora-aula. Ademais, houve uma tendência de redução das aulas presenciais e um crescimento das aulas em EAD, que flexibilizam, aumentam e intensificam o tempo de trabalho dentro e fora da sala de aula e muitas vezes tem remuneração inferior.

Na indústria química, a flexibilidade também ficou muito evidente, tanto na produção quando na administração. Nos últimos anos, houve adaptação de diferentes arranjos de jornada dependendo do nível de atividade da empresa. Na produção,

ocorreram três formas diferentes de organização de turnos de revezamento 6x1; 6x2 (sem concordância com o sindicato) e 6x3. Os arranjos, mesmo negociados, conseguiram aumentar jornada para além daquela inscrita na Constituição de 1988 (33,6 horas semanais e 6 horas diárias) e viabilizar o trabalho aos domingos e feriados quando necessário. No setor administrativo o cardápio flexível foi ainda maior, com o programa “equilíbrio”: flexibilidade diária, trabalho em *home office*, compensação de jornada. Além disso, na perspectiva de reduzir custos, a empresa diminuiu o número de ônibus fretados, fazendo com que os trabalhadores ocupassem uma parte maior do seu tempo livre no deslocamento.

Nos ramos de asseio e conservação e limpeza urbana, destacam-se as longas jornadas de trabalho, o trabalho em turno e o trabalho terceirizado. A grande maioria de trabalhadores do setor trabalha sábados e parte considerável trabalha domingos e feriados, que são compensados sem nenhum adicional. Quando o trabalho aos domingos é esporádico, a compensação não é negociada, mas informal e organizada pela empresa.

No caso das comerciárias a liberalização do comércio aos domingos, o excessivo uso de horas extras e banco de horas são as principais formas de flexibilização. Impressiona a longa jornada realizada e a dificuldade, especialmente das trabalhadoras, de conciliarem o trabalho com a sua vida pessoal e familiar.

No teleatendimento há jornada organizada em turnos ininterruptos de revezamento, respeitando a jornada de seis horas por dia, em que a flexibilidade ocorre pela liberdade da empresa ajustar a jornada ao volume de ligação (demanda). Ou seja, o horário de trabalho é alterado pela empresa a qualquer momento, sem aviso prévio, dando a ela amplo controle do tempo dos trabalhadores, dentro e fora da empresa. A pesquisa de Selma Venco (2006) mostra que o tempo de trabalho é completamente controlado pela empresa, não permitindo tempos mortos e nem espaço para a realização das necessidades básicas.

No caso dos trabalhadores de TI, as diversas formas de contratação, especialmente por projetos faz com que a jornada sofra oscilações, geralmente para mais em função dos prazos combinados. As jornadas adicionais raramente são compensadas ou remuneradas. Outra característica é a flexibilização do local de trabalho, muitas vezes os clientes estão em outras cidades ou até países gerando longos tempos de deslocamento, o que gera mais tempo de trabalho não pago. Por fim, não há uma clara divisão do trabalho realizado na empresa e outros locais, ocorrendo muitas vezes sobreposição entre o tempo

de trabalho e da reprodução social, ao levar trabalho para casa, ao ficar *standby* para emergências, ao realizar o *home office*.

No ramo automobilístico, a redução da jornada veio acompanhada do banco de horas, que foi introduzido no Brasil pelo segmento. No caso da Volkswagen ainda foi introduzido também o banco de dias, que combina a redução da jornada e da remuneração, em contexto de permanente ameaça de demissão. Os acordos na VW e Ford foram assinados pelo sindicato em troca de preservação do nível de emprego e da negociação de planos de demissão voluntária.

No ramo da saúde, observou-se uma diversidade impressionante de forma de organização de escalas (12x36, 12x24, 6x1) tanto por empresa como para diferentes profissionais no interior de uma mesma empresa. Nas jornadas fixas, as variações são múltiplas (20, 24, 30, 40, 44 horas semanais), dependendo do profissional, do local de trabalho e da forma de contratação. Os profissionais da saúde tentam a combinar vários empregos, caracterizando o setor com de trabalhadores com longas jornadas. Essa combinação é permitida pela organização do trabalho em escalas. Além disso, a pesquisa ainda encontrou outras formas de flexibilização: a residência médica de 60 horas semanais, o banco de horas e o trabalho *on call*.

Os bancários, tem jornada oficial de seis horas diárias e 30 semanais em lei. No entanto, a jornada real aumentou nos anos 2000, devido a parte significativa do contingente de trabalhadores serem comissionados, forma encontrada pelos bancos para alongar a jornada. Além disso, o controle da jornada ficou mais intenso e, caso o bancário não dê conta de sua tarefa, ele aumenta o tempo de trabalho, geralmente sem receber por hora-extra.

No caso dos agentes de cultura a jornada de trabalho está ligada diretamente à forma de contratação. Os trabalhadores contratados em regime formal têm jornada próxima às 40 horas semanais, já a jornada do profissional autônomo/a é em média de 27 horas semanais. Nesse ramo é observada uma distribuição mais ampla dos trabalhadores nas faixas de horas de trabalho e a proporção de trabalho a tempo parcial é mais alta que a média do país.

A tendência de flexibilização da jornada de trabalho fica muito evidente nos exemplos analisados, nas múltiplas formas de organização do tempo de trabalho, se diferenciando por setor econômico, por empresa, por setor dentro da empresa e até por profissional.

A despadronização da jornada aparece nas seguintes expressões: compensação de jornada, banco de horas, trabalhos aos domingos e finais de semana, trabalho em turno, diferentes combinações de escalas de revezamento, longas jornadas muitas vezes não remuneradas nem compensadas, tempo de deslocamento, realização de trabalho no horário livre, *home office*, *on call*, jornada de trabalho remunerado dupla, entre outras.

Essa constatação corrobora com a hipótese defendida nesta tese de que apesar de as particularidades do desenvolvimento do capitalismo e do mercado de trabalho terem gerado, historicamente, um arcabouço legal e de prática bastante flexíveis, a flexibilidade avançou sobremaneira no período recente, em um contexto de reorganização econômica, tecnológica e produtiva, sob a hegemonia do capital financeiro e da prevalência de valores mais individualistas e liberais, portanto a dimensão da despadronização da jornada de trabalho no capitalismo atual vai além da permissibilidade histórica, não se trata mais de lacunas e exceções à jornada padrão, mas de uma nova forma, despadronizada de organizar a jornada de trabalho, que inclusive está sendo institucionalizada pela Reforma Trabalhista<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> LEI 13.467/2017 (LEI ORDINÁRIA) 13/07/2017

## **CAPÍTULO III: DESPADRONIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E GÊNERO**

O objetivo deste capítulo é discutir os efeitos da flexibilização e da despadroneização do trabalho sob uma perspectiva de gênero. A flexibilização da jornada de trabalho predominante no capitalismo contemporâneo, como visto no capítulo 1, exige que trabalhadores e trabalhadoras se dediquem totalmente ao trabalho, independente das outras obrigações e necessidades que tenham além deste.

Como segmento desta tese, dois conceitos distintos de trabalho serão abordados nesse capítulo. O trabalho produtivo, ou remunerado, realizado nas empresas e o trabalho reprodutivo, ou trabalho doméstico e de cuidados com as crianças, enfermos e idosos, não remunerado, realizado no interior dos lares. Ambos os trabalhos são imprescindíveis à reprodução da vida e assim, da força de trabalho e do capitalismo.

A histórica divisão sexual do trabalho culturalmente aceita em nossa sociedade determina que os homens se dediquem ao trabalho produtivo e as mulheres aos cuidados com a casa e com a família. O papel da mulher na sociedade vem se alterando ao longo do tempo, atualmente parece mais adequado afirmar que a mulher é responsável por conciliar o trabalho produtivo, remunerado, com o reprodutivo. Essa divisão é um determinante na existência de jornadas de trabalho diferentes para homens e mulheres, assim, os empregos de ponta, com maior reconhecimento social e melhor remunerados são, historicamente, ocupados por eles. Às mulheres cabem os empregos mais precários, com jornada e remuneração reduzidas, uma vez que tal renda e participação no trabalho formal são compreendidas como secundário, visto ser obrigação principal deste gênero, os cuidados com o lar e família.

Para reproduzir a força de trabalho em uma sociedade mercantil é necessário o tempo de trabalho produtivo, para a obtenção do salário e o tempo de trabalho reprodutivo, para os cuidados com a alimentação, a casa e as crianças. Caso fosse mercantilizado, o trabalho reprodutivo seria remunerado, o que oneraria os gastos da família e o custo do trabalho, ou seja, o salário<sup>59</sup>. Dessa forma, o trabalho reprodutivo realizado gratuitamente pelas mulheres gera valor ao poupar despesas para a família e

---

<sup>59</sup> De acordo com Marx (1990) na teoria do valor trabalho, o custo do trabalho representa o tempo necessário para reprodução do trabalhador e sua família.

assim barateia o valor da força de trabalho. Portanto, o tempo de trabalho no âmbito da presente discussão é compreendido como a soma do tempo de trabalho produtivo, dedicado à atividade remunerada e do tempo de trabalho reprodutivo, ou seja, o trabalho doméstico não remunerado, dedicado à reprodução da família.

Nesse contexto, a despadronização da jornada de trabalho, como movimento geral da jornada no capitalismo contemporâneo, “oferece” diversos arranjos de jornada de trabalho, que em um primeiro momento parecem facilitar a acomodação desses tempos de trabalho. No entanto, este capítulo defende a hipótese de que a despadronização da jornada perpetua a divisão sexual do trabalho e reforça a desigualdade de gênero, por um lado impondo às trabalhadoras jornadas longas e antissociais, incompatíveis com os cuidados da casa e da família, não levando em conta o trabalho reprodutivo, sua não-divisão sexual e o peso que impõe às mulheres; por outro, oferecendo jornadas flexíveis, precárias e mal remuneradas que permitem que as mulheres se permaneçam no papel de cuidadoras do lar, e de toda forma, mantendo as mulheres sob o teto de vidro.

Para debater esta hipótese, o capítulo discutirá algumas formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho e o efeito da despadronização da jornada em cada uma delas. Assim serão analisadas: a inserção precária em trabalhos por conta própria; em ramos de baixa qualificação, remuneração e jornada, como o teleatendimento; de baixa qualificação e remuneração e longas jornadas, como os ramos asseio e conservação e comércio; ramos tipicamente femininos, com jornada crescente, como o magistério, cuidados com a saúde e bancário; ramos tipicamente masculinos, como o metalúrgico e químico; ramos qualificados tipicamente masculinos, como tecnologia da informação; ramo misto, como professores universitários; e por fim, a rara inserção de mulheres em posições de liderança<sup>60</sup>.

O setor, ramo e até área de atuação dentro da empresa influencia as formas de inserção das mulheres e dos homens no mercado de trabalho. Ademais, como observado no capítulo II, os tipos de flexibilização são diferentes e variam de acordo com o ramo. Alguns ramos contam com maior presença de trabalhadores e outros de trabalhadoras fazendo com que a flexibilização da jornada de trabalho perpetue e intensifique as diferenças de jornada entre os sexos, mantendo as mulheres em jornadas que “permitam” a conciliação do trabalho produtivo e do reprodutivo e os homens em

---

<sup>60</sup> A discussão e exemplificação das categorias se baseia ramos e as pesquisas utilizadas são de fontes primárias e secundárias.

jornadas mais extensas, flexíveis que dificultam ainda mais a divisão do trabalho doméstico e de cuidados. Nos ramos mistos, a flexibilização sendo a mesma, traz consequências diferentes para trabalhadores e trabalhadoras, já que o tempo de não trabalho produtivo é utilizado de forma diferente por homens e mulheres. Por fim, as mulheres que conseguem se inserir em ramos e profissões melhor reconhecidas e remuneradas, ramos majoritariamente masculinos, terão de suportar jornadas ainda mais longas e flexíveis e a cobrança da sociedade e delas mesmas em manter o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos inalterados, apesar da jornada.

Este capítulo está dividido em três seções. A primeira (3.1), intitulada “Tempo de trabalho e divisão sexual do trabalho” tem por objetivo discutir brevemente a importância do tempo de trabalho, tanto produtivo quanto reprodutivo, e da divisão sexual do trabalho no capitalismo e as consequências dessa divisão para as mulheres. A segunda (3.2), “Mulheres e mercado de trabalho no Brasil” procura descrever o estado das artes no que tange a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil no período recente abordando mudanças demográficas e de estrutura familiar, enquanto que a terceira e última seção (3.3), “Despadronização, jornada de trabalho produtivo, reprodutivo e consequências para a vida das mulheres” analisa oito formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho e os impactos resultantes da despadronização da jornada em cada setor/tipo de inserção no que se refere à vida profissional e pessoal das mulheres abordando o tempo de trabalho produtivo e reprodutivo.

### 3.1 Tempo de trabalho e divisão sexual do trabalho

Historicamente, a obrigação da obtenção dos meios financeiros para reproduzir a família é atribuída aos homens, enquanto que a realização das tarefas de reprodução, às mulheres. Nas sociedades pré-industriais em que a manufatura era feita a partir de casa e com a participação do núcleo familiar, a divisão sexual dos papéis era menos destacada. A divisão se intensificou no capitalismo na separação da casa e do ambiente de trabalho, as fábricas, e da separação entre trabalho de homem, voltado ao exterior da casa e de mulher, dentro da casa.

A divisão do trabalho por gênero é definida social e historicamente, de acordo com os contextos específicos de cada momento, portanto, se transforma e se adapta a cada contexto. Há duas perspectivas centrais a ser consideradas, a primeira é

sobre o trabalho produtivo: há trabalho de homem e trabalho de mulher. O trabalho do homem é mais valorizado que da mulher. A segunda diz respeito ao trabalho reprodutivo: “uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno.” (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 597)

No trabalho remunerado, as mulheres são empregadas em trabalhos considerados “naturalmente” femininos, que são menos valorizados pela sociedade, tais como nos setores de saúde, cuidados, educação, organização, artes, humanidades e habilidades manuais. Segundo o IBGE, em 2010 as áreas de educação e humanidades e arte registram os menores rendimentos médios mensais entre as pessoas ocupadas e são compostas em sua grande maioria por mulheres 83% e 74,2%, respectivamente. (IBGE, 2014) O racional utilizado para a baixa remuneração destes trabalhos é a equiparação feita com o trabalho reprodutivo, sendo apenas uma extensão do trabalho doméstico, trabalho este que faz parte da natureza da mulher e realizado por amor, cabe assim, pagamento menor.

Ao naturalizar as habilidades necessárias para desempenhar uma determinada tarefa, acaba se por desqualificar quem as realiza. A tendência que resulta dessa dinâmica é a massificação do uso da força de obra de mulheres em funções com tarefas repetitivas, baixa remuneração e condições precárias. (KREIN e CASTRO, 2015, p. 7)

Ainda, o estudo aponta que o rendimento das trabalhadoras é inferior ao dos trabalhadores em todas as áreas analisadas, mesmo em carreiras mistas, tais como Ciências Sociais, Negócios e Direito, nas quais o rendimento feminino representava apenas 66,3% do rendimento do masculino. No setor de serviços, as mulheres recebem 53,2% do salário dos homens, sendo muito similar a média (55,6%) nos setores de saúde e bem-estar e de agricultura e veterinária (62,5%). (IBGE, 2014)

Na presente tese se define como trabalho reprodutivo toda a atividade não remunerada, realizado em âmbito doméstico com objetivo de reproduzir a família ou a força de trabalho, como lavar louça, roupa, comprar e preparar alimentos, cuidar das crianças e idosos. Esse trabalho que consome grande parte do tempo das mulheres não é considerado trabalho pela sociedade e, portanto, não é valorizado, muito menos remunerado. Teixeira, afirma que para se melhor compreender no que consiste o trabalho reprodutivo deve- ser desagregado em três componentes:

1) reprodução biológica que se refere à procriação e aos cuidados das crianças; 2) reprodução da força de trabalho que está associada à manutenção cotidiana da força de trabalho, à educação, às técnicas de produção, à socialização e à ideologia do trabalho; e 3) reprodução social que implica a transmissão e o acesso ao controle de recursos econômicos de uma geração para outra, por meio de instituições, especialmente as famílias. (TEIXEIRA, 2013, p. 105)

Apesar de as mulheres terem empregos remunerados e, algumas vezes, sua remuneração superar a do companheiro, continua arraigado na sociedade que somente elas são responsáveis pelo trabalho reprodutivo, como se observa na tabela abaixo.

Tabela 18– Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, 2016

Características das pessoas/ domicílios		Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	
		Homens	Mulheres
<b>Total</b>		10,9	25,3
<b>Condição de atividade</b>	Inativo/a	13,7	30,2
	Ativo/a	10,2	21,7
<b>Condição de ocupação</b>	Ocupado/a	10,0	21,2
	Desocupado/a	12,4	26,7
<b>Renda no trabalho principal</b>	Até 1 S.M.	10,5	24,4
	Mais de 8 S.M.	8,1	13,9
<b>Trabalhadora doméstica morando no domicílio</b>	Sim	9,7	17,5
	Não	10,9	25,3
<b>Situação de pobreza <sup>(1)</sup></b>	Extremamente pobres	12,5	29,9
	Não-pobres	10,7	23,0
<b>Número de filhos</b>	Nenhum	12,2	24,8
	5 ou mais	9,7	32,5
<b>Ter máquina de lavar roupa</b>	Sim	10,6	24,5
	Não	11,3	26,4
<b>Posição na família</b>	Chefe	11,5	25,3
	Cônjuge	10,1	28,7

Fonte: Pnad/ IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Notas: (1) Extremamente pobres – renda domiciliar per capita de até R\$ 77,87; Pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 77,87 e menor que R\$ 155,74; Vulneráveis – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 155,74; Não-pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 724 (um salário mínimo de 2014).

Apud IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2016, p. 23.

O trabalho doméstico é um trabalho “ingrato” como relata grande parte das que o executa. É um trabalho sem fim e sem reconhecimento social. Teixeira aborda outra faceta do problema ao afirmar que a invisibilidade desse trabalho esconde seus verdadeiros beneficiários.

O debate de tradição marxista e feminista centra-se, fundamentalmente, no reconhecimento da atividade doméstica como “trabalho”, nas relações que essa atividade mantém com a produção capitalista e em reconhecer quem são os principais beneficiados por esse tipo de trabalho. (TEIXEIRA, 2013, p. 109)

Como visto no capítulo anterior se observa uma redução da jornada de trabalho remunerada média no período recente. No entanto, parte desse avanço é esvaecido pelo processo de flexibilização da jornada implantado nas últimas décadas, que deixa as pessoas mais tempo à disposição para o trabalho e as jornadas oscilam e distribuem irregularmente.

Ao mesmo tempo, não se observa uma redução significativa da jornada reprodutiva já que consistem em tarefas intensivas em trabalho. Além disso, é um trabalho invisível, apenas sua falta é notada. As autoras Melo e Castilho (2009, p. 144) apresentam e definem a natureza do problema:

Na prestação desses serviços não há folga: sábados e domingos são iguais e, mesmo as mulheres ocupadas no mercado de trabalho, são também donas de casa. O trabalho doméstico não tem aposentadoria, as mulheres começam muito jovens e nunca deixam de fazê-lo. As mulheres com filhos pequenos acumulam esta atividade com as outras relativas à limpeza, cozinha, lavação.

A questão do trabalho doméstico se agravava porque suas condições de realização não evoluíram como o trabalho industrial. Apesar da invisibilidade e da não contabilidade do trabalho doméstico, o resultado é um produto consumido pela família, que gera renda de forma indireta na realização dos serviços de alimentação, limpeza, cuidados, lavanderia entre outros.

(...) as atividades realizadas pelas mulheres no interior dos domicílios não são menos econômicas que as dos homens, pois os bens e serviços produzidos pelas mulheres são consumidos pelos membros da unidade doméstica; e suas tarefas não remuneradas geram renda, ainda que de forma indireta. (TEIXEIRA, 2013, p. 106)

A parcela do custo de reprodução da força de trabalho é absorvida pelas famílias. Se os afazeres da reprodução fossem remunerados aumentaria o tempo de trabalho necessário e encareceria o seu custo. Assim, pode se afirmar que o trabalho reprodutivo realizado quase exclusivamente pelas mulheres corrobora para a manutenção dos salários no patamar atual ao transformar gratuitamente insumos em produtos e serviços a serem consumidos pelas famílias. Nesse sentido, o trabalho gratuito das mulheres poupa gastos tanto para suas famílias quanto para o capital, pois subsidiar o custo do trabalho necessário, ou seja, permitir a reprodução da força de trabalho a um custo mais baixo. (IPEA, 2014; IPEA, 2016)

O preço natural do trabalho é definido como preço que reflete o custo de reprodução, historicamente dado, pela população trabalhadora. Na teoria clássica de determinação dos salários, estes não vêm determinados, a nível geral, pela produtividade do trabalhador individual na fábrica, mas refletem o processo de reprodução social do trabalhador, de sua família e da classe trabalhadora em seu conjunto. Com isso os capitalistas poderão remunerar o equivalente as necessidades de produção e reprodução da classe trabalhadora que terá parte de suas necessidades realizadas de forma gratuita pelo trabalho das mulheres no âmbito doméstico. Desta forma, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho gera um conflito sobre a possibilidade de conciliar o trabalho remunerado com as suas obrigações de mãe e esposa. (TEIXEIRA, 2013, p. 110)

O conflito entre trabalho produtivo e reprodutivo se acirra na atual fase do capitalismo uma vez que, de um lado, as mulheres estão ingressando mais no mercado de trabalho (por opção ou necessidade) e de outro lado, o volume de trabalho reprodutivo se intensifica a partir dos anos 1980 em decorrência da redução das políticas de bem-estar social, resultado das políticas neoliberais aplicadas em todos os países e em especial América Latina, Ásia e África que foram obrigados a aceitar as condicionalidades (corte de gastos públicos, inclusive sociais) impostas pelas instituições financeiras multilaterais para obtenção de recursos externos. Assim, o trabalho de cuidado de crianças, doentes e idosos, antes feito pelo Estado é repassado às mulheres. (NOBRE, 2004)

Na falta de estruturas de cuidados ofertadas pelo Estado, muitas mulheres contratam o trabalho de outra mulher, assim o trabalho doméstico remunerado articula trabalho produtivo e reprodutivo não somente por constituir uma importante ocupação de uma parcela significativa das mulheres brasileiras, mas também por viabilizar a entrada de muitas profissionais – aquelas que contratam trabalhadoras domésticas – no mercado de trabalho.

A delegação do trabalho doméstico, tido como atribuição feminina, para uma trabalhadora remunerada reforça a responsabilização feminina, permite uma acomodação que exclui o compartilhamento intrafamiliar e entre sexos das tarefas domésticas e cria um grande abismo entre mulheres trabalhadoras, que é mitigado por relações de afeto e de cordialidade. (IPEA, 2014, p. 601)

O trabalho doméstico sobrecarrega as mulheres, implica em longas jornadas de trabalho total, jornada remunerada mais curta, salário menor, diminui o tempo livre e, ser responsável por ele, acarreta em desvantagens no trabalho produtivo, mesmo quando essa mulher pode contar com o auxílio de uma trabalhadora doméstica remunerada. Para debater essas questões se faz crucial ambientá-la no contexto da

“divisão sexual do trabalho” que tem, segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 596) duas definições na literatura.

A primeira estuda “a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. ” Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 596), essa primeira definição é a base para qualquer discussão de gênero. Já a segunda definição reforça a importância de ir “além da simples constatação de desigualdades” e mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e refletir sobre os processos nos quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades e os sexos e assim criar um sistema de gênero. Com isso, as autoras apresentam sua própria definição do que significa divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (...)Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 599)

As autoras ainda frisam a importância da noção de distância, que segundo elas seria o elemento que permite desconstruir o paradoxo: “tudo muda, mas nada muda”. Elas afirmam que “O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo. ” Ou seja, é inegável que a condição da mulher na sociedade melhorou, porém a distância entre homens e mulheres “continua insuperável” (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 600)

Essa noção de afastamento permanente entre os gêneros também é explicitada pelo relatório “Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014” do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) ao afirmar que “os movimentos de presença e ausência das mulheres nos diferentes espaços do mundo do trabalho possibilitaram, ao longo da última década, alguns avanços e muitas permanências.” (IPEA, 2016, p. 3)

A definição de “divisão sexual do trabalho” oferecida pelas autoras Kergoat e Hirata (2007) e o entendimento de que apesar da melhora da situação feminina ao longo tempo a distância entre os gêneros permanece quase que inalterada baseará a discussão presente neste capítulo. Essas noções auxiliarão na compreensão de como a despadronização da jornada e as mudanças ocorridas na forma de estruturar o tempo de trabalho impactam diferentemente nos grupos segundo os gêneros e perpetuam as desigualdades no trabalho produtivo e reprodutivo.

Ao analisar o mercado de trabalho francês, Kergoat e Hirata explicitam algumas das configurações que a divisão sexual do trabalho assume em tempos de flexibilização que podem auxiliar na compreensão do impacto da despadronização e flexibilização da jornada no Brasil.

Trata-se antes de tudo da aparição e do desenvolvimento, com a precarização e a flexibilização do emprego, de “nomadismos sexuais” (Kergoat, 1998): nomadismo no tempo, para as mulheres (é a explosão do trabalho em tempo parcial, geralmente associado a períodos de trabalho dispersos no dia e na semana); nomadismo no espaço, para homens (provisório, canteiros do BTP\* e do setor nuclear para os operários, banalização e aumento dos deslocamentos profissionais na Europa e em todo o mundo para executivos). Constata-se que a divisão sexual do trabalho amolda as formas do trabalho e do emprego e, reciprocamente, que a flexibilização pode reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo. (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 600)

Nesse primeiro ponto, as autoras separam os tipos de flexibilização entre tempo e espaço. A flexibilização mais imposta às mulheres é a flexibilização de tempo, que prevê jornadas mais curtas e esparsas e relativamente próximas ao lar para “acomodar” a jornada de trabalho doméstico. Um exemplo disso é o caso alemão, descrito no primeiro capítulo, no qual o trabalho a tempo parcial cresceu exponencialmente e, principalmente, entre as mulheres. Conforme observado no capítulo II, no Brasil, a jornada a tempo parcial não tem o mesmo peso que tem em alguns países da Europa, porém a jornada de trabalho das mulheres é mais distribuída entre as faixas de horas e se aparece também nas faixas inferiores, perfazendo uma média da jornada de trabalho mesmo em tempo integral menor que a dos homens. Historicamente, a jornada mais curta das mulheres está relacionada à divisão sexual do trabalho, esse tema será abordado mais à frente.

Já a flexibilização mais característica nos ramos mais masculinos é a flexibilização de espaço, descomprometidos pela sociedade com os cuidados do lar e dos

filhos, os homens podem, além de ficar até mais tarde no trabalho, trabalhar a noite e aos finais de semana, se deslocar e se ausentar de casa com frequência, trabalhando em canteiro de obras, plataformas de petróleo ou viagens de negócios.

Desde o início dos anos 1980, o número de mulheres contabilizadas pelo Institut National de la Statistique et des Études Économiques – Insee (pesquisas de emprego) como “funcionários e profissões executivas de nível superior” mais do que dobrou; cerca de 10% das mulheres ativas são classificadas atualmente nessa categoria. Simultaneamente à precarização e à pobreza de um número crescente de mulheres (elas representam 46% da população ativa, mas são 52% dos desempregados e 79% dos baixos salários), observa-se, portanto, o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas. Assiste-se também ao aparecimento, pela primeira vez na história do capitalismo, de uma camada de mulheres cujos interesses diretos (não mediados como antes pelos homens: pai, esposo, amante) opõem-se frontalmente aos interesses daquelas que foram atingidas pela generalização do tempo parcial, pelos empregos em serviços muito mal remunerados e não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, pela precariedade. (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 601)

O segundo ponto abordado pelas autoras enfatiza o aumento da desigualdade entre as mulheres. Enquanto uma pequena parte das mulheres se destaca no mundo do trabalho a grande maioria permanece executando trabalhos desqualificados e mal remunerados. A parcela de mulheres naquela posição no Brasil é muito baixa, mas é possível perceber o aumento da desigualdade entre as mulheres, ainda, de certa forma, a existência de algumas mulheres “de sucesso” legitima a meritocracia e a ideia de que todas as mulheres teriam a mesma chance. O tema das mulheres líderes no Brasil será abordado mais adiante.

Como falado anteriormente, muitas vezes, para que uma parcela das mulheres possa se dedicar às suas carreiras, elas precisam de mulheres que, sem a mesma sorte, só tem como opção vender seu trabalho como doméstica e cuidar das casas e famílias das primeiras. E isso leva ao terceiro ponto destacado pelas autoras, ou seja, a “terceirização” do trabalho doméstico, que no enfoque das autoras se pauta na transferência do trabalho doméstico das mulheres bem-sucedidas do primeiro mundo, para mulheres pobres do terceiro mundo.

As mulheres das sociedades do Norte trabalham cada vez mais e, com uma frequência cada vez maior, são funcionárias e investem em suas carreiras. Como o trabalho doméstico nem sempre é levado em conta nas sociedades mercantis, e o envolvimento pessoal é cada vez mais solicitado, quando não exigido pelas novas formas de gestão de empresas, essas mulheres para realizar seu trabalho profissional precisam externalizar “seu” trabalho doméstico. Para

isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária, sejam francesas ou imigrantes. (KERGOAT e HIRATA, 2007, p. 602)

No Brasil o fluxo de imigração para trabalho doméstico não é significativo, no entanto, a quantidade de mulheres que se dedicam a esse tipo de atividade é alta. O tema do trabalho doméstico remunerado foge ao escopo desta tese, porém é imprescindível ressaltar que apesar de a redução apresentada nos últimos anos (eram 17,1% em 2004) em 2014 14% das mulheres ocupadas no Brasil se dedicam ao trabalho doméstico remunerado, sendo 17,7% das negras e 10,1% das brancas. (IPEA, 2016) Assim essas trabalhadoras, sem condições de escolha, realizam o trabalho reprodutivo de outras mulheres para que essas também possam se dedicar ao trabalho produtivo.

Conforme afirma Souza-Lobo (2011), o caráter determinado da divisão sexual do trabalho pode ser modificado de acordo com a conjuntura e os interesses econômicos, uma vez que se constrói como prática social. Nesse sentido, é possível conservar a tradicional divisão sexual do trabalho que hierarquiza trabalhos de mulher e de homem e criar outras modalidades de divisão sexual igualando as mulheres e homens no que tange o trabalho produtivo e delas exigindo a mesma disponibilidade de tempo e espaço, desconsiderando que elas ainda terão que realizar, ou organizar, o trabalho de cuidados com a casa e os filhos, já que não é do interesse econômico estabelecido questionar a não-divisão desse trabalho.

Assim, a despadroneização da jornada de trabalho tem efeito dúbio na divisão sexual do trabalho. Alguns tipos de flexibilização acomodam e reforçam-na, como por exemplo, os trabalhos em jornada a tempo parcial, cooperativas (artesanato, alimentos) e trabalho a domicílio (conta própria, terceirizado, *home office*), ao facilitar a conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo e manter as mulheres em trabalhos com remuneração e prestígio social inferiores. Enquanto outros tipos de flexibilização, geralmente relacionados a ramos melhor remunerados, negam a divisão sexual do trabalho e principalmente a não-divisão sexual do trabalho doméstico, ao exigir dedicação total de tempo e espaço das trabalhadoras, ou seja, igualam os gêneros nas demandas do trabalho produtivo, normalizando a invisibilidade do trabalho reprodutivo e do seu peso sobre as mulheres, prejudicando assim a entrada e manutenção destas em trabalhos que exijam alta disponibilidade de tempo. Ainda, as mulheres que se inserirem nesses trabalhos serão mais sobrecarregadas com longas e intensas jornadas de trabalho produtivo e a mesma longa e intensa jornada de trabalho reprodutivo.

Com base nesse entendimento, esta tese compreende a despadronização da jornada de trabalho como um movimento de conservação e ao mesmo tempo de negação da divisão sexual do trabalho, que reforça a desigualdade e mantém a distância entre os sexos, no sentido exprimido por Kergoat e Hirata (2007).

### 3.2 Mulheres e mercado de trabalho no Brasil

Esta seção tem por objetivo compreender o desenvolvimento recente do mercado de trabalho no Brasil com base nas questões de gênero com o objetivo de compreender o cenário mais geral e colocar as bases para a discussão das formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho apresentadas logo adiante, na seção 3.3.

A alarmante desigualdade de gênero e raça que se perpetua no Brasil é resultado de um passado escravocrata e patriarcal, nunca superado, valioso para o capitalismo, na medida em que oferece mão de obra farta e barata pois os ciclos de desenvolvimento no país não foram capazes de incorporar parte expressiva da força de trabalho, principalmente negros e mulheres. (IPEA, 2016)

No passado, as mulheres ocupavam importante espaço no assalariamento, chegando a 45% da força de trabalho no censo de 1872. Em 1920, com o aprofundamento dos papéis sexuais, ao homem branco o papel de provedor e à mulher branca o papel de cuidadora do lar, as mulheres passaram a abdicar do trabalho remunerado para se dedicarem à educação das crianças e aos cuidados com a casa e a família, assim, a PEA feminina reduz. Já as mulheres negras que não podiam contar com a renda dos companheiros pois, mesmo quando casadas, seus maridos não auferiam renda suficiente para prover o sustento do lar, continuaram a trabalhar dentro e fora de casa para auxiliar ou até mesmo amparar sozinha a família. (IPEA, 2014)

Entre os anos 1930 a 1970 as mulheres brancas e pobres se inseriram em atividades “tipicamente femininas” como a educação infantil, cuidados com a saúde e em serviços burocráticos tais como recepcionista ou secretária em trabalhos repetitivos e mal remunerados que geralmente estavam relacionados a organizar a vida de algum homem e para tal, exigiam certo nível de qualificação. As mulheres negras permaneceram excluídas dos espaços sociais por não terem sequer os níveis educacionais mínimos exigidos e, sobretudo, porque os empregos burocráticos demandavam relacionamento com público,

para o qual as mulheres negras não eram bem vistas por uma sociedade de forte discriminação. (IPEA, 2014)

A participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho se expandiu a partir da década de 1970. O Brasil exibiu melhoras socioeconômicas significativas nos anos 2000 e a recuperação refletiu no mercado de trabalho. No período recente se observa crescimento e aumento da formalização do emprego, aumento dos rendimentos – especialmente em função do aumento do salário mínimo, redução da desigualdade e da pobreza absoluta. Segundo o IPEA (2016), em 1970 a PEA feminina era apenas 18,5% chegando gradualmente a quase 50% em 2010.

Concomitantemente, nas últimas décadas a estrutura familiar vem se modificando, o que também impacta a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Uma das principais causas dessa modificação é a importante redução da taxa de fecundidade, observada desde a década de 1960 quando a relação era de 6,28 filhos por família e reduz para 5,76, 4,35, 2,89 e 2,38 em 1970, 1980, 1990 e 2000 respectivamente, chegando à taxa de 1,90<sup>61</sup> filhos por mulher em 2010 que é menor que a taxa de reposição da população. Outra modificação substancial observada é composição das famílias, as famílias chefiadas por mulheres aumentaram de 22,9%, em 1995, para 35,2% em 2009 e 40,5% em 2015 (dado da PNAD- IBGE). As estruturas familiares monoparentais também aumentam, por outro lado, diminuem as famílias formadas por um casal e filhos e as famílias de casais com filhos e com parentes. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007; IPEA , 2011)

As consequências destas mudanças são diversas pois, de um lado, a redução do número de filhos reduz o trabalho reprodutivo. Em relação às famílias monoparentais pareceria lógico afirmar que o volume de trabalho doméstico da/o responsável seria maior em comparação com uma família biparental pois o responsável não teria com quem dividir o trabalho, no entanto, há estudos, conforme o de Freitas (2014), que afirmam que as mulheres que se separam alegam ter uma redução do trabalho reprodutivo, já que não têm que realizar o trabalho gerado pelo homem.

Além disso, diferentes pesquisas apontam que a presença do marido no lar tende a onerar ainda mais a mulher de trabalho doméstico. Pesquisa de opinião divulgada pelo SOS CORPO revela que aproximadamente 60% das mulheres entrevistadas concordam que o homem dá mais trabalho em casa do que ajuda, sendo que esse percentual foi maior entre as mulheres mais pobres. Do mesmo

---

<sup>61</sup> IBGE, Censo Demográfico 1940/2010.

modo, a pesquisa de Brousse (1999) na França, mostrou que os homens solteiros dedicavam mais tempo aos afazeres domésticos do que os casados sem filhos. Já entre as mulheres, o casamento ampliava o tempo dedicado a estes afazeres. (FREITAS, 2014, p. 148)

Ademais, algumas dessas mudanças podem dificultar ainda mais a vida das mulheres, a notada redução da presença de parentes no âmbito do lar, que normalmente auxiliam nos afazeres domésticos e nos cuidados com as crianças pode vir a acarretar ainda mais trabalho às mulheres. “Esta mudança pode indicar que as soluções privadas para a conciliação entre trabalho e cuidados familiares, que se assenta no apoio dos parentes, sobretudo das avós, pode estar hoje menos disponível do que no passado.” (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 500)

Reflexo da tendência de que mais mulheres têm se tornado chefes de família e do crescimento da economia, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu ao longo dos anos. Segundo dados da PNAD, em 1995 a taxa de atividade para as mulheres era de 54,3%. Em 2005 a taxa foi de 59% e caiu em 2014 para 57%, desta forma, o crescimento da participação das mulheres foi baixo, mesmo em um período de aumento do emprego e da formalização, o que pode significar que a inserção das mulheres possa ter “atingido um limite”. (IPEA, 2016)

A combinação dessa nova disposição social e da melhora na economia alterou pouco a igualdade entre os gêneros. Teixeira afirma que “não se identificam mudanças significativas na estrutura do mercado de trabalho, na distribuição das ocupações, nas diferenças de remuneração e no compartilhamento do trabalho doméstico entre os sexos”, o que pode ser observado na tabela abaixo. (TEIXEIRA, 2013, p. 111)

Tabela 19 – Média de horas semanais no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo, Brasil, 2004-2014

Anos	Média de horas no trabalho principal			Média de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas ocupadas		Jornada Total	
	Total	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2004	42,0	44,8	37,7	10,0	22,0	54,8	59,7
2014	40,0	42,0	37,0	10,0	21,0	52,0	58,0

Fonte: Apud TEIXEIRA, 2016, p. 111.

Em relação ao tempo de trabalho produtivo observa-se uma redução mais significativa da média de horas no trabalho principal para os homens do que para as

mulheres. De qualquer forma a diferença de jornada produtiva para homens e mulheres é de cinco horas. A jornada reduzida para as mulheres se dá em virtude do fato de que, como será discutido a seguir, parte da PEA feminina está em setores que têm jornadas menores como educação, saúde, setor público, teleatendimento. Já em relação à jornada de trabalho doméstico não remunerada, a média horas trabalhadas pelos homens não sofreu nenhuma alteração enquanto que a das mulheres diminuiu em uma hora. Assim, a desigualdade na divisão dos afazeres domésticos entre os sexos permanece muito díspar. De um lado, as mulheres continuam a dedicar mais do dobro de tempo ao trabalho doméstico que os homens e, por outro, a redução do trabalho remunerado para os homens não refletiu em nenhum aumento da participação masculina na realização de afazeres domésticos.

A jornada total de trabalho de ambos diminuiu, no entanto, a jornada de trabalho total das mulheres (58 horas semanais) continua sendo mais extensa que a dos homens (52 horas semanais). Nesse sentido, somando o tempo de trabalho produtivo e reprodutivo, as mulheres contribuem mais horas que os homens para a reprodução da família, da força de trabalho e do capital e recebem remuneração inferior à deles.

Esses dados reiteram a tese defendida pelas autoras Kergoat e Hirata (2007) em relação ao perpetuamento das desigualdades. Apesar de a jornada de trabalho produtiva dos homens ter diminuído mais do que a das mulheres, não há mudança significativa na jornada de trabalho reprodutiva já que segundo a tabela 19 a jornada de trabalho reprodutiva das mulheres reduziu apenas uma hora por semana e a dos homens permaneceu inalterada, perpetuando as diferenças de gênero.

A tabela 20 permite comparar a distribuição da jornada de trabalho principal, para homens e mulheres segundo grupo de horas habitualmente trabalhadas e faixa de renda.

Tabela 20 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos, sexo e classes de rendimento mensal de todos os trabalhos, Brasil, 2015

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos, sexo e classes de rendimento mensal de todos os trabalhos, Brasil, 2015.												
	Total		Até 14 horas		15 a 39 horas		40 a 44 horas		45 a 48 horas		49 horas ou mais	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Total	57,35	42,65	2,23	4,36	9,66	12,29	28,99	18,53	8,09	3,99	8,38	3,47
Até 1/2 s.m.	3,32	3,91	0,45	1,26	1,59	1,95	0,84	0,4	0,22	0,14	0,23	0,16
Mais de 1/2 a 1 s.m.	9,35	9,06	0,3	0,62	2,34	3,41	4,41	3,54	1,31	0,9	0,99	0,58

Mais de 1 a 2 s.m.	20,96	15,74	0,4	0,42	2,22	3,33	12,03	8,73	3,65	2,07	2,66	1,19
Mais de 2 a 3 s.m.	8,53	3,99	0,18	0,12	0,74	0,9	4,85	2,17	1,31	0,37	1,45	0,43
Mais de 3 a 5 s.m.	5,77	2,96	0,11	0,07	0,57	0,66	3,07	1,6	0,81	0,22	1,21	0,4
Mais de 5 a 10 s.m.	3,8	1,96	0,07	0,07	0,44	0,34	1,94	1,08	0,41	0,11	0,94	0,35
Mais de 10 a 20 s.m.	1,43	0,58	0,04	0,01	0,15	0,08	0,69	0,32	0,13	0,04	0,43	0,13
Mais de 20 s.m.	0,42	0,14	0,01	0	0,04	0,02	0,16	0,06	0,04	0,01	0,17	0,04
Sem rendimento	2,8	3,69	0,64	1,73	1,37	1,44	0,54	0,3	0,1	0,08	0,14	0,15

Fonte: Elaboração própria. Dados extraídos de IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015.

Os homens são maioria da força de trabalho no Brasil, correspondendo a 57,35% do contingente de trabalhadores enquanto as mulheres são 42,65%. Os dados reafirmam que no geral, as jornadas de trabalho no Brasil são muito extensas e parcela considerável da população trabalha acima da jornada legal (44 horas semanais). Também se observa que os homens são maioria nas faixas de jornadas mais longas (de 40 a 44 horas, de 45 a 48 horas e 49 horas ou mais) enquanto que as mulheres estão mais presentes nas faixas de jornada mais curtas (até 14 horas e de 15 a 39 horas), assim, é possível concluir que os homens têm jornada mais longa, em parte pois possivelmente apresentam maior disponibilidade para a realização de horas extras e fazem mais hora-extra do que as mulheres.

Exceto as faixas sem rendimento e até meio salário mínimo, os homens são maioria em todas as faixas de rendimento. Também vale observar que apesar da quantidade de trabalhadores e trabalhadoras diminuir conforme aumenta o nível de renda, há mais homens na faixa de cinco a dez salários mínimos que mulheres na faixa anterior, de três a cinco salários mínimos.

A categoria “sem rendimento” segundo definição do IBGE é “ocupação econômica sem remuneração na produção de bens e serviços, em ajuda na atividade econômica de membro da unidade domiciliar” e não se inclui “– ocupação na produção para o próprio consumo ou uso de membro (s) da unidade domiciliar. (GIBB e OLIVEIRA, 2015, p. 96). Ou seja, mesmo não contando os afazeres domésticos, mais mulheres que homens exercem trabalhos não remunerados. Além disso, o baixo custo do trabalho no Brasil obriga uma parcela da população a utilizar parte de seu tempo para a execução de trabalhos voltados para o autoconsumo e a autoconstrução; mais um tipo de trabalho não remunerado, realizado majoritariamente pelas mulheres que viabiliza a

reprodução da força de trabalho a um custo abaixo do necessário. (DEDECCA, 2004; MARINI, 2005)

Em suma, as mulheres estão mais presentes nas faixas de jornadas mais curtas e de rendimentos menores e sem rendimento, enquanto os homens estão alocados nas faixas de jornada mais longas e têm rendimento superior ao das mulheres<sup>62</sup>. Cabe ressaltar que mesmo analisando o rendimento-hora de homens e mulheres, a remuneração das trabalhadoras é inferior à dos trabalhadores, dessa forma, a jornada de trabalho produtivo mais curta não justifica a menor remuneração atribuída às mulheres. (TEIXEIRA, 2016)

Sorj, Fontes e Machado (2007) afirmam que a má divisão do trabalho reprodutivo entre os gêneros e a falta de estrutura de cuidados por parte do Estado sobrecarregam as mulheres e refletem em oportunidades diferentes para homens e mulheres no mercado de trabalho, prejudicando as mulheres. O mercado de trabalho atual exige que as trabalhadoras estejam disponíveis à empresa, tanto em relação ao tempo quanto a mobilidade, os homens, por terem menor responsabilidade em relação aos filhos e ao lar podem oferecer essa flexibilidade. Já as trabalhadoras com filhos pequenos sem creche, seguida das trabalhadoras com filhos pequenos em creche e depois as trabalhadoras com filhos maiores têm dificuldade de oferecer às empresas a disponibilidade desejada e tendem a aceitar empregos com jornada menor e renda menor, pois precisam ter tempo para os afazeres domésticos e cuidados com a família.

No que tange à posição na ocupação, as mulheres estão concentradas em trabalhos mais precários, com exceção do setor público. Como pode ser observado na tabela 21, há proporcionalmente mais mulheres ocupadas como funcionárias públicas e, muito mais como empregadas domésticas que homens. Assim como, há mais mulheres sem carteira assinada se compararmos a relação com carteira/sem carteira entre homens e mulheres.

Tabela 21 – Distribuição percentual da população feminina e masculina ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo posição na ocupação – Brasil 1995-2015

---

<sup>62</sup> Em relação ao rendimento médio mensal, as mulheres, segundo dados do IBGE, receberam em 2014 cerca de 74% do salário dos homens, considerando o rendimento/hora. A desigualdade fica ainda mais chocante ao comparar o salário do homem branco ao da mulher negra que recebe, em média, 43% do salário dele.

Distribuição percentual da população feminina ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo posição na ocupação – Brasil 1995-2015			
Posição na Ocupação	1995	2005	2015
Funcionária Pública/Militar	9,7	8,7	10,5
Empregada com Carteira Assinada	24	26,8	36
Empregada sem Carteira Assinada	9,9	13	11,2
Conta Própria	17,4	16,4	17,4
Empregadora	2	2,7	2,4
Empregada Doméstica	16,8	17	14,3
Outros	20,2	15,4	8,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Distribuição percentual da população masculina ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo posição na ocupação – Brasil, 1995-2015			
Posição na Ocupação	1995	2005	2015
Funcionário Público/Militar	5,4	4,9	5,7
Empregado com Carteira Assinada	34,1	35,6	41,3
Empregado sem Carteira Assinada	19,9	21,1	15,9
Conta Própria	28,1	26,3	27,2
Empregador	5,6	5,5	4,7
Empregado Doméstico	0,8	0,9	1
Outros	6,1	5,8	4,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Apud. PNAD, 2015 Extraída parcialmente de IPEA, 2015<sup>63</sup>

Ademais, a maioria das trabalhadoras está nos setores menos dinâmicos da economia, têm trabalhos menos valorizados, estando em posições hierárquicas inferiores, possuem jornada de trabalho remunerada e salário inferior ao dos homens. São poucas as mulheres em cargos de liderança tanto na iniciativa pública quanto privada. De acordo com a pesquisa do instituto Grant Thornton “Women in Business 2015”, 57% das companhias brasileiras não têm mulheres em cargos de liderança. (GRANT THORNTON INTERNATIONAL BUSINESS, 2015)

Tabela 22 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (em milhares e em porcentagem) – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (em milhares e em porcentagem) – Brasil: 2014						
Grupos de atividade	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
<b>Ramo Metalúrgico</b>	2581,24	565,41	3146,65	82,0%	18,0%	100%
Metalurgia básica e siderurgia	322,45	56,55	379,00	85,1%	14,9%	100%
Produtos do metal – exclus. máq. e equip.	668,68	80,32	749,00	89,3%	10,7%	100%
Máquina e equipamento	502,83	88,90	591,73	85,0%	15,0%	100%
Máquinas, aparelhos e mat. elétrico	277,10	101,70	378,80	73,2%	26,8%	100%
Máquinas, equip. de escritório e inform.	28,89	16,93	45,82	63,1%	36,9%	100%
Material eletrôn., apar. e equip. comunic.	54,55	29,07	83,62	65,2%	34,8%	100%
Equipamentos diversos	61,98	30,26	92,25	67,2%	32,8%	100%
Automotivo	528,36	132,38	660,74	80,0%	20,0%	100%
Outros equipamentos de transporte	136,39	29,30	165,69	82,3%	17,7%	100%
<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	1693,09	518,05	2211,14	76,6%	23,4%	100%

<sup>63</sup> [http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_mercado\\_trabalho.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html)

Extração de carvão mineral	4,87	–	–	–	–	–
Extr. e prosp. de petróleo e gás natural	102,87	15,07	117,94	87,2%	12,8%	100%
Coque , refino de petróleo e combustíveis	160,82	29,22	190,04	84,6%	15,4%	100%
Fabric. de prod. de min. não–metálicos	523,88	117,34	641,22	81,7%	18,3%	100%
Fabricação de celulose e papel	205,95	50,27	256,22	80,4%	19,6%	100%
Fabric. de art. de borracha e plástico	255,01	113,45	368,45	69,2%	30,8%	100%
Fabricação de produtos químicos	254,07	65,57	319,64	79,5%	20,5%	100%
Fabricação de produtos farmacêuticos	98,73	73,36	172,09	57,4%	42,6%	100%
Prod. de limpeza, perfumaria e outros	86,89	53,78	140,67	61,8%	38,2%	100%
<b>Ramo Financeiro</b>						
Bancos e instituições financeiras	416,41	571,04	987,45	42,2%	57,8%	100%
<b>Ramo dos Comerciais</b>						
Supermercados e hipermercados	720,21	658,41	1378,61	52,2%	47,8%	100%
<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
Serviços de saúde pública	404,63	1290,10	1694,73	23,9%	76,1%	100%
Serviços de saúde particular	511,20	1627,61	2138,81	23,9%	76,1%	100%
<b>Serviços Auxiliares</b>						
Técnicos - profissionais da informática	475,33	119,26	594,58	79,9%	20,1%	100%
Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	831,57	6349,22	7180,79	11,6%	88,4%	100%

Fonte: PNAD, Elaboração de Eduardo Rao.

Os dados permitem observar o que os homens são vasta maioria nos setores metalúrgico, químico e de informática e também superam um pouco o número de mulheres empregadas no ramo de supermercados. No entanto, as trabalhadoras têm mais peso nos serviços bancários e são vasta maioria no ramo de asseio e conservação. Nos serviços de saúde pública e privada as mulheres são maioria entre as enfermeiras, enquanto os homens são maioria entre os médicos. Nas atividades produtivas, tais como o agronegócio, extrativismo mineral, produção de bens de consumo (setores eletroeletrônico, eletrodoméstico e automobilístico) e o setor da construção civil, nas quais há uma predominância de trabalho masculino. (TEIXEIRA, 2013). Os dados corroboram com o que foi levantado pelo IPEA e chamam atenção para uma clara segmentação de gênero e de raça nos setores produtivos.

As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Já os homens, sobretudo os negros, estão sobrerrepresentados na construção civil (em 2009, este setor empregava cerca de 13% dos homens e menos de 1% das mulheres). (...) Já o nível de emprego na indústria manteve-se relativamente estável (com leve aumento), sobretudo no Sul e Sudeste, seguindo empregando mais homens, sobretudo brancos. (IPEA , 2011, p. 27)

A inserção das mulheres em setores menos dinâmicos é resultado de escolhas pessoais, limitadas pela situação socioeconômica e pela naturalização, que ocorre desde a infância, no que diz respeito às profissões de homem e de mulher. As carreiras no geral e os cursos escolhidos por homens e mulheres no ensino superior reforçam as diferenças de gênero. Apesar do progresso das mulheres em algumas carreiras<sup>64</sup>, Artes e Rocoli (2016, p. 87) apontam que o ingresso das mulheres no ensino superior se dá em cursos de menor prestígio social e conseqüentemente menor remuneração como as licenciaturas: “para cada 100 homens que frequentam a licenciatura são 257 mulheres em 2010, e 265 em 2013” e em instituições de menor prestígio acadêmico. Esses dados podem auxiliar a compreender por que, apesar de as mulheres superarem os homens em anos de estudo, a remuneração feminina é em média 26% inferior à masculina e aumenta na medida em que se eleva o nível de escolaridade.

### 3.3 Despadronização, jornada de trabalho produtivo, reprodutivo e conseqüências para a vida das mulheres

O objetivo desta seção é compreender o viés de gênero na despadronização da jornada no que tange a inserção da mulher no mercado de trabalho e suas conseqüências nos outros tempos da vida, buscando observar os movimentos de conservação e negação da divisão sexual do trabalho conforme citado anteriormente.

Como exercício para discutir a questão da jornada, foram desenvolvidas algumas categorias que têm por objetivo observar as diferentes formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, agrupando alguns ramos que têm características similares no que tange a formalidade da inserção, o nível de qualificação, a sua divisão por sexo, ou seja, ramos tipicamente femininos, masculinos ou mistos e a jornada de trabalho inserida no processo de despadronização recente.

Desta forma, as categorias analisadas serão: 1) Trabalho não qualificado, conta própria, trabalho doméstico; 2) Trabalho semiqualficado, formal, baixa

---

<sup>64</sup> Artes e Rocoli (2016) comparam distribuição por sexo em cinco cursos superiores (Direito, Ciências da Educação, Enfermagem, Engenharias e Medicina) e afirmam que nos cursos de Direito e Medicina há mais mulheres no grupo de estudantes do que no de formados (taxa do IBGE), o que indica uma tendência de aumento de mulheres em cursos/carreiras predominantemente masculinas. Os cursos de Enfermagem e Ciências da educação permanecem com taxa de entrantes mulheres de 84% e 92,2% e de graduados de 86,8% e 92,2% respectivamente. No curso de engenharia, a taxa de mulheres ingressantes (38%) também aumenta em relação a de formadas (24%).

remuneração e jornada reduzida; 3) Trabalho semiqualficado, baixa remuneração, longas jornadas; 4) Trabalho em ramos tipicamente femininos; 5) Trabalho em ramos tipicamente masculinos, melhor remunerados; 6) Trabalho qualificado, masculino, com alta flexibilizada de tempo, espaço e forma de contratação; 7) Trabalho qualificado em ramo misto; 8) Posições de liderança.

Para compreender e exemplificar as categorias serão utilizados: a) dados da PNAD sobre a distribuição da jornada de trabalho em faixas de horas; b) dados qualitativos de estudos de caso secundários<sup>65</sup>; e, c) dados da pesquisa qualitativa primária realizada em três setores específicos<sup>66</sup>, na perspectiva de reafirmar o aprofundamento da heterogeneidade de situações de arranjos de jornada de trabalho das mulheres, em contexto de preservação da divisão sexual do trabalho, de transformações no mundo do trabalho e da permanência de escassas políticas públicas de cuidados e creches, que sobrecarregam mais as mulheres.

Portanto, as categorias citadas não pretendem resumir o tipo de inserção discutida mas demonstrar a heterogeneidade de situações no sentido de que o conjunto ajuda a compreender a utilização de jornadas flexíveis, desde o informal até segmentos qualificados da força de trabalho.

### **3.3.1 Trabalho não qualificado, conta própria, trabalho doméstico remunerado**

Como visto anteriormente, as mulheres estão em maior peso nos trabalhos menos qualificados. São geralmente trabalhos por conta própria<sup>67</sup> a partir do domicílio, revendedoras autônomas, trabalho doméstico, muitas vezes sem carteira assinada e de baixa remuneração. A jornada de trabalho nesses trabalhos pode ser intermitente, como por exemplo a faxineira que trabalha apenas alguns dias por semana, a revendedora a trabalhadora que produz produtos e serviços em casa sob demanda, como por exemplo

---

<sup>65</sup> SCHNEIDER, 2011, ALVARENGA, 2008, FREITAS, 2014, MIRANDA e GELINSKI, 2005, ZIBETTI e PEREIRA, 2010, VIEIRA e SOUZA, 2010, GEHM, 2013, SEGNINI, 1998, LIMA, MANSUR, *et al.*, 2010, ESPOSITO e FONSECA, 2002, OLIVEIRA, 2015, CARDOSO, 2009, SANTOS, TANURE e NETO, 2014, CASTRO, 2013, SILVEIRA, DONAGGIO, *et al.*, 2014, SALVAGNI e CANABARRO, 2015, ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011, LIMA, NETO, *et al.*, 2013.

<sup>66</sup> Asseio e conservação, químicos e professores do ensino superior privado

<sup>67</sup> A categoria “conta própria” abrange ao mesmo tempo profissionais autônomos de alta remuneração, microempreendedores e trabalhadores e trabalhadoras com empregos bastante precários (CACCIAMALI, 2000). Os exemplos estudados (trabalho não qualificado a partir do domicílio, trabalho terceirizado sob demanda a partir do domicílio e revendedoras autônomas) se enquadram na última definição.

boleiras e salgadeiras. A jornada também pode ser contínua, como empregada doméstica mensalista ou trabalhadora terceirizada que trabalha dentro do domicílio. Assim, a jornada por ser reduzida, permitindo a realização do trabalho reprodutivo ou extensa e comumente realizada de casa, permitindo assim a conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo ao longo do dia de trabalho.

A tabela 20 revela que em 2015 17,4% das mulheres trabalhavam por conta própria, 14,3% estavam alocadas como trabalhadoras domésticas e 11,2% delas trabalhavam sem carteira assinada, juntas essas mulheres representam 42,9% das trabalhadoras empregadas naquele ano.

Para exemplificar essa categoria serão utilizados os estudos de Élen Cristiane Schneider (SCHNEIDER, 2011) “A condição das mulheres trabalhadoras por conta própria e à domicílio na sociedade contemporânea: trabalho, cidadania e cotidiano” e a tese de Ludmila Abilio “O *Make Up* do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos” (2011).

O trabalho realizado dentro do domicílio pode ser de classificado como trabalho por conta própria quando o produto ou serviço produzido é vendido diretamente ao consumidor final e a trabalhadora tem certa autonomia sob a produção e o tempo de trabalho. Por exemplo, no caso estudado: fabricação de alimentos ou costura para cliente final. Ou pode ser definido como trabalho industrial à domicílio, que é uma atividade subordinada onde um terceiro determina o produto, a quantidade a ser produzida e conseqüentemente a jornada. Por exemplo, no caso estudado: o serviço de costura terceirizada para uma empresa. Assim, o estudo de Schneider (2011) contribui especialmente por demonstrar essa heterogeneidade de inserções. Parte delas trabalham a domicílio, subcontratadas por empresas nas áreas de metalurgia (para empresa de calçados) e costura (empresa de bolsas) e outras, trabalham por conta própria como manicure, costureira, na produção de alimentos e produção de artesanato para o cliente final.

Os desafios enfrentados por essas trabalhadoras perpassam por conseguir os clientes sejam finais ou empresas, baixa remuneração, longas jornadas de trabalho, enclausuramento e falta de contato social entre outros. As trabalhadoras em ambas categorias (conta própria e à domicilio para empresa) relataram ter dificuldade de negociação do preço e prazo e também descreveram as experiências de como negociaram um prazo ou remuneração melhor em uma situação específica. Duas das trabalhadoras por conta própria relatam que a função de vendas fica com o marido, explicitando a

divisão sexual do trabalho, enquanto as mulheres ficam restritas ao privado, os homens são responsáveis pelo relacionamento, pelo social/comercial.

Quanto à estrutura do local de trabalho, as trabalhadoras exercitam sua profissão a partir do domicílio, algumas têm espaço separado da casa, alguns são mais improvisados e outros mais organizados. Pelos relatos, os equipamentos de trabalho, que no início da profissão eram mínimos, foram sendo renovados e outros equipamentos, mais profissionais, foram adquiridos com ajuda dos familiares.

Em relação à jornada de trabalho produtiva, a pesquisa reúne dois tipos de inserção precária, a partir do domicílio mas que tem determinantes e consequências distintas. O trabalho realizado como terceirizado é subordinado e tem prazo imposto pela empresa. Assim, as mulheres têm uma aparente liberdade em relação a extensão da jornada, no entanto, a pressão para cumprir os prazos e as demandas da contratante ditam o ritmo de trabalho. Já no trabalho autônomo, a jornada é determinada por outras variáveis tais como necessidade de renda e demanda por seus produtos.

Em ambos os casos, a falta de separação entre tempo de trabalho produtivo e reprodutivo fica evidente. O fato dos dois trabalhos ocorrerem no mesmo espaço facilita com que as rotinas entre eles se misturem no decorrer do dia. Apesar de as respostas em relação à jornada de trabalho não terem sido claras, a autora estima em média 17 horas de trabalho diárias<sup>68</sup>. Algumas das entrevistadas relataram trabalhar aos finais de semana, a entrevistada que trabalha com alimentos revelou ter uma rotina mais leve no início da semana e muito puxada de até 14 horas por dia a partir de quinta-feira até sábado devido ao fluxo das encomendas. Outra mencionou não tirar férias há mais de dez anos. Ainda vale a pena ressaltar que muitas vezes a família, filhos e esposo também trabalham para dar conta da produção encomendada. A autora frisa que as trabalhadoras utilizaram a suposta “autonomia” em relação à jornada de trabalho para justificar ou compensar a baixa remuneração.

Quando incentivadas a compararem as experiências de trabalho anteriores com a atual as questões da jornada e da conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo foram ressaltadas.

Há comparações no sentido de que o trabalho de carteira assinada proporciona acesso à direitos e carga horária mais leve. O saldo positivo do trabalho

---

<sup>68</sup> O estudo não define se essa jornada inclui o tempo de trabalho reprodutivo, muito provavelmente pela falta de separação entre o tempo de trabalho produtivo e reprodutivo dado o local de trabalho ser o mesmo, o lar.

realizado atualmente, segundo as entrevistadas, é de trabalhando assim se ganha mais e se pode criar os filhos.(...) a liberdade obtida com o trabalho não é tanto aquela de não trabalhar ou ter tanta pressão das ordens de patrões, mas sim a de poder estar em casa, exercendo os papéis que, sabe-se, a socialização de gênero construiu: mãe, esposa, dona da casa, administradora do lar, boa cozinheira, vizinha, etc. (SCHNEIDER, 2011, p. 81, 82)

A autora ressalta que as mulheres entrevistadas tiveram três momentos de inflexão em suas trajetórias de trabalho. A migração (as entrevistadas não nasceram na cidade que moravam), o casamento, quando muitas abriram mão do emprego formal no setor calçadista (setor mais forte na cidade) e “no terceiro momento, os filhos marcam o fim da trajetória profissional” ou ao menos significam um momento de pausa. (SCHNEIDER, 2011, p. 104)

A pesquisa deixa claro que a opção das mulheres pelo trabalho informal foi a forma encontrada para conciliar trabalho produtivo e reprodutivo. Nesse sentido, vale a pena ressaltar que segundo dados “Os maridos de mulheres empregadas no setor formal despendem, em média, quase uma hora a mais por semana com o trabalho doméstico que os das mulheres no setor informal.” A autora também afirma que de acordo com Sorj (2004) “quanto melhor for a inserção da mulher no mercado de trabalho e quanto mais elevado for seu nível educacional, menos desvantajosa será sua posição na divisão do trabalho doméstico.” (ALVARENGA, 2008, p. 40)

Schneider (2011) conclui que o trabalho por conta própria não oferece as proteções sociais necessárias para que as mulheres tenham acesso à cidadania. Essas trabalhadoras não tem qualquer segurança, direitos ou perspectiva de carreira, não saem de casa, não tem convívio social, sua responsabilidade é com a casa e com os filhos e seus direitos são ausentes.

A tese de Abilio (2011, p. 96), sobre o trabalho das revendedoras da Natura, proporciona uma ampla compreensão de uma atividade cuja “categorização da condição da revendedora será sempre imprecisa, pois o pressuposto de sua constituição é justamente a ausência de formas pré-definidas”, que é o trabalho de vendas diretas.

As trabalhadoras não têm nenhuma relação de emprego com a empresa, juridicamente são vendedoras ambulantes. Não têm nenhum direito trabalhista e o risco da atividade é todo delas. As clientes efetuam o pedido e pagam apenas quando recebem o produto, a vendedora compra o produto da empresa e muitas vezes não recebe da cliente que desiste do produto ou “dá calote”. “Do pagamento que recebe do cliente, ela retém seus 30% de comissão e paga os outros 70% para a empresa. Portanto, é a consultora que

paga à Natura, e não o contrário.” (ABILIO, 2011, p. 25). O que representa uma relação completamente invertida.

O perfil socioeconômico das revendedoras é bastante diverso e fica bem representado pela amostra com 25 revendedoras da cidade de São Paulo. A empresa informa que 70% de suas revendedoras têm outra atividade principal. “Muitas dessas vendedoras são as que optaram pela jornada dupla (ou tripla?): trabalho fora de casa, trabalho de dona de casa e venda dos produtos. (ABILIO, 2011, p. 106). São secretárias, recepcionistas, professoras, investigadoras de polícia, trabalhadoras em asseio e conservação (conforme entrevista realizada para esta tese) empregadas domésticas e faxineiras. Algumas se dedicam exclusivamente às vendas e são microempresárias.

Das entrevistadas, Andrea - é investigadora de polícia. Não consegue precisar o tempo empregado nas vendas pois faz uma “jornada dupla simultânea—vendendo ao mesmo tempo em que trabalha como investigadora —, mais as horas gastas quando está em casa.” (ABILIO, 2011, p. 37) Apesar de não conseguir definir sua jornada, a investigadora compreende a venda direta como um trabalho e mantém a contabilidade organizada.

As jornadas também parecem imbricadas nos casos da Eliana, professora do ensino fundamental, que vende os produtos na escola, ou da Patricia, diarista que vende os produtos para suas patroas. Patricia e Eliana disseram que vendem os produtos apenas para poder consumir. Elas não conseguem identificar rendimento e não consideram a revenda como trabalho, desta forma, não contam ou consideram como jornada o tempo gasto. “Eliana tipifica as vendedoras que vendem para consumir, um consumo que “dá trabalho” (aspas minhas), mas que não necessariamente é reconhecido de fato como trabalho. ” (ABILIO, 2011, p. 27)

Lorena tem 60 anos vende Natura há 30 anos e há 25 trocou o trabalho formal como digitadora para se dedicar exclusivamente à atividade. Naquela época a troca lhe pareceu vantajosa, pois conforme relatado em entrevista ganhava em uma semana com as vendas o que recebia em um mês na empresa. A vendedora ambulante que percorria diversos bairros da cidade de São Paulo afirmou que “Era trabalho de segunda a segunda! Outra coisa, eu fazia isso de dia e à noite.” (ABILIO, 2011, p. 30) Atualmente há muito mais revendedoras e a entrada nas empresas e shoppings nos quais ela costumava vender está mais difícil, com isso percebeu uma redução significativa de sua renda e se vê em condições complicadas pois, pela idade, não consegue retornar ao mercado de trabalho.

Rosana também se dedica a revenda da Natura exclusivamente. Montou uma loja que funciona seis dias por semana, oito horas por dia e conta com aproximadamente 20 revendedoras que compram com 20% de desconto, como seus clientes e contam com a facilidade da pronta entrega. De acordo com ela, seu lucro é de aproximadamente R\$3 mil por mês.

Retomando as entrevistas, fica evidente que a atividade de vendas não necessariamente é reconhecida como um trabalho. Não há remuneração definida e o tempo que dedicam às vendas é permeado por outras atividades. São trabalhadoras informais, que atuam numa indistinção entre trabalho e não-trabalho, que não conseguem dizer exatamente quanto ganham e são consumidoras assíduas dos produtos. (ABILIO, id, 69)

A autora dedica uma sessão ao tempo de trabalho que resume em seu título a questão da jornada para as revendedoras “Todo tempo é potencial tempo de trabalho”. (ABILIO, 2011, p. 223) É como se as trabalhadoras estivessem permanentemente de plantão, sem nenhuma renda garantida. Ademais, todas as relações sociais podem ser comerciais/de trabalho, em potencial. “O SVD sinaliza a plena disponibilidade ao trabalho quando as determinações socialmente estabelecidas entre o que é tempo de trabalho e o que não é se desfazem progressivamente.” (ABILIO, 2011, p. 117) Ademais, no caso das revendedoras o tempo do consumo é também tempo de trabalho.

A dificuldade de se determinar a jornada de trabalho das revendedoras, a falta de local definido para o trabalho e a indistinção entre ser empreendedor/trabalhador informal e até consumidora ilustram a flexibilização no setor. “No caso das vendas, ao imbricarem-se em outras ocupações, são fatores da intensificação do trabalho e da extensão do tempo de trabalho; efetivam-se, portanto, como trabalho-para-além-do-trabalho. (ABILIO, 2011, p. 226)

A despadroneização da jornada de trabalho nestes tipos de inserção precária ocorrem por vários motivos. Parte das mulheres que trabalham por conta própria “optam” por esse tipo de trabalho pois consideram que a jornada de trabalho no setor formal é incompatível com as obrigações de esposa e mãe. Já no caso das trabalhadoras por produção, a desregulamentação da jornada de trabalho vem da precarização do trabalho facilitada pela possibilidade de terceirização. Em ambos os casos, a jornada de trabalho produtivo é extensa e combinada com jornada de trabalho reprodutivo também bastante longa. Para as revendedoras de cosméticos, esse trabalho é, em alguns casos um “bico” e uma renda extra, em outros são uma forma de financiar o consumo dos próprios produtos

comercializados e ainda para algumas é sua ocupação e a renda principal. O imbricamento dos tempos de trabalho e tempos de não trabalho e o não reconhecimento dessa atividade como trabalho refletem em jornadas difíceis de mensurar e que, até por isso, permeiam todos os momentos da vida da trabalhadora.

### **3.3.2 Trabalho semiqualificado, formal, baixa remuneração e jornada reduzida**

O trabalho em tempo parcial como forma de inserção da mulher no mercado de trabalho e de conciliar trabalho produtivo e reprodutivo cresceu bastante nos países desenvolvidos, como visto no capítulo I, já no Brasil, esse tipo de arranjo flexível não tem o mesmo peso, como observado no capítulo II. De fato, o contrário pode ser observado, as jornadas em trabalhos tipicamente femininos que, historicamente eram reduzidas têm sofrido aumento e flexibilização, como será analisado em seguida. Nesse item, no entanto, a inserção abordada será a do trabalho com jornada reduzida, em empregos formais, de baixa qualificação e remuneração.

Em tempos de despadronização, intensificação e extensão da jornada de trabalho, poucos estudos de caso remetem a jornadas mais curtas. Um dos exemplos seria o trabalho em teleatendimento, que por limitações legais não pode ultrapassar a jornada de seis horas diárias e 36 horas semanais, mas é intenso, demasiadamente controlado e desgastante. (VENCO, 2006)

Neste ramo as principais formas de flexibilização são o trabalho em turnos fixos, inclusive noturno e finais de semana e a variação na utilização das horas extras sem aviso prévio. As trabalhadoras de teleatendimento trabalham em turnos, regime 6x1 no qual o horário de entrada e saída varia e é ajustado no dia, conforme o fluxo de ligações.

Na pesquisa de Freitas (2014), a jornada de trabalho é determinada pelo empregador e resta às trabalhadoras se adequarem aos horários e regras estabelecidos e contar com a ajuda de parentes para a realização dos cuidados com a casa e com as crianças. Principalmente no turno da noite, a jornada de trabalho não se apresenta como solução para os conflitos de tempo entre jornada de trabalho produtivo e reprodutivo, mas sim como um agravante. Talvez pela dificuldade de conciliar trabalho em horário atípico com o cuidado com as crianças, a autora que pesquisou o setor de teleatendimento chama atenção para “o fato de alguns entrevistados (três homens e uma mulher) não residirem com seus filhos.

Estes moravam na casa da mãe (no caso dos homens divorciados) ou com a avó. Nestes casos, os encontros só eram possíveis nos dias de folga e, sobretudo, nos dias em que a folga coincidia com o final de semana, o que muitas vezes ocorria apenas uma vez por mês. (FREITAS, 2014, p. 157)

Ademais, a autora relata que por terem apenas um dia de folga, as trabalhadoras em teleatendimento mencionaram ter que dividir-se nesse dia entre os cuidados da casa e a convivência com os filhos. O convívio com a família também era prejudicado pelo trabalho aos finais de semana e feriados.

Enquanto seus familiares descansam e convivem eles estão ausentes, pois estão no trabalho. Segundo o relato das entrevistadas, um dos maiores inconvenientes deste tipo de jornada é o fato de não poderem estar presentes em eventos sociais e familiares, como festas de aniversário, de casamento, e de Natal. (FREITAS, 2014, p. 154)

Nesse caso, mesmo com jornada de 6 horas, a adaptação diária aos períodos de pico das chamadas causam transtorno para as trabalhadoras e prejudicam ainda mais às mulheres que têm de conciliar a jornada de trabalho produtiva com a reprodutiva. Impacto similar ocorre em todas as atividades que apresentam picos diários, tais como transporte, bares, restaurantes entre outros, assim, mais uma vez cabe ressaltar o caráter ilustrativo e não exaustivo dos casos tratados.

### **3.3.3 Trabalho semiqualficado, baixa remuneração, longas jornadas**

Outra forma de inserção das mulheres é no trabalho de baixa qualificação e salário, porém com longas jornadas. As áreas do comércio e serviços são exemplos desse tipo de inserção, dado que as mulheres estão em número relevante e desde a abertura do comércio aos domingos e feriados, a jornada de trabalho nesses ramos tem se tornado mais extensa e flexível e menos previsível.

Como exemplo deste tipo de inserção feminina no mercado de trabalho serão observados dois setores: asseio e conservação e comércio, mais especificamente caixas de supermercados, já que são dois setores com alta porcentagem de trabalhadoras.

O setor de asseio e conservação, limpeza urbana e conservação de parques é feminino já que a maioria das trabalhadoras do segmento de asseio e conservação são

mulheres (58,8%) e esse segmento representa 84% de todo o setor, enquanto os segmentos de limpeza urbana e conservação de áreas verdes, que são majoritariamente masculinos representam apenas 12,4% e 3,6% do setor como um todo. (SIEMACO, 2011)

Tabela 23 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Serviços Auxiliares	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	3,4	12,1	56,7	16	11,8	100
Mulher	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	4,6	23,9	52,8	13	5,7	100

Fonte: PNAD – Elaboração Própria.

Como visto no capítulo II, as longas jornadas são comuns ao setor, 56,7% dos homens do setor trabalham em média de 40 a 44 horas semanais, 16% trabalham entre 45 e 48 horas e 11,8% trabalham 49 horas ou mais. Quanto as mulheres, 71,5% trabalham acima de 40 horas semanais e além das longas horas, chama atenção que 23,9% delas estão na faixa de 15 a 39 horas semanais.

A pesquisa primária realizada com dois trabalhadores e três trabalhadoras do setor de asseio e conservação e uma trabalhadora da limpeza urbana permitiu compreender a diversidade de jornadas mesmo dentro do setor. A flexibilização advém do trabalho aos domingos e feriados executados em escala, às vezes em turno de revezamento ininterruptos, dependendo da empresa na qual trabalham. As longas jornadas (média 44 horas semanais) e o trabalho aos sábados, domingos e feriados são pertinentes a todo o setor e ambos os gêneros.

Já em asseio e conservação, muitas das empresas que contratam terceiros estão no ramo de serviços como shoppings e hospitais e a limpeza precisa ser mantida sete dias por semana, longas horas, justificando o trabalho em turnos, aos sábados, domingos, feriados e noturno. Nesse caso, os entrevistados e entrevistadas disseram trabalhar em turnos fixos, em regime 6x1. As mulheres ficam responsáveis pela limpeza

dos prédios, escritórios, hospitais, shoppings e ambientes em geral. Os homens ficam encarregados da manutenção, pintura e vigilância e fazem apenas a limpeza dos ambientes nos quais as mulheres não podem entrar, como banheiros masculinos por exemplo.

Apesar da longa e pesada jornada de trabalho produtivo, essa pareceu ser a menos pesada para as trabalhadoras entrevistadas, em comparação com a jornada de trabalho reprodutivo. Conforme citado anteriormente, quanto melhor for a inserção da mulher no trabalho produtivo a tendência é que sua jornada o trabalho reprodutivo seja menor, nesse caso foi possível verificar que o contrário também é verdadeiro.

O caso mais alarmante é o da trabalhadora em asseio e conservação 5 que trabalha de segunda a sábado das 6:00 as 14:20 (44 horas semanais) gasta duas horas por dia com deslocamento e além disso trabalha 42 horas semanais em casa, totalizando o maior tempo de trabalho registrado pela pesquisa. Ao ser perguntada: Entre ele e a senhora, como é a divisão para fazer as coisas em casa? A resposta foi:

Eu faço tudo, ele não faz nada. (Quantas horas por dia a senhora faz trabalhos de casa?) Mais do que eu fico aqui (referindo-se ao tempo de trabalho). (Vamos pensar que hora a senhora chega em casa e que hora a senhora consegue sentar?) Sentar eu não sento, só deito para dormir já. Porque, olha, eu chego em casa, vou limpar a casa, vou fazer comida, vou fazer isso, vou fazer aquilo, vou fazer um monte de coisas, aí 10:00, 11:00 horas eu tomo banho e vou dormir. (...) Tem muita coisa, você chega em casa e vê a pia com louça, comida para fazer, casa para limpar, roupa para lavar, ah, eu faço despesa, tem que pagar conta (...) eu faço tudo, eu falei, ele não faz nada. (...) e que vejo IPVA do carro, IPVA da moto, eu que vou no cartório (...) me viro e faço (...) tiro o pagamento dele. (...) aí fim de semana é mais né, porque fico em casa o dia inteiro, não para, não dá tempo de parar. Mas aí eu paro, vou lá ver minha mãe porque minha mãe está doente, aí eu cuido da minha mãe também, minha mãe está com câncer aí eu estou cuidando dela, aí eu vou lá na casa dela, ela mora no mesmo quintal, ajudo ela, dou banho nela, dou a comida, deço em casa, vou lá na casa dela, fico para lá e para cá o tempo inteiro. Todos os dias (cuida da mãe), agora cedo quem fica é minha filha, e aí eu pago para uma mulher ficar com ela, ajudar. Aí eu vou dar café pra ela, dar janta. (Trabalhadora de asseio e conservação 5)

Chama atenção o fato de o marido sequer cuidar das contas no banco, documentação do veículo, afazeres pelos quais os homens geralmente se responsabilizam por se tratar de dinheiro e poder.

A trabalhadora de asseio e conservação 6 também tem jornada de trabalho total bastante elevada, a jornada de seu companheiro é bastante extensa, apesar de inferior à dela. Como a colega de profissão citada acima, a trabalhadora também é responsável pelo cuidado de um membro da família que está enfermo, nesse caso, o pai.

Eu chego na minha casa, vou ver meu filho e tenho que cuidar do meu pai porque meu pai é de cama né, ele amputou a perna e teve uma complicação e ele está de cama e minha mãe já tá bem de idade. (...) já tem dois anos que ele está de cama (...). Aí, meu marido chega, fica com meu filho, faz a janta, eu vou cuidar do meu pai, chego em casa umas 10:30 aí eu chego em casa faço alguma coisa, tomo banho, deito, no outro dia acordo cedo pra trabalhar. (Trabalhadora de asseio e conservação 6)

Essa trabalhadora diz ter “sorte” – as mulheres frequentemente dizem que têm sorte quando os cônjuges “ajudam” no trabalho doméstico – já que o esposo se responsabiliza pelos afazeres de casa, enquanto ela está cuidando do pai. Ainda, atribui a possibilidade de trabalhar à contribuição do marido com os trabalhos domésticos. “Ele que dá uma ajeitada na casa, lava a louça, faz a janta, a única coisa que eu faço quando chego em casa é ou lavar o banheiro ou lavar a roupa, ele me ajuda muito, senão eu não ia conseguir trabalhar.” (Trabalhadora de asseio e conservação 6)

Algumas mulheres revelaram orgulhar-se do trabalho que realizam em âmbito doméstico, como por exemplo, a entrevistada do setor de asseio e conservação 1. A trabalhadora pareceu reconhecer-se como uma “boa mulher/esposa/dona-de-casa/mãe/” ao falar de quão bem realiza seus afazeres domésticos, adotando como seu o que culturalmente é predominante, ou seja, que o exemplo adequado é a mulher que realiza com primor o trabalho doméstico, cuida dos filhos e ainda tem um emprego remunerado.

Eu gosto muito do que eu faço, tanto do meu trabalho fora quanto do trabalho de casa, como dona de casa, eu gosto muito, faço com muito amor e carinho, rápido, eu sou muito rápida naquilo que eu faço e assim, sem querer me gabar e procuro fazer tudo bem feito pra não ter que fazer o retrabalho porque eu não vou ter tempo pra fazer o retrabalho eu gosto das coisas muito certinha, muito bem feitinha, então, eu gosto, eu amo o que eu faço, eu amo ser a mulher da casa, a mulher do trabalho, gosto muito. (Trabalhadora de asseio e conservação 1)

A trabalhadora de asseio e conservação 3 ficou muito defensiva quando questionada se o marido compartilhava o trabalho doméstico, tanto que até perguntou porque mesmo era a entrevista. Em resposta, “defendeu” o marido dizendo que ele não faz porque ela não quer que ele faça. “Hoje eu não cobro dele, ele tá trabalhando, ele faz se ele quiser. Mas ele gosta de ajudar, mas eu não deixo. (...) Porque tem que descansar, o trabalho dele é mais puxado.” Sem julgamento em relação ao desgaste provocado pelo trabalho, o companheiro em questão é porteiro e trabalha 40 horas semanais enquanto ela trabalha fazendo a limpeza e conservação de vias públicas por 44 horas. Ademais, em

resposta a outra pergunta, a entrevistada alegou que o marido a ajudava 1 hora por dia com os afazeres domésticos, mas quando perguntei o que ele realizava exatamente ela respondeu: “só com a louça”.

Nas entrevistas, apesar de algumas mulheres reproduzirem os valores machistas da sociedade em relação à realização do trabalho reprodutivo, depositando a responsabilidade do mesmo somente sobre elas mesmas, a frustração de outras com a desigualdade na divisão do trabalho reprodutivo ficou muito evidente.

Eu só acho ruim quando o companheiro não valoriza, eles acham que você é obrigada a fazer porque você é mulher, a casa é sua, eles fazem trabalho fora de casa só, na empresa, você faz os dois, então ele acha que você tem obrigação, eu faço quando eu quero, o marido faz quando quer, não é obrigação dele lavar uma louça, arrumar uma cama, jogar um lixo, ele faz pra te ajudar, é um favor que eles fazem, mas não é uma obrigação, eles não se sentem obrigados, e na verdade eles são obrigados sim. Porque não, porque só eu tenho que fazer tudo, não é justo, não é certo. Ele sentadão lá e você tendo que lavar, passar, cozinhar pra eles, dar as coisas todas na mão, e eles lá sentados esperando as coisas caírem do céu. Ah, tô cansado. E nós mulheres não cansamos? Tô com sono. E eu também não tenho sono? (...). Aí você pede (ajuda com a casa) e começa a discussão: pra que você é sindicalista? Trabalha só e pronto. Não é bem por aí, você assumiu compromisso de casar, ter filho, ter uma casa, mas você assumiu um outro compromisso no caso meu de ser diretora sindical, então você tem que fazer com amor o que você faz. (...) Você escolheu isso, então aguenta (se referindo a fala do companheiro). (Trabalhadora de asseio e conservação 1)

A entrevista dessa trabalhadora em questão foi uma das mais extensas, no geral, as entrevistas das mulheres foram bem mais longas do que as dos homens. Quando começavam as perguntas sobre o tempo de trabalho reprodutivo, as mulheres demonstraram necessidade de falar e serem ouvidas.

A preocupação com o bem-estar dos filhos também foi ressaltada “Vinte e quatro horas você é sindicalista, 24 horas você é mãe, mulher. (...) Sempre que eu faço meus trabalhos sindicais procuro deixar ele (filho) bem, abasteço toda casa, coisas simples e fáceis deles fazerem e deixo ele sempre com alguém pra estar orientando ele.” (Trabalhadora em asseio e conservação 1)

O trabalhador de asseio e conservação 2 foi um dos poucos homens entrevistados que tem em sua rotina responsabilidade com os filhos “Vou direto da firma pego as crianças às 6 horas, saio às 05h20min da firma no ônibus e pego as crianças às 6 horas (...) é difícil, mercado, correria, ajuda a mulher em casa também com as crianças.” (Trabalhador de asseio e conservação 2) Mesmo na fala desse trabalhador, fica claro o

caráter auxiliar que ele tem na criação dos filhos e nos cuidados com a reprodução da família.

Algumas mulheres comentaram que poderiam ter mais tempo para a família, lazer e para elas mesmas, caso o companheiro compartilhasse das obrigações com a casa e as crianças. No caso da trabalhadora abaixo, que já está com mais de 50 anos, ela falou resignada sobre o passado.

Eu acho que se ele tivesse ajudado mais, alguma coisa, teria sido diferente. Eu teria saído mais porque sozinha não dava tempo de sair, não dava tempo de ir na casa dos parentes, não dava tempo de passear, levar as crianças para um parque, para o shopping. Se ele ajudasse eu acho que daria pra gente sair pra passear, a gente nunca saía para passear porque eu não tinha tempo de sair. (Trabalhadora de asseio e conservação 5)

As longas jornadas, o desigual ou não compartilhamento do trabalho doméstico, e os baixos salários – que impedem as trabalhadoras de asseio e conservação de buscar no mercado ajuda com as tarefas domésticas – fazem com que essas mulheres realizem dupla jornada e tenham pouco ou nenhum tempo para as atividades políticas, sociais e de lazer.

O segundo ramo analisado nessa categoria, o comércio, é misto no que tange a questão de gênero. Segundo os dados apresentados na tabela 6, em 2014 haviam 720.21 milhões de trabalhadores e 658.41 milhões de trabalhadoras no ramo de supermercados. Já, de acordo com Freitas (2014), as caixas de supermercado são majoritariamente mulheres. Na tabela 23, é possível observar as longas jornadas de trabalho na categoria, já que 28,7% dos homens e mulheres 27,7% das mulheres empregadas no setor trabalham na faixa de 45 a 48 horas semanais e 19,8% dos homens e 14,4% das mulheres trabalham, na média, acima de 49 horas por semana. As longas jornadas no comércio são reforçadas pelos tipos de flexibilização existentes no setor, como analisado no capítulo II.

Tabela 24 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%), por sexo – Brasil: 2014

<p>Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%), por sexo – Brasil: 2014</p>
--

Sexo	Ramo dos Comerciantes	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	Supermercados e hipermercados	2	7,6	41,9	28,7	19,8	100
Mulher	Supermercados e hipermercados	1,6	7,6	48,6	27,7	14,4	100

Fonte: PNAD – Elaboração Própria.

Miranda e Gelinski (2005) mostram que as entrevistadas trabalham longas jornadas semanais que chegam até 52 horas. Ainda, 90% das entrevistadas realizam horas extras, todas trabalham sábados e domingos, às vezes até quatro domingos por mês, além de ter bancos de horas, que desorganizam a sua vida familiar e pessoal.

No caso das mulheres comerciárias de São José, não é possível falar em flexibilização ou redução da jornada de trabalho para acomodar as necessidades de reprodução familiar, muito pelo contrário, a flexibilização provocou a extensão da jornada e o trabalho em dias atípicos dificultando ainda mais a “conciliação” do trabalho com a vida familiar.

As trabalhadoras de comércio de São José, por exemplo, a partir da abertura livre do comércio aos domingos, passaram a trabalhar domingos e feriados, com isso, foi implementado o banco de horas. No caso das trabalhadoras caixas de supermercados, a liberação do trabalho aos domingos também implicou na criação do banco de horas e do regime de turnos de revezamento 6x1, um agravante da situação destas trabalhadoras é que elas não têm hora fixa para sair do trabalho. Todos os dias elas dependem da liberação da chefia para irem para casa.

Além das longas jornadas, tipos de flexibilização de jornada que implicam em folga em dia atípico, são um problema para as mulheres, pois, como visto, as creches e escolas são uma provisão importante para que as mulheres possam trabalhar, e quando as mulheres, como por exemplo às comerciárias, caixas de supermercados e atendentes de teleatendimento, trabalham em turno de revezamento, à noite e aos fins de semana e feriado, as escolas e creches estão fechadas e as mulheres têm um outro fator pra administrar.

O maior e grande problema enfrentado por todas essas mulheres não é onde deixar os filhos durante a semana e sim onde e com quem deixá-los durante os fins de semana, principalmente os domingos e feriados, quando elas trabalham. Pois nesses dias as creches não funcionam e é mais difícil conseguir alguém para ficar com eles. (MIRANDA e GELINSKI, 2005, p. 140)

Além disso, quando as trabalhadoras não têm dia fixo para folgar e são avisadas sobre isso com pouca antecedência, como é o caso das comerciárias de São José, a dificuldade de organizar cuidados para as crianças aos finais de semana ou a noite é ainda maior.

O grande problema observado quanto ao fato de as empregadas não terem um dia fixo para folgarem é o de conseguir conciliar com o dia de folga dos filhos, pois durante a semana geralmente eles estão na escola ou na creche. Entre as casadas é difícil definir qual é o caso mais difícil de conciliar: se é o caso em que o esposo também trabalha aos domingos e aí a alternativa é tentar negociar com as respectivas empresas para que a folga semanal aconteça no mesmo dia; ou se é o caso em que o esposo não trabalha aos domingos e a folga dele é sempre neste dia, considerando que a mulher tem em geral, apenas uma folga por mês no domingo. (MIRANDA e GELINSKI, 2005, p. 138)

A pesquisa de Miranda e Gelinski (2005) também mostrou que a maioria das comerciárias cuida da casa nos dias de folga e aproveita para fazer tudo o que não consegue fazer nos dias de trabalho, dadas às longas jornadas, visto que desta forma sobra menos tempo para a família. A pesquisa com as caixas de supermercado revelou o mesmo impasse.

Seus relatos evidenciaram que a convivência com os filhos ocorria, principalmente, no dia de descanso. Porém, como este acontecia somente uma vez por semana, havia a necessidade de conciliar a convivência com os filhos com a realização do trabalho doméstico (FREITAS, 2014, p. 157)

Miranda e Gelinski conseguiram mensurar a jornada total de trabalho das entrevistadas e compará-la com a dos cônjuges. Nessa pesquisa fica clara a sobrecarga de trabalho das mulheres e a dificuldade de conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo.

Em termos de jornada total de trabalho realizada percebe-se que a jornada diária total de trabalho das comerciárias josefenses está acima da média nacional de 12 horas, apresentada por Dedecca (2004). Elas gastam cerca de 14 horas para desempenharem a sua jornada diária total. Comparando à jornada total desenvolvida pelos cônjuges (11 horas e 30 minutos), percebe-se que os homens realizam jornadas remuneradas um pouco mais longas, no entanto, cumpre destacar que as jornadas não remuneradas destes são consideravelmente inferiores às das mulheres, em média 1 hora e 30 minutos por dia contra aproximadamente 5 horas das mulheres. Assim sendo, a pesquisa revelou que no total, a jornada diária da mulher é maior que a do cônjuge. Isso se deve especialmente ao fato de que as tarefas domésticas são, geralmente, atribuídas às mulheres. (MIRANDA e GELINSKI, 2005, p. 137)

A despadronização da jornada e a sua longa extensão desorganiza a vida, o convívio com a família e prejudica seu bem-estar já que o tempo que resta para elas precisa ser dividido entre os afazeres domésticos, os cuidados com as crianças, os cuidados com si próprias e o lazer. Segundo os relatos não sobra muito tempo para os dois últimos.

### **3.3.4 Trabalho em ramos tipicamente femininos**

Os ramos tipicamente femininos estão relacionados aos cuidados e serviços administrativos e contam historicamente com jornadas reduzidas, inclusive para permitir a conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo. Apesar de melhor qualificadas, as profissões relacionadas nesta categoria contam com baixo prestígio social e remuneração. Uma das explicações encontradas na literatura para tal é a compreensão de que como extensão do trabalho de cuidados feitos pelas mulheres gratuitamente no interior dos lares, esses trabalhos também feitos por amor requerem pagamento menor. Outra razão é o caráter histórico, de complementaridade, atribuído à remuneração das mulheres, no sentido mais estreito da divisão sexual do trabalho na qual o homem é responsável pelo trabalho produtivo e o salário da mulher poderia apenas complementar a renda familiar.

A jornada reduzida também corroborava para justificar o salário menor, mas no período atual, as formas de flexibilização da jornada têm contribuído para estender a jornada de trabalho, pois a jornada menor que permitia conciliar trabalho produtivo e reprodutivo tem dado lugar a longas jornadas. Historicamente, o magistério poderia ser exercido em apenas um dos períodos, os profissionais de enfermagem contam com jornada reduzida. No entanto, a despadronização da jornada de trabalho vem impondo mudanças significativas a essas jornadas, como será analisado adiante, utilizando os setores mencionados como exemplo.

O trabalho docente, segundo Alvarenga (2008) em princípio era uma atividade masculina, quando o ensino era ofertado apenas para os meninos, filhos da elite. Quando passa a ser ofertado também para as meninas, em separado, com matérias diferentes das dos meninos (enquanto eles aprendiam geometria, elas aprendiam bordado e costura), as mulheres passaram a lecionar as meninas, com remuneração inferior, já que suas matérias eram menos complexas. Quando a profissão se populariza, a exigência de

horas de trabalho aumenta e a remuneração não, assim, os homens deixam à docência para as mulheres. Nos anos 1930 o apelo para as mulheres ingressarem no magistério vinha desde justificativas cívicas e morais evocando o patriotismo e a vocação feminina às jornadas mais curtas, que permitiriam continuar o trabalho no lar, e auxiliariam no aprendizado em lidar com as crianças (para que um dia ela cuidasse de suas próprias) e o salário que por ser complementar ao do marido seria suficiente para as mulheres.

A curta jornada de trabalho que era um dos atrativos do magistério para as mulheres é cada vez mais rara atualmente. A docência continua a ser exercida em turnos, manhã e tarde, mas não é necessariamente meio período ou apenas um turno. Na maioria das vezes, para atingir uma renda melhor as/os docentes trabalham dois ou até três turnos. Em alguns casos, o trabalho docente é feito paralelamente a outro trabalho em tempo parcial ou integral. Além disso, há o trabalho da escola levado para casa e o trabalho doméstico.

Na pesquisa feita por Alvarenga (2008) em uma escola municipal na zona sul de São Paulo, as jornadas de trabalho das professoras e professores revelou o acúmulo da função docente com outras. Uma das entrevistadas tinha jornada de 40 horas-aula no Centro Educacional Unificado (CEU) mais 20 horas-aula em uma escola estadual, um professor tinha jornada de 25 horas-aula no CEU e 40 como vice- diretor em outra escola, outro professor lecionava 15 horas-aula no CEU, 25 em outra escola e 40 horas trabalhava na área de informática, outra professora lecionava 28 horas-aula no CEU e mais 28 em outra escola, outra professora 20 horas-aula no CEU e 30 em outra escola<sup>69</sup>, a professora que trabalhava mais horas tinha jornada de 40 horas em duas instituições perfazendo 80 horas-aula<sup>70</sup> semanais, a que trabalhava menos horas tinha jornada de 29 horas-aula semanais, era aposentada e tal jornada foi exceção na amostra.

Uma pesquisa feita em Rondônia com professoras de educação infantil entrevistou das 80 participantes das quais 62 trabalham 40 horas, 15 trabalham 25 horas e apenas três têm contratos de 20 horas. Além das horas em sala de aula, as professoras mencionaram que deveriam ter tempo para preparação das atividades, mas como não têm, essas atividades são feitas em seus intervalos ou de casa. (ZIBETTI e PEREIRA, 2010).

---

<sup>69</sup> Para mais informações e detalhes sobre as jornadas dos professores e professoras entrevistados ver Alvarenga (2008)

<sup>70</sup> A autora chama a atenção que as horas-aula são de 45 ou 50 minutos o que por exemplo no caso da jornada de 80 horas-aula significa 63,3 horas.

A maioria dos professores em ambos estudos relatam utilizar parte do final de semana para preparar as atividades de aula.

Outro estudo compara a rotina, jornada e remuneração das professoras de educação infantil (pré-escola) de Belo Horizonte conforme o tipo de contratação/instituição. As autoras explicam que com a ampliação dos serviços, o provimento do ensino pode se dar por meio de “ensino público estadual e municipal (de acordo com as nomenclaturas e modalidades existentes); estabelecimentos de ensino privados segundo categorias constantes na LDBEN/1996: particular, comunitária, filantrópica e confessional” (VIEIRA e SOUZA, 2010, p. 124)

Nesse sentido, a oferta pública de vagas na cidade pode ser feita via Assistência Social (com as creches e as pré-escolas) ou pela Educação (com as pré-escolas). A assistência Social organiza as entidades sociais de origem filantrópica ou comunitária, ocupando-se das creches que atendem crianças entre de zero a seis anos em regimes de tempo parcial e integral. A educação ofertada na pré-escola pública para crianças de quatro a seis anos é em regime de tempo parcial. As autoras destacam que a mão de obra nessas escolas é muito diferente. Nas instituições conveniadas (filantrópicas e comunitárias) as trabalhadoras são registradas como monitoras ou educadoras não têm definição ou perspectiva de carreira enquanto que nas escolas municipais as trabalhadoras são professoras e contam com uma série de reconhecimentos e direitos legais. Em relação a jornada de trabalho, o artigo destaca:

As educadoras infantis da Prefeitura trabalham 4 horas e trinta minutos por dia, cinco vezes por semana. No seu salário está incluído um tempo para planejamento de suas atividades. Nas instituições conveniadas as coordenadoras pedagógicas e as monitoras/ educadoras trabalham oito horas por dia, sem contar com tempo remunerado para planejamento do seu trabalho. (VIEIRA e SOUZA, 2010, p. 135,136)

A tendência a despadrão da jornada de trabalho acompanhada de aumento da jornada e precarização dos empregos e salários é visível no ramo da educação. As diversas formas de contratação (tempo integral, tempo parcial, horista, professora eventual/substituta, educadora, monitora) intensificam a jornada de trabalho, aumentando o tempo em sala de aula e retirando o tempo de preparo de aula das professoras e professores que passam a utilizar de seu tempo de lazer para executar tais tarefas. No caso das mulheres, esse tempo se torna uma terceira jornada de trabalho já que acumulam a jornada de trabalho produtivo e reprodutivo.

Como agravante, “na educação infantil estão concentradas as maiores proporções dos que recebem os salários mais baixos e os que praticam as mais extensas jornadas de trabalho semanais” (VIEIRA e SOUZA, 2010, p. 136). Dedecca (2004) afirma que quanto menor a remuneração, mais horas a mulher despende com o trabalho doméstico. Na argumentação das professoras de Rondônia fica claro que, como o Estado não oferece um sistema de cuidados compatível com suas necessidades, a solução para elas viria do mercado, contratando uma outra mulher para realizar suas tarefas domésticas.

Os depoimentos das professoras revelam o conflito instaurado pelas condições de vida e trabalho destas mulheres. Quando priorizam as demandas profissionais sentem-se culpadas pela desatenção e falta de paciência com os filhos. E, ao recusarem-se a utilizar o horário extra-aula para realizar as tarefas profissionais sentem que não estão sendo “dedicadas”. (ZIBETTI e PEREIRA, 2010, p. 273)

Quanto ao trabalho doméstico, Alvarenga (2008) relata que as obrigações dos professores variam bastante de caso para caso, o professor solteiro que mora com os pais realiza três horas de trabalho doméstico por semana, o que é divorciado tem empregada e apenas mencionou pagar pensão aos filhos de 15 e 20 anos, o casado delega as atividades à esposa e a uma empregada. No entanto, no caso das professoras em qualquer arranjo familiar, independente de quantos turnos/horas leciona, todas têm alguma ou total responsabilidade pelo trabalho doméstico, ajudadas pela mãe, filhas ou empregada doméstica. Na pesquisa com as professoras de Rondônia, apenas duas mulheres solteiras não têm responsabilidade direta sobre o trabalho do lar, conforme abaixo.

A ausência de tempo para cumprir as obrigações profissionais dentro da jornada de trabalho e os baixos salários que impedem a contratação de ajudantes para as tarefas domésticas caracterizam a vida das participantes da pesquisa, pois das 80 professoras ouvidas, apenas duas (solteiras) afirmaram não assumirem responsabilidades diretas sobre o trabalho doméstico, contribuindo apenas de maneira esporádica com essas tarefas. Cinco afirmaram contar com ajudante remunerada três vezes por semana. As demais, ou contam com ajuda de familiares que moram na mesma casa (mães, filhas, sobrinhas, marido), ou assumem sozinhas as atribuições com o trabalho doméstico. (ZIBETTI e PEREIRA, 2010, p. 268)

As pesquisas consultadas têm focos bastante diferentes no que tange a divisão sexual do trabalho. O estudo com as professoras de Rondônia, que entrevistou

apenas mulheres ressaltou os baixos salários e a questão cultural como fator que sobrecarrega as mulheres, pois não podem remunerar uma empregada doméstica e os homens da região norte do país serem mais machistas. Já a pesquisa com os professores e professoras da zona sul de São Paulo conclui que tanto os homens quanto as mulheres têm longas jornadas de trabalho produtivo e que as mulheres e, dependendo do arranjo familiar, alguns homens também têm longas horas de trabalho reprodutivo realizadas entre um turno e outro.

A jornada a tempo parcial que acomoda trabalho remunerado e doméstico não apareceu com peso nas pesquisas e quando mencionado não era o único trabalho do/a docente. As mudanças na forma de contratação e a necessidade de aumento de renda em uma categoria marcada por baixos salários faz com que as trabalhadoras se comprometam com altas jornadas de trabalho em sala de aula e ainda mais o tempo de preparo dessas aulas.

O segundo ramo analisado abrange os cuidados com a saúde. O artigo de Oliveira (2015) trata do ramo da saúde no geral. Como visto no capítulo II, esse ramo é composto por médicos/as, profissionais e auxiliares de enfermagem, radiologistas e técnicos/as de laboratório. De acordo com a tabela 21 em 2014 1290,10 e 1627,61 mil mulheres e 404,63 e 511,20 mil de homens trabalhavam nos serviços de saúde pública e privada, respectivamente. A autora afirma que em 2011, 87.24% dos profissionais de enfermagem eram mulheres. Já entre os médicos/as, profissão melhor qualificada, remunerada e com mais status social, elas eram apenas 41.26%. Aqui cabe uma ressalva, pois, apesar de o setor como um todo ser mais feminino, apenas o segmento de enfermagem é tipicamente feminino, esse também é um segmento com remuneração e apreço social mais baixo em comparação aos médicos, por exemplo.

Tabela 25 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Serviços sociais (público e privado)	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	Serviços de saúde pública	1,5	27,4	44	10,1	17,1	100
	Serviços de saúde particular	2,8	19,3	44,9	10,4	22,5	100
Mulher	Serviços de saúde pública	1,2	28,1	53	7,7	10	100

Serviços de saúde particular	3,5	24,7	52,2	9	10,5	100
------------------------------	-----	------	------	---	------	-----

Fonte: PNAD – Elaboração Própria.

A jornada de trabalho dos profissionais e técnicos de enfermagem é menor que a média das trabalhadoras é de seis horas por dia, 30 horas por semana. Historicamente, a jornada reduzida segue no sentido das demais na categoria predominantemente femininas. Nesse caso, as mulheres, cuidadoras em casa e também fora de casa, precisam ter jornada reduzida para conciliar ambas responsabilidades. No entanto, essa categoria é atualmente uma das que tem maior jornada produtiva total, conforme mencionado no capítulo II e apontado na tabela 25. Para auferir uma renda que julgam adequada, a maioria dos profissionais de saúde, incluindo enfermeiras e auxiliares de enfermagem trabalha em dois ou até três empregos.

*Nurses interviewed also usually worked more than 44 hours. This was a category mostly composed of women who were also responsible for domestic work. Laboratory technicians and nursing technicians also usually had two jobs, working each day 12 hours (not 12x36 but 12x12). Manager Midwest 1 claimed that the arrangement 12x36 made it easier for 99 per cent of the employees of the hospital to have two or three jobs, but that they were always tired. Professional association representative nursing 1 said that weekly working hours were more than 44 hours. Nurse Midwest 2 claimed she worked from seven to 19 hours every day in two different jobs, while technician/auxiliary in nursing Northeast 5 worked 48 to 60 hours a week between two jobs. Technicians/auxiliaries in nursing Northeast 1 and 2 worked 64 hours and 70 hours a week each, having two jobs. According to professional association (nursing) Southeast 1, due to having two or three jobs, nursing professionals were getting sick and were chronically exhausted, with heart and blood diseases or mental disorders. Professional association (nursing) Northeast 1 and trade unionist Southeast 3 both reported that many workers used licit and illicit drugs to keep standing up. (OLIVEIRA, 2015, p. 24)*

É interessante notar que uma das entrevistadas menciona que o arranjo 12x36 facilitou o acúmulo de empregos, ou seja, as escalas de trabalho, típicas no setor, facilitam a extensão da jornada de trabalho produtiva. Pelos relatos, as enfermeiras trabalham em média 60 horas semanais, algumas chegando a 70 horas.

Além da jornada produtiva, as trabalhadoras têm a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho reprodutivo. Nas entrevistas feitas pela autora fica claro que as enfermeiras não têm tempo para cuidar da casa e da família, já que passam entre 16 e 17 horas fora de casa em mais de um trabalho e tempo de transporte, trabalham sábados, domingos e a noite. Assim, muitas terceirizam esse trabalho para empregadas domésticas, faxineiras e babás. Em entrevista, uma delas ainda afirma que administrar a casa e a

empregada doméstica é responsabilidade dela, que o esposo não se preocupa se a empregada não for trabalhar ou se algo estiver faltando em casa. (OLIVEIRA, 2015)

*Trade unionist Southeast 2, also male, said most health-care workers were women; some were single mothers that worked in two or three jobs because of low wages and were also housewives. Nurse North 2, working on weekdays and on weekends, said she did not have time for anything: neither family nor health. She also reported that “at home, the woman is the centre of everything, she has to administer the home. She had to think of her performance at work, of her son or daughter, of the other job, so you feel at a deficit in your current job. And you stay longer at the hospital than home. (...) Technician/auxiliary in nursing North 1 indicated that women could adapt more to working and family life. However, according to her, it was difficult that women also worked at home. (...) Technician/auxiliary in nursing working in a laboratory South 1, a woman, claimed that it was difficult to find a day care centre that accepted children very early in the morning, when she started working. She tried to reconcile working with the hours of the day care centre. (OLIVEIRA, 2015, p. 33)*

A dupla (ou tripla) e extenuante jornada empreendida pelas trabalhadoras da saúde fica bastante evidente nas falas e é agravada pela flexibilização da jornada de trabalho no setor. Parte dessa flexibilização é inerente ao ramo (cuidados de saúde precisam ser ofertados 24 horas) porém, a despadronização da jornada observada no período recente, discutida no capítulo II, acentua e multiplica as formas de flexibilização, estendendo a jornada de trabalho e dificultando ainda mais a vida dessas mulheres. Os baixos salários fazem com que essas profissionais aceitem dois ou mais empregos para atingir uma remuneração que as permita, entre outras coisas, remunerar uma outra mulher para realizar o trabalho doméstico em suas casas.

É extremamente relevante notar que nos ramos tipicamente femininos, a jornada de trabalho era reduzida, dentre outros motivos, para permitir a acomodação do trabalho produtivo com o reprodutivo, no entanto nas últimas décadas, resultado da reestruturação produtiva e da despadronização da jornada de trabalho produtiva têm aumentado. Por outro lado, a jornada de trabalho reprodutivo não diminuiu nem foi redistribuída entre os sexos. Assim, as novas longas e flexíveis jornadas produtivas nos ramos tipicamente femininos reforçam a divisão sexual do trabalho e a exploração das mulheres. Assim, podemos afirmar que a baixa remuneração das professoras e enfermeiras se mantém, mas a jornada reduzida tem dado lugar a jornadas cada vez mais longas. Isso leva a uma contradição na medida em que à perpetuação da divisão sexual do trabalho, no sentido de que trabalho de mulher é menos valorizado, mas por outro lado aumenta a jornada de trabalho produtivo negando a necessidade de conciliação da jornada

produtiva com a jornada reprodutiva a qual a mulher ainda será submetida ao final da primeira.

### 3.3.5 Trabalho em ramos tipicamente masculinos

Os ramos tido como tipicamente masculinos são fabris, de construção civil, engenharia, dentre outros, em que se encontra, especialmente na indústria, o mercado de trabalho mais estruturado e com representação sindical mais consolidado. A participação de mulheres nesses ramos é menor e os desafios para as trabalhadoras que conseguem romper a barreira a entrada na profissão são grandes.

Para exemplificar as mudanças, serão analisados os ramos metalúrgico e químico, ambos majoritariamente masculinos. De acordo com a tabela 21, em 2014 trabalhavam 2.581.240 de homens e 565.410 de mulheres no ramo metalúrgico. Na indústria automobilística eram 528.360 homens para 132.380 mulheres. As mulheres estão mais no setor administrativo. A produção continuando sendo um mundo masculinizado, apesar da crescente participação feminina.

Tabela 26 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	<b>2,2</b>	<b>4,3</b>	<b>70,4</b>	<b>14</b>	<b>9,1</b>	<b>100</b>
	Metalurgia básica e siderurgia	0,5	5,2	74,7	15,1	4,5	100
	Produtos do metal – exclus. máq. e equip.	1	7,7	64,5	14,2	12,6	100
	Máquina e equipamento	0,9	4,4	68,6	14,3	11,7	100
	Máquinas, aparelhos e mat. Elétrico	1,3	3,8	70,2	17,1	7,6	100
	Máquinas, equip. de escritório e inform.	4,7	6,5	76,9	5,2	6,7	100
	Material eletrôn., apar. e equip. comunic.	7,6	2,1	64,9	16,8	8,7	100
	Equipamentos diversos	0,8	4	71,6	9,9	13,7	100
	Automotivo	1,1	3,1	68,1	17,4	10,3	100
	Outros equipamentos de transporte	2	1,9	73,8	16,4	5,9	100
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	<b>2,8</b>	<b>8,5</b>	<b>72,7</b>	<b>10,8</b>	<b>5,2</b>	<b>100</b>
	Metalurgia básica e siderurgia	0	15,7	76,8	4,8	2,7	100
	Produtos do metal – exclus. máq. e equip.	6,2	21,2	52,7	11	8,9	100
	Máquina e equipamento	2,8	7,2	74,2	11,1	4,7	100

Máquinas, aparelhos e mat. Elétrico	0,2	5,8	79,7	10,9	3,4	100
Máquinas, equip. de escritório e inform.	6,1	1,8	81,7	10,4	0	100
Material eletrôn., apar. e equip. comunic.	2,2	1,7	74,5	12	9,6	100
Equipamentos diversos	6,4	1,9	71,5	11,1	9,1	100
Automotivo	1,1	10,7	67,8	16,8	3,6	100
Outros equipamentos de transporte	0,5	10,4	75,6	8,8	4,7	100

Fonte: PNAD – Elaboração Eduardo Rao.

Em relação a extensão da jornada, conforme a tabela 26, o setor automotivo apresenta maior porcentagem de mulheres trabalhado entre 15 e 39 horas semanais 10,7% enquanto apenas 3,1% dos homens estão nesta faixa de jornada e apenas 3,6% das mulheres no setor trabalham 49 horas ou mais por semana enquanto que 10,3% dos homens trabalham 49 horas ou mais por semana. As mulheres estão nas faixas de jornada mais curta, enquanto os homens estão nas mais longas, como pode ser observado na tabela 26.

Em relação a divisão sexual do trabalho no setor automobilístico, no estudo de caso com os trabalhadores e trabalhadoras da Volkswagen, Cardoso (2009) menciona que teve grande dificuldade de entrevistar mulheres e a justificativa da empresa para tal foi o baixo número de mulheres na empresa. Em 2006, o contingente de mulheres na empresa era apenas 9% (1300), sendo que apenas 400 delas trabalhavam na produção, as demais estavam no setor administrativo. Vale ressaltar que a empresa havia terceirizado nos anos 1990 as áreas que empregavam mais mulheres, o chicote e a tapeçaria. O filtro com viés de gênero era reforçado pela empresa até os anos 1990.

(...) a Empresa ofereceu um tratamento desigual para os jovens e as jovens, ao proibir, até os anos 90, a entrada de mulheres para estudar no Senai, dentro da Volkswagen. Vivian relata que na sua turma do Senai, em 1996, havia 220 meninos e 20 meninas, sendo que esta já era a sétima turma com admissão de meninas. (CARDOSO, 2009, p. 272)

As trabalhadoras entrevistadas relatam que os desafios começam já no ingresso na empresa, já que pais e maridos apresentam resistência à ideia de suas esposas e filhas trabalharem em uma empresa automobilística. Apontaram também as dificuldades de integração por trabalharem na produção em setores em que a grande maioria dos colegas são homens, como tem que provar que conhecem o seu trabalho, afinal, mulher não “entende” de carro, os problemas enfrentados em relação à dispensa para ir no banheiro, principalmente, em dias de menstruação, o fato que as mulheres, por mais que tivessem diploma e experiência, eram colocadas em funções menos importantes

e reconhecidas, de ter somente uma supervisora e nenhuma gerente na fábrica, o que dificulta desde a colocação de questões femininas até as chances de promoção.

(...) há dois valores diferentes, um dado para a formação dos homens e as oportunidades que dela decorrem e outro dado para a mesma formação realizada pela mulher, e as dificuldades de oportunidade na carreira a despeito da formação. O resultado é um longo processo de discriminação que vai da entrada na empresa até as possibilidades de movimentação e promoção na carreira. Desta forma, se as mulheres estão, salvo algumas exceções, limitadas às áreas de escritório ou arquivos, por exemplo, como é possível, em algum momento, chegar à supervisora técnica? (CARDOSO, 2009, p. 278)

Em relação à flexibilização da jornada ocorrida na empresa, já descrita no capítulo II, Cardoso observa os diferentes usos que os grupos de trabalhadoras deram àquele tempo de não trabalho. As mulheres casadas disseram que com a redução da jornada de trabalho passaram a dedicar mais tempo à casa e aos filhos. Os jovens e as jovens faziam outro curso, muitos citaram curso de idiomas. Os homens desejavam o retorno à jornada anterior, mais longa, porque a redução da jornada veio acompanhada de redução na participação dos lucros e resultados embora alguns também expressassem o desejo de ter mais tempo livre para descansar.

Cardoso (2009, p. 270) explicita em sua narrativa que “que as relações de gênero não podem ser consideradas de maneira isolada, mas sim em relação direta com os diferentes momentos do percurso da vida, com a situação familiar, a formação e a função exercida na Empresa”. Nesse sentido, agrupa as mulheres entrevistadas com base nessas situações. A autora afirma que o relato de como as jovens utilizam o tempo é muito parecido com o dos jovens nas mesmas condições. Por morarem com os pais, cursarem faculdade, serem solteiras e sem filhos, o tempo delas é dedicado ao trabalho, estudos e repouso, “tempo de lazer é algo totalmente marginal, ao mesmo tempo em que muito desejado.”.

Em relação aos casados, alguns homens relataram que as esposas pararam de trabalhar após o casamento, outras após o nascimento dos filhos. Uma das esposas parou de trabalhar para cuidar do pai doente. A opção por parar de trabalhar advém nas entrevistas da ideia de que as crianças precisam das mães e também do fato de as mulheres terem salários mais baixos que os maridos, assim o custo de trabalhar é mais alto, pois são mais necessárias à família ou custo de parar de trabalhar é mais baixo. (CARDOSO, 2009; SANTOS, TANURE e NETO, 2014)

Luiza, uma das entrevistadas por Cardoso (2009) era secretária, por estar em uma área administrativa, não relatou os mesmos entraves e preconceitos sofridos pelas colegas que trabalhavam na produção. Ela estava grávida na época da entrevista e não pretendia parar de trabalhar, mas parou a pós-graduação e o curso de inglês e já previa que no futuro gostaria de voltar a estudar e ter outros filhos.

Lara, Joice e Luana, já passaram dos 40, entraram na empresa nos anos 1980 nos setores de chicote e tapeçaria, hoje terceirizados. Além disso, têm em comum a baixa escolaridade. Lara que é solteira e sem filhos, Joice e Luana foram casadas com metalúrgicos e estão separadas. O marido de Joice não a apoiou quando ela conseguiu emprego na fábrica e depois criticou sua atuação no sindicato. No parágrafo abaixo, a autora descreve os dois principais momentos das carreiras das trabalhadoras na fábrica.

Para essas mulheres que entraram no setor produtivo nos anos 1980, entendo que houve dois momentos fortes de transição. O primeiro momento foi a entrada na Empresa, caracterizado pelo choque com a Volkswagen e com o setor do chicote, principalmente com o ritmo acelerado, com as péssimas condições de trabalho, com a grande quantidade de pessoas ou ainda com a difícil relação com a “chefia”, como relatado pelas próprias trabalhadoras. O segundo momento foi a transição entre a saída dos dois setores que empregavam praticamente apenas mulheres – o chicote e a tapeçaria – e a entrada em outros setores predominantemente masculinos como as linhas de produção. (CARDOSO, 2009, p. 284)

Na linha de produção as mulheres enfrentaram dois desafios: o trabalho era considerado duro e pesado e a resistência dos homens em relação à chegada das mulheres no seu espaço. Alguns dos colegas não deixam com que elas façam o trabalho pesado, outros cobram delas ainda mais, pois são mulheres e têm que provar que podem fazer mais e melhor que os homens. (CARDOSO, 2009)

Quanto ao trabalho reprodutivo, Joice e Luana tem filhas de 16 e 11 anos respectivamente. Duas trabalhadoras entrevistadas também são separadas. Em todos os casos, as crianças ficaram com as mães. Elas dividem o cuidado com a casa e com as filhas com as irmãs. Mesmo no caso de trabalhadoras e trabalhadores mais jovens e com mais escolaridade, a divisão desigual do trabalho doméstico se perpetua.

Clarisse, sua esposa, trabalha e faz faculdade, voltando para casa às 23h30. Ele, por sua vez, chega em torno de 18h. No sábado, ele vai ao curso de inglês e na volta fica lendo revistas ou trabalha na internet, enquanto isso, Clarisse vai limpar a casa “sozinha e lava a roupa também, e ela passa [roupa] no domingo”. (CARDOSO, 2009, p. 279)

Apesar de o trabalho em turno e da intensidade da jornada do trabalho, em comparação com as outras categorias, a jornada de trabalho dos metalúrgicos e metalúrgicas é relativamente menor, dadas conquistas dessa categoria. Dessa forma, apesar do desafio que é para as metalúrgicas trabalhar em um ambiente tão masculino, em uma sociedade machista, diante da dificuldade de reconhecimento e promoção. Aparentemente, ramos industriais, majoritariamente masculinos, apesar de também sofrerem com a flexibilização, têm conseguido resistir de forma mais eficaz em comparação a setores femininos e mistos como comércio, teleatendimento, ensino, asseio e conservação.

Na tabela 21, os ramos químico e petroquímico contavam em 2014 com 1.693.090 trabalhadores e 518.050 trabalhadoras. A participação das mulheres se concentra nos ramos plástico, farmacêutico, limpeza e perfumaria. O ramo de fabricação de produtos químicos especificamente, que é o enquadramento da empresa pesquisada diretamente, contava em 2014 com 254.071 trabalhadores e apenas 65.570 mulheres. Adicionalmente, segundo estudo da Confederação Nacional do Ramo Químico (2015),

Os setores analisados representam 270.102 empregos, sendo 28,2% de mulheres. As mulheres representam 41,6% no segmento de limpeza e cosméticos, 27,1% na produção de químicos diversos, 23,6% na fabricação de defensivos agrícolas, 21,0% químicos orgânicos, 18,9% no setor de tintas e 15,6% no setor de químicos inorgânicos.

Tabela 27 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	<b>1,3</b>	<b>7,8</b>	<b>63,5</b>	<b>13,9</b>	<b>13,6</b>	<b>100</b>
	Extração de carvão mineral	0	28,6	28,6	14,3	28,6	100
	Extr. e prosp. de petróleo e gás natural	1,6	3,1	57,8	7,7	29,6	100
	Coque, refino de petróleo e combustíveis	1,3	1,2	79,9	11,4	6,2	100
	Fabric. de prod. de min. não- metálicos	1,9	5,7	62,2	17,6	12,6	100
	Fabricação de celulose e papel	1,7	8,7	58,8	20,5	10,3	100
	Fabric. de art. de borracha e plástico	2,3	4,9	68,4	17,4	7	100
	Fabricação de produtos químicos	1,1	4,9	73,9	13,6	6,5	100
	Fabricação de produtos farmacêuticos	0	6,7	70,5	10,1	12,7	100
	Prod. de limpeza, perfumaria e outros	1,7	6	71,1	12,6	8,6	100

Mulher	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>70,9</b>	<b>12,5</b>	<b>4,6</b>	<b>100</b>
	Extração de carvão mineral	–	–	–	–	–	–
	Extr. e prosp. de petróleo e gás natural	0	8,7	73,3	13,8	4,3	100
	Coque, refino de petróleo e combustíveis	2,4	3,5	81,6	9	3,5	100
	Fabric. de prod. de min. não- metálicos	2,6	10,9	63,7	17,5	5,3	100
	Fabricação de celulose e papel	2,4	14,2	57,8	16,3	9,3	100
	Fabric. de art. de borracha e plástico	2,3	17,7	68,4	9	2,6	100
	Fabricação de produtos químicos	0,7	7,6	81,2	8,8	1,7	100
	Fabricação de produtos farmacêuticos	1,2	7,1	81,7	7,1	2,9	100
	Prod. de limpeza, perfumaria e outros	4	10,1	59,6	18,7	7,6	100

Fonte: PNAD – Elaboração Própria

A indústria química apresenta longas jornadas de trabalho. As mulheres empregadas no setor estão majoritariamente (81,2%) concentradas na faixa de 40 a 44 horas semanais, 8,8% está na faixa entre 45 e 48 horas semanais, e 7,6% está na faixa entre 15 e 39 horas semanais, esses dados podem estar relacionados ao fato de a maioria das mulheres atuarem no setor administrativo, que geralmente trabalha em horário comercial. Uma parcela considerável dos homens (73,9%) também se localiza na faixa de 40 a 44 horas semanais, no entanto, apenas 4,9% dos homens trabalham entre 15 e 39 horas, ademais, quase 20% dos homens fazem horas-extra já que 13,6% trabalham entre 45 e 48 horas semanais e 6,5% trabalham 49 horas ou mais por semana.

Os tipos de flexibilização apontados pelas entrevistas são muito diferentes dependendo da área de atuação dentro da empresa e conseqüentemente para os sexos. Para o administrativo a jornada é de segunda a sexta-feira em horário comercial e há o programa “equilibre”, que possibilita a flexibilidade de entrada e saída, compensação individual, extensão, trabalho em *home office* entre outros, com o objetivo de facilitar a empresa utilizar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Já nas fábricas, o trabalho em turnos de revezamento, cuja organização se altera de acordo com o nível de atividade e setor da empresa, no turno 6x1 os trabalhadores e as poucas trabalhadoras na produção folgam 26 sábados por mês e no turno 6x3, há possibilidade de trabalhar no domingo em feriados, conforme a escala. Além disso, a mudança no sistema de transporte aumentou o tempo gasto no deslocamento, o que compromete a qualidade de vida e as atividades da reprodução social.

Os quatro trabalhadores entrevistados estão alocados na produção. O trabalho em turnos foi relatado como desgastante, mas não como um problema para conciliar o trabalho com as obrigações familiares. Um deles relata que opta por trabalhar fixo no turno noturno, pois assim pode aumentar sua remuneração, com o adicional noturno. Dificilmente mulheres com filhos pequenos poderiam fazer essa opção. Vale

ressaltar que o trabalhador em questão é divorciado e tem um filho que mora com a ex-esposa. Se o filho morasse com ele, isso seria um entrave a sua opção de jornada.

A cada 7 semanas roda a escala, mas é flexível, se conseguir ficar só à noite, eu fico só à noite, se conseguir ficar só de manhã, fico só de manhã, se conseguir ficar só à tarde, posso trocar de horário, combinar com minha chefia, olha vou ficar uns 6 meses à noite e ele achar que dá pra ficar ele deixa, eu estou só à noite agora porque já conversei, já alinhei que é melhor para minha vida. (...) A noite eu ganho adicional noturno (...) 40% a mais. (trabalhador ramo químico 4)

Por outro lado, como a maioria das mulheres, as duas entrevistadas trabalham no setor administrativo e os tipos de flexibilização promovidos pela empresa para o setor, o programa “equilibre”, vêm ao encontro da ideia de que a mulher precisa ter como conciliar trabalho remunerado e doméstico.

Pra mim, trabalhar com *home office* é muito bom, eu que tenho criança me ajuda bastante nesse sentido, em custo (transporte) também, e assim, não vejo diferença em relação ao trabalho tudo o que eu consigo fazer em *home office* eu faço aqui dentro do site. (Trabalhadora do ramo químico 2)

De qualquer forma, apesar de o programa “equilibre”, as duas entrevistadas disseram que houve nos últimos anos uma intensificação da jornada de trabalho, provocada por redução de custos fixos e reestruturação produtiva, incluindo a mudança de parte das operações para outro país. A trabalhadora do ramo químico 1 relatou que precisa realizar há anos uma cirurgia e não o faz por não encontrar tempo/espço no trabalho para poder se ausentar. Assim, mesmo para as trabalhadoras que exercem jornada tradicional, em horário comercial de segunda a sexta, a jornada de trabalho produtivo, principalmente quando somada à de trabalho reprodutivo, é bastante longa.

A trabalhadora 2, que é separada e responsável pela guarda dos filhos, deixa claro quão longa é sua jornada total e diz que não ter que fazer hora-extra faz com que sua vida seja mais tranquila. Ainda, a trabalhadora afirma que gostaria que sua jornada produtiva fosse menor.

Minha jornada de trabalho hoje mesmo, não a oficial da Basf, é das dez para as 6 da manhã até a meia-noite, uma hora da manhã. (...) está sendo mais tranquilo por conta de não ter que fazer hora-extra. (...). Para mim seria interessante diminuir a jornada porque a gente ajuda os filhos a estudarem juntos, a fazerem pesquisa, a ensinar ele como estudar, fora a carga que você

tem dentro de casa que é cuidar da casa, cuidar deles porque são pequenos no meu caso. (Trabalhadora do ramo químico 2)

Nas falas dos trabalhadores e trabalhadoras do ramo químico ficou evidente o caráter de “obrigação” das mulheres e o de “ajuda” dos homens em relação ao trabalho doméstico. “Hoje eu ajudo minha esposa porque ela fez uma cirurgia no intestino então, era minha filha que ajudava; só que ela casou então, eu ajudo ela bastante. ” (Trabalhador do ramo químico 5)

Nesse sentido, chama atenção à fala da trabalhadora do ramo químico, que apesar de o marido estar aposentado e segundo ela, ele realizar mais horas de trabalho doméstico do que ela durante a semana, no final de semana, quando ela está em casa, a obrigação com os cuidados da casa passa a ser inteiramente dela. “Ele me ajuda com quase 50%. (...) Ele me ajuda muito, eu tenho sorte. (...) Fim de semana ele me abandona, aí fica tudo por mim, se eu tô lá, esquece. ” (Trabalhadora do ramo químico 1)

Mesmo quanto o trabalho doméstico é de inteira responsabilidade dos homens (divorciados e solteiros), eles declararam gastar bem menos tempo que as mulheres para o realizar. Isso se dá porque socialmente está incutido nas mulheres que elas não podem parar, que nada pode estar fora do lugar.

Para eu deixar a casa igual eu gosto eu consigo deixar em 2 horas, não vou dizer que é todo dia. Faço isso por dia para o final de semana ficar livre. O que eu pago mesmo é refeição, porque não compensa fazer para uma pessoa. (Trabalhador do ramo químico 4)

Como visto anteriormente, além do cuidado com a casa e com as crianças, faz parte do trabalho reprodutivo os cuidados com familiares doentes. Nas entrevistas realizadas para essa tese, o único homem que se disse parcialmente responsável (os irmãos e irmãs ajudam) pelo cuidado com mãe que está doente é solteiro.

Minha mãe sempre fez tudo (...) mas surgiu um problema na vida dela, minha mãe, de um ano para cá, está com Alzheimer hoje, eu que tenho que fazer tudo, minha mãe cuidava de minha, hoje eu tenho que cuidar da minha mãe. (Trabalhador do ramo químico 6)

Também no ramo químico foi possível observar que a divisão sexual do trabalho ocorre dentro do setor, o setor produtivo é masculino e as mulheres estão alocadas no administrativo. Nesse caso, a jornada de trabalho é menor na produção do que no administrativo. Como o contingente de mulheres está no administrativo, elas têm

jornadas mais extensas e contam o programa equilibre oferecem flexibilidade de entrada e saída, opção de compensação de horas e *home office* que em teoria facilita a acomodação do trabalho e da vida. No entanto, esse tipo de flexibilidade tem o potencial de desorganizar a vida pessoal e aumentar o tempo de trabalho, como será visto no setor de TI, especialmente no caso das trabalhadoras em *home office*. Na fábrica, apesar de a jornada mais curta, há o trabalho em turnos. As jornadas do administrativo são mais longas, mas mais previsíveis. O trabalho em turnos dificulta a organização da vida em sociedade, principalmente no que tange o cuidado com as crianças. Assim, o trabalho fabril, realizado em turnos é mais masculino pois a organização da sociedade prevê que os homens não precisam se responsabilizar pelos afazeres domésticos e de cuidados.

As jornadas de trabalho produtivas no ramo químico e metalúrgico são relativamente se concentram mais entre as 40 e 44 horas enquanto os demais ramos analisados têm jornadas mais longas. Isso se deve ao poder de negociação dos sindicatos desses ramos. É interessante notar que a jornada de trabalho produtiva, em ramos tipicamente masculinos, está se reduzindo enquanto a jornada de ramos tipicamente femininos tem aumentado.

### **3.3.6 Trabalho qualificado, masculino, com alta flexibilizada de tempo, espaço e forma de contratação**

Essa categoria se refere a profissões mais recentes nos ramos de serviços especializados, tipicamente masculinas, qualificadas, bem remuneradas e com menor tradição sindical. Nessas características se encaixam analistas, consultores e os profissionais de informática que serão caso de estudo analisado como exemplo dessa categoria.

Em 2014, de acordo com a tabela 28, os profissionais em informática somavam 475.325 milhões de trabalhadores e 119.257 milhões de trabalhadoras. Este setor apresenta longas jornadas de trabalho devido a sua forma de organização.

Tabela 28 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%), por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Serviços Auxiliares	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	Técnicos-profissionais da informática	2,6	14,3	59	9,9	14,2	100
Mulher	Técnicos-profissionais da informática	2,6	27,5	54,2	3	12,7	100

Fonte: PNAD – Elaboração de Eduardo Rao.

Ao comparar as faixas de horas efetivamente trabalhadas semanalmente por homens e mulheres, com base na tabela 28, é possível observar que 83,1% dos homens trabalham acima de 40 horas semanais, sendo que 24,1% deles trabalham acima de 44 horas semanais e a maioria destes, 14,2% trabalha 49 horas ou mais por semana. Muitas mulheres do setor de TI também exercem longas jornadas, 69,9% delas trabalham acima de 40 horas semanais, sendo que 12,7% do total estão na faixa de 49 horas ou mais por semana. Ao mesmo tempo, os dados mostram que, dentro do universo de mulheres trabalhadoras de TI, um contingente significativo (27,5%) trabalha entre 15 a 39 horas por semana, ou seja, abaixo da média dos homens do setor e da jornada legal.

A tese sobre o setor de tecnologia da informação, “Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI.” (Castro, 2013) é mista no que diz respeito ao sexo dos entrevistados e permite algumas comparações no que tange a jornada de trabalho e a flexibilização.

Primeiramente, em relação à divisão sexual do trabalho no setor, segundo Castro (2013), as justificativas para o fato de que as mulheres serem apenas 20% dos homens no setor de TI são várias, entre elas, as mulheres terem sido historicamente impedidas e depois desestimuladas de estudar nas áreas exatas e de tecnologia; a forma na qual as crianças são socializadas desde pequenas (os jogos de vídeo game e computadores são dos meninos ou ficam no quarto dos meninos) ajuda a determinar e reproduzir os papéis sexuais; a falta de reconhecimento de mulheres de sucesso nessa área, a falta de chefes, mentoras e professoras mulheres.

O estudo ainda apresenta que as mulheres tendem a se concentrar em áreas consideradas mais “*soft*” como web designers, gerentes de projeto e inserção de dados. Enquanto os homens ficam com as áreas tidas como mais “*hard*” de desenvolvimento de linguagem de sistema, conhecimento mais técnico e especializado e não requerem muito relacionamento interpessoal com clientes ou equipe. (CASTRO, 2013)

Já as longas jornadas, os deslocamentos constantes e a falta de previsibilidade de jornada e rotina, não parecem discriminar os sexos. No entanto, nos

depoimentos das mulheres fica claro que para aquelas que já tinham família constituída, filhos especialmente, a dedicação praticamente integral ao trabalho pesava mais do que nas mulheres sem filhos ou nos homens. Por outro lado, algumas entrevistadas disseram reduzir o ritmo de trabalho após o casamento ou a maternidade, o que pode explicar, ainda que em parte, os 27,5% de trabalhadoras de TI que trabalham entre 15 e 39 horas por semana, segundo a PNAD. Ainda, algumas mulheres sem filhos disseram ter intenção de mudar de área quando decidissem pela maternidade, pois a jornada flexível seria muito sacrificante e dificultaria a conciliação com a vida familiar.

Como estratégia para diminuir o tempo fora de casa, algumas mulheres levam trabalho para casa, trabalham nos tempos de deslocamento, no horário de almoço, estendem a jornada de trabalho na semana para abrir espaço de tempo no final de semana.

Para não trabalhar aos finais de semana, trabalhava até tarde nas sextas-feiras. Para evitar trabalhar até tarde ou entrar mais cedo no escritório, começava e terminava suas jornadas em casa e, além disso, restringia o desperdício de tempo em outras atividades quando estava no escritório: [“Eu muito raramente saio pra almoçar, entendeu?”]. (CASTRO, 2013, p. 120; TABAK, 2006)

A prática do *home office* também foi mencionada como uma das estratégias de flexibilização por homens e mulheres e tem um viés de gênero importante já que para as mulheres a estratégia é apontada como forma de conciliar trabalho produtivo e reprodutivo.

Renata, uma engenheira da computação de 35 anos, tem dois filhos pequenos: um menino, de 4 anos e uma menina, de 1. Antes de sua primeira gravidez, afirmava trabalhar uma média de mais de 12 horas por dia, participando de fechamentos de projetos que atravessavam madrugadas e finais de semana, em uma rotina que ela considerava comum ao setor. Nos primeiros meses de sua primeira gravidez sentiu muito sono e cansaço e afirma que teve de diminuir um pouco o ritmo de trabalho. Essa situação a levou a temer a perda de seu emprego. Na época, ela ocupava a função de liderança da equipe de desenvolvimento e era programadora sênior, o cargo mais alto da hierarquia. Foi então que uma amiga que trabalhava em uma multinacional que permite o trabalho em *home office* a contatou oferecendo uma vaga. Desde então, Renata atua como *home office*. Foi uma escolha feita para conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. De desenvolvedora passou a trabalhar com suporte e a receber 30% a menos de salário. Ela logava seu computador ao meio-dia e deslogava às 21h, o que a permitia passar as manhãs com seu filho e preparar as suas comidas do período da tarde. (CASTRO, 2013, p. 126,127)

Conforme declarado pela entrevistada, seu objetivo ao trabalhar em *home office* é conciliar o trabalho e o cuidado da casa e dos filhos. Nesse caso, se compara a

primeira forma de inserção estudada, das trabalhadoras em domicílio e independente do nível de educação formal e da renda, a separação entre trabalho produtivo e reprodutivo não tem fronteiras rígidas. A trabalhadora relatou que as vezes cuidava dos filhos que estavam chorando ou ia a padaria durante a jornada de trabalho e para compensar prolongava o tempo de trabalho.

Castro (2013, p. 127) continua a relatar a história e diz que a trabalhadora mencionou que sua produtividade tinha caído muito desde que os filhos nasceram. “Renata se ressentiu do rebaixamento de posições dentro do universo da TI pelo qual teve que passar para alcançar o objetivo de conciliar as atividades de trabalho e família”. Nesse e em muitos casos, a mulher sacrifica sua vida profissional para atender as responsabilidades do lar, respaldada pelas formas modernas de flexibilização do trabalho. Ou sacrifica a vida pessoal para poder ocupar um posto de trabalho mais reconhecido e melhor remunerado.

O *home office* também é realizado por homens, mas os motivos, a estrutura e os relatos são bem diferentes. O gerente, que separa bem o espaço e o tempo de trabalho mesmo trabalhado dentro de casa, conta que o trabalho rende mais em casa, pois não tem a dispersão do escritório.

Ele declarou ter um escritório em sua casa e ter o seu momento de trabalho compreendido como tal pela família. Como já explicado, a rotina dos cuidados da casa e da família era exercida por sua esposa que, trabalhando em horários flexíveis por ser autônoma, realizava o papel de conciliar a rotina do chamado trabalho produtivo com a do trabalho de cuidado. (CASTRO, 2013, p. 131)

Desta forma, o mesmo trabalho, sob o mesmo tipo de flexibilização tem contornos bastante distintos dependendo do gênero do trabalhador a exercê-lo pois a forma na qual a empresa, os próprios trabalhadores e trabalhadoras e a sociedade os encaram é diferente. Ainda cabe ressaltar que não há tantas vagas para *home office*, assim, as mulheres que ultrapassarem as barreiras de gênero colocadas para o ingresso na profissão de TI terão que competir com homens em um arranjo de trabalho que demanda liberdade de tempo e espaço bastante amplas, incompatíveis com a realidade de mulheres casadas e com filhos.

### **3.3.7 Trabalho qualificado em ramo misto**

Nesta categoria se enquadram os trabalhos qualificados em ramos nos quais a distribuição dos empregos entre homens e mulheres é mais igualitária. A importância de tal categoria para o debate sobre a despadronização da jornada está no fato de que as trabalhadoras e trabalhadores que ocupam posições nesses ramos são, em teoria, tratados igualmente no que tange a exigência de disponibilidade para o trabalho, sem considerar que as mulheres continuam responsáveis pela jornada de trabalho reprodutivo, nesse sentido, o aumento da flexibilização no setor só vem exponenciar essas desigualdades. Para contextualizar o debate, serão analisados o ramo bancário e o os professores do ensino superior privado.

Os bancários são uma categoria mais mista, conforme mostra a tabela 21. Os homens da categoria são 416,41 mil enquanto as mulheres são 571,04 mil em 2014. O processo de feminização do trabalho bancário se deu a partir dos anos 1960. Segnini (1998, p. 149) afirma que em 1997 “As mulheres representam 46% do quadro efetivo do banco, 25 anos após o primeiro concurso em que lhes foi permitida a inscrição em 1968. Esta tendência tende a se intensificar pois no último concurso de admissão realizado, em 1988, 60,08% dos funcionários selecionados eram mulheres. No entanto, em sua dissertação, Gehm (2013) afirma que essa maioria feminina não pôde ser observada nos bancos múltiplos com carteira comercial/estadual, nos quais os homens são aproximadamente 60% do quadro de empregados.

O estudo de Segnini (1998) relata “que apesar da existência de legislação garantindo igualdade no tratamento para ambos os sexos, a segmentação dos postos de trabalho exprime desigualdades nas relações de gênero e constrói “guetos” femininos de trabalho.”

Em todos os níveis – gerencial, técnico e operacional – a remuneração média dos homens é maior. Proporcionalmente, os homens também ocupam mais cargos gerenciais que as mulheres. No nível gerencial aproximadamente 65% dos cargos são ocupados por homens. Nos cargos técnicos, os homens representam por volta de 63% dos cargos no BB. (...) No Conselho de Administração havia apenas uma mulher, enquanto seis homens ocupavam cargos no Conselho. Na Diretoria Executiva a disparidade foi ainda maior, pois 35 homens tinham cargo de direção e nenhuma mulher participava destes cargos. (GEHM, 2013, p. 102, 103)

Tabela 29 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho

principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%,) por sexo – Brasil: 2014							
Sexo	Ramo Financeiro	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	Bancos e instituições financeiras	2	16,4	62,2	7,1	12,3	100
Mulher	Bancos e instituições financeiras	2	18,4	69	6,7	3,9	100

Fonte: PNAD – Elaboração Própria.

No que tange a jornada de trabalho, de acordo com a tabela 24, 12,3% dos bancários trabalham acima das 49 horas e 7,1 entre 45 e 48 horas semanais enquanto que 3,9% e 6,7% das bancárias se encontram nessas mesmas bandas. O trabalho das bancárias é mais concentrado na banda de 40 a 44 horas semanais, 69% da força de trabalho feminina e contra 62,2% dos homens nessa banda. Na banda entre 15 a 39 horas, as mulheres também têm mais peso 18,4% contra 16,4% dos homens. Esses dados demonstram que a jornada de 30 horas não é mais uma realidade no ramo. Adicionalmente, o aumento da jornada de trabalho, especialmente a feminina, fica clara quando essas informações são contrastadas com as do estudo do final dos anos 1990. (SEGNINI, 1998)

As mulheres estão, a partir da última década, pouco a pouco rompendo as barreiras do trabalho em tempo parcial, desqualificado, e ascendendo na hierarquia dos bancos, ocupando “postos diretivos, profissionais e de supervisão”. No banco pesquisado, em 1993, 17% das mulheres trabalhavam em tempo integral. (SEGNINI, 1998, p. 160)

Algumas autoras relacionam o aumento da participação feminina à intensificação da venda de serviços bancários, pois as vagas de atendimento “são preenchidas a partir de uma visão sexualmente estereotipada, que é reproduzida e intensificada nos ambientes de trabalho.” (LIMA, MANSUR, *et al.*, 2010, p. sn). Visão segundo a qual mulheres apresentariam “qualificações tanto técnicas como sociais, necessárias para o desempenho do trabalho polivalente nos bancos, sobretudo nas funções de venda.” (SEGNINI, 1998, p. 167). Vários artigos consultados afirmam que a maioria das mulheres se encontrava em cargos em funções operacionais como caixas, escriturárias e de atendimento, enquanto que os homens estavam em funções de gerências e chefia. Quando as mulheres passavam ao cargo de gerente, os relatos expressavam a dificuldade de se chegar ao posto, o preconceito e os comentários dos colegas gerentes do sexo

masculino. Um dos artigos ressalta que a emergência da mulher aos postos de gerências coincide com a diminuição da autonomia do cargo (SEGNINI, 1998; ESPOSITO e FONSECA, 2002; LIMA, MANSUR, *et al.*, 2010; GEHM, 2013)

Conforme observado no capítulo II, a estratégia utilizada pelos bancos para aumentar “voluntariamente” a jornada de trabalho foi ampliar consideravelmente o comissionamento nos últimos anos. No entanto, Gehm (2013) observa um atraso no comissionamento das mulheres.

Em 2003, a quantidade de homens com cargos comissionados ultrapassa os bancários não comissionados, e assim permaneceu para os demais anos analisados. No caso das mulheres, só em 2007 temos maior proporção de funcionárias com cargos comissionados. (GEHM, 2013, p. 95)

Não há dados que comprovem a ligação entre o comissionamento tardio das mulheres com a jornada menor das mulheres em comparação a dos homens, porém vale ressaltar que a jornada de ambos aumentou consideravelmente no período recente já que em 1995 aproximadamente 30% das trabalhadoras da categoria estavam na faixa entre 15 a 39 horas semanais, que enquadra a jornada legal, de seis horas diárias, da categoria.

Já no final de 1990 a percepção de Segnini (1998) é a de que “no contexto da acumulação flexível, as relações de poder no trabalho em tempo parcial não revelam novas formas de relações sociais nas relações de gênero no trabalho, mas a permanência de antigos papéis considerados femininos (mãe, esposa, dona de casa)”. Ou seja, a jornada a tempo parcial vem reforçar os estereótipos de gênero e o papel da mulher como responsável pelo trabalho reprodutivo. Por outro lado, os homens permanecem poupados dessa responsabilidade, como fica claro no parágrafo abaixo:

E os homens, como se situam nessa distribuição de papéis? Os dados de nossa pesquisa apontam para a seguinte afirmação: “tranquilo”, respondem eles. Tal resposta pode ser contraposta à das mulheres, quando perguntadas sobre o conciliar a vida privada e a vida profissional: “É complicado”, dizem em uníssono. (ESPOSITO e FONSECA, 2002, p. 137)

Com o aumento da jornada de trabalho das bancárias, sem a diminuição ou redistribuição da jornada de trabalho reprodutiva entre os gêneros, algumas mulheres pesquisadas por Segnini (1998) disseram terceirizar parte das responsabilidades da casa para uma empregada doméstica. No estudo de 1998, algumas mostraram-se satisfeitas

com o aumento da jornada produtiva pois passaram a terceirizaram o serviço doméstico e ter menos obrigações em relação aos cuidados com a casa. Nos estudos mais recentes, no entanto, a sobrecarga de trabalho produtivo, principalmente com a intensificação e o aumento da jornada de trabalho e a manutenção do trabalho reprodutivo aparecem como um peso para as bancárias. (ESPOSITO e FONSECA, 2002; LIMA, MANSUR, *et al.*, 2010)

Em relação aos professores do ensino superior privado, segundo dados do INEP, em 2013 a maioria dos docentes eram homens (201.599 funções docentes<sup>71</sup>), enquanto as mulheres eram 165.683 (funções docentes) (INEP, 2015; IPEA, 2011). Ao contrário de outros níveis educacionais, creche, pré-escola, fundamental I e II e ensino médio nos quais as professoras são maioria, no ensino superior os professores são maioria. Como visto anteriormente, o fato de que as mulheres são a maioria das professoras de crianças e adolescentes reflete a naturalização social que determina que as mulheres por terem “instinto maternal” têm a função para com a educação, a socialização e os cuidados com as crianças. Já no ensino superior, mais técnico, prestigiado e melhor remunerado, a maioria dos docentes são homens.

Apesar de ser um setor mais masculino, desde 1996 a participação de mulheres na educação superior cresce a cada ano num ritmo de 5% acima do índice masculino. Este dado é especialmente interessante uma vez que, como visto no capítulo II o trabalho como docente do ensino superior está sendo muito precarizado nos últimos anos, em especial no ensino superior privado, dada a reestruturação no setor com a entrada dos grandes grupos que impõe rebaixamento dos salários e novas formas de flexibilização como por exemplo o EAD. Ou seja, aumenta a proporção de mulheres no setor ao mesmo tempo que cresce a precarização.

A discriminação de gênero ocorre já no processo de formação para a carreira docente. Uma das professoras que contribuiu para a pesquisa relatou que em sua entrevista de doutorado foi questionada por uma professora da banca examinadora sobre sua vida pessoal.

Teve uma professora que estava na banca de entrevista do doutorado, ela perguntou se eu era casada, se eu pretendia casar, se eu pretendia ter filho, porque isso impacta no tempo de entrega da tese e que era bom que eles

---

<sup>71</sup> Representa (m) o (s) vínculo (s) que um docente possui com uma IES. Um mesmo docente pode ter mais de uma função docente, a depender da quantidade de IES a que esteja vinculado. (INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015, p. 13)

soubessem, que não impediria a minha entrada, mas que já era bom que eles soubessem disso. E foi uma pergunta pessoal, nada a ver com meu trabalho. (Professora 5)

A preocupação da professora, membro da banca de entrevista para admissão no doutorado, vem no sentido de que a formação acadêmica demanda muito tempo e dedicação e seria difícil para uma mulher conciliar com as obrigações advindas de um casamento e maternidade. Obviamente, tal questionamento não é feito a um candidato homem, já que o mesmo não teria essas obrigações.

No Brasil, durante o percurso acadêmico, a licença maternidade é um direito reconhecido legalmente, mas quando concedida durante o mestrado ou o doutorado não se desconta este período do tempo de titulação da aluna, o que tem impacto nos indicadores dos programas e resulta em mecanismos de pressão variados sobre as mulheres. (AQUINO, 2006, p. 9)

São muitos os obstáculos no ingresso, permanência e crescimento profissional de mulheres em uma carreira acadêmica. O preconceito e falta de incentivos da família e da sociedade, preconceito na seleção de candidatos aos cursos de pós-graduação, falta de perspectiva no mercado de trabalho, por exemplo a preferência por homens ou mulheres sem filhos para determinados postos de trabalho, a dupla jornada em especial o cuidado com filhos pequenos e quando os filhos crescem os pais adoecem e a demanda por cuidados aumenta novamente, assédio moral e sexual, dependendo da área, falta de ‘modelos’<sup>72</sup> mulheres como diretoras, coordenadoras, professoras livre-docente, entre outros.

As exigências da carreira no que tange a demanda de tempo e disponibilidade e o preconceito na hora da seleção talvez ajudem a explicar o fato de que “as mulheres são maioria nas bolsas de iniciação científica, na base da pirâmide, mas sua presença vai-se afunilando, à medida que nos aproximamos daquele topo.” (TABAK, 2006)

No que tange a jornada de trabalho, as agendas dos professores entrevistados eram bastante agitadas e com horários bastante apertados. Os/as docentes trabalham muitas horas em várias instituições, todos como horista, em horários matutino e ou noturno, o que implica, além das longas jornadas de trabalho, muitas horas fora de casa. Além das aulas, os professores relataram utilizar parte de seu tempo para preparar

---

<sup>72</sup> O debate em torno do baixo número de mulheres nos ramos de exatas tem sido atribuído a vários fatores, entre eles a falta de exemplos de mulheres bem-sucedidas nessas áreas, professoras, tutoras.

aulas e corrigir provas e exercícios. Segundo as entrevistas tempo não remunerado, despendido com essas tarefas variava entre 50% e 75% do período em aula, que era remunerado.

Nas entrevistas ficou claro que o trabalho reprodutivo pesava significativamente sobre as mulheres, professora ou cônjuge. A professora 3, que relatou dedicar cerca de 60 horas ao trabalho produtivo, realiza os cuidados com a casa nos horários de trabalho não remunerado.

Nesses entremeios, vou em casa, vou almoçar, ponho uma roupa para lavar, volto da outra faculdade, passo em casa, como alguma coisa, penduro a roupa, então, assim nos meus intervalos, eu faço o que dá, não faço mais tudo o que precisa, não sou mais aquela pessoa cri cri, não dá para ser, muita roupa vai para a prateleira sem passar, eu faço o que é necessário, estritamente necessário (Professora do ensino superior privado 3)

A professora 3 também relatou que o esposo e o filho com 18 anos à época da entrevista compartilham o trabalho doméstico, porém afirmou que não acredita ser possível manter sua jornada e rotina de trabalho e cuidar de filhos pequenos por exemplo.

(Como você fazia quando seu filho era pequeno?) Eu trabalhava menos, teve uma época que eu morei com meu pai, então era mais tranquila a minha vida. (...). Eu quero adotar uma criança e pra isso eu não posso ter essa vida louca que eu levo. (...) não posso adotar uma criança e ser uma mãe ausente (Professora 3)

O professor 4 também tem uma filha de 1 ano e quatro meses na época da entrevista, relatou que para poder trabalhar, a filha fica em escola durante o dia, já que a esposa também trabalha, e a noite fica com a esposa.

Minha esposa que carrega mais a filha. (...) Final de semana, ela cuida da Bebel, aí depende, quando vou trabalhar ela fica o dia inteiro. (...). Quem dá mais suporte mesmo é minha esposa, eu sou mais aquele auxiliar, pega fralda, a única coisa que eu faço de efetivo mesmo é o banho, mamadeira, trocar fralda, acordar de madrugada é minha esposa porque é dela, entendeu, eu para acordar, escuto ela chiar, deixo chiar um pouco pra ver se vai dormir, minha esposa não, já está no berço. (Professor do ensino superior privado 4)

O professor relata alguns dos sacrifícios que a esposa fez para cuidar da filha. Segundo ele, a esposa até pediu dispensa do trabalho para estudar um idioma e foi atendida pela empresa, porém desistiu do curso por não ter tempo de estudar em casa.

“Ela pediu dispensa de segunda-feira de manhã para fazer inglês (...) como ela não tinha tempo de estudar, ela parou. ” (Professor do ensino superior privado 4).

A entrevista com a professora divorciada deixa clara a divisão sexual do trabalho que existia quando era casada quando relata que realizava mais horas de trabalho reprodutivo e menos horas de trabalho produtivo e atualmente a situação se inverteu.

(Quando você era casada, seu esposo ajudava, fazia?) “Não muito, mas eu não culpo ele por isso não porque eu sou muito de fazer, então eu acabava fazendo, agora eu tenho mais tempo, não faço mais as coisas que eu fazia para ele”. (Professora 2)

A entrevistada continua comentando que quando teve que assumir todas as contas da casa, procurou aumentar a quantidade de aulas que lecionava para auferir a renda necessária, mas por outro lado, como não precisava se preocupar com a reprodução do marido, o tempo de trabalho doméstico dela diminuiu.

A minha jornada aumentou muito, eu aumentei ela, depois da minha separação porque eu tinha mais conta para pagar. (...) A minha vida de um ano e meio para cá mudou muito, eu tinha menos aulas exatamente porque eu tinha que me dedicar a casa, agora eu faço do jeito que der, como sou só eu nesse momento eu não tenho esse tipo de preocupação, de que alguém precisa comer, de que..., eu vou fazendo conforme a minha necessidade. (...) eu gasto menos (tempo para cuidar da casa) porque eu me preocupo menos, eu estou em um momento, até que eu me case novamente, até que eu me estabeleça novamente com alguém, minha preocupação é deixar minhas contas pagas, a casa vou fazendo a hora que der, até porque se eu for lavar o banheiro de madrugada não vou incomodar ninguém. (...) até porque se não tiver comida eu vou saber que não tem comida, eu não vou saber que eu desamparei alguém." (Professora 2)

Cabe ressaltar que a professora já presume que quando ela se casar novamente ela terá que voltar a realizar sozinha o trabalho doméstico, mas, terá com quem dividir as despesas da casa.

No caso dos três professores solteiros tanto elas quanto eles disseram gastar menos tempo com o trabalho doméstico: “cuido pouco de mim pra não perder tempo, cuido pouco da casa. ” (Professor 6). Os três também relataram que contrata faxineiras. No caso dos professores do ensino superior, a renda um pouco mais elevada permite terceirizar parte do trabalho reprodutivo.

Na pequena amostra, tirando a professora 3 e o professor 4 que têm filhos, a jornada de trabalho reprodutiva não pareceu tão sobrecarregada, talvez pela situação conjugal dos entrevistados (solteiros/as ou separada e sem filhos). Cabe, no entanto, o

questionamento, que foge ao escopo dessa tese, se o adiamento do casamento e da maternidade (o professor mais novo entrevistado tinha 28 anos, as outras três professoras tinham 33, 35 e 44 anos) está relacionado a demanda de estudo e trabalho imposta pela profissão.

Em relação ao tempo para formação, estudos e atualização, dois dos professores estavam cursando doutorado e sua jornada total de trabalho era bastante extensa. Todos os entrevistados e entrevistadas disseram dedicar um tempo considerável do seu dia a atualização e outros estudos. O tempo para trabalho voluntário também foi ressaltado. O professor 4 contribui com um site em sua área, a professora 3 faz alguns trabalhos voluntários.

Sábado trabalho em uma igreja alfabetizando velhinhas das 7:00 manhã as 10:00 da manhã e depois disso trabalho na ONG focinhos carentes das 11:00 até as 18:00, sem horário de almoço e é o melhor trabalho da minha vida, porque me revigora. (...). Durante a semana eu resgato bicho, mando pra veterinário, castro, fica em lar temporário, quando eles estão prontos eu pego esses animais e levo eles para ONG para serem adotados e lá na ONG eu faço a administração desta feira de São Caetano, eu cadastro protetoras, eu faço cadastro de microchip de animal (Professora 3)

A jornada de trabalho do professor horista, impõe muitas horas de trabalho pago e não pago (preparo de aula, correção de prova, tempo para produção científica, estudos). O fato da jornada ser distribuída em manhãs e noites dificulta ainda mais a organização da vida fora do trabalho. Esse tipo de despadronização da jornada tem potencial de pesar ainda mais sobre as mulheres no que tange a conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo e na ascensão na carreira acadêmica.

Nos dois ramos analisados nessa categoria, as similaridades que chamam atenção são as diversas formas de flexibilização no tempo de trabalho, o fato de que o aumento do número de mulheres nos ramos coincide com a precarização dos ramos e em ambos, apesar do aumento do contingente feminino, a dificuldade de chegar nos cargos mais altos, assunto discutido a seguir, é grande.

### **3.3.8 Posições de liderança**

Para completar a análise, cabe observar as mulheres que conseguem ascender a postos de liderança e seus desafios. As líderes partem de posições

socioeconômicas privilegiadas. Ainda assim, muitas vezes precisam adiar ou abdicar da maternidade e sofrem com a discriminação histórica no mercado de trabalho para poder quebrar o chamado “teto de vidro”<sup>73</sup>. Essas posições existem em todos os ramos, mas cabe ressaltar que como analisado abaixo, as mulheres líderes se concentram em ramos tipicamente femininos.

Os cargos de liderança são majoritariamente masculinos. Segundo levantamento estatístico de 73.901 cargos de alta administração de 837 empresas brasileiras de capital aberto entre 1997 a 2012 realizado pelo do GPDG (Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero) da FGV, elas ocupavam apenas 7,5% das cadeiras dos conselhos de administração. Enquanto a proporção de mulheres em cargos de alta gerência passou de 4,2% em 2003 para 7,7% no final de 2012. A porcentagem de mulheres no conselho de administração diminuiu de 9,8% para 7,5% no mesmo período, ainda, o estudo aponta que considerando cargos no conselho e na alta administração, “*the proportion of women on top management bodies of Brazilian companies remained absolutely flat at around 7.7% in the last decade, from 2003 to 2012.*” (SILVEIRA, DONAGGIO, *et al.*, 2014, p. 11)

No período estudado, 48% das empresas não contava com nenhuma mulher no conselho de administração, 66,5% não tinha sequer uma mulher na alta administração, em 40,5% das empresas não havia mulher na equipe de gerenciamento sênior nem no conselho gestor. Em 2012, 73,2% das empresas brasileiras não tinham mulheres na alta administração, 51,6% não tinha mulher em um de seus órgãos de governança e 77,6% não tinha nenhuma mulher em seu conselho fiscal. Com base nos dados, as autoras e o autor do estudo concluem que o argumento de que com o aumento da escolaridade as mulheres iriam naturalmente alcançar posições no topo da pirâmide ao longo do tempo é algo distante da realidade. (SILVEIRA, DONAGGIO, *et al.*, 2014).

Adicionalmente, cabe ressaltar que a pesquisa aponta que as mulheres são mais presentes nos conselhos diretivos de empresas familiares e mesmo nesse caso as mulheres estão negativamente associadas às posições de liderança fora do conselho, o que significa que não há uma preocupação com equidade de gênero, mas uma questão de hereditariedade na ascensão de algumas mulheres aos postos mais altos. A pesquisa

---

<sup>73</sup> “Representação simbólica de uma barreira sutil, mas ao mesmo tempo forte, porque não é tão explícita, mas dificulta muito a ascensão de mulheres aos cargos de comando das empresas. (...) Há pelo menos duas vertentes que buscam explicar a existência do fenômeno “teto de vidro” na literatura. Uma vertente enfatiza a discriminação e outra a diferença comportamental entre homens e mulheres.” (SANTOS, TANURE e NETO, 2014 p.59)

também mostrou que há uma correlação positiva entre mulheres líderes em empresas de comércio e negativa nas empresas do setor financeiro, o que mostra a perpetuação da divisão sexual do trabalho ainda que seja no nível da liderança.

Sete executivas entrevistadas por outro estudo com mulheres líderes relataram dificuldades de ascensão na carreira: “só de ser mulher já prejudica” (E 23) (...) o ambiente não era propício à mulher no poder, tanto que são raras as que têm (E 20) (...) foi um crescimento dolorido... não tem o caminho totalmente aberto. A gente tem que deparar com disputas, preconceito... (E 21) ”. (SANTOS, TANURE e NETO, 2014, p. 66,67). Várias entrevistadas relataram frases nas quais sofreram preconceito por serem mulher, de superiores, colegas e subordinados.

Os estudos encontrados não debatem a questão do tempo de trabalho especificamente, mas perpassam pelo tema já que um dos grandes desafios colocados pelas mulheres em todas as profissões e cargos é conciliar trabalho produtivo e reprodutivo. Em posições de liderança que exigem alta dedicação e disponibilidade de tempo e espaço, o desafio ainda é maior. Os cargos de liderança são “masculinizados, pensados a partir da lógica do homem, cuja tradição desde sempre autorizou o distanciamento da família, uma vez que a mulher era quem cuidava do lar”. (SALVAGNI e CANABARRO, 2015, p. 103) Enquanto a conciliação trabalho e família são prioridade para as mulheres, as soluções potenciais certamente receberão atenção inadequada ou insuficiente nas estruturas de tomada de decisão por ser dominadas pelos homens. (SILVEIRA, DONAGGIO, *et al.*, 2014)

A despadronização da jornada de trabalho vem assim aprofundar as assimetrias apontadas anteriormente, a exigência de disponibilidade total ao trabalho independente do gênero do profissional em posições de liderança reforça as dificuldades das mulheres em ascenderem e permanecerem nesses cargos já que a conciliação entre trabalho e família fica bastante difícil.

No que tange o trabalho reprodutivo, a maternidade parece ser a principal questão para as executivas já que o trabalho reprodutivo com a manutenção da casa é terceirizado às empregadas domésticas. Apesar de poder contar com o apoio de babás e boas creches particulares, as mulheres entrevistadas pelos estudos revistos demonstram preocupação em terem tempo para a maternidade e depois se dedicar aos filhos. Salvagni e Canabarro (2015, p. 103) afirmam que há uma mudança significativa à imagem historicamente construída da mulher que coloca em questão a maternidade.

Uma das líderes menciona que teve de abrir mão de tudo, família, casa, marido, em função da carreira, queria se “experimental”, para ver o que era gestão. (...) há perspectivas (...) que sugerem a ampliação desta figura da mulher em posição gerencial que abre mão propositalmente do foco em uma perspectiva familiar, como a maternidade, por exemplo, para doar-se ao trabalho.

Se a mulher decidir não abdicar da maternidade, a próxima questão é considerar qual o melhor momento da carreira para ser mãe e as opiniões divergem. É fato que a idade fértil da mulher, dos 20 aos 40 anos, coincide com a construção da carreira. Quase todas as entrevistadas com filhos relataram que o nascimento dos filhos fez com que elas repensassem as prioridades e modificassem a vida no trabalho.

As formas de conciliação apontadas variaram, mas, de modo geral, isto se tornaria possível, pelo menos em parte, através da imposição a si próprias de certas restrições, como, por exemplo, não misturar família e trabalho, diminuir as viagens de negócios, evitar trabalhar além do horário e nos finais de semana, «ajustar as agendas» para que os membros da família possam ter um tempo mais intenso de convivência durante a semana, separar algumas horas do seu dia para se dedicar integralmente à família, delegar tarefas no trabalho e em casa, entre outras (ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011, p. 73)

Por imporem mudanças no trabalho as mulheres passam a ter medo que negativas dadas a demandas de viagens ou hora-extra e “eventuais faltas no trabalho para cuidar dos filhos possam gerar uma demissão indesejada, o que faz com que a mulher torne, por vezes, inalterada a sua rotina de trabalho, mesmo com uma criança recém-nascida para criar.” (SALVAGNI e CANABARRO, 2015, p. 103) Assim, as mulheres mantêm as longas jornadas e compromissos de trabalho e assumem a maternidade além disso, o que causa uma sobreposição dos tempos de trabalho e muitas vezes prejuízo para a saúde e o bem-estar da mulher.

A maioria delas, contudo, afirmou sentir grande cansaço físico e mental e acentuou o fato de que sobra muito pouco tempo para cuidar de si, por ter de desempenhar uma multiplicidade de tarefas, tanto em casa quanto no trabalho (ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011, p. 72)

Adicionalmente à pressão da dupla jornada, muitas mulheres em cargo de liderança disseram que sentem necessidade de serem melhores do que os homens para provar que merecem o mesmo cargo, o que reflete em maior intensidade do trabalho e pode refletir em longas jornadas. (ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011; LIMA, NETO, *et al.*, 2013; SALVAGNI e CANABARRO, 2015)

As entrevistadas acreditam que, a fim de alcançar as posições mais elevadas, têm de provar aos superiores que sua vida familiar não interfere no desempenho profissional e, principalmente, se impor e provar sua competência mais do que os homens. (ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011, p. 74)

As entrevistas conduzidas por Santos Tanure e Neto (2014, p. 66) com 23 executivas apontam 13 delas relacionam seu crescimento na empresa com a apresentação de muitos resultados. “Pelo fato de trabalhar seriamente e abrir mão de outros aspectos da vida para dedicar mais ao trabalho.” As autoras ressaltam que os homens executivos não precisam abrir mão de outros aspectos da vida nem trabalhar tanto quanto as mulheres para ascenderem ou manterem seus altos cargos.

Apesar de um alto cargo exigir muito das mulheres, a remuneração compensaria. É interessante notar que nas pesquisas as mulheres acreditam que seus salários contribuem para que a família tenha uma vida confortável e que os filhos as admirariam por isso. No entanto, esse salário permanece sendo como adicional ao dos homens da mesma forma que a responsabilidade pelo trabalho doméstico permanece sendo delas, mesmo que delegada à empregada doméstica. (ROCHA-COUTINHO e COUTINHO, 2011)

As mulheres líderes são poucas e os desafios para alcançar e se manter na liderança são muitos. As mulheres têm que trabalhar mais e melhor que os homens para ocuparem os mesmos cargos, adicionalmente continuam responsáveis pelo trabalho doméstico ainda que o terceirizem para outras mulheres. A questão da maternidade é vista como um problema, empecilho ou desafio à carreira das mulheres. O aumento da exigência de disponibilidade total em tempos de flexibilização e despadronização da jornada de trabalho agravam ainda mais as demandas às líderes mulheres e prejudicam a ascensão ou mesmo afastam outras mulheres que almejem tais cargos.

Ao analisar a despadronização da jornada de trabalho sob a perspectiva de gênero foi possível observar que a inserção das mulheres nos diferentes ramos é resultado das oportunidades do mercado de trabalho e de escolhas pessoais, em uma sociedade que estrutura as opções e marcadas pela cultura da sociedade e pela situação socioeconômica e familiar. A despadronização afeta todos os setores e os diferentes tipos de inserção das mulheres no trabalho.

As poucas mulheres inseridas em áreas tipicamente masculinas como os ramos metalúrgico e químico sofrem ainda discriminação para ingressar nesses trabalhos e são submetidas a formas de flexibilização, como o trabalho em turnos, que dificultam a

conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo. As mulheres inseridas em trabalhos tipicamente femininos que, apesar de mal remunerados, contavam com jornadas a tempo parcial para facilitar a conciliação de trabalho produtivo e reprodutivo, têm suas jornadas estendidas devido à flexibilização da jornada de trabalho e ou à necessidade de aumentarem suas rendas. Chama atenção é a variação de situações, que submete homens e mulheres a lógica da produção econômica e não da preservação da qualidade de vida.

Até mesmo o *home office* apresenta complicações para conciliar o trabalho produtivo e as outras dimensões da vida, pois traz limites na garantia de assegurar condições salubres de trabalho, preservar a sociabilidade e estar conectado prementemente no trabalho. É um processo que contribuiu para sobrepor a vida econômica sobre o tempo social dos indivíduos. Nem o lar é o seu refúgio às agruras da pressão permanente por resultados. É um fenômeno que transpassa os diferentes ramos (conta-própria, TI) grupos sociais, com diferentes rendas e qualificações.

A existência de um contingente muito expressivo de domésticas, que são próprias de sociedade com grande desigualdade social, mostra algumas dimensões de um mesmo fenômeno. O primeiro grupo, de mulheres com renda mais elevada, que conseguem reduzir o tempo despendido no trabalho doméstico ao contratar alguém para realizar o serviço. Ainda assim, as mulheres continuam tendo a responsabilidade de coordenar o trabalho das empregadas ou diaristas, porém, nessa situação, a tensão maior da conciliação se localiza na maternidade e nos cuidados dos filhos, dada a permanência da divisão sexual do trabalho. O segundo grupo, das trabalhadoras domésticas, submetidas a condições de trabalho com baixos salários e jornadas flexíveis adaptadas às necessidades das patroas e que se adequam de certa forma ao terceiro grupo, das mulheres que não tem renda suficiente para terceirizar o serviço doméstico e precisam encontrar formas (quase sempre bastante extenuantes) de conciliar a jornada de trabalho despadronizada e extensão e os cuidados da casa, da família e da vida pessoal. E as mulheres “do lar” que, tendo alguma possibilidade econômica, muitas vezes determinada pela comparação do custo com cuidados com as crianças ou idosos e do salário, abdicam do trabalho produtivo e se dedicam apenas ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.

A recomposição da jornada, de acordo com os dados analisados, continua reafirmando a divisão sexual do trabalho, em que a mulher é a principal responsável pelos afazeres domésticos, independentemente de sua forma de inserção no trabalho. Entretanto, dependendo do tipo de inserção e da situação socioeconômica das mulheres

esse trabalho é mais ou menos compartilhado com os companheiros. Quanto menor a renda e mais tempo as mulheres estão em casa, maior é o tempo gasto nos afazeres domésticos. Também, a possibilidade de dividir o trabalho doméstico com outras mulheres (empregadas) depende do tipo inserção e da renda.

Compreende-se que a despadronização da jornada de trabalho, imposta pelo capitalismo em sua fase atual, ao exigir total disponibilidade de tempo para o trabalho prejudica ainda mais as mulheres. Na inserção em áreas mais masculinas por potencializar o preconceito que já existe e impor formas de flexibilização que dificultam a conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo. As formas de flexibilização em áreas tipicamente femininas mantêm as mulheres em profissões mal remuneradas, com menor prestígio social, “tipicamente femininas”, mas agora com jornadas longas, flexíveis e antissociais que dificultam a conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo. A conciliação se apresenta como sobreposição de tarefas em empregos a partir do domicílio informal (conta-própria) ou formal (*home office*), com remuneração baixa e longas jornadas. Ainda, se alguma mulher quiser alcançar postos mais altos deverá ou abdicar da maternidade ou acumular as funções de executivo e dona do lar e conviver com a seu sentimento de culpa e com a cobrança da família e da sociedade.

Em suma, quando analisada sob uma perspectiva de gênero, fica evidente que despadronização da jornada atinge negativamente às mulheres, com ainda mais impacto. Algumas formas de flexibilização reforçam a divisão sexual do trabalho ao oferecer jornadas precárias, pulverizadas, feitas a partir de casa, de baixa remuneração e prestígio social e que permitem que as mulheres se perpetuem no papel de cuidadoras do lar. Outras formas de flexibilização não consideram a divisão sexual do trabalho, exigindo total disponibilidade de tempo. Esse é o caso tanto dos arranjos que aumentam jornadas que eram reduzidas, por exemplo nos ramos/segmentos tipicamente femininos (e mantém a baixa remuneração) quanto dos ramos masculinos e mistos que impõe jornadas longas e antissociais, incompatíveis com os cuidados da casa e da família. Assim, conforme afirmado por uma das hipóteses aqui defendidas, a despadronização do trabalho aprofunda as desigualdades de gênero pois corrobora para a manutenção da divisão sexual do trabalho, reforçando-a, tanto no que tange o trabalho produtivo quanto reprodutivo, pois de um lado proporciona jornadas reduzidas (e precárias) às mulheres para mantê-las no papel de cuidadora do lar em vez de reduzir a jornada de trabalho de ambos os sexos permitindo o compartilhamento de tarefas, e por outro lado, ao tratar os desiguais (homens e mulheres) com igualdade de exigências, desconsiderando as

desigualdades na divisão sexual do trabalho reprodutivo impostas pela sociedade, perpetuando a dupla jornada feminina e estendendo seu tempo de trabalho produtivo.

## CONCLUSÃO

A tese procurou compreender o movimento em direção à despadronização da jornada, dentro de um processo de flexibilização das relações de trabalho, como elemento característico do capitalismo contemporâneo e suas implicações de gênero, com o objetivo de defender as hipóteses colocadas: a) que o movimento geral da jornada de trabalho no capitalismo contemporâneo é a despadronização da jornada de trabalho, desconstruindo o arcabouço que regulou e padronizou a jornada no pós-guerra; b) que as particularidades do desenvolvimento do capitalismo e do mercado de trabalho no Brasil regularam a jornada no país já permitindo muitas exceções, mas que a dimensão da despadronização da jornada de trabalho no capitalismo atual vai além disto, não se trata mais permissões e exceções à jornada padrão, mas de uma nova forma, despadronizada de organizar a jornada de trabalho; e c) que a despadronização da jornada de trabalho aprofunda as desigualdades de gênero ao reforçar a divisão sexual do trabalho, tanto no que tange o trabalho produtivo quanto reprodutivo.

De acordo com o observado, a jornada de trabalho, expressão da estrutura econômica e social vigente, está em processo de composição cada vez mais variada, atendendo às necessidades específicas de cada setor ou empresa. Essa tendência, denominada despadronização da jornada de trabalho, evidencia uma inflexão do movimento histórico de regulamentação e padronização do tempo de trabalho que como consequência permitia uma melhor acomodação dos tempos do trabalho produtivo e da vida social. Em sentido oposto, o movimento atual ocorre em uma dinâmica mais geral de flexibilização das relações de trabalho, resultante de um capitalismo mais flexível, internacionalizado e baseado nas finanças.

No caso brasileiro, apesar da ampla legislação sobre o tema, a padronização da jornada não ocorreu da mesma forma que nos países centrais em função das características do sistema de relações de trabalho e do mercado de trabalho. Entretanto, as tendências atuais de despadronização aparecem com força no país.

As formas de flexibilização da jornada implementadas afetam negativamente trabalhadores e trabalhadoras, porém, por inferir no tempo da vida social

e pela atual divisão sexual do trabalho que reflete no não compartilhamento do trabalho reprodutivo, as mulheres são ainda mais prejudicadas pela despadronização da jornada.

Para desenvolver o argumento, no 1º capítulo foram discutidos o processo e os condicionantes da padronização da jornada nos países desenvolvidos, desde o pós-guerra até os anos 1980 e em seguida, o processo de desconstrução desse padrão por meio da introdução das formas de flexibilização da jornada. A padronização da jornada ocorrida nos países centrais serviu de inspiração para o restante do mundo. Porém o desenvolvimento da padronização da jornada se deu de forma subordinada às condições do capitalismo e das relações industriais em cada país. Assim, o 2º capítulo revisitou os caminhos da regulamentação do trabalho e da jornada no Brasil para compreender as bases da nossa padronização flexível e analisar as novidades que aprofundam o processo de despadronização. Por fim, o 3º capítulo abordou o impacto da despadronização da jornada de trabalho no Brasil sob a perspectiva de gênero argumentando que a despadronização ao impor diferentes arranjos de jornada fragiliza ainda mais a situação das trabalhadoras, tanto ao oferecer jornadas mais curtas e mais precárias para acomodar o trabalho produtivo e reprodutivo, quanto ao exigir longas e flexíveis jornadas produtivas, incompatíveis com o trabalho reprodutivo. Ou seja, a flexibilização se mostra ainda mais prejudicial às mulheres, em um momento histórico que aumentou a sua participação no mercado de trabalho.

O 1º capítulo analisou os três movimentos de disputas em relação ao tempo de trabalho: a duração da jornada, desde a II Revolução Industrial até a Segunda Grande Guerra, resultando na limitação da jornada diária em oito horas, seguida pela intensificação da jornada, que resultou na padronização da mesma, por fim, a partir dos anos 1980, a disputa voltou-se para distribuição da jornada de trabalho via introdução das jornadas de trabalho flexíveis, implementadas com a emergência do capitalismo neoliberal. As mais significativas conquistas em relação a redução da duração da jornada de trabalho ocorreram a partir da II Revolução Industrial até os anos 1938. Processo que sofreu interrupção no período da guerra e nos anos subsequentes.

Consolida-se no pós II Guerra um capitalismo mais regulado baseado na escala de produção e no consumo em massa. O processo de trabalho (rotineiro, pouco qualificado e enriquecedor para grande parte da classe trabalhadora) tinha o ritmo de trabalho ditado pelas esteiras de produção e precisava de uma mão de obra pacificada, assídua e pontual. Ao mesmo tempo, o movimento dos trabalhadores organizados contava

com um certo prestígio e importância política. A combinação desses fatores propiciou as bases para o avanço da padronização observada no período.

A regulação da jornada resultou em redução das horas de trabalho semanais e anuais e na padronização da jornada de trabalho com horários rígidos de entrada, saída e intervalos, licenças remuneradas ou não, férias e o direito de aposentadoria, esse conjunto de regras padronizou a jornada e limitou o tempo de trabalho ao longo do dia, semana, mês, ano e vida. As jornadas que extrapolavam os limites diários, semanais e mensais ou o período habitual de trabalho (horário comercial) eram tidas como atípicas e, portanto, recompensadas. Adicionalmente, se observou que a padronização estabelecida guiou a oferta de serviços públicos, tais como creches, escolas, transporte entre outros que foram base para a organização da vida social.

Em seguida, foi analisada a fase atual do capitalismo e as características que impulsionam as transformações na jornada de trabalho. O capitalismo financeirizado, em que as empresas estão expostas à concorrência e instabilidade provocadas pela internacionalização da produção de bens e serviços. A jornada padronizada é considerada inadequada pelo capital para viabilizar as condições de operação da atividade econômica e de acumulação. O contexto proporciona as bases para o capital pressionar pela flexibilização das relações de trabalho, que incluiu a diminuição da proteção social e a maior liberdade de as empresas determinarem a formas de contratação, uso e remuneração do trabalho. Os trabalhadores enfraquecidos pelas crises econômicas, aumento do desemprego e mudanças no ambiente político lutam na tentativa de impor limites à flexibilização, sem, no entanto, conseguir reverter o processo.

Os Estados corroboram no aprofundamento das políticas neoliberais e atuam de forma a aumentar o poder discricionário do capital sob o trabalho alterando as leis e proporcionando os novos arranjos de jornada e formas de contratação. É nesse cenário que muitos formatos de jornada são implementados para que o tempo de trabalho se adapte às exigências do capital e dos novos setores que marcam o capitalismo contemporâneo. As mudanças na distribuição da jornada de trabalho resultaram na desconstrução da regulamentação da jornada desenvolvido no pós-guerra.

As tendências de flexibilização da jornada (trabalho aos finais de semana, em turnos de revezamento, banco de horas, trabalho a tempo parcial, zero hora, contrato a tempo determinado, entre outros) foram definidas e posteriormente analisadas por meio das mudanças na regulamentação do trabalho observadas nos países selecionados e nos dados da OCDE. Nos países e nos setores foi possível verificar a implementação de uma

variedade de situações no que concerne a jornada. A visível redistribuição da jornada de trabalho nas faixas de horas, com o aumento do número de trabalhadoras nas faixas de menor jornada (1 a 19 horas) e de maior jornada (40 horas e acima) corroborou com que foi mostrado sobre a evolução nos anos recentes da jornada em países selecionados, o que permite concluir que a redução da jornada média observada no período é, substancialmente, reflexo da despadronização da jornada e das formas de contratação. Ou seja, que a jornada média diminuiu como consequência da redistribuição dos trabalhadores e trabalhadoras em longas jornada, trabalho a tempo parcial, contratos zero hora e a tempo determinado.

Diante do estudado, é possível afirmar que as condições estruturais do capitalismo, o momento histórico e a luta política das trabalhadoras moldam a jornada de trabalho, incluindo a extensão, intensidade e distribuição da jornada. A capacidade de mobilização das trabalhadoras busca contrapor-se a lógica da produção econômica, que é definida pelo capital em uma sociedade capitalista, definindo o tom das relações de trabalho, incluindo a jornada. De tal modo, o capitalismo pós II Guerra ofereceu as condições que possibilitaram a padronização da jornada de trabalho enquanto o capitalismo contemporâneo financeirizado, internacionalizado e instável impõe a flexibilização. Logo, a característica central da jornada de trabalho no período recente é sua despadronização e uma reorganização da mesma por setor, empresa, área de trabalho e até trabalhador, com o objetivo de reduzir custos fixos e aumentar a liberdade do poder discricionário do capital em definir o uso, a duração, distribuição e alocação do tempo de trabalho.

Considerando que a jornada de trabalho é organizada com base nas estruturas capitalistas existentes, o capítulo II procurou compreender o processo de regulamentação da jornada de trabalho no Brasil, os meandros e especificidades da regulação e padronização flexível da jornada e em seguida sua despadronização, em um contexto histórico predominado pelo excedente estrutural de força de trabalho.

Em 1943 foi promulgada a CLT, que consolida a forma de como deve ocorrer a relação de emprego, incluindo a jornada que foi fixada em oito horas diárias, 48 horas semanais, com a possibilidade de duas horas extraordinárias por dia, direito ao descanso semanal remunerado e férias. No entanto, a legislação permite alto grau de flexibilidade, e, somada ao excesso de oferta de trabalhadores, a persistência de longas jornadas no decorrer no processo de desenvolvimento.

A regulamentação do tempo de trabalho volta à agenda nos anos 1980, momento de soerguimento do sindicalismo, na luta das categorias mais organizadas pela redução da jornada e ampliação da proteção social, que irá refletir no processo constituinte de 1987/88. A constituição de 1988 estabelece novas regulamentações: a redução da jornada para 44 horas semanais, mantendo o limite de oito horas diárias, limitou a jornada de turnos ininterruptos de revezamento em seis horas por dia salvo negociação coletiva. Porém, ela não alterou o padrão flexível, ao permitir as horas extras, redução de salário e jornada, a despedida imotivada e submeter a jornada de 6 horas dos turnos de revezamento à negociação coletiva.

A adesão do Brasil ao neoliberalismo nos anos 1990 aprofundou a abertura econômica, adotou a agenda do *Consenso de Washington* e expôs as empresas à concorrência internacional. Nesse contexto, a reestruturação produtiva foi adotada pelas empresas como estratégia de enfrentar o novo contexto. Com o objetivo de reduzir custos fixos de produção e contratação de mão de obra, as empresas, com auxílio do Estado, flexibilizaram e precarizaram o trabalho utilizando a mesma variedade de arranjos de jornada e contrato observados nos países analisados no primeiro capítulo.

Apesar de uma melhora dos indicadores do mercado de trabalho entre 2004 e 2014, a flexibilização continuou avançando, entre as quais se destacam: os arranjos de flexibilização de jornada (banco de horas, o trabalho aos domingos e feriados, as escalas de trabalho, o trabalho em turnos, noturno e em tempo parcial) e modalidades de contratação (terceirização, a subcontratação, o trabalho em tempo parcial, temporário, trabalho em domicílio e o *home office*). As alterações foram viabilizadas por mudanças legislativas, negociação coletiva ou pelo poder discricionário de o empregador impor novas formas de regulamentação da relação de emprego.

As principais alterações na legislação trabalhista no período foram a regulamentação do banco de horas, a abertura do comércio aos domingos, a permissão da redução do intervalo intrajornada, do contrato a tempo parcial e do trabalho temporário. Na contramão do processo de flexibilização e precarização do trabalho, as conquistas ficaram por conta da regulamentação do trabalho doméstico, do estágio e de algumas categorias específicas, como, por exemplo, os motoristas, todas ocorridas nos anos 2000.

As flexibilizações permitidas em lei foram negociadas nos acordos coletivos, principalmente nos anos 1990 e mantidas na década seguinte. A implementação do banco de horas, das escalas, a negociação para aumentar a jornada dos turnos de revezamento, a redução dos valores de hora-extra e do intervalo intrajornada passaram

foram temas centrais das negociações, dessa forma, as empresas avançaram no controle sobre a distribuição da jornada de trabalho ao longo do dia, semana, mês e ano.

Na análise de dados da PNAD, se observou que entre 2003 e 2014 a jornada média do país reduziu em todos os ramos analisados. A tendência foi de concentração na faixa entre 40 e 44 horas semanais, próxima da jornada legal máxima, diferente dos países analisados no capítulo I, em que houve um aumento nas faixas mais elevadas (40 horas ou mais) e mais curtas (entre 1 e 19 horas e 20 e 29 horas). Não obstante, a jornada no Brasil continua sendo alta em comparação com os países desenvolvidos. Assim, a flexibilização da jornada não pôde ser observada nos dados das faixas de horários trabalhados na semana, ao contrário, se considerar apenas a extensão da jornada houve uma concentração do tempo de trabalho no Brasil.

A despadroneização se torna mais visível e concreta nas experiências descritas no capítulo II. Na pesquisa com os professores do ensino superior privado o contrato horista foi relatado como o principal elemento de flexibilização e extensão da jornada já que o longo tempo utilizado preparo de aula e de correção de prova não é remunerado, a incerteza em relação à jornada e remuneração de um semestre para o outro faz com que os profissionais busquem vários empregos como estratégia para garantir uma quantidade suficiente de horas-aula e a baixa remuneração da hora-aula que reflete em extensão da jornada.

Os trabalhadores da produção da indústria química trabalham em turno de revezamento 6x1 e 6x3, dependendo do nível de atividade da empresa, excedendo a jornada de 6 horas via negociação coletiva. No setor administrativo, as jornadas são mais longas que na fábrica, as entrevistadas relataram intensificação do trabalho e há o programa equilíbrio (flexibilizada do horário de entrada e saída, compensação de jornada e *home office*) que em teoria deveria facilitar a conciliação do trabalho e da vida social, porém tem o potencial de desorganizar a vida social e borrar ainda mais os limites entre tempo de trabalho e de não trabalho. Ademais, o tempo de deslocamento aumentou, pois, a empresa reduziu o número de ônibus coletivos.

No ramo de asseio, limpeza e conservação as longas jornadas, o trabalho em turnos acima das 6 horas diárias e os arranjos informais de banco de horas para compensar o trabalho eventual aos domingos, sem acréscimo foram as formas de flexibilização mais encontradas.

No comércio, o trabalho organizado em escalas, a jornada flexível, o trabalho aos domingos e feriados e o banco de horas chama a atenção. No setor de teleatendimento, os turnos de 6 horas são respeitados devido à legislação específica, porém o horário do turno conforme fluxo de ligações é ajustado diariamente e as folgas aos sábados são oferecidas como prêmio pela realização de metas.

Os profissionais de TI têm como principais características as múltiplas formas de contratação e o trabalho por projeto com prazo pré-estipulado em contrato que reflete em longas jornadas, trabalho aos finais de semana, feriados e a noite em época de fechamento de projeto, hora-extra não remunerada ou compensada (banco de horas). Ademais foram relatados longo tempo de deslocamento entre um cliente e outro e a empresa que muitas vezes eram usados para trabalhar, o trabalho na hora do almoço e em casa e o trabalho em *home office* e *on call*.

A indústria automobilística, que inaugurou o modelo do banco de horas no país (aceito em contrapartida pela redução da jornada de trabalho), conta também com o banco de dias, dependendo da empresa. Na saúde chamam a atenção os vários arranjos de escala 12x36, 12x24, 6x1, de jornada diária de 4, 6 ou 8 horas e semanal de 20, 24, 30, 40, 44, o trabalho *on call*, o banco de horas. Esses arranjos permitem o acúmulo de dois ou três empregos e resultam em jornada total dos trabalhadores muito alta, chegando a 120 horas por semana.

Os trabalhadores bancários, apesar de contarem com a jornada legal de 6 horas diárias, 30 semanais tiveram a jornada real da categoria aumentada nos anos 200 pela introdução do comissionamento. A hora-extra não remunerada ou compensada (banco de horas) é recorrente. Por fim, a jornada dos agentes da cultura depende da forma de contratação (regime formal ou autônomo), apresentando jornada baixa no trabalho autônomo e uma maior distribuição da categoria nas faixas de horas.

Em suma, a despadrãoização da jornada aparece nas seguintes expressões: compensação de jornada, banco de horas, trabalhos aos domingos e finais de semana, trabalho em turno, diferentes combinações de escalas de revezamento, longas jornadas muitas vezes não remuneradas nem compensadas, tempo de deslocamento, realização de trabalho no horário livre, *home office*, *on call*, jornada de trabalho remunerado dupla, entre outras. O elemento comum entre essas jornadas é a liberdade do empregador em dispor do tempo do trabalhador/a como melhor convier à empresa. Assim, é possível concluir que no capitalismo contemporâneo a jornada de trabalho no Brasil fragilizou

seus limites históricos, ainda que flexíveis, e a despadronização é o curso da jornada de trabalho no país.

No terceiro e último capítulo intitulado “Despadronização da jornada de trabalho e gênero”, foi debatido o impacto deste processo na divisão sexual do trabalho. Na seção “Tempo de trabalho e divisão sexual do trabalho” foram abordados os conceitos de tempo trabalho total – a soma do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo –, a divisão sexual do trabalho e a importância do trabalho reprodutivo para o capitalismo, pelo valor que gera e por reduzir a taxa média de salário.

A variedade de situações de jornada levantadas nos capítulos I e II seguem a lógica da produção econômica, que submetida ao capitalismo flexível e financeirizado exige total disponibilidade de homens e mulheres para o trabalho, prejudicando conciliação de todas as dimensões da vida de ambos. No entanto, a divisão sexual do trabalho agrava a situação. A hipótese aqui defendida é de que a falta de previsibilidade na organização do tempo trazida pela a despadronização da jornada de trabalho acarreta um sobrepeso na vida das mulheres e reforça divisão sexual do trabalho, reafirmando e até intensificando as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e no compartilhamento das atividades reprodutivas.

Para Kergoat e Hirata (2007), a divisão sexual do trabalho é moldada social e historicamente e tem por base que os homens se dedicam a esfera produtiva, social e política, mais valorizadas social e financeiramente pela sociedade e as mulheres ficam resignadas a esfera reprodutiva, aos cuidados da casa, das crianças e dos idosos, trabalho relacionado ao amor pela família, ao qual pouco valor social é atribuído. Apesar do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, o papel de cuidadora do lar permaneceu sob a responsabilidade delas. Daí a importância da ideia, também defendida pelas autoras, de que apesar da melhora da situação feminina ao longo tempo a distância entre os gêneros permanece. Outro conceito bastante relevante na construção da hipótese defendida é o de Souza-Lobo (2011), que afirma que, uma vez que se constrói como prática social, o caráter da divisão sexual do trabalho pode ser modificado de acordo com a conjuntura e os interesses econômicos.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu em funções que podem ser relacionadas com a extensão dos cuidados domésticos, em ocupações de baixo status social: enfermeiras, costureiras, professoras do ensino infantil, secretárias e outras funções burocráticas e administrativas, organizando o escritório e além da casa dos homens, entre outros exemplos. Estas profissões por serem relacionadas ao feminino tem

prestígio e remuneração inferiores. Muitas delas também tinham a jornada reduzida para facilitar a conciliação dos afazeres domésticos.

Como o aumento das famílias monoparentais, muitas mulheres passam a posição de chefes de família, o que contribui para o aumento do número de mulheres trabalhadoras e provoca modificações no âmbito do trabalho produtivo e doméstico. Apesar da maior inserção de mulheres no mercado de trabalho, não houve uma melhora qualitativa significativa destas inserções. Apesar do aumento da jornada de trabalho produtivo das mulheres, os homens continuam apresentando jornada mais extensa, ainda que a média de horas trabalhadas dos homens tenha reduzido.

No trabalho reprodutivo, houve redução da jornada de trabalho das mulheres e não houve aumento da jornada dos homens o que reforça a tese do pequeno avanço do compartilhamento das responsabilidades, dos cuidados e trabalho doméstico. Tanto a manutenção das mulheres nos empregos de menor reconhecimento social quanto como responsáveis pela realização do trabalho doméstico reforçam a teoria de que apesar dos avanços conquistados pelas mulheres, a distância entre os sexos permanece.

Para uma análise mais completa, é necessário considerar que há mulheres em várias situações: a) mulheres que não podem abrir mão do trabalho remunerado nem arcar com a contratação do auxílio de outras mulheres (faxineiras e babás) para auxiliá-las com o trabalho doméstico e assim muitas vezes não podem oferecer a disponibilidade requerida pelas empresas; b) mulheres com melhores condições podem contratar o trabalho de outras mulheres (faxineiras e babás) e assim oferecer as empresas mais disponibilidade - no entanto, mesmo em melhores condições ainda enfrentam desafios para acomodar uma carreira bem-sucedida e a maternidade, por exemplo; c) mulheres que se dedicam a atividade doméstica remunerada, que terão seu trabalho produtivo determinado pelas atividades das patroas e exercerão a dupla jornada; e, d) mulheres que abdicam de suas carreiras para cuidar da casa e da família.

Os movimentos de flexibilização do trabalho alteram a extensão e distribuição da jornada e a alocação do trabalho. Ao analisar oito diferentes formas de inserção feminina no mercado de trabalho: 1) Trabalho não qualificado, conta própria, trabalho doméstico; 2) Trabalho semiquualificado, formal, baixa remuneração e jornada reduzida; 3) Trabalho semiquualificado, baixa remuneração, longas jornadas; 4) Trabalho em ramos tipicamente femininos; 5) Trabalho em ramos tipicamente masculinos, melhor remunerados; 6) Trabalho qualificado, masculino, com alta flexibilizada de tempo, espaço e forma de contratação; 7) Trabalho qualificado em ramo misto; 8) Posições de

liderança, definidas com base em características similares no que tange a formalidade da inserção, o nível de qualificação, a divisão por sexo (ramos tipicamente femininos, masculinos ou mistos) e os tipos mais frequentes de flexibilização da jornada de trabalho inserida, foi possível mostrar que a despadrão da jornada de trabalho atinge negativamente todos os grupos de inserção de mulheres no mercado de trabalho, com especificidades, dependendo do setor e da condição social das mulheres.

Alguns exemplos de como há reflexos distintos para as diferentes formas de inserção. Há setores que exigem total disponibilidade de tempo para o trabalho, sem reconhecer que a não-divisão sexual do trabalho doméstico pesa sobremaneira sobre as mulheres pode dificultar a inserção e permanência de trabalhadoras nesses setores. Algumas mulheres podem optar por não trabalhar (desde que as condições materiais permitam) ou sobrecarrega-las com jornada incompatíveis com a realização do trabalho doméstico. Outras, especialmente, as com menores rendimentos e inserções mais precárias não tem muito opção, precisam se “virar” para dar conta de jornada longas e das atividades familiares. Além da dupla jornada, ao “optarem” por esses trabalhos, estas mulheres sofrem uma cobrança da sociedade por sua ausência do lar e dos cuidados com os filhos. Já os setores que oferecem formas de flexibilização que permitem o trabalho a tempo parcial ou a partir do domicílio (longas jornadas, mas realizadas a partir de casa ou pulverizadas o suficiente que permitam às mulheres coordenar as funções do trabalho remunerado e doméstico) geralmente tem remuneração inferior, menos oportunidades de carreira, privam as mulheres do convívio social e corroboram para manter *status quo* da divisão sexual do trabalho. E por fim, os ramos tipicamente femininos que historicamente facilitavam a conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo por terem jornada mais curta agora exigem jornadas flexíveis, longas e intensificadas e com isso negam a não-divisão sexual do trabalho reprodutivo e conservam a divisão do trabalho.

Em suma, a tese permitiu afirmar que a despadrão da jornada de trabalho, como tendência atual da jornada no capitalismo contemporâneo aumenta o poder do capital em utilizar do tempo do trabalhador conforme melhor lhe convier, o aumentando, reduzindo e redistribuindo o tempo de trabalho. No Brasil, o histórico grau de flexibilidade somado às novas leis e práticas trabalhistas tem permitido a despadrão da jornada com bastante profundidade<sup>74</sup>. O grau de despadrão é

---

<sup>74</sup> Logo após o depósito desta tese para defesa foi aprovada a Reforma Trabalhista (LEI 13.467/2017 (LEI ORDINÁRIA) 13/07/2017) que institucionaliza e regulamenta e assim legitima diversas das formas de flexibilização da jornada de trabalho aqui expostas.

observado nos setores, empresas e até em áreas da empresa. A demanda por flexibilidade pesa de maneira negativa sobre trabalhadores e trabalhadoras, no entanto, onera ainda mais as mulheres, reforça a divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo e contribui para manter a desigualdade entre homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, L. C. O Make Up do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. Campinas: Unicamp, 2011.

ALVARENGA, C. F. Relações de gênero e trabalho docente: jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores. São Paulo: Dissertação de mestrado, 2008.

ANXO, D. Working time policy in Sweden. Working time – In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates, v. No 7, p. 55-70, 2009.

AQUINO, E. M. Gênero e Ciência no Brasil: Contribuições para pensar a ação política na busca da equidade. Conferência Pensando gênero e ciência. Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisas – 2005, 2006, Brasília, 2006.

ARTES, A.; RICOLDI, A. M. Mulheres e as carreiras de prestígio no ensino superior brasileiro: o não lugar feminino. In: ITABORAÍ, N. R.; (Org.), A. M. R. Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?: implicações demográficas e questões sociais. [S.l.]: ABEP, 2016. p. 81-94.

BALTAR, P. E. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 90. In: PRONI, M.; WILNES, H. (Org.). Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2003.

\_\_\_\_\_. O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90. Campinas: UNICAMP - tese de livre docência, 2003.

\_\_\_\_\_ et al. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. Global Labor University Working Papers, nº. 9, maio, 2010.

\_\_\_\_\_.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. Caderno CRH, Salvador, 26, n. 68, Maio/Ago 2013. 273-292.

\_\_\_\_\_.; LEONE, E. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. Estudos Avançados, v. 29, n. 85, Set/Dez 2015. Estud. av. vol.29 no.85 São Paulo Sept./Dec. 2015.

BANFI, R. Un Pseudo-Problema: la teoria del valor-trabajo como base de los precios de equilibrio. In: DOBB, M. E. A. Estudios sobre El Capital. [S.l.]: Siglo Veintiuno, 1970.

BARBOSA, A. D. A formação do mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Alameda, 2008.

BASSO, P. Modern Times, Ancient hours: Working lives in the twenty-first century. New York: Verso, 2003.

BELLUZZO, L. G. Valor e Capitalismo: Um Ensaio sobre a Economia Política. [S.l.]: Ed. Brasiliense, 1980. Cap. III p.

BIELING, H.; SCHULTEN, T. Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond? WSI, Discussion Paper No.99, 2001.

BLASS, L. M. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha\*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, 13, n. No 36, 1998.

BLYTON, P. United Kingdom: The case of the metal manufacturing industry. In: OECD. Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention. Paris: OECD, 1995.

BRAGA, J. C. A temporalidade da riqueza. Tese de doutoramento. Campinas: Instituto de Economia, Unicamp, 1985.

\_\_\_\_\_. Economia política da dinâmica capitalista – Observações para uma proposta de organização teórica. Estudos Econômicos, vol. 26 (nº especial), p. 83-133, 1996.

\_\_\_\_\_. Qual conceito de financeirização compreende o capitalismo contemporâneo. In: BARROSO, A. S. (Org.) A grande crise capitalista global 2007-2013: gênese, conexões e tendências. São Paulo: Anita Garibaldi, 2013.

CACCIAMALI, M. C. Globalização e processo de informalidade. Economia e sociedade., v. 14, p. 153-175, junho 2000.

CALVETE, C. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. Campinas: UNICAMP - IE (Tese, doutorado em Economia) 2006.

CAMPOS, L. A.; MACHADO, C. A Cor e o Sexo da Política: composição das câmaras federais e estaduais (2014). [S.l.]. 2014.

CARCANHOLO, R. A. O trabalho produtivo na teoria marxista. [S.l.]: [s.n.]. p. disponível em: [http://www.unicamp.br/cemarx/anais\\_v\\_coloquio\\_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessao7/Reinaldo\\_Carcanholo.pdf](http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessao7/Reinaldo_Carcanholo.pdf).

CARDOSO, A. C. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.

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

CASTRO, B. G. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI, Campinas, 2013.

CHAHAD, J. P. Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil. Revista da ABET V. II. no 2, 2002.

CHRISTOPHERSON, S. Trading Time for Consumption: The Failure of Working-Hours Reduction in the United States. In: HINRICHS, K.; ROCHE, W.; SIRIANNI, C. O. Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

COLOMBI, A. P. Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000, Campinas, 2014.

COLOMBI, A. P.; OLIVEIRA, A. L. Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições. Brasil Debate, 21 nov. 2014.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. Panorama Indústria Química. [S.l.]. 2015.

DAL ROSSO, S. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTR, 1996.

\_\_\_\_\_. The working time in Latin America. WORLD CONGRESS OF SOCIOLOGY, 14, 1998. Montreal.: Sociological Abstracts. 1998.

\_\_\_\_\_. El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe. Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo, 3. Buenos Aires: Anales del III Congreso de ALAST. 2000.

\_\_\_\_\_. Flextempo: flexibilização da jornada à brasileira. In: FERREIRA, M. C.; DAL ROSSO, S. (. A regulação social do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2003.

\_\_\_\_\_. Jornada de trabalho: duração e intensidade. Cienc. Cult. [online], 58, 2006. 31-34.

\_\_\_\_\_. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

\_\_\_\_\_. Jornadas Excessivas de Trabalho. Revista Paranaense de Desenvolvimento, Curitiba, v. 34, jan./jun 2013. Curitiba, v.34, n.124, p.73-91, jan./jun. 2013.

D'ALLOIA, G.; OLINI, G.; PELUSI, R. Collective bargaining on working time in Italy 1990-2005. In: KEUNE, M.; GALGÓCZI, B. Collective bargaining on working time: recent european experiences. Bruxelas: ETUI-REHS, 2006.

DEDECCA, C. S. Racionalização economica, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado. Campinas: Unicamp, 1997.

\_\_\_\_\_. Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa?. In: NETO, A. M.; CARVALHO, R. A. Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90. Belo Horizonte: IRT (Instituto das Relações de Trabalho) PUC-MG, 1998.

\_\_\_\_\_. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. A. E. A. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT, 2004.

DIEESE. A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004., 2005.

\_\_\_\_\_. O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado, Novembro 2011.

\_\_\_\_\_. Jornada reduzida em turno de revezamento: um direito ameaçado. [S.l.]. 2013.

DRAIBE, S. Rumos e Metamorfoses: Estado e Industrialização no Brasil, 1930 - 1960. São Paulo: Paz e Terra, 1986.

DUFOUR, C. Reduction of working time in France: a lone knight. In: KEUNE, M.; GALGÓCZI, B. Collective bargaining on working time. Bruxelas: ETUI-REHS, 2006.

DUMAZEDIER, J. Sociologia empírica do lazer. 3º Ed. ed. São Paulo: [s.n.], 2008.

ESPING-ANDERSEN, G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton: Princeton University Press, 1990.

ESPOSITO, K. H.; FONSECA, T. M. Relações de gênero no setor bancário: outras pulsações? Revista Mulher e trabalho, 2, 2002.

EXCELL, R. Collective bargaining on working time: the UK. In: GALGÓCZI, M. K. A. B. Collective bargaining on working time. Bruxelas: ETUI-REHS, 2006.

FARES, L. S.; MATOS, A. L. Working time and working time flexibility: A Marxian approach on contemporary labor relations. Anais do XVI Encontro Nacional de Economia Política (SEP) Uberlândia. [S.l.]: [s.n.]. 2011.

\_\_\_\_\_.; WAHL, S. Working time flexibility in corporatist systems in Europe. Cases' study: Germany and Sweden. Berlin: Dissertação de Mestrado, 2009.

FERREIRA, J. O. A regulação pública da jornada de trabalho brasileira. UNICAMP-Campinas: Dissertação de Mestrado, 2004.

FREITAS, R. A. Tempo de Trabalho no Brasil: intensificação e alongamento. VI CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. Cidade do México: Anais ALAST – VI Congresso. 2009.

FREITAS, T. V. Trabalho, flexibilidade e família: uma combinação (im)perfeita. Estudos de Sociologia - UNESP, p. 147-162, 2014.

GASPARINI, G. Italy: The case of retail trade. In: OECD. Flexible Working Time: Collective Bargaining and Governmento Intervention. Paris: OECD, 1995.

GEHM, T. C. As transformações no sistema bancário e a hostilidade nas condições de trabalho: um olhar a partir do Banco do Brasil, Campinas, 2013.

GIBB, L. S.; OLIVEIRA, A. L. A desigualdade na distribuição do trabalho total no Brasil: a quem favorece? Revista Pesquisa & Debate Vol. 26. Número, p. 87 - 104, 2015.

GIMENEZ, D. M. Políticas de Emprego no Século XX e o Significado da Ruptura Neoliberal. Campinas: Dissertação de Mestrado - UNICAMP, 2001.

GRANT THORNTON INTERNATIONAL BUSINESS. Women in business: the path to leadership. [S.l.]. 2015.

HERMANN, C. The Politica Economy of Work Time: A theoretical, empirical, and historical account. Tese de doutoramento: Universidade de Viena, 2012.

HINRICHS, K. Working-Time Development in West Germany: Departure to a New Stage. In: HINRICHS, K.; ROCHE, W.; SIRIANNI, C. O. Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

IBGE. Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

INEP - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resumo Técnico 2013 – Censo da Educação Superior. Brasília. 2015.

\_\_\_\_\_. Censo da Educação Superior 2014 - Notas Estatística. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Ministério da Educação. [S.l.]. 2014.

\_\_\_\_\_. Censo da Educação Superior 2013 GLOSSÁRIO: Módulo Docente. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Ministério da Educação. [S.l.]. 2014b.

\_\_\_\_\_. Resumo Técnico 2013 – Censo da Educação Superior. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Ministério da Educação. Brasília. 2015.

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça - 4ª ed. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília. 2011.

\_\_\_\_\_. Políticas sociais: acompanhamento e análise, n. 22. Instituto de Política Econômica Aplicada. Brasília. 2014.

\_\_\_\_\_. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Retrato das desigualdades de gênero e raça, 2015. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>>. Acesso em: 04 abril 2017.

\_\_\_\_\_. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Março 2016.

JALLADE, J.-P. Working-Time Policies in France. In: HINRICHS, K.; ROCHE, W.; SIRIANNI, C. Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

JESSOP, B.; AL, A. Economic Crises, Trade Unions and the State (Introduction and part I). New Hampshire: Croom Helm, 1986.

KERGOAT, D.; HIRATA, H. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez., 2007.

KEUNE, M. Collective Bargaining and working time in Europe: an overview. In: KEUNE, M.; GALGÓCZI, B. (Org.) Collective Bargaining on working time: Recent European experiences. Brussels: ETUI, 2006.

KREIN, J. D. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990-2005., Campinas, 2007.

\_\_\_\_\_. Debates contemporâneos economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do liberalismo. Campinas: Unicamp, 2013.

\_\_\_\_\_. A regulação do trabalho entre 2013 e 2014: tendências conflitantes. In. LEITE, M. et al. Seminário internacional temático, 2015.

\_\_\_\_\_.; BIAVASCHI, M. D. Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. Cuadernos del Cendes, v. 32, 2016.

\_\_\_\_\_.; CASTRO, B. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. FES, 2015.

\_\_\_\_\_.; SANTOS, A. L.; NUNES, B. T. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. [S.l.]: [s.n.], 2011. p. v. 11, n. 2, jul-dez.

\_\_\_\_\_.; TEIXEIRA, M. O. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares., Belo Horizonte, p. 213-245, 2014.

LIVERY, S. et al. Precarious Employment in Europe. FEPS Young Economics Network Working Paper, Brussels, 2014.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. Geneva: ILO, 2007.

LIMA, G. S. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. *Pretexto*, Belo Horizonte, 14, n. 4, 2013. 65-80.

LIMA, L. D. et al. As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos. *Revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 8, n. 1, Julho 2010. 112-124.

MARINI, R. M. *Dialética da Dependência*. Tradução: Marcelo Carcanholo - Versão digitalizada conforme publicado em "Ruy Mauro Marini: Vida e Obra", 2005: Editora Expressão Popular, 2005.

MARX, K. *Capital Volume I*. England: Penguin, 1990.

MELO, H. P.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro., v. 13, n. 1, p. 135-138, jan/abr 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rec/v13n1/06.pdf>.

MIRANDA, R.; GELINSKI, C. R. O. G. Impacto do horário livre do comércio de São José (SC) na vida e na família das mulheres comerciárias. *Revista da ABET*, p. 115-151, 2005.

NAKATANI, P.; MARQUES R. M. *O que é capital fictício e sua crise*. São Paulo: Brasiliense, 2009.

NETO, M. L. A fábrica, o sindicato, o bairro e a política: a "reinvenção" da classe trabalhadora de São Paulo (1951-1964). *Revista Mundos do Trabalho*, 1, n. 1, janeiro-junho 2009. 225-257.

NOBRE, M. Trabalho doméstico e emprego doméstico. In: COSTA, A. et al. (Org.) *As Relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT, 2004.

NORDHAUS, W. D.; TOBIN, J. Is Growth Obsolete? In: NORDHAUS, W. D.; TOBIN, J. *Economic Research: Retrospect and Prospect*. [S.l.]: NBER, v. 5, 1972. <http://www.nber.org/books/nord72-1>.

OLIVEIRA, A. L. "Brazil: Case study on working time organization and its effects in the health services sector". Genebra: ILO, 2015.

PANITCH, L. Reflections on Strategy for Labour. *Socialist Register*, p. 367-392, 2001.

PRZEWORSKI, A. Social Democracy as a Historical Phenomenon. *New Left review*, 1980.

RAO, E. M. Tempo de trabalho no Brasil Contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009), 2013.

ROCHA-COUTINHO, M. L.; COUTINHO, R. R. Mulheres brasileiras em posições de liderança Novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão* [online], Lisboa, 16, n. 1, 2011. 61-79.

ROCHE, W. K. The Chimera of Changing Employee Time Preferences: Working Hours in British Relations since World War II. In: HINRICHS, K.; ROCHE, W.; SIRIANNI, C. O. *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

RODGERS, G. Precarious jobs in Western Europe: the state of the debate. In: RODGERS, G.; RODGERS, J.; (Org.) *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Genebra: International Institute for Labour Studies/Free University Brussels, 1989.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, São Paulo, 6, n. 2, maio/agosto 2015. 88-110.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; NETO, A. M. D. C. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, São Paulo, 16, n. 3, Set/Out/Nov/Dez 2014. 56-75.

SCHNEIDER, É. C. A condição das mulheres trabalhadoras por conta própria e à domicílio na sociedade contemporânea: trabalho, cidadania e cotidiano. Porto Alegre: [s.n.], 2011.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES - PR. Balanço 2014 - Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180. Brasília. 2014.

SEGNINI, L. R. P. Relações de gênero no trabalho no trabalho bancário informatizado. *Cadernos pagu*, 1998. 147-168.

SIEMACO. Perfil dos trabalhadores de asseio e conservação e limpeza urbana de São Paulo. São Paulo. 2011.

SILVA, I. F. et al. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: POSTHUMA, A. C. (Org.) Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT, 1999. p. 233-265.

SILVEIRA, A. D. et al. Women's participation in senior management positions: Gender social relations, Law and Corporate Governance, Outubro 2014. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2508929> Acesso em maio, 2017.

SORJ, B. Trabalho e responsabilidades familiares: um estudo sobre o Brasil. [S.l.]: [s.n.], 2004.

\_\_\_\_\_; FONTES, A.; MACHADO, D. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132 set./dez., p. 573-594, 2007.

SOUZA-LOBO, E. A Classe Operária Tem Dois Sexos. Trabalho, Dominação e Resistência. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

TABAK, F. Sobre avanços e obstáculos. Conferência Pensando gênero e ciência. Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisas – 2005, 2006, Brasília, 2006.

TAVARES, M. C. Ciclo e Crise: o movimento Recente da industrialização Brasileira. Rio de Janeiro: [s.n.], 1978. Cap. II p.

TEIXEIRA, M. O. O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômicas e sociais. In: IN: FPA, F. (.). Classes? Que classes? São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo e Fundação Friedrich Ebert., 2013. p. 105 a 124.

\_\_\_\_\_. Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). Revista da ABET, v. 15, n. 1, Janeiro a Junho 2016.

TRINCZEK, R. Germany: The case of the metal manufacturing industry. In: OECD, O. F. E. C.-O. A. D. Flexible Working Time: Collective Bargaining and Government Intervention. Paris: OECD, 1995.

URIATE, O. E. A flexibilidade. São Paulo: LTR, 2002.

VENCO, S. B. Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing. Campinas: Unicamp, 2006.

VIEIRA, L. F.; SOUZA, G. D. Trabalho e emprego na educação infantil no Brasil: segmentações e desigualdades. Educar em Revista, Curitiba, 2010. 119-139.

VILLALTA, F. G. Os impactos da política pública no mercado de trabalho na área da cultura no Brasil no início do século XXI. Campinas: UNICAMP, 2015.

WALLACE, C. Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison. Sociological Series, Dezembro 2003.

WEIGELT, U. On the Road to a Society of Free Choice. In: HINRICHS, K.; ROCHE, W.; SIRIANNI, C. O. Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

WOLFF, E. N.; ZACHARIAS, A.; CANER, A. Levy Institute Measure of Economic Well-Being: Concept, Measurement, and Findings: United States, 1989 and 2000. The Levy Economics Institute of Bard College. [S.l.]. 2003. <http://www.levyinstitute.org/pubs/limew1203s.pdf>.

ZIBETTI, M. L. T.; PEREIRA, S. R. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. Educar em Revista, no Especial 2, 2010. 259-276.

## ANEXO 1: TABELAS

Tabela 1 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal, por ramos de atividade selecionados do trabalho principal (%) – Brasil: 2005-2011

2005							
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	0,4	4,1	59,9	22,5	13,1	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	0,7	9,1	52,2	20,0	18,0	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	1,0	14,8	62,5	10,3	11,4	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,6	7,7	26,7	30,8	33,3	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,4	22,1	37,8	11,3	27,4	100,0
	Serviços de saúde particular	1,5	15,9	41,3	12,4	28,8	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	2,6	12,6	53,4	13,6	17,8	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	2,1	12,8	41,2	23,3	20,6	100,0
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	6,9	28,5	36,7	10,4	17,5	100,0	
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	1,1	8,4	61,3	19,5	9,8	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	3,1	8,1	63,3	18,8	6,7	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	1,4	23,8	60,2	6,8	7,8	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,3	8,7	33,5	29,5	27,1	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,3	31,1	43,2	10,0	14,4	100,0
	Serviços de saúde particular	3,0	26,5	41,9	14,8	13,8	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	3,0	25,6	60,8	4,5	6,1	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	3,9	26,3	41,3	18,6	9,9	100,0
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	5,3	42,5	36,8	7,1	8,2	100,0	

2008							
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	0,2	4,3	65,1	18,6	11,8	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	0,2	6,5	57,0	17,0	19,3	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	0,0	17,3	67,3	6,6	8,8	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,0	7,0	34,7	29,2	28,0	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,3	24,0	39,3	10,7	24,7	100,0
	Serviços de saúde particular	2,4	19,4	37,7	13,1	27,5	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	4,5	19,0	47,4	10,2	18,9	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	2,5	13,0	43,8	22,1	18,6	100,0
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	3,7	26,6	42,5	9,0	18,2	100,0	
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	0,7	7,3	69,7	16,1	6,2	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	1,8	7,8	65,7	17,7	7,0	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	0,4	25,1	62,8	5,6	6,1	100,0
	<b>Ramo dos Comerciantes</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,5	7,8	35,3	29,3	26,1	100,0
<b>Serviços sociais (público e privado)</b>							
Serviços de saúde pública	0,6	30,4	46,3	8,8	13,9	100,0	

	Serviços de saúde particular	2,5	24,5	46,3	13,0	13,7	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
	Técnico-profissionais da informática	3,7	23,6	53,8	9,0	9,9	100,0
	Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	4,9	24,6	46,3	13,4	10,8	100,0
	<b>Serviços sociais (privado)</b>						
	Professor do ensino superior privado	4,9	39,6	41,1	4,7	9,7	100,0

		2011					
Sexo	Grupos de atividade	Até 14	15 a 39	40 a 44	45 a 48	49 ou mais	TOTAL
Homem	<b>Ramo Metalúrgico</b>	2,1	5,2	67,4	16,2	9,1	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	0,9	6,9	63,3	15,0	13,9	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	1,4	16,2	67,4	8,1	6,9	100,0
	<b>Ramo dos Comerciais</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,5	8,0	39,3	29,2	22,1	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	1,6	17,1	49,3	8,5	23,4	100,0
	Serviços de saúde particular	1,8	16,9	48,0	11,5	21,9	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
Técnico-profissionais da informática	4,1	15,0	55,8	8,7	16,4	100,0	
Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	3,1	12,1	46,9	23,8	14,1	100,0	
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	5,8	28,1	43,5	6,1	16,5	100,0	
Mulher	<b>Ramo Metalúrgico</b>	1,5	9,9	71,6	13,0	4,0	100,0
	<b>Ramo Químico e Petroquímico</b>	1,5	9,5	69,9	11,6	7,4	100,0
	<b>Ramo Financeiro</b>						
	Bancos e instituições financeiras	2,2	24,4	61,6	8,0	3,8	100,0
	<b>Ramo dos Comerciais</b>						
	Supermercados e hipermercados	1,6	7,7	44,9	27,4	18,3	100,0
	<b>Serviços sociais (público e privado)</b>						
	Serviços de saúde pública	2,6	25,4	49,4	10,0	12,6	100,0
	Serviços de saúde particular	3,0	20,5	51,0	13,0	12,5	100,0
	<b>Serviços Auxiliares</b>						
Técnico-profissionais da informática	5,0	13,8	51,5	22,6	7,1	100,0	
Trabalhadores asseio, limpeza e conserv.	5,7	22,5	52,1	10,1	9,6	100,0	
<b>Serviços sociais (privado)</b>							
Professor do ensino superior privado	4,1	40,7	43,1	6,2	6,0	100,0	

Fonte: PNAD, Elaboração de Eduardo Rao, seguindo a mesma metodologia da tabela 14.

## ANEXO 2: QUESTIONÁRIO PESQUISA DE CAMPO

### *Questionário semiestruturado – Pesquisa de Campo*

- Nome
- Idade
- Cidade onde trabalha
- Casado (a) / Tem companheiro (a)?
- Telefone
- E-mail
- Sexo
- Tem Filhos?
- Idade dos filhos
- Com quem ficam os filhos durante a jornada de trabalho?
- Empregador
- Setor
- Cargo
- A quantos anos trabalha nesse ramo?
- Regime de trabalho (CLT, Horista, Terceiro)
- Jornada de trabalho produtivo
  - Diária - oficial
  - Diária - real
  - Qual horário?
  - Jornada semanal oficial
  - Jornada semanal real
- Descreva como é sua jornada semanal
- Que mudanças ocorreram na forma da empresa organizar a jornada no período em trabalha nela?
- Como a jornada é distribuída na semana, mês ou ano
- Quantidade média de horas extras por mês
- Como a flexibilização acontece em sua empresa
  - Banco de Horas
  - Trabalho aos domingo e feriados
  - Turnos de revezamento
- Para professores - reuniões pedagógicas - quantas por semestre? Remuneradas?
- Como a empresa organiza a jornada de acordo com suas necessidades?
- Como avalia a jornada de trabalho que exerce?
- Porque?
- O que isso acarreta em sua vida?
- Que acordos e ações o sindicato desenvolveu sobre a jornada de trabalho na empresa nos últimos anos?
- Como você percebe a atuação do sindicato em relação à flexibilização?
- Quanto tempo em média você gasta em deslocamento para trabalhar por dia (ida e volta)?
- Realiza trabalho fora da empresa. Descreva

- Trabalho como dirigente sindical
- Como é a jornada de trabalho do seu companheiro?
- Há compartilhamento de tarefas nas atividades da casa e do cuidado com os filhos?
- Jornada de trabalho reprodutivo
  - Diária
  - Semanal
- Jornada de trabalho reprodutivo do companheiro (a)
  - Diária do companheiro/a
  - Semanal
- Como você concilia a jornada de trabalho produtiva e reprodutiva?
- Filhos contribuem na realização do trabalho doméstico?
- Quais são as consequências que a jornada de trabalho como é trazem para homens e mulheres?
- Quantas horas você dorme por noite?
- Dorme bem?
- Comentário final

## ANEXO 3: QUADROS

Quadro 1 – Quadro baseado em entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de asseio e conservação, professores do ensino e trabalhadores químicos realizadas em 2016.

Entrevistados	Idade	Sexo	Empregadores	Setor	Cargo	A quantos anos trabalha nesse ramo?	Regime de trabalho (CLT, Horista, Terceiro)
Asseio e conservação 1	41	Feminino	1	Asseio e conservação	Limpeza	4 anos	CLT/Terceiro
Asseio e conservação 2	46	Masculino	1	Asseio e conservação	Zelador	26 anos na empresa terceira, 12 anos na terceirizada	CLT/Terceiro
Asseio e conservação 3	38	Feminino	1	Limpeza urbana	Serviços diversos (capinação, pintura)	4 anos	CLT/Terceiro
Asseio e conservação 4	44	Masculino	1	Asseio e conservação	Supervisor de serviços – limpeza e conservação	19 anos	CLT/ Terceiro
Asseio e conservação 5	53	Feminino	1	Asseio e conservação	Auxiliar de conservação	2 anos	CLT / Terceiro
Asseio e conservação 6	37	Feminino	1	Asseio e conservação	Líder de limpeza	5 anos	CLT /Terceiro

Entrevistados	Jornada de trabalho produtivo					Descreva como é sua jornada semanal	Que mudanças ocorreram na forma da empresa organizar a jornada no período em trabalha nela?
	JT – Diária – oficial	Diária – real	Qual horário?	Jornada semanal oficial	Jornada semanal real		
Asseio e conservação 1	8 horas	8 horas	6:00 as 14:20	44 horas – Segunda a sábado	44 horas	Regular, segunda a sábado	Não houve mudanças
Asseio e conservação 2	8 horas	8 horas	8:00 as 17:00 porque é sindicalista, os demais trabalham em turno	40 ou 48 horas – Segunda a sexta-feira e sábados alternados	40 horas ou 48 horas – média 44 horas	Regular de segunda a sexta-feira, com sábados intercalados	Não soube informar
Asseio e conservação 3	7 horas	7 horas	14:00 as 22:00	42 horas – Segunda a sábado	42 horas	Regular, de segunda a sábado	Não soube informar
Asseio e conservação 4	8 horas	8 horas	8:00 as 17:00	40 horas – Segunda a sexta-feira	40 horas	Regular, segunda a sexta-feira	Não houve mudanças
Asseio e conservação 5	7 horas e 20 minutos	7 horas e 20 minutos	6:00 as 14:20	44 horas – Segunda a sábado	44 horas	Regular, de segunda a sábado	Não houve mudanças
Asseio e conservação 6	7 horas e 20 minutos	7 horas e 20 minutos	8:00 as 16:20	44 horas – Segunda a sábado	44 horas	Regular, de segunda a sábado	Não houve mudanças, a empresa sempre foi terceira

Entrevistados	Como a jornada é distribuída na semana, mês ou ano	Quantidade média de horas extras por mês	Como a flexibilização acontece na empresa			Para professores – reuniões pedagógicas – quantas por semestre? Remuneradas?	Como a empresa organiza a jornada de acordo com suas necessidades?
			Banco de Horas	Trabalho aos domingo e feriados	Turnos de revezamento		
Asseio e conservação 1	Regular	0	Não tem acordo de banco de horas	Não	A empresa trabalha com 3 turnos 6:00 as 14:20 e das 14:00 as 20:00 e das 20:00 as 6:00, mas eu tenho turno fixo por ser diretora sindical	Não se aplica	Turnos
Asseio e conservação 2	Regular	0	Não tem acordo de banco de horas	Opto por não fazer mas há possibilidade para os trabalhadores que quiserem fazer horas extras	Turnos fixos. 5:45 as 14:45 (segunda a sexta e sábado alternados) / 5:45 as 13:45 (segunda a sábado) 13:45 as 21:45 (segunda a sábado) e 14:45 as 23:45 (segunda a sexta e sábados alternados)	Não se aplica	Turnos
Asseio e conservação 3	Regular	0	Não tem acordo de banco de horas	Não	Turno fixo. 6:00 as 14:20, 7:00 as 15:00, das 14:00 as 22:00, das 22:00 as 6:00	Não se aplica	Turnos
Asseio e conservação 4	Regular	0	Não tem acordo de banco de horas	Não	Não	Não se aplica	De acordo com a necessidade da empresa contratante. Nesse caso horário comercial de segunda a sexta pois é terceirizado em um órgão público
Asseio e conservação 5	Regular	0	Feriado prolongado a gente fica em casa, quando precisa a gente compensa	Sim, para lavar áreas que não dá para lavar com a empresa trabalhando	6:00 as 14:20 e 13:40 as 22:00	Não se aplica	Turnos
Asseio e conservação 6	Regular	0	Se tem evento na faculdade, venho a noite, não venho de manhã – entra das 13:40 as 22:00	Não	A empresa trabalha com 2 turnos fixos. 6:00 as 14:20 e 13:40 as 22:00, mas eu trabalho em horário comercial por ser líder de equipe	Não se aplica	Turnos

Entrevistados	Como avalia a jornada de trabalho que exerce?	Porque?	O que isso acarreta em sua vida?	Que acordos e ações o sindicato desenvolveu sobre a jornada de trabalho na empresa nos últimos anos?	Como você percebe a atuação do sindicato em relação à flexibilização?	Quanto tempo em média você gasta em deslocamento para trabalhar por dia (ida e volta)?	Realiza trabalho fora da empresa. Descreva	Trabalho como dirigente sindical
Asseio e conservação 1	Boa	É puxado, tem que acordar cedo, mas não me importo	Acorda as 4:00, é raro ver o filho mais velho durante a semana pois ele trabalha e faz faculdade	Não conhece nenhum acordo sobre jornada	As centrais sindicais lutam para a redução da jornada sem redução do salário	2 horas	É subsídica do bloco (remunerado)	Trabalho psicológico, resolve coisas pelo whats, tem ajuda de custo, sindicalista 24hs
Asseio e conservação 2	Boa	Não soube responder	Não soube responder	Conseguiu alguns sábados de folga por ano	Sindicato tenta colocar jornada de 36 horas p/ os garis	1 hora e 20 minutos	Não	Coisas do sindicato e da empresa, recebe reembolso por atividade sindical – valor fixo de ajuda de custo
Asseio e conservação 3	Ruim	Atrapalha a vida com companheiro	Melhor horário é de manhã / desencontro com o marido	Nunca questionou o sindicato sobre horário de trabalho	Não soube responder	1 hora	Não	Representante sindical
Asseio e conservação 4	Tempo é bom, o horário é tranquilo	É horário regular	Não mencionou problema	Não porque é horário comercial	Não soube responder	3 horas	Trabalho como segurança particular – 6 horas de trabalho todo domingo	Participa em eventos, dá apoio nos eventos no clube, reuniões 1 ou 2 vezes por semana de manhã durante a jornada de trabalho
Asseio e conservação 5	Bom	Porque gosto de levantar cedo e rende mais o serviço e dá tempo de chegar em casa e adiantar o serviço	Não respondeu	Não respondeu	Não respondeu	2 horas	Não	Não se aplica
Asseio e conservação 6	O horário é bom, como líder pego os dois turnos, manhã e tarde	Horário comercial	Dia normal de trabalho	Não respondeu	Não respondeu	1 hora	Não	Não se aplica

Entrevistados	Idade	Sexo	Empregador	Setor	Cargo	A quantos anos trabalha nesse ramo?	Regime de trabalho (CLT, Horista, Terceiro)
Professor 1	44	Feminino	2	Ensino superior privado	Professora	14 anos	Horista
Professor 2	33	Feminino	3	Ensino superior privado	Professora em 3 faculdades e coordenadora do curso de ciências contábeis em uma delas	5 anos e 6 meses	Horista
Professor 3	40	Feminino	3	Ensino superior privado	Professora na IES 1 Professora II na IES 2 Professora e Coordenadora de pesquisa e extensão na IES 3	10 anos	Horista
Professor 4	42	Masculino	2	Ensino superior privado	Professor	21 anos	Professor horista / Prestador de serviço (PJ) como professor astronomia no colégio DA
Professor 5	35	Feminino	1	Ensino superior privado	Professora	1 ano e 6 meses	Professora horista / Quando era monitora era Prestadora de serviço (PJ)
Professor 6	28	Masculino	1	Ensino superior privado	Professor	6 meses	Horista

Entrevistados	Jornada de trabalho produtivo					Descreva como é sua jornada semanal	Que mudanças ocorreram na forma da empresa organizar a jornada no período em trabalha nela?
	JT – Diária – oficial	Diária – real	Qual horário?	Jornada semanal oficial	Jornada semanal real		
Professor 1	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	19:00 as 22:40	12 horas-aula	21 horas sendo 9 horas para preparar aula, corrigir provas e trabalho – média 3 horas por disciplina	Trabalhos de advocacia, 12 horas-aula mais tempo de preparo de aula.	Sempre horista, mas em alguns períodos a carga alta de aulas e caracterizava como jornada parcial/ integral.
Professor 2	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	Varia de acordo com a faculdade 8:00 as 9:40, 10:00 as 11:30, 19:00 as 22:00, 19:00 as 22:40	31 horas no total sendo 10 horas de coordenação e 21 horas-aula e orientação de TCC	43 horas sendo 12 horas para preparar aula corrigir provas e trabalhos, média 2 horas por disciplina, mais horas extras de coordenação	Segunda 10:00 as 11:30 e outra faculdade 19:00 as 22:40. Terça 8:00 as 9:40 e 19:00 as 22:00. Quarta 10:00 as 11:30 e coordenação	Sempre horista

					(não soube precisar)	(outra instituição) 17:00 as 23:00. Quinta 8:00 as 11:00 e coordenação 17:00 as 19:00 e aula 19:00 as 22:00. Sexta 8:00 as 9:40 orientação de TCC e coordenação e coordenação 17:30 as 22:00, 23:00 até a 1 da manhã. Sábado em reuniões pedagógica, vestibular.	
Professor 3	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	8:00 as 11:40, 19:00 as 22:40. Trabalha algumas tardes em horário flexível	50 horas no total sendo IES 1 – 16 horas-aula (12 horas-aula 4 horas orientação de TCC); IES 3 14 horas-aula (4 horas-aula 10 horas pesquisa); IES 2 – 20 horas-aula	60 horas no mínimo	Segunda Atibaia 8:00 as 11:40 aula, a tarde pesquisa e orientação, 18:30 orientação, 19:15 as 22:40 aula, mas só sai as 23:10 chega em casa 0:20. Terça Santo André 8:00 as 11:40 aula, 13:00 as 18:30 pesquisa, iniciação científica e extensão, 18:30 as 22:00 aula. Quarta Santo André 8:00 as 11:40 aula, 13:00 as 17:00 pesquisa em São Paulo, Santo André 19:00 as 22:40, aula. Quinta, dia livre, a noite Atibaia 18:30 pré-aula (orientação) 19:00 as 22:40 aula. Sexta Santos 8:00 as 11:40 aula e 19:00 as 22:40 aula chega em casa 00:00	Nas faculdades que leciona não houve mudanças, porém informou que algumas faculdades estão substituindo aulas presenciais por ensino à distância (EAD), outras reduziram o período noturno (das 19:00 as 22:00) para não pagar adicional noturno
Professor 4	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	Faculdade 8:00 as 11:40, 19:00 as 22:40. Colégio 13:30	15 horas-aula	52 horas e 30 minutos sendo 17 horas na faculdade, usa apenas 2	Segunda 19:00 as 22:40 aula. Terça 9:00 as 18:00	Não soube informar

			as 20:00. Às tardes trabalha no planetário		horas para prepara aula e corrigir trabalhos mas usa as pré-aulas que não tem aluno para preparar aula, se não seriam 20 horas. As demais horas são dedicadas ao colégio e ao trabalho na empresa	planetário. Quarta 8:00 as 11:40 aula, chega na faculdade mais 1 hora mais cedo para estudar, 14:00 as 17:00 planetário, 18:00 as 22:40 aula. Estuda das 23:30 a 01:00 da manhã. Quinta 9:00 as 11:00 estuda inglês ou investimento e prepara aula para aula das 13:30 as 20:00. Sexta planetário das 9:00 as 18:00. Aula de inglês até as 20:00. Sábados e domingos quinzenais no planetário das 11:0 as 18:00 e alguns feriados (sim, não – escala)	
Professor 5	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	19:00 as 22:40	12 horas-aula	18 horas sendo que usa 6 horas para preparar cada aula, como nesse semestre tem somente 1 disciplina que leciona em 3 turmas diferentes otimiza o tempo de preparo de aula	19:00 as 22:40 3 vezes por semana. Doutorado 3 disciplinas por semana.	Não soube informar
Professor 6	Varia a cada semestre	Varia a cada semestre	19:00 as 22:40	8 horas-aula	Entre 12 a 15 horas sendo de 4 a 7 para preparar aula, exercícios, elaborar e corrigir provas	19:00 as 22:40 3 vezes por semana. Doutorado 3 disciplinas – 10 horas de aula mais 20 horas de estudo	Não soube informar

Entrevistados	Como a jornada é distribuída na semana, mês ou ano	Quantidade média de horas extras por mês	Como a flexibilização acontece em sua empresa			Para professores – reuniões pedagógicas – quantas por semestre? Remuneradas?	Como a empresa organiza a jornada de acordo com suas necessidades?
			Banco de Horas	Trabalho aos domingo e feriados	Turnos de revezamento		
Professor 1	Jornada irregular / esse semestre está leve. Sempre trabalhou em	0	Não se aplica	Raramente em vestibular ou exames	Não se aplica	Grande parte das instituições convocam "convidando"	Convite para trabalhar em vestibular aos sábados, domingo,

	mais de uma instituição e sempre como professora mais coordenadora ou orientação (muitas vezes com contrato de administrativo, além do de professora)					para as reuniões. O "convite" seria optativo e, portanto, não remunerado, porém se o professor não comparece pode sofrer retaliação. Na IES 2 são remuneradas.	participação em eventos não remunerados. Conhece instituição que professor tem que repor feriado, sem remuneração, para fechar 20 semanas. Chegada dos grandes grupos educacionais na região, reduziu a jornada em alguns casos e reduziu o valor da hora-aula.
Professor 2	Jornada irregular	0	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	1 por mês, pelo menos. Algumas faculdades remuneram, outras não.	Não informou
Professor 3	Normalmente leciona turmas de primeiro período então no segundo tem menos aulas, renda cai, mas as contas são as mesmas, dá curso durante as férias	0	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Só 1 das 3 faculdades remunera. Mas nunca consigo ir porque estou sempre dando aula em outra faculdade. Não tem punição se faltar.	Não informou
Professor 4	Semana útil – segunda a sábado/domingo.	0	Em um dos colégios que trabalhou, saia de férias antes ou voltava depois para compensar plantões de dúvidas e reuniões aos sábados	Apenas no planetário	Apenas no trabalho da planetário, revezamento nos feriados.	1 ou 2 vezes – paga como hora aula, na IES 4 não pagavam e começaram a jogar as reuniões para o período pré-aula.	Não informou
Professor 5	Depende do semestre	0	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	2 a 3 reuniões por semestre. A faculdade diz que existe uma bonificação na hora aula para ir nas reuniões e caso faltasse essa bonificação seria descontada, mas não sabe se seria de fato porque nunca faltou à nenhuma reunião.	Não informou
Professor 6	Distribuição do doutorado é por trimestre, ou	0	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	2 reuniões, pagas	Não informou

	seja, os 4 trimestres do ano são diferentes. Sabe como vai ser o próximo semestre com 2 meses de antecedência e isso determina a disponibilidade como professor						
--	---	--	--	--	--	--	--

Entrevistados	Como avalia a jornada de trabalho que exerce?	Porque?	O que isso acarreta em sua vida?	Que acordos e ações o sindicato desenvolveu sobre a jornada de trabalho na empresa nos últimos anos?	Como você percebe a atuação do sindicato em relação à flexibilização?	Quanto tempo em média você gasta em deslocamento para trabalhar por dia (ida e volta)?	Realiza trabalho fora da empresa. Descreva	Trabalho como dirigente sindical
Professor 1	Hoje, muito boa	Hoje é a jornada dos sonhos, poucas horas	Não posso manter essa jornada porque não é financeiramente viável / quando a jornada é financeiramente viável são muitas horas/aula e não tem tempo para pesquisa.	Não faz nada	O Simpro – ABC – é omisso nessas questões de jornada Exemplo: após troca de mantenedora, professores representantes do sindicato brigaram pela manutenção da própria carga horária e não do conjunto dos professores	40 minutos	Preparação aula, corrigir prova, trabalho e Advocacia	Não se aplica
Professor 2	Puxada, mas ok	Tinha muita conta para pagar depois do divórcio e me propus a pegar mais aulas.	Não tem tempo para nada – aumentou a jornada depois da separação para arcar sozinha com as despesas da casa	Não tem contato com o sindicato, apenas sabe que está em período de negociação salarial	Desconhece	Por dia varia de acordo com a faculdade, 16 horas e 30 minutos por semana	Preparação aula, corrigir prova, trabalho 12 horas/semana – algumas faculdades transferem atividades de coordenação para os professores como montar ementa	Não se aplica
Professor 3	Complicada, desgastante físico e emocionalmente – ter que se manter em vários lugares é muito difícil	Várias faculdades, regras, cidades...	Vivo para trabalhar, pensando em criar nova disciplina (eletiva), 4 anos sem férias	Já trabalhou com o presidente do sindicato e não se sentia confortável de reclamar da empresa para um colega de trabalho. IES 2 – ausência do sindicato. Na IES 5 o sindicato vinha, nas faculdades	Desconhece	Por dia varia de acordo com a faculdade, 12 horas por semana	Preparação aula, corrigir prova, trabalho 8 horas/semana. Sábado trabalho voluntário na igreja alfabetizando idosos das 7:00 as 10:00 e focinhos carentes das 11:00 as 18:00 – resgata bichos e faz administração	Não se aplica



Químico 1	8 horas e 30 minutos	8 horas e 30 minutos	7:30 as 17:00 ou 17:30	42 horas e 30 minutos – Segunda a sexta-feira	Entre 42 horas e 30 minutos a 46 horas e 30 minutos, pois em período de alta demanda costuma fazer de 3 a 4 horas extras por semana	Regular, de segunda a sexta-feira das 7:30 as 17:00 podendo se estender até 17:30, 18:00, 18:30	Flexibilização nos turnos produtivo trabalho em escala 6x1 e 6x3, redução de jornada. No administrativo: demissões para corte de custos fixos ocasionam jornada maior – hora-extra
Químico 2	8 horas e 30 minutos	De acordo com a demanda	7:30 as 16:54	42 horas e 30 minutos – Segunda a sexta-feira	42 horas e 30 minutos	Regular, de segunda a sexta-feira 7:30 as 16:54	Programa equilibre flexibilidade de jornada de trabalho, compensação de jornada, trabalhar mais horas na semana para folgar um dia.
Químico 3	7 horas e 15 minutos	7 horas e 15 minutos	6:00 as 14:15	35 ou 42 horas – Segunda a sexta ou sábado	35 ou 42 horas – dependendo da semana / demanda	Regular, de segunda a sexta-feira ou sábado, 6:00 as 14:15 – Negociou turno 'fixo'	Antes trabalhava todo sábado. Já fez muita hora-extra, hoje não tem mais.
Químico 4	7 horas	6:13 porque a hora legal noturna é 52,5 minutos	22:26 às 6:00	35 ou 42 horas – Domingo a sexta-feira ou sábado	35 ou 42 horas – dependendo da semana / demanda	Regular, de domingo a sexta-feira 22:26 às 6:00 – Negociou turno 'fixo' da noite porque tem adicional noturno 40%	Eram 3 turnos com meia hora de refeição, regime de banco de horas. Em 2002 passaram a fazer 1 hora de almoço.
Químico 5	7 horas e 26 minutos	7 horas e 26 minutos	14:00 as 22:26 – muda de turno a cada 7 semanas	37:10 ou 44:36 horas – Segunda a sexta-feira ou sábado	Nesse turno, semana de 44:36 – quando trabalha no sábado e de 37:10 quando folga sábado – média 40:53	14:00 as 22:26 – Turno de revezamento, muda a cada 7 semanas.	Melhorou, trabalhava mais horas e hoje trabalha menos horas, tem liberdade de parar e tomar um café porque as fábricas ficaram mais perto da expedição e dá para fazer o deslocamento em menos tempo
Químico 6	7 horas e 15 minutos	7 horas e 15 minutos	06:00 as 14:00	35 ou 42 horas – Segunda a sexta-feira ou sábado	35 ou 42 horas – dependendo da semana / demanda	06:00 as 14:00 – Turno de revezamento em teoria mas tem flexibilidade para trocar de turno	Flexibilidade de troca de turno

Entrevistados	Como a jornada é distribuída na semana, mês ou ano	Quantidade média de horas extras por mês	Como a flexibilização acontece em sua empresa			Para professores – reuniões pedagógicas – quantas por semestre? Remuneradas?	Como a empresa organiza a jornada de acordo com suas necessidades?
			Banco de Horas	Trabalho aos domingo e feriados	Turnos de revezamento		
Químico 1	Segunda a sexta, podendo	30	Não tem acordo de banco de	Não	Não	Programa equilibre – para o setor	

	trabalhar sábado – Hora-extra		horas, mas alguns líderes pressionam trabalhadores a fazer banco de horas informal				administrativo – <i>home office</i> , tem que ter notebook e celular da empresa e nem todos têm, jornada flexível (entrada e saída variável em 1.30 hora) ou trabalhar 1 hora a mais e folgar quando fechar 1/2 ou 1 dia – se o funcionário vier de fretado não consegue disfrutar do programa pois o transporte não tem horário flexível.
Químico 2	Não varia – a parte operacional (demanda) foi para o Uruguai, aumentou um pouco o volume de trabalho	Não tem feito hora-extra pois a demanda está baixa	Não tem acordo de banco de horas	Não	Não		Programa equilibre – área voltada para resultado, se precisar pode entrar e sair mais cedo/tarde
Químico 3	Últimos 2 anos trabalha só de manhã	0	Não tem acordo de banco de horas	Se a escala for a noite trabalha no domingo	Turno de revezamento 6x1 – 7 semanas em cada turno – alguns trabalhadores fixam turnos em acordos informais.		6x1 e 6x3 e 7:30 as 17:00 (adm)
Químico 4	Turno de revezamento, troca de turno a cada 7 semanas	0	Não tem acordo de banco de horas	Sim no domingo à noite	Turno de revezamento 6x1 – 7 semanas em cada turno – alguns trabalhadores fixam turnos em acordos informais.		6x1 e 6x3 e 7:30 as 17:00 (adm)
Químico 5	Turno de revezamento, troca de turno a cada 7 semanas	Hoje não faz mais	Não tem acordo de banco de horas	Quando a produção está alta eles chamam e pagam hora-extra, é optativo	Turno de revezamento 6x1 – 7 semanas em cada turno – alguns trabalhadores fixam turnos em acordos informais.	Não se aplica	6x1 em baixa demanda e 6x3 em alta demanda e em área de produção contínua (resina)
Químico 6	Turno de revezamento, troca de turno a cada 7 semanas	Diminuiu devido a demanda	Não tem acordo de banco de horas	Conforme escala, quem está a noite entra domingo à noite	Turno de revezamento 6x1 – 7 semanas em cada turno – alguns trabalhadores fixam turnos	Não se aplica	6x1 e 6x3 que não é usado porque não tem demanda, hoje só na área de resina, bombeiro e secom

					em acordos informais.		(informações de emergência)	
Entrevistados	Como avalia a jornada de trabalho que exerce?	Porque?	O que isso acarreta em sua vida?	Que acordos e ações o sindicato desenvolveu sobre a jornada de trabalho na empresa nos últimos anos?	Como você percebe a atuação do sindicato em relação à flexibilização?	Quanto tempo em média você gasta em deslocamento para trabalhar por dia (ida e volta)?	Realiza trabalho fora da empresa. Descreva	Trabalho como dirigente sindical
Químico 1	Jornada extensa	Locais longe dos grandes centros aumentam a jornada pela localização – dividir o tempo de transporte	Falta de tempo para exercer outras funções, fazer tudo ao mesmo tempo – perda de qualidade de vida – aumenta stress a cumulativamente	Acordos para a fábrica (6x1 e 6x3) – reduziu os acidentes de trabalho / programa equilíbrio só é aceito na fábrica de São Bernardo	Sindicato atuante – categoria bem organizada e ativa	2 horas	Não	Comissão de fábrica – não remunerado
Químico 2	Preferia que fosse menor, mas não é excesso – nos acostumamos	Porque a cultura é de ter essa carga	Tento ter um equilíbrio, fazer as coisas particulares para que não afete meu trabalho.	Programa equilíbrio para o administrativo e jornada 6x1 39 horas ou 6x3 36,36 para a fábrica	Há uma luta da fábrica para reduzir a jornada. 6x1 39 horas ou 6x3 36,36	1 hora e 20 minutos	Não	Comissão de fábrica – 1o mandato, 2o ano relata estar na fase de aprendizado.
Químico 3	Média	Gostaria de todo sábado livre	Acorda muito cedo, sai de casa as 4:00. Período muito estendido.	Folga de 2 sábados por mês	Sindicato faz o possível, negocia, não é fácil negociar.	3 horas e 25 minutos	Não	Cipeiro
Químico 4	Trabalhar a noite é ruim. Pega horário a noite porque precisa para aumentar a renda.	Na contramão da sociedade, ficar acordado é ruim	Ninguém entende porque está cansado de dia, perde eventos de dia para dormir	Tirou o banco de horas, conquistou 26 folgas no ano.	Sindicato fez boas negociações	30 a 40 minutos pois opta por não utilizar o fretado	Não	Comissão de fábrica – 1 hora por dia que é liberado pelo estatuto, mas conforme negociação fica mais tempo
Químico 5	Normal. Não pode escolher a escala, mas prefere das 6:00 as 14:00	Tem que seguir a norma da empresa	Quando está no turno das 14:00 as 22:00 o dia todo vai embora	Antes era banco de horas, tinha descanso, mas agora recebe hora-extra. A empresa não contrata temporário	Melhorou muito	2 horas e 20 minutos	Não	Comissão de fábrica
Químico 6	Preferia sábado sim, sábado não e também prefere 6x3	6x3 porque melhora a qualidade de vida, mais próximo a família	6x1 não tem qualidade de vida porque passa mais tempo aqui do que em casa com a família, embora sejam 8 horas, o tempo de trajeto estende a jornada	6x3 foi um dos melhores acordos – 6x1 foi bom mas precisa de ajustes (mais sábados em casa)	Bom, o sindicato respeita a democracia, as decisões são dos trabalhadores em assembleia	3 horas	Não	Aumenta a jornada, tem reunião que pode ser fora do horário de trabalho

Fonte: Elaboração própria baseada em entrevistas