

A TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO^(*)

THE FLEXIBILIZATION OF WORK TIME

José Dari Krein^(**)

RESUMO

O presente artigo analisa as tendências recentes na regulação do tempo de trabalho, destacando: a crescente modulação da jornada; a invasão do tempo de trabalho sobre o tempo social; a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada; a liberação do trabalho aos domingos; a diversificação dos turnos e escalas de trabalho e a extensão da jornada com o crescimento das horas extras. Tendências que acentuam a flexibilização da jornada de trabalho, subordinando a vida das pessoas à dinâmica do capital na sua busca incessante por maior competitividade, em uma ordem econômica e política sob hegemonia neoliberal.

Palavras-chave: tempo de trabalho, tempo social, flexibilidade, hora extra, banco de horas, trabalho aos domingos.

ABSTRAT

This article analyzes the recent trends in the regulation of work time, highlighting: the increasing changes to the work-day; the invasion of social life; the increasingly sophisticated mechanisms of control of the work-day; the liberalization of policies concerning Sunday work, the diversification of working shifts and the extension of the work day with an increase in overtime. These trends accentuate the flexibilization of labor, subordinating the lives of people to the economic sphere.

Key words: work time, social time, flexibility, over-time, wage banking (vacation pay), Sunday work.

(*) O presente artigo foi extraído de um capítulo da tese de doutorado.

(**) Doutor em Economia Social e do Trabalho, Pesquisador do Centro de Estudo Sindicais e do Trabalho, professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, e-mail: dari@eco.unicamp.br.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho, destacando-se, por um lado, as mudanças na duração da jornada, na distribuição e ritmo do trabalho. A análise concentrar-se-á nas alterações na forma de organização da jornada de trabalho realizada por meio da utilização do banco de horas, trabalho aos domingos, turnos de revezamento, horas-extras. Ao mesmo tempo, serão indicadas as mudanças no controle do tempo de trabalho a partir das novas tecnologias e a invasão do tempo da reprodução econômica sobre o tempo social. São mudanças que tendem a aumentar o controle e a flexibilizar e racionalizar o tempo de trabalho.

A questão da distribuição da jornada de trabalho e apropriação dos bens produzidos nela é um dos aspectos centrais do conflito entre capital e trabalho, especialmente com o desenvolvimento das forças produtivas, em que há a necessidade de um menor tempo para viabilizar a produção de um contingente mais expressivo de bens. Além disso, diferentemente de outros elementos, o tempo é o único recurso efetivamente não renovável e o dia comporta somente 24 horas. Mesmo com a possibilidade de expansão da jornada após a difusão da energia elétrica, o capitalismo não inventou uma maneira de estender o dia, mas de ocupar o máximo possível do tempo em que o trabalhador fica à sua disposição, buscando, incessantemente, estender a jornada. Por outro lado, o capitalismo, diferentemente de outros modos de produção anteriores, estabeleceu uma separação entre o uso do tempo para a reprodução econômica (trabalho remunerado e tempo de deslocamento) e para a reprodução social (família, recuperação da força física, lazer etc.).⁽¹⁾ Por isso, o conflito está na forma de apropriação do tempo, tornando-se este um tema central na relação entre capital e trabalho.

O tempo de trabalho continua colocado como um problema central na sociedade contemporânea, dados os extraordinários ganhos de produtividade, que impulsionam a tendência de diminuição do tempo necessário para a produção de uma mesma quantidade de bens. O fenômeno é tão expressivo que inúmeros pesquisadores formularam teorias segundo as quais estaríamos vivendo o fim da centralidade do trabalho e do assalariamento,⁽²⁾ sendo viabilizada a possibilidade de se usufruir o “ócio criativo” (DE MASSI, 2001). Esses autores chamam a atenção para um processo exacerbado recentemente — com as inovações tecnológicas e organizacionais combinadas com as facilidades de transporte e comunicação —, mas já indicado por *Marx*, de que a lógica do sistema capitalista tende a dispensar trabalho vivo e incorporar trabalho morto. Assim, a questão das novas formas de regulação do tempo de trabalho manifesta-se de forma duplamente contraditória. Por um lado, essa ordem procura impor uma nova regulamentação do trabalho, que não avança para a redistribuição do tempo na perspectiva da ampliação do tempo livre, mas para a maior flexibilização da jornada de trabalho, na perspectiva de alongá-la e de diminuir os tempos mortos, obedecendo à lógica de maximizar tanto a mais valia absoluta como a relativa.

(1) “Apesar da grande capacidade do capitalismo em revolucionar as condições de trabalho, ele não foi, e continua não sendo, capaz de eliminar a necessidade de um tempo necessário para a reprodução social, física e mental dos homens e mulheres” (DEDECCA, 2004, p. 24).

(2) Cf. *Gorz*, 2003; *Aznar*, 1995; e *Rifkin*, 1996.

“À medida que as tecnologias permitem produtividade mais elevada, parece cada vez mais absurda uma situação em que há, de um lado, gente que fica neurótica por excesso de trabalho, desarticulando até a vida social e familiar, e de outro, uma imensa maioria que se sente excluída do processo, por não ter acesso ao emprego ou ver-se obrigada a inventar formas de sobrevivência cada vez mais surrealistas” (DOWBOR, 2002, p. 49/50).

Por outro lado, a flexibilidade do tempo de trabalho está condensando a jornada e, com isso, criando novas bases para a extração da mais-valia em termos absolutos e não só relativos — processo que combina aumento da produtividade do trabalho com maior precariedade e insegurança.

2. AS MODIFICAÇÕES NA REGULAÇÃO SOCIAL DO TEMPO DE TRABALHO

O capitalismo modificou a natureza do trabalho, introduzindo três novidades. Em primeiro lugar, por meio da monetarização do consumo, submete as pessoas a venderem a força de trabalho como condição para prover o seu sustento.⁽³⁾ Segundo: em função da permanente mudança na base técnica, a alocação do trabalho é feita previamente pelo capital, implicando desprover o trabalhador do poder de controle sobre o ritmo de trabalho, que passa a ser gerido por meio da “administração científica” do processo de produção, com a conseqüente intensificação deste.⁽⁴⁾ Uma terceira mudança se dá na destinação do tempo, já que o dia só tem 24 horas, criando-se uma tensão entre o tempo de trabalho produtivo e o tempo livre ou para reprodução social da força de trabalho (DEDECCA, 2004).

A questão do tempo de trabalho tem sido um dos principais fatores de permanente tensão social. Por um lado, a sofisticação da gestão do tempo de trabalho com a introdução da ciência na fábrica foi impondo um controle sobre o trabalhador.

“Também, nessa etapa, os horários fixos e de tempo integral foram funcionais para facilitar o controle dos tempos dos trabalhadores por parte dos capitalistas. Dessa forma, o controle sobre o trabalhador, para garantir o aumento da intensidade do trabalho, era alcançado pela vigilância constante através de vários níveis hierárquicos, com chefias próximas, tarefas pré-definidas, movimentos programados, salários fixos, com o trabalhador sem autonomia e também pelo ritmo imposto pelas máquinas. O controle do trabalhador e o aumento da intensidade do trabalho eram obtidos por meios externos ao mesmo” (CALVETE, 2006, p. 83 e 84).

O estabelecimento de regras — entre as quais pode-se destacar a entrada e saída, assim como os intervalos entre dias de trabalho e descanso — foi importante tanto para uma organização científica e eficiente do processo de produção quanto como forma de disciplinamento da força de trabalho.⁽⁵⁾ Ou seja, foi uma forma encontrada para “controlar política e administrativamente o processo de trabalho” (DAL ROSSO, 2003, p. 73).

(3) Cf. *Braverman*, 1980.

(4) “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, p. 83).

(5) Cf. *Thompson*, 1997.

Por outro lado, o movimento de resistência ao controle do tempo de trabalho pelo capital foi forjando uma regulação social em que se destacam, entre outros direitos, a redução da jornada, as férias, o descanso semanal preferencialmente aos domingos e a aposentadoria. Assim, foram construídos instrumentos públicos de regulação para conter a duração e para normatizar a distribuição da jornada, submetendo a utilização do tempo de trabalho a alguns controles sociais e estabelecendo limites para a utilização de uma das principais fontes de produção da mais-valia absoluta: as extensas jornadas de trabalho. “No século XX, a história do trabalho até a década de 1970 foi caracterizada pela difusão *de instrumentos de regulação e padronização* da jornada de trabalho. Esses instrumentos foram construídos inicialmente na esfera pública do Estado e, após a Segunda Guerra, através dos contratos coletivos em diversos países, em especial nos desenvolvidos” (DEDECCA, 2004, p. 36).

A tendência, no decorrer da história, foi a construção de uma jornada padrão quanto ao horário, que, ao mesmo tempo, deu a possibilidade de organização do processo de produção, a estruturação das políticas públicas (horário do transporte, creche, escola etc.) e o tempo de sociabilidade comum entre os membros da família e da comunidade. “A escola dos filhos, as férias da família, os descansos semanais, o dormir e o amanhecer em casa, o horário de almoço, o horário do transporte coletivo, foram definidos e arranjados em função da jornada de trabalho da esmagadora maioria dos assalariados” (MANZANO, 2004, p. 63).

Em alguns setores, dadas as suas particularidades, foram introduzidos turnos de revezamento, especialmente em atividades essenciais, tais como saúde, segurança, serviços alimentares, serviços coletivos (transporte, bombeiros, água, luz, telefone, rádio, televisão etc.), indústrias urbanas e de processo contínuo (petróleo, gás, siderurgia) e estabelecimentos rurais (especialmente aqueles com animais). São setores em que historicamente se admitiu a existência de uma certa flexibilidade na organização da jornada.

A partir da crise dos anos 70 e das mudanças estruturais no capitalismo, a referência de jornada padrão vai sendo criticada e solapada, abrindo-se uma nova fase em que a pressão é por uma flexibilização no tempo de trabalho. Três níveis de mudanças passam, então, a afetar o tempo de trabalho. Em primeiro lugar, a atual ordem econômica, social e política coloca a necessidade de flexibilização dos aspectos centrais da relação de emprego, como forma de maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador. Hegemônica após a crise dos anos 70, essa agenda se transforma em recomendação dos principais organismos multilaterais como forma de enfrentar as adversidades no mercado de trabalho, assim como em ponto de pressão das empresas e governos na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de força de trabalho à demanda, que tende a ser mais variável e flexível. Por exemplo, a própria acumulação capitalista hegemônica pela *financeirização* tende a apressar a depreciação dos equipamentos, o que impulsiona a extensão e a intensificação da jornada de trabalho. Outro exemplo é a prevalência de um crescimento econômico instável, estimulando a busca de uma jornada irregular no decorrer do ano que possibilite o acompanhamento da oscilação da demanda dos bens e serviços produzidos pela empresa, sem crescer custos.

Em segundo lugar, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle. Vejamos alguns elementos

concretos introduzidos pelas novas tecnologias: 1) as tecnologias de armazenamento e comunicação de dados podem ditar a intensidade e o ritmo de trabalho, permitindo que o contratante pague a jornada efetivamente realizada;⁽⁶⁾ 2) a reestruturação produtiva, os programas de remuneração variável, o plano de metas e a terceirização tiveram efeitos diretos sobre a extensão, o ritmo e a intensidade do trabalho; 3) a polivalência constitui uma forma de elevar a produtividade do trabalho no intervalo de uma dada jornada; e 4) as novas ferramentas de comunicação — tais como o computador doméstico, a *internet*, o telefone celular — abrem a possibilidade de ampliar a liberdade de o trabalhador executar o serviço fora do local de trabalho e, ao mesmo tempo, permitem que o empregado fique mais tempo à disposição dos desígnios da empresa.

“O que dizer, então, do entusiasmo das empresas pelo telefone celular, que permite suprimir para os empregados a distinção entre vida privada e tempo de trabalho? Os contratos a tempo parcial não são mais a última novidade. Deram lugar aos contratos de hora zero, acompanhados do oferecimento de um telefone celular: quando a empresa precisa de você, ela o chama e você vem correndo” (VIRILIO, *apud* OLIVEIRA, R. D, 2003, p. 87).⁽⁷⁾

Em terceiro lugar, como decorrência das duas anteriores, há aspectos novos relacionados com a vida em sociedade e, em particular, das pessoas ocupadas, que precisam ser considerados na reflexão sobre o tempo de trabalho, entre os quais destacam-se: a sociabilidade pelo consumo, as exigências de permanente qualificação profissional e a reforma previdenciária com a elevação da expectativa de vida.

O avanço da sociabilidade pelo consumo está levando à Constituição de um padrão em que parte do comércio e outros serviços funcionem 24 horas nos 365 dias do ano. Nesse particular, parte expressiva da população tende a respaldar diversas jornadas excepcionais. “A flexibilidade da jornada encontra-se estreitamente associada à consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundido no capitalismo” (DEDECCA, 2004, p. 27).

O desafio de continuar sendo empregável ou um empreendedor autônomo (com serviço) está levando as pessoas a investirem tempo no seu aprimoramento profissional, num contexto em que, por um lado, há uma crescente desestruturação do mercado de trabalho com o aumento do desemprego, de ocupações precárias, instáveis e informais e, por outro, dado o mercado restrito e concorrido, acentuam-se as exigências de formação escolar e profissional, pois se utiliza o conhecimento do trabalhador como fator de competitividade convergente com a emergência de uma economia imaterial. Nessa lógica, há um crescimento do tempo — fora do expediente de trabalho — dedicado para a (re) qualificação profissional, o estudo e a busca de informações que vai afetando a vida pessoal e familiar das pessoas. A outra dimensão a ser considerada é a da reforma previdenciária, que tende, essencialmente, a dificultar o acesso à aposentadoria, ao aumentar a idade limite e rebaixar o valor dos benefícios.⁽⁸⁾

(6) No setor de *telemarketing*, em que a jornada é totalmente programada, inclusive o tempo de ir no banheiro é de 2 minutos. Cf. *Venco*, 2003.

(7) A frase é de Paul Virilio. Ela está no livro *La bombe informatique*, 1998.

(8) Cf. *Salvador e Boschetti* (2003), que fazem uma reflexão sobre os impactos da reforma previdenciária na (des) estruturação do mercado de trabalho.

A priori, a flexibilidade poderia até ser benéfica ao trabalhador, caso este conseguisse ajustar a jornada na perspectiva de melhor organizar a sua vida, por exemplo, a partir da definição do tempo de trabalho ou do horário de entrada e saída. Os acordos coletivos com essa *flexibilidade ofensiva*⁽⁹⁾ são exceções e estão concentrados em escritórios e empresas públicas.

A tendência que prevaleceu não foi essa, mas a de uma flexibilidade *defensiva*, voltada à busca de maior produtividade e competitividade, sem as contrapartidas do ponto de vista da seguridade social. Trata-se de uma flexibilidade voltada, essencialmente, para a empresa, permitindo, no contexto da globalização financeira, o crescimento oscilante e, ao mesmo tempo, a reestruturação produtiva, a redução dos custos, a intensificação do ritmo, a diminuição dos riscos, a margem de manobra para se adaptar à demanda instável e o aumento e intensificação da utilização do capital constante (CALVETE, 2006).⁽¹⁰⁾ Trata-se de um movimento que mudou a percepção da própria relação com o trabalho, como expressou *Rosiska Oliveira* (2003): “antes ganhávamos a vida no trabalho. Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida”.

Em síntese, a flexibilidade do tempo de trabalho tem uma tripla finalidade. Em primeiro lugar, busca-se eliminar o tempo morto, tornando o trabalhador maximamente produtivo dentro da jornada estipulada, com a transformação do tempo de não trabalho em trabalho efetivo. A preocupação é utilizar, da melhor forma possível, os equipamentos e a força de trabalho na perspectiva de otimizar custos. Em segundo lugar, quer ampliar a liberdade de gestão do tempo de trabalho, permitindo ajustes ao longo do tempo. Em terceiro lugar, tem o objetivo de proporcionar uma vinculação maior do trabalhador com a empresa, inclusive quando ele está fora dela. As empresas buscam, por meio da flexibilidade, obter melhores níveis de competitividade e, portanto, de produtividade. Por isso, a organização do tempo é absolutamente central na relação de emprego, tendendo a gerar conflitos e fortes tensões sociais, que serão regulados por meio da negociação coletiva, da regulamentação estatal ou pela gestão discricionária do empregador.

O que está em discussão não é somente a duração da jornada formal, mas toda a sua estruturação, incluindo a distribuição, a gestão, a forma como o trabalho é prestado e a que ritmo, o descanso, a qualificação profissional etc. Não se trata somente de ver quanto tempo o trabalhador fica à disposição do empregador, mas também de observar quando a atividade será executada (noite, final de semana, de forma irregular durante mês/ano) e a que ritmo e intensidade, além de analisar quem a determina e se há critérios ou normas para a definição das alterações no quadro de horário.

3. A REGULAMENTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Apesar das possibilidades históricas de flexibilização do tempo de trabalho, a distribuição e a duração da jornada foram os aspectos nos quais se construiu uma regulação

(9) Conceito desenvolvido por *Villanueva* (2004).

(10) A flexibilização busca não só o aumento do tempo de uso do capital variável (mais-valia absoluta) e aumento da intensidade de sua utilização (mais-valia relativa), mas também o aumento do tempo do uso do capital constante e intensidade de sua utilização (CALVETE, 2006, p. 85).

social no Brasil, especialmente no âmbito da legislação e, também, em menor grau, nos acordos e convenções coletivas, destacando-se: a jornada de 44 horas semanais (em caráter excepcional a jornada pode estender-se a 10 horas diárias); o intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra; o descanso semanal remunerado; o intervalo no interior da jornada; o descanso de 10 minutos a cada hora trabalhada para os que trabalham com digitação etc. Além disso, há uma regulamentação extensa para diferentes segmentos econômicos. Por exemplo, a jornada legal dos bancários é de 6 horas para os empregados em geral e de 8 horas para os que exercem cargo de gerência ou de confiança.

A legislação brasileira de regulação da jornada, anterior à década de 90, já previa mecanismos que tornavam flexível o tempo de trabalho, tais como:

1. A Constituição Federal de 1988⁽¹¹⁾ prevê a possibilidade de alteração da jornada e do salário, ao afirmar o princípio da irredutibilidade salarial, mas ressalva que ela pode ser alterada por acordo ou convenção coletiva. Trata-se de um mecanismo flexibilizador da jornada muito utilizado pelas empresas em momentos de crise econômica. O poder do sindicato de não aceitar essa negociação é limitado, pois a preservação do emprego é, na maioria das vezes, mais importante para os trabalhadores do que a manutenção da remuneração;
2. A possibilidade de as empresas recorrerem à realização de horas-extraordinárias, o que permite ajustar o afluxo de trabalho às suas demandas de produção;
3. O processo de despedida e recontração, que contribui para ajustar a jornada à demanda de trabalho, principalmente para as faixas de empregados com menor índice de qualificação profissional;
4. A jornada em turnos ininterruptos, que, legalmente, é de 6 horas, mas pode ser alterada por negociação coletiva;
5. A opção de a empresa conceder férias coletivas caso haja uma queda substantiva na sua produção de bens e serviços.

Para além desses elementos, que induzem uma certa flexibilidade histórica na determinação da jornada de trabalho, há as novidades introduzidas a partir da segunda metade dos anos 90. A ampliação da flexibilização na utilização do tempo de trabalho foi referendada pelas seguintes alterações na legislação: a) banco de horas ou modulação anual da jornada;⁽¹²⁾ b) trabalho aos domingos; c) jornada parcial; d) desconsideração das variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários;⁽¹³⁾ e) tempo de transporte⁽¹⁴⁾ (o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, passa a não ser mais computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução).

Além das medidas legais, tornou-se hegemônica a interpretação, especialmente no TST, que reconhece a possibilidade de o empregador efetuar a compensação individual de

(11) Art. 7º da CF/1988.

(12) Lei n. 9.061/98.

(13) Lei n. 10.243/01.

(14) Lei n. 10.243/01.

trabalho e, também, que as partes têm autonomia para estabelecer formas alternativas de organização das jornadas, tais como a “12 por 36” (12 horas de trabalho e 36 de descanso) e os turnos ininterruptos de revezamento. Assim, a ampliação da flexibilização também pode ocorrer tanto por mudanças na legislação como na interpretação das normas pelo Judiciário Trabalhista e ainda pela negociação coletiva.

4. OS PRINCIPAIS AVANÇOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

4.1. BANCO DE HORAS⁽¹⁵⁾

O banco de horas altera substantivamente a forma como são compensadas⁽¹⁶⁾ as horas trabalhadas por horas de tempo livre, pois amplia essa possibilidade de uma semana para um ano. Antes, prevalecia uma *compensação restrita*, pois a lei permitia a permuta de horas trabalhadas por horas de descanso (ou vice-versa) dentro da mesma semana. A regulamentação anterior viabilizou a “semana inglesa”, ao possibilitar a compensação do trabalho do sábado por extensão da jornada nos dias úteis da semana. Ela também foi utilizada para compensar dias comprimidos entre feriados e final de semana. Portanto, a compensação restritiva era utilizada em situações importantes para a organização da vida de quem trabalha. A novidade foi permitir uma *compensação ampliada* da jornada.

Além de a possibilidade de compensação ter passado de uma semana para um ano, a referida lei previu a isenção de pagamentos adicionais de horas-extras para horas computadas no sistema de banco de horas.⁽¹⁷⁾ 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.

O único aspecto que coloca algum limite é a necessidade de a introdução do banco de horas passar por negociação coletiva com a respectiva entidade sindical dos trabalhadores.⁽¹⁸⁾ Portanto, como a lei não prevê qualquer contrapartida para a adoção do banco de horas, faz com que maiores regulamentações e restrições de seu uso dependam do poder da organização e negociação sindical. Onde o poder sindical é mais frágil, pode prevalecer uma forma de compensação que deixa os trabalhadores absolutamente à disposição da empresa. Em outros termos, a lei deu total liberdade para a negociação de acordos de banco de horas sem prever qualquer condicionalidade ao empregador, desde que tenha havido a concordância do sindicato.

Antes da promulgação da legislação, o banco de horas foi introduzido no Brasil por intermédio de negociações coletivas, na metade dos anos 90. O primeiro setor a introduzi-lo foi o automotivo, em que trabalhadores — por intermédio do sindicato dos metalúrgi-

(15) Lei n. 9.601/98 e MP n. 1.779/99, transformada em lei em 2001, que ampliou a compensação para um ano.

(16) Compensação de horas é um sistema que registra as horas trabalhadas a mais em determinado período e as compensadas por descanso em períodos de baixa demanda de trabalho ou vice-versa (DAL ROSSO, 2003, p.75).

(17) O primeiro parágrafo da Lei n. 9601/98 diz que “poderá ser dispensado o acréscimo de salário”.

(18) Aspecto colocado por uma imposição do Poder Judiciário, quando julgou a MP sobre PLR, em 1997.

cos do ABC⁽¹⁹⁾ — e montadoras negociaram a flexibilização da jornada dentro de um acordo mais amplo, logo após a experiência das câmaras setoriais,⁽²⁰⁾ que envolvia a redução da jornada de 44 para 42 ou 40 horas semanais e um compromisso de manutenção do emprego e dos níveis de remuneração. A negociação, por um lado, estabeleceu as bases para a limitação (regulação) da flexibilização da jornada e, também, colocou contrapartidas para a sua adoção. Por outro lado, apesar das contrapartidas, a negociação foi um argumento utilizado para convencer o Congresso Nacional na aprovação da Lei n. 9.601/98.

A regulamentação foi dada pelo Estado, que interveio na perspectiva de ampliar a flexibilização, como parte de um ideário mais geral de buscar “sepultar a era Vargas”. Trata-se de uma regulação que atende às pressões de um elo da relação entre capital e trabalho, que são os empregadores, coerente com a perspectiva neoliberal assumida pelo Governo no período (GALVÃO, 2003 e BOITO JR., 1999).

Na forma como foi regulamentado, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato, como já mencionado.

A partir de então, o tema adquiriu centralidade nas negociações coletivas e expandiu-se consistentemente, apesar de as bases de dados existentes serem frágeis para mensurar a utilização do banco de horas pelas empresas brasileiras. O Dieese (2005), em uma pesquisa sobre jornada de trabalho, mostra que ele está presente em mais da metade das unidades de negociação analisadas no setor industrial e em mais de 40% no setor de serviços. Aponta também o fato de que, em algumas unidades, o tema sofreu um revés no período mais recente (após 2001). Na mesma direção, Zylbertajn (2002b) mostrou, a partir de dados primários coletados por meio de entrevistas realizadas em 2.002 estabelecimentos, que 27% das empresas utilizavam o banco de horas, sendo que este uso cresce com o tamanho das empresas (presente em 45% daquelas com mais de 200 empregados).⁽²¹⁾ Essa pesquisa revela que a incidência é maior no setor de serviços e não na indústria, como indica o Dieese. Em geral, o instrumento utilizado para implantar o banco de horas é o Acordo Coletivo (67% do total dos estabelecimentos), ou seja, são negociações descentralizadas por empresa.⁽²²⁾ A mesma pesquisa aponta dois outros aspectos que ajudam a desvendar a dinâmica da flexibilização, cujo ponto em comum é o desrespeito à legislação vigente: 1) 12% das empresas que têm banco de horas o implantaram antes da promulgação da Lei; 2) o banco de horas foi introduzido sem qualquer negociação com os sindicatos em 14% dos casos, sendo adotado por decisão unilateral da empresa.

(19) Blass (1998) mostra que, desde 1995, a Ford já utilizava o banco de horas, o qual foi implantado por sugestão do movimento sindical. A Volkswagen também passou a utilizar o banco de horas a partir de 1995.

(20) Uma discussão sobre câmaras setoriais, que é ponto bastante polêmico, pode ser encontrada em Veras (2002); Boito Jr (1999); e Galvão (2003).

(21) Entre os pequenos estabelecimentos (os que têm de 50 a 100 empregados), apenas 18% usam o banco de horas. O ramo de atividade que mais o utiliza é a Educação (48% dos estabelecimentos), seguida de Alojamento/Alimentação (47%), Transporte/Armazenagem/Comunicações (32%) e Saúde/Serviços Sociais (31%) (ZYLBERTAJN, 2002, p. 28).

(22) Outras pesquisas também evidenciam que o banco de horas é um tema constante nas categorias mais dinâmicas do ponto de vista econômico (KREIN e TEIXEIRA, 2003; e MANZANO, 2004).

A partir das diversas pesquisas, pode-se verificar que o banco de horas está presente, predominantemente, nas empresas grandes e/ou estruturadas. A sua adoção exige um complexo sistema de gestão e negociação com o sindicato.

Em geral, com algumas exceções, prevalece a tendência de uma frágil regulamentação do banco de horas, por meio da negociação coletiva. Os principais pontos de embates presentes nas negociações são:⁽²³⁾ tamanho da jornada, critérios para implantação do banco de horas, prazo para convocação ou aviso dos trabalhadores para a realização de horas, definição da jornada diária, manutenção do nível de emprego, computação dos créditos e débitos das horas e acompanhamento das horas depositadas no banco.

As condicionalidades ou contrapartidas são mais exceções do que a regra. Quando existem, são pouco expressivas. A tendência prevalecente, com raras exceções, é de uma regulação bastante incipiente do sistema de compensação da jornada de trabalho.

O banco de horas, especialmente nos setores mais organizados, encontra alguma oposição sindical, que se revela dividida em dois blocos. No primeiro caso, estão os que admitem continuar negociando, mas pretendem ampliar as exigências para a sua implementação, na perspectiva de colocar limites para as empresas na hora de convocação e computação do sistema de crédito e débito de horas. Essa estratégia tem como finalidade manter a representatividade junto aos trabalhadores presentes na base, pois o banco de horas tende a facilitar a manutenção do vínculo dos já contratados (*insider*). A outra estratégia, que cresceu nos anos recentes, é a defesa da abolição ou não negociação do banco de horas. Nesse grupo estão os que historicamente foram contra e se negaram a negociar o banco de horas⁽²⁴⁾ e os que mudaram de visão depois de tê-lo adotado por um período. O destaque nessa posição foi a resolução da CUT, no seu 8º Congresso (2003), definindo uma campanha contra o banco de horas por ser uma medida de precarização das condições de trabalho. Não há um balanço sobre o comportamento das entidades cutistas depois da resolução. Outro exemplo, os trabalhadores da Renault (Curitiba), base de uma entidade filiada à Força Sindical, conseguiram acabar com o banco de horas por meio de uma greve.

Em síntese, o banco de horas foi introduzido, particularmente no Brasil, como forma de aumentar o poder da empresa em determinar a jornada. Assim, em diversos estudos realizados, o banco de horas geralmente aparece como algo que não tem a simpatia dos trabalhadores, pois reduz a remuneração e desorganiza a sua vida social e familiar sem, no entanto, ter claras contrapartidas na perspectiva da manutenção do emprego. Portanto, o avanço da modulação da jornada está consolidando a tendência de acentuar a racionalização da utilização do tempo de trabalho e também possibilitando que as empresas lancem mão, quando necessitam, de uma jornada maior sem efetuar um pagamento adicional ao trabalhador. Racionaliza a utilização do tempo e rebaixa o custo da remuneração do trabalho.

(23) Na sistematização dos presentes pontos foram utilizadas as seguintes pesquisas: Manzano, 2004; Dieese, 2005; e Krein e Teixeira, 2003.

(24) Exemplo de sindicatos importantes que adotam essa postura historicamente: Metalúrgicos de MG, São José dos Campos e Campinas-SP.

4.2. COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL DA JORNADA

Nas micro e pequenas empresas existe outra possibilidade de compensação ampliada da jornada, a partir de um entendimento predominante no TST⁽²⁵⁾ 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. Segundo a presidente da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços),⁽²⁶⁾ a compensação individual constituiu-se em um dos principais problemas por eles enfrentados, já que o sindicato não tem participação, e o trabalhador dificilmente tem controle sobre o balanço das horas trabalhadas a mais e das horas compensadas em tempo livre.

Em todo caso, a compensação individual constitui mais uma alternativa disponível para o empregador que aumenta a sua liberdade para adequar a oferta da força de trabalho à demanda efetiva.

4.3. LIBERAÇÃO DO TRABALHO AOS DOMINGOS⁽²⁷⁾

Apesar de a CLT abrir exceções — voltadas para as atividades que necessitam funcionar de forma ininterrupta ou são centrais para garantir o funcionamento da sociedade —, a lógica da construção dos direitos sociais foi estabelecer uma separação entre o tempo econômico (limitando-o) e o da reprodução social, buscando assegurar que o descanso coincidissem, preferencialmente, com o domingo, pois além da proibição à sua adoção em certos setores, houve uma preocupação de sobretaxar a hora-extraordinária realizada no domingo como forma de garantir a condição de não trabalho para esse dia.⁽²⁸⁾ A novidade é o crescente número de categorias que estão estabelecendo variadas escalas de trabalho em que o domingo passa a ser um dia como qualquer outro. Ou seja, elimina-se ou se reduz a possibilidade do dia de descanso coincidir com o domingo, pois a lógica é a maximização na utilização dos equipamentos, subordinando o tempo das pessoas à lógica de acumulação do capital. É uma realidade presente em muitas categorias, mas será destacado o que está ocorrendo no comércio varejista.

A implementação do trabalho aos domingos no comércio varejista começou a ser realizada em 1990, no governo Collor, quando ficou estabelecida a possibilidade de sua liberação, condicionada a uma negociação coletiva com o sindicato e a uma regulamentação do funcionamento do comércio pelas câmaras municipais. Mas a efetivação da possibilidade de extensão do funcionamento para todos os dias da semana ocorre somente a partir de 1997. A nova regulamentação possibilitou a abertura do comércio sem a necessidade de

(25) Súmula n. 85 TST (Nova redação n. 121/03, DJ 21.11.2003).

(26) Lucilene Binsfeld, presidente da CONTRACS, em exposição realizada no seminário sobre projeto organizativo da CUT. São Paulo 15 a 17 de março de 2005.

(27) MP n. 1.539/97, convertida na Lei n. 10.101/00.

(28) O valor da hora-extra no domingo é 100% sobre a hora normal.

negociação coletiva, ficando a opção a cargo do empregador. Agora, em 2007, foi realizada uma negociação nacional entre as centrais sindicais, o governo e a Confederação Nacional do Comércio que legitimou a abertura aos domingos e colocou novos limites para a sua utilização, tais como a necessidade da folga coincidir em pelo menos dois domingos no mês.

A adoção da liberação do trabalho aos domingos provocou três ordens de polêmicas: no campo econômico, social e religioso/cultural. Do ponto de vista econômico, as duas principais discussões são: 1) há geração de novos postos de trabalho com a realização do trabalho aos domingos? 2) Houve uma elevação das vendas e do faturamento do segmento? Segundo *Ângelo e Siqueira*, não há dados disponíveis para comprovar a tese de que a abertura do comércio aos domingos aumenta as vendas, o faturamento e gera mais empregos, pois seus defensores partem de pressuposições e não de dados empíricos.⁽²⁹⁾

Não há a comprovação da geração de emprego, pois, mesmo não havendo dados específicos e com série histórica, pode-se verificar na pesquisa Provar,⁽³⁰⁾ realizada com 400 consumidores na cidade de São Paulo, que somente 4,8% dos consumidores deixariam de comprar se o comércio não funcionasse aos domingos. Em segundo lugar, há evidências empíricas de um deslocamento das vendas para grandes redes de varejo, *shopping centers* e hiper-mercados em detrimento dos pequenos comerciantes. Segundo o Sincovaga (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de SP), com a abertura do comércio aos domingos e o acirramento da concorrência, em torno de 9 mil supermercados (especialmente pequenos) fecharam entre 1994 e 1998 no Estado de São Paulo. A mesma entidade diz que, a partir da liberação do trabalho aos domingos, somente na cidade de São Paulo, houve o encerramento das atividades em 3 mil pequenos estabelecimentos (mercearias e pequenos supermercados), o que significa a eliminação de 15 mil postos de trabalho (KREIN, 2001). O que parece visível e factível é que o funcionamento do comércio aos domingos tenha provocado um deslocamento das vendas e das ocupações, favorecendo os grandes empreendimentos (*shoppings*, rede de lojas e hipermercados).⁽³¹⁾ Trata-se, portanto, de uma medida que eleva o potencial de concorrência predatória entre grandes e pequenos estabelecimentos, em favor dos primeiros, ajudando a acentuar o processo em curso de concentração do setor em grandes redes. Do ponto de vista do emprego, pode haver um incremento de alguns novos empregos nos segmentos abertos aos domingos, mas isso não deve compensar as ocupações eliminadas nos setores prejudicados, pois a empresa tende a fazer uma alocação dos empregados, utilizando formas de compensação da jornada e até recorrendo a horas-extras, como

(29) Estudo realizado no Canadá chega às seguintes conclusões: [...] não se observou impactos significativos sobre as vendas em decorrência do funcionamento do comércio aos Domingos; verificou-se uma alteração da distribuição das vendas entre os diferentes segmentos, beneficiando as lojas de departamentos; constatou-se também uma mudança no padrão de distribuição das vendas entre os dias da semana. Com o comércio aberto aos Domingos verifica-se um aumento das vendas nos Sábados e Domingos e um decréscimo nas Quintas e Sextas (ÂNGELO e SIQUEIRA: 2005, p. 9). O estudo canadense foi realizado em New Brunswick, entre 1981-96.

(30) Programa de Administração de Varejo (Provar), da Fundação Instituto de Administração (FIA), entidade conveniada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da USP.

(31) Nos primeiros 24 meses em que a autorização funcionou (1998-99), as lojas da Capital de São Paulo que abriram aos domingos tiveram vendas 20% superiores em relação às que permaneceram fechadas (Loja que abre aos domingos fatura 20% mais. In: *O Estado de S. Paulo*, 8.11.99).

mostra a pesquisa de *Miranda*. Os grandes empreendimentos tendem a racionalizar mais a utilização do tempo de trabalho, ajustando-a à variação da demanda.

Além disso, *Miranda* mostra, em pesquisa empírica em São José (SC), que a redistribuição dos dias de compra faz com que as principais redes, lojas e supermercados, concorrentes entre si, sejam impelidos a abrir para não perder espaço no mercado local. Esse movimento consolida-se, pois o domingo constituiu-se, especialmente nos *shoppings* e hipermercados, no segundo ou terceiro dia em que há maior volume de vendas (MIRANDA, 2005).

Do ponto de vista cultural e religioso, há um movimento contraditório. Por um lado, historicamente, o domingo é um dia reservado para o descanso, o lazer e a dedicação ao Senhor para os cristãos, com forte tradição na sociedade brasileira. Combinam-se a dimensão religiosa e o direito conquistado do descanso semanal como forma de possibilitar um dia de convivência comum entre os membros da família e a comunidade. Assim, o descanso no domingo tem uma dimensão religiosa, mas também social e cultural. Por outro lado, no período recente, vê-se a “consolidação da cultura do consumo individual e conspicuo difundido no capitalismo” (DEDECCA, 2004, p. 27), tornando-o fator de sociabilidade. A combinação, ou melhor, o embaralhamento entre lazer e consumo ocorre no *shopping center*, “catedral das mercadorias” ou santuário do consumo e progressivo ponto de encontro de parcela da sociedade integrada (PADILHA, 2005). Nesse movimento contraditório estão prevalecendo os valores mercantis e individuais, fazendo com que a racionalidade econômica vá sobrepondo-se a todas as demais esferas de vida (GORZ, 2003).

O terceiro ponto de polêmica e conflito está no campo social, pois o funcionamento do comércio aos domingos encontra respaldo da maioria dos cidadãos consumidores, mas oposição de parte significativa dos trabalhadores. Os trabalhadores, em geral, têm uma visão muito negativa da forma como o trabalho aos domingos está (des)regulamentada, pelos impactos na sua vida de trabalho e social/familiar. *Miranda*, entrevistando mulheres que trabalham aos domingos, chega, entre outras, às seguintes conclusões:

- 1) A jornada é ampliada sem que haja remuneração adicional, pois há uma combinação, em 100% dos casos da amostra,⁽³²⁾ do trabalho aos domingos com banco de horas, portanto, algumas horas são ‘compensadas’ em outro momento, sem nenhuma contrapartida. A troca é simples, no sistema de 1 por 1, feito por meio de um revezamento de empregados. Boa parte dos sistemas de compensação não foi negociada com o sindicato, mas instituída unilateralmente pelas empresas;
- 2) O dia de folga não é fixo (em 93% dos casos), alterando-se a escala de horário e de descanso toda semana, o que dificulta a organização da vida familiar, da convivência com os filhos e esposo. O problema é agravado com a não existência de creche nas empresas, mesmo as com mais de 30 empregados;
- 3) Existe a dificuldade de combinar o trabalho doméstico com o emprego, especialmente para as mulheres, dada a existência da sobrejornada. O dia de folga é dedicado,

(32) *Miranda* (2005) realiza 30 entrevistas com mulheres que trabalham em *shopping*, material de construção, varejo, hipermercado na cidade de São José, em Santa Catarina. Nesta cidade, a liberação do comércio aos domingos existe desde 1996, introduzida por lei municipal.

para boa parte das entrevistadas, ao cuidado da casa, evidenciando a precariedade e pouca frequência da participação em atividades de lazer;

4) O trabalho aos domingos favorece quase exclusivamente as empresas, mas deixa marcas profundas na vida da trabalhadora, afetando a sua vida social e familiar. As empregadas entrevistadas, na sua maioria, têm a sensação de sempre estarem exaustas, o que tende a provocar doenças do trabalho.⁽³³⁾ O horário irregular também afeta a possibilidade de as pessoas terem tempo para estudar e buscar uma outra ocupação.

As conclusões dessa pesquisa explicitam as razões da oposição de parte do movimento sindical à liberação do trabalho aos domingos, defendendo o direito de o trabalhador poder descansar neste dia, de preservar o convívio social e familiar, de não ter uma jornada tão extenuante e de ter melhores condições de trabalho.

A questão a ser discutida é: que grupos sociais são favorecidos pela liberação do trabalho aos domingos? Por enquanto, percebe-se que os trabalhadores/as do setor estão sendo prejudicados, pois, como diz o slogan da campanha da CONTRACS: “pimenta nos olhos dos outros é refresco”. Quem se beneficia são as grandes cadeias de lojas, hipermercados, shoppings e o consumidor. Enquanto os trabalhadores do comércio sofrem com a restrição do uso de seu tempo, os consumidores vêm ampliados os horários que podem realizar as suas compras. Inclusive, é interessante observar na pesquisa do Provar que os mais entusiastas da abertura do comércio aos domingos são os que têm melhor renda na sociedade.

O ponto fundamental é que a liberação do trabalho aos domingos está incluída em um arcabouço mais geral de flexibilização em que tudo fica subordinado ao tempo econômico, contribuindo para a crescente flexibilização e precarização do trabalho.

4.4. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO E MULTIPLICIDADE DE FORMAS DE ESCALAS DE TRABALHO

A previsão de uma regulamentação especial de turnos ininterruptos de revezamento tem a finalidade de proteger e zelar pela vida do trabalhador, pois a alteração do seu relógio biológico traz prejuízos à saúde e à sua vida familiar e social. A Constituição Federal estabelece a jornada de 6 horas, mas admite sua alteração mediante negociação coletiva. Abre, assim, margem para os agentes sociais estabelecerem uma distribuição da jornada específica para cada empresa. Nos cálculos do DIEESE (1997), a alteração na Constituição (de 8 para 6 horas diárias) reduziu a jornada anual de 2.191,5 horas para 1.753,2 horas, com a média semanal passando de 42 horas para 33 horas e 36 minutos.

A partir da efetivação do turno de 6 horas, com a possibilidade de extensão para 8 horas, estabelece-se uma grande disputa pela sua efetivação. No princípio, prevaleceu o

(33) Testemunho de uma trabalhadora: “A impressão que a gente tem é que saímos de casa quando os filhos têm 1 ano e voltamos quando eles têm 15 anos. Ou seja, não participamos dos melhores momentos deles. Somente quando é obrigado como quando eles estão doentes (comerciária de 31 anos)” (MIRANDA, 2005, p. 57).

entendimento — e a própria orientação do MTE⁽³⁴⁾ para a fiscalização foi explícita neste sentido — de que, não havendo negociação, a jornada seria de 6 horas. Em parte significativa das indústrias, especialmente as de processo contínuo, ela começou a ser adotada, a partir da pressão sindical, fazendo com que as empresas passassem a ter 5 turmas.

Com essa possibilidade de alteração da jornada pela negociação, abriu-se espaço para inúmeros arranjos e escalas, adaptando-a às necessidades de cada empresa. Assim, tornou-se um assunto extremamente complexo e conflitivo. Constituiu-se, atualmente um caleidoscópio de situações que vão desde a alteração da dinâmica de funcionamento da empresa para tentar descaracterizar o turno ininterrupto até a negociação com o sindicato, inclusive com casos de compra do direito pela empresa para manejar a jornada de acordo com a sua demanda.⁽³⁵⁾ A partir do contexto dos anos 90 aumentou o poder de pressão do empregador para alterar a jornada e descaracterizar a regulamentação presente na Constituição. Por exemplo, no setor siderúrgico privatizado, por meio de negociação coletiva ou por imposição da empresa, eliminou-se a 5ª turma e elevou-se a jornada de trabalho.

A questão é que prevaleceu uma lógica de enxugamento de quadros (reengenharia), num contexto de instabilidade, baixo crescimento, aumento da concorrência e valorização do capital financeiro, fazendo com que as empresas adotassem uma estratégia de reduzir custos por meio da alteração e controle da jornada. Por exemplo, no setor elétrico, houve aumento da produção nos últimos anos, sem, no entanto, aumentar o número de empregados. Ganho de produtividade foi obtido pela diversificação das escalas, que aumentou a jornada — parte, então, do excedente vai para o banco de horas, outra parte é paga em forma de extra e outra ‘perde-se’ no setor de recursos humanos.

A situação tornou-se mais complexa também porque há uma controvérsia envolvendo a interpretação do art. 7º da Constituição sobre a validade da negociação que amplia a jornada e o pagamento de horas extras.⁽³⁶⁾ A questão é que há uma crescente pressão para flexibilizar a norma constitucional na perspectiva de estender a jornada, pois um maior número de empresas busca ampliar o tempo de utilização dos equipamentos, com a elevação da composição orgânica do capital.

“[...] A adoção de mais um turno, noturno, ou de turnos ininterruptos de revezamento são opções que vêm crescendo junto aos empresários por serem dois meios de aumentar significativamente o período de utilização do capital constante. O sistema de turnos ininterruptos de revezamento vem crescendo nas manufaturas desde meados da década de 80. Ele é mais utilizado em grandes firmas com elevada composição orgânica de capital, onde o uso prolongado do capital é importante para o retorno mais rápido dos recursos financeiros investidos e para acelerar a depreciação evitando que ele se torne obsoleto” (CALVETE, 2006, p. 91).

(34) O Ministério do Trabalho baixou a instrução normativa n. 1/1988, que diz o seguinte: ocorrendo a hipótese de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 (seis) horas (DIEESE, 1997).

(35) Por exemplo, um acordo assinado com uma multinacional do setor químico ampliou o funcionamento da empresa nos finais de semana, com as folgas variando numa escala de 6 (dias) de trabalho e 2 (dias) de descanso. Em troca a empresa deu um aumento de 10% nos salários.

(36) “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras” (Súmula n. 423/06 do TST).

As estratégias patronais vão em duas direções, visando à ampliação da flexibilização. Uma parte procura descaracterizar os turnos ininterruptos, estabelecendo jornadas de 8 horas fixas e concedendo 2 dias de descanso por semana. Isso é muito comum nas empresas metalúrgicas. Por exemplo, a FORD, depois de 7 anos, transformou os turnos de revezamento em turnos fixos, prerrogativa que, no entendimento do TST,⁽³⁷⁾ não depende de negociação coletiva, mas que ampliou a jornada efetiva de trabalho.

A outra estratégia, especialmente nas empresas de processo contínuo, é alterar o sistema de distribuição da jornada, re-introduzindo as 8 horas como forma de elevar a jornada média de 33,3 para 42 horas por semana e livrando-se, ainda, do pagamento da sétima e oitava horas como adicional, já que um entendimento predominante no TST⁽³⁸⁾ afirma essa perspectiva, com a condição de ser fruto de negociação coletiva.

Além das formas de flexibilização analisadas acima, a distribuição da jornada apresenta especificidades em muitas categorias profissionais, em que foram criados regimes especiais de composição do tempo de trabalho, fruto de negociação ou de gestão discricionária dos empregadores. Dada a grande diversidade, optou-se por um exemplo, que apresenta controvérsias e revela claramente uma perspectiva de ampliar a flexibilização do tempo de trabalho, sem que tenha ocorrido mudança legal: vigilância.

No setor de vigilância, negociou-se, a partir dos anos 90, um “cardápio” bastante variado e flexível de escalas de trabalho. “Até 1997, as escalas 5 x 1 (cinco dias trabalhados por um de descanso), 6 (dias) x 1 (dia), 12 x 12 (doze horas trabalhadas por doze de descanso) e 12 x 36 (12 horas de trabalho e trinta e seis de descanso) eram as mais usuais. A partir de 1998, os acordos permitem escalas como 4 x 2 e 5 x 2, desde que respeitada a carga horária máxima permitida por semana estabelecida em Lei (44 horas)” (IKEDA, 2005, p. 72). Em 2002, surge uma nova possibilidade de escala para a categoria: a jornada especial para eventos de curta duração (feiras, espetáculos, seminários etc.), “respeitado o limite constitucional em relação à semana e o limite convencional em relação ao mês” (IKEDA, *loc. cit.*). Das inúmeras possibilidades previstas para o segmento em São Paulo, a que apresenta maior efetividade é a jornada de 12 horas de trabalho por 36 descanso. É uma flexibilidade, legitimada pelos agentes sindicais, que advém da autonomia privada coletiva.

Esse é um regime de distribuição da jornada que permitiu a redução do pagamento de horas-extras pelos empregadores. Como demonstrou Ikeda, a proporção de trabalhadores do setor de segurança que não faz hora-extra aumentou durante a década de 90 de 38%, em 1992, para 50% em 1999, com a introdução dos inúmeros regimes flexíveis de trabalho acima citados.

A adoção desses tipos de flexibilidade de jornada é contestada por alguns juristas, apesar da jurisprudência predominante admitir o regime de 12 x 36, quando previsto em normas coletivas. Os argumentos principais que contestam a legalidade do regime baseiam-

(37) Há uma disputa em torno da **própria definição da jornada em turnos de revezamento, que se caracteriza, na compreensão do Superior Tribunal de Justiça, pela existência de um sistema de revezamento com turnos diversos e com alternância periódica nos horários.**

(38) “Há que se admitir como excludente do direito ao pagamento como extras das horas excedentes à sexta diária a expressa previsão normativa de fixação de jornada de oito horas e desde que observado esse limite e o de quarenta e quatro horas semanais”, explica o ministro Brito Pereira na ementa da decisão (TST, 1º.9.2006).

se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa, nos valores sociais do trabalho e nas normas de saúde e segurança. Esses princípios, que objetivam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, estão amparados também na CLT, que limita a 10 horas a jornada máxima diária. Não há, portanto, compensação lícita a partir da 10^a hora, pois o trabalhador está submetido a um regime de trabalho que lhe é nocivo. *Vasconcellos* ressalta que o “Direito Coletivo do Trabalho, como ciência autônoma, rege-se por princípios próprios, dentre eles o que concerne à segurança e medicina do trabalho, proibindo que as normas de segurança e medicina do trabalho sejam violadas, alteradas ou sequer flexibilizadas por intermédio de negociação coletiva”. Apesar da existência dessa tese, o regime de trabalho flexível é amplamente majoritário no setor da segurança privada, legitimado por um processo negocial (*VASCONCELLOS*, 2006, p. 205).

5. O PROLONGAMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Marx define a jornada como o tempo em que o trabalhador fica à disposição de um empregador em troca de um salário, composto pelo tempo necessário e o excedente. No capitalismo contemporâneo, o distanciamento entre as duas frações acentua-se, pois, apesar da constante elevação da produtividade do trabalho, há uma pressão pela extensão da jornada de trabalho, aumentando a taxa de mais-valia. Em outros termos, no período recente, a lógica da flexibilização não se estabeleceu só na perspectiva de distribuir a jornada de forma irregular para acompanhar a demanda efetiva, mas também na de ampliação do tempo que o trabalhador fica à disposição do capital.

O aumento formal da jornada de trabalho foi objeto de pressão e negociação em alguns países centrais,⁽³⁹⁾ mas não ocorreu no Brasil. A questão central no Brasil foi, seguindo tendências internacionais, de buscar eliminar a porosidade, ampliar a liberdade de o empregador distribuir de forma irregular a jornada no decorrer do ano, intensificar o ritmo e ter a possibilidade de utilizar as 24 horas durante os 365 dias do ano. Mas também ocorreram importantes alterações na duração do tempo de trabalho, na perspectiva de ampliar a flexibilização, destacando-se, entre elas, a larga utilização das horas-extras e a invasão do tempo social.

A jornada formal de trabalho é de 44 horas, mas a efetivamente realizada situa-se muito acima para quase metade dos trabalhadores/as, pois o número de horas excedentes é bastante expressivo, como pode-se observar na tabela 1. A partir dos anos 90, a luta pela redução da jornada encontrou maior dificuldade de prosperar, devido ao processo de desestruturação do mercado de trabalho, fragilização do movimento sindical e prevalência de uma agenda flexibilizadora. Além disso, intensificou-se a polêmica em torno de sua eficácia na geração de postos de trabalho e aumento da produtividade.⁽⁴⁰⁾

Nas 90 negociações coletivas anuais, entre 1996 e 2004, registradas pelo Dieese, observa-se que, na média anual, em 13 delas há cláusulas prevendo uma redução da jornada

(39) Cf. *Freyssinet*, 2006. O autor destaca os acordos realizados na Alemanha e França, que prevêem uma elevação da jornada sem aumento da remuneração.

(40) Cf. *Calvete* (2006), que faz um levantamento de todas as polêmicas e discussões sobre a redução da jornada.

da legal, sendo que 10 são do setor industrial (borracha, extrativas, metalúrgicas, de papel e química) e as demais do setor de serviços (processamento de dados, transporte coletivo de passageiros e transportes aéreos).⁽⁴¹⁾ Nos demais setores presentes na amostra do SACC, não há redução da jornada por negociação. Também chama a atenção o fato de que as cláusulas se encontram, em sua maioria, nos acordos coletivos por empresa e não na convenção da categoria. Além disso, há uma concentração maior de redução da jornada no setor administrativo (DIEESE, 2005).⁽⁴²⁾

Somente um acordo, dentre os analisados na amostra, vincula a redução com a modulação anual da jornada. Cruzando os dados da dissertação de *Manzano* com outros estudos, pode-se supor que o número de acordos de banco de horas é mais expressivo. Em todo caso, como o próprio estudo do Dieese indica, foi mais complicado conseguir, no período, uma redução em negociações centralizadas.

A partir dos anos 90 colocam a discussão da redução da jornada em um terreno muito mais complexo, pois o que está em questão são as formas de intensificação do ritmo e as formas de controle patronal do tempo de trabalho. Isto é, a pressão empresarial, especialmente nos setores mais dinâmicos, é pela alteração das formas de distribuição da jornada na perspectiva de ampliar a sua extensão de forma indireta e eliminar os tempos mortos.

5.1. A JORNADA EXTENSIVA E AS HORAS-EXTRAS

O volume expressivo de horas-extras evidencia também a flexibilidade da jornada, fazendo com que a jornada efetiva seja muito maior do que a formal para grande parcela dos ocupados. Utilizando como referência a PED para a Região Metropolitana de São Paulo, verifica-se um salto significativo na média dos assalariados que trabalharam acima da jornada legal permitida, pulando de 27%, em 1986, para 42,6%, em 1989. Nos anos 90, essa média foi mantida, elevando-se para próximo de 45% entre 2000 e 2004. Em 2005, houve um pequeno recuo, para 42,6%. Os setores industrial⁽⁴³⁾ e de serviços ficaram um pouco abaixo da média. Enquanto isso, no comércio a proporção de trabalhadores que realizam horas-extras é bem mais expressiva, passando de 43,1%, em 1988, para 63,1%, em 2004. A jornada média trabalhada nesse setor, em 2004, ficou acima da jornada legal vigente até 1988, ou seja, 48,2 horas por semana.

(41) Também foram registradas cláusulas que estabelecem jornadas específicas para determinadas atividades, como 36 horas para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica e 30 horas semanais para digitadores. Entre os professores, esta negociação é freqüente e centra-se na definição da duração da hora-aula (DIEESE, 2005).

(42) Cerca de 44% dos acordos coletivos de trabalho que compõem o SACC-DIEESE estabelecem jornadas inferiores ao limite legal. Dentre as convenções coletivas, essa proporção é de aproximadamente 8% (6 em 74), o que indica a dificuldade de negociação da redução da jornada de trabalho de forma centralizada (DIEESE, 2005).

(43) No setor industrial, a média subiu de 21,4% para 42% entre 1988 e 2004. No de serviços, o salto foi de 25,5% para 40,9% no mesmo período. A média é mais baixa no setor de serviços, por incluir o setor público.

Tabela 1 - Horas Semanais Trabalhadas pelos Ocupados e Assalariados no Trabalho Principal nos municípios da Região Metropolitana de São Paulo – 1990-2005						
Ocupados	Ocupados			Assalariados		
	Média	50% Trabalharam Até	% dos Ocupados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal	Média	50% Trabalharam Até	% dos Assalariados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal
1990	43	44	41,3	43	44	38,6
1995	43	44	45,0	43	44	43,3
1998	43	42	43,7	43	42	41,7
1999	44	43	46,3	43	43	44,5
2002	44	44	46,8	44	44	45,9
2005	43	43	43,5	44	44	42,6

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Exclusive os indivíduos que não trabalharam na semana.

O comportamento de elevação mostra que as empresas, apesar de a Constituição Federal elevar o valor da hora-extra para 50%, utilizaram esse expediente como forma de compensar a redução legal da jornada em 1988.⁽⁴⁴⁾ Além disso, existe uma questão adicional, destacada por *Calvete*, que é o fenômeno das horas-extras não pagas.

Em levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), foram apuradas 10.001 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2004. É o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento de salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

O não-cumprimento da legislação é um fator que agrava a flexibilidade/precariedade do mercado de trabalho, dada a frágil estrutura de fiscalização do MTE, a morosidade, a não-criminalização dos delitos trabalhistas e a possibilidade de negociação do direito quando, por vezes, o conflito é defraudado em instâncias judiciais.

O número expressivo de horas-extras pode ser explicado por diversos fatores. Em primeiro lugar, há facilidades legais para as empresas utilizarem-nas como mecanismo de ajuste do volume de trabalho de acordo com as suas demandas. Mesmo com os limites legais vigentes, existe o potencial de um trabalhador realizar 552 horas/ano, desconsiderando o trabalho nos sábados, domingos e feriados, segundo cálculo do Dieese (CUT, 2006). A jornada anual implicitamente permitida seria de 2.568 horas (2.016 normais + 552 extras). É interessante notar que a larga utilização ocorre mesmo tendo-se outros instrumentos flexíveis de ajustes, tais como a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada e as férias coletivas. Em segundo lugar, os custos, apesar de o valor ser de 50%

(44) A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44, ao mesmo tempo em que encareceu o custo fixo do trabalho, aumentando o percentual de “multa” para demissão sem justa causa de 10% para 40% do FGTS e aumentando o valor do adicional de hora-extra de 20% para 50%.

a mais que a hora normal, são baixos o suficiente para compensar a não contratação de novos trabalhadores, mesmo num sistema em que o empregador tem ampla liberdade para despedir. Segundo *Silva, Conceição e Pelatieri* (2006, p.150), as horas-extras significariam uma despesa anual de aproximadamente 0,96% da renda líquida nas pequenas empresas, de 0,63%, nas médias e 0,55% nas grandes. O mesmo estudo mostra que o custo anual com o pagamento de horas-extras é de, pelo menos, 6,1 bilhões (caso todas as empresas paguem um adicional de 50%), o que significa 0,63% do faturamento líquido.⁽⁴⁵⁾

Em terceiro lugar, o crescimento das horas-extras, num primeiro momento, pode ser compreendido no âmbito do ajuste e reorganização que as empresas foram obrigadas a fazer pela regulamentação definida na Constituição de 1988. A partir de então, o fenômeno tem relação com a dinâmica do mercado de trabalho, que ficou caracterizada pela vigência de um instável crescimento econômico.

Por último, num contexto de alto desemprego e queda do poder de compra dos salários, parte expressiva dos trabalhadores tende a optar por fazer hora-extra, não como uma manifestação da sua livre vontade, mas pressionados pelo receio de perder o emprego. Também não é raro que o trabalhador, em setores com piores remunerações, demande horas-extras como forma de complementar o rendimento. Na pesquisa feita pela CUT (2006), a grande maioria (76,9%) dos trabalhadores não se sente pressionada a fazer horas-extras. Ao mesmo tempo, 45,3% dos trabalhadores responderam que fazer horas-extras é uma forma de complementar o salário (+ 14,6% pretendem comprar um bem). Além disso, — 23,4% dos/as entrevistados/as —,⁽⁴⁶⁾ aparece como motivação a intenção de demonstrar algum comprometimento com a empresa. *Calvete* afirma que a postura dos trabalhadores estimula a realização de horas-extras, fazendo com que essa prática fique em “sintonia com os valores individualistas da sociedade atual”.⁽⁴⁷⁾

Os trabalhadores inseridos de forma mais precária na estrutura ocupacional tendem a ter jornadas mais longas, e o número médio de horas trabalhadas é um pouco maior. Por exemplo, os trabalhadores sem registro e os por conta própria tendem a trabalhar mais do que os com carteira assinada e os estatutários.

O tema hora-extra aparece com grande frequência nas negociações coletivas.⁽⁴⁸⁾ O principal conteúdo constante nos instrumentos normativos é sobre o valor de remuneração da hora adicional, estabelecendo, geralmente, um *plus* do que é determinado em lei. Nos mesmos estudos, é possível observar que, entre 1996 e 2004, em diversas categorias, há uma tendência de reduzir o valor do adicional, aproximando-o da determinação legal. Em um terço dos 85 instrumentos analisados, verifica-se a presença desse fenômeno (DIEESE, 2005). Com raríssimas exceções, a limitação no número de horas-extras está

(45) Os dados das empresas, por tamanho, foram extraídos da Pesquisa Industrial do IBGE, 2003. Considerou-se, no cálculo, que 40% dos trabalhadores fazem horas-extras, limitando-se a 110 o seu número no semestre.

(46) A CUT e o Dieese realizaram em 2005 uma pesquisa envolvendo 29 sindicatos e cinco ramos de atividades (metalúrgicos, químicos, vestuário, transporte e comércio), em abrangência nacional, com a finalidade de identificar a percepção dos trabalhadores sobre o tema das horas-extras. Dos 5.300 (cinco mil e trezentos) questionários distribuídos retornaram 3.000 (três mil).

(47) O trabalhador vislumbra na saída individual, a execução de horas-extras, o melhor, mais fácil e rápido meio de aumentar a sua remuneração sem perceber que essa prática permite que o empresário pague salários menores no longo prazo, configurando-se em um verdadeiro “tiro no pé” (CALVETE: 2006, p. 96 e 97).

(48) Cf. *Krein*, 2001; *Dieese*, 2005; e *Krein e Teixeira*, 2003.

ausente da regulamentação sindical. Isso significa dizer que a regulação pública, por meio da negociação coletiva, colocou poucos obstáculos para limitar a liberdade da empresa em determinar a organização do tempo de trabalho.⁽⁴⁹⁾

As horas-extras são, portanto, um instrumento largamente utilizado pelas empresas como forma de poder administrar o uso do tempo necessário para fazer frente às suas demandas de produção. O caráter flexível das horas-extras está no livre arbítrio de que a empresa dispõe para utilizá-las quando julgar conveniente no decorrer da relação de emprego, especialmente em contextos marcados pela incerteza, oscilação e instabilidade da demanda.

6. TEMPO SOCIAL X TEMPO DE TRABALHO

Diversos autores⁽⁵⁰⁾ discutem o fato de que é cada vez mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo da reprodução social ou do não-trabalho. A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas e os novos métodos organizacionais, num contexto em que as características iminentes do capitalismo se expressam (concorrência, individualismo, consumismo ...), tende a subordinar o tempo social à lógica do tempo econômico. Um exemplo é o próprio debate sobre a questão do trabalho, que está, na visão de *Dedecca* (2004), centrado nos seus aspectos econômicos (emprego, renda, produtividade e competitividade), sem considerar as conseqüências sobre o tempo social das pessoas e o tipo de sociedade que está sendo produzido. Ou, nos termos de *Rosiska Oliveira* (2003, p. 15), vive-se em função do trabalho. “Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida”.

Nesse sentido, o crescimento da produtividade, depois dos anos 70/80, não veio acompanhado de uma redução da jornada de trabalho. Pelo contrário, a tendência nos países centrais e em desenvolvimento foi de uma estagnação ou reversão da redução das horas dedicadas ao trabalho. No Brasil, o último movimento geral ocorreu nos anos 80. O fenômeno aqui abordado vai além da jornada formal, pois envolve o tempo para o desenvolvimento de atividades ligadas à ocupação que não são consideradas na composição das estatísticas sobre a jornada formal, tais como o estudo, a busca de informação, o trabalho em casa, o transporte etc. Apesar dos avanços tecnológicos, parte expressiva das pessoas está trabalhando mais para manter-se ocupada/empregada, ou para assegurar um determinado padrão de consumo. Ao mesmo tempo, outros procuram formas de vender o seu tempo para conseguir a sobrevivência pessoal e da família.

As modificações na gestão do tempo econômico, observadas nesses últimos 25 anos, têm subordinado e esmagado as demais formas de uso do tempo social. Ademais, tem potencializado uma forma indesejada socialmente de disponibilidade de tempo: aquela vivida por parcelas crescentes de desempregados. Enquanto, por um lado, parte da população sofre uma pressão crescente sobre o uso de seu tempo, encontra-se, por outro, uma outra que sofre uma ociosidade perversa de seu tempo (*DEDECCA*, 2004, p. 36).

(49) O número total de horas-extras praticado foi de 1.595.601.071 em 2002 e 1.610.896.490, em 2004.

(50) Cf. *Sennett*, 1999; *Oliveira R. D.*, 2003; e *Dedecca*, 2004.

Os trabalhadores/as, em parte do horário destinado ao descanso, ficam ligados à empresa, especialmente de duas formas: em primeiro lugar, levando atividades profissionais para a sua residência. Como exemplo, podem ser citadas as atividades desenvolvidas com o computador (textos, dados, criação, projetos etc.) e as vendas de produtos e serviços. Em segundo lugar, mesmo não exercendo atividades físicas em casa, o trabalhador fica à disposição da empresa ou leva os problemas para estudar e encontrar soluções fora do expediente de trabalho. Ele fica procurando alternativas para resolver determinados problemas que enfrenta no local de trabalho, pois permanentemente é desafiado a encontrar novas “soluções” para aumentar a produtividade e melhorar o produto e/ou o processo de trabalho. Os próprios mecanismos atuais de comunicação permitem que a empresa acione o trabalhador para qualquer eventualidade, mesmo não o remunerando para tal disponibilidade. Ele fica de plantão, em estado de alerta, para o caso de a empresa entrar em contato (celular, computador pessoal ou *Pager*). A remuneração, muitas vezes, fica condicionada não à disponibilidade, mas à realização do trabalho. Essa disponibilidade traz conseqüências pessoais e familiares.

[...] O empregador... passa a ter à sua disposição, a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana, o tempo do trabalhador. Essa disponibilidade é gratuita, o empregador só precisa remunerá-la quando fizer uso efetivo da força de trabalho. Porém, independentemente do trabalho ser sistemático, eventual ou não ocorrer nunca fora do horário comercial, a simples obrigatoriedade de deixar o tempo disponível à empresa para ela utilizá-lo caso tenha necessidade traz sérios transtornos para vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Ele já não dispõe do seu tempo livre, e muitas vezes é impossível estudar ou planejar formas de lazer coletivo” (CALVETE, 2006, p. 90).

A questão, como bem coloca *Dedecca* (2004, p. 36), é que a “sociedade passa novamente a viver com uma distribuição desigual que extrapola aquela da riqueza, estabelecendo-a em novas dimensões que a regulação social, até os anos 1970, havia progressivamente constrangido”. Portanto, trata-se de um fenômeno mais profundo do que a simples regulamentação do tempo de trabalho, partindo das mudanças mais gerais e estruturais em curso no capitalismo contemporâneo.

7. A SOFISTICAÇÃO DO CONTROLE DO TEMPO = INTENSIFICAÇÃO

Uma outra dimensão da flexibilização do tempo de trabalho que adquiriu suma importância no período recente está relacionada com as alterações na organização da produção e do trabalho em um ambiente econômico restritivo e globalizado, levando a um aumento da concorrência entre os trabalhadores. Nesse sentido, é possível verificar, pela própria dinâmica do mercado de trabalho, apoiando-se nas novas tecnologias de informação e comunicação, uma sofisticação nas formas de controle da jornada de trabalho.

Mecanismos aperfeiçoados de controle da atividade profissional permitem eliminar as porosidades existentes no interior da jornada e fazem com que o ritmo de trabalho seja intensificado. Por exemplo, em São Paulo, diferentemente de outros Estados, a jornada dos

operadores de *telemarketing* é de 6 horas, mas tudo é cronometrado em detalhes, inclusive a ida no banheiro, fazendo com que não haja tempo morto e o ritmo seja controlado por um sistema de luzes em cada terminal. Essa é a realidade em praticamente todas as atividades que são computadorizadas. A sofisticação no sistema de controle do trabalho permite, inclusive, a diminuição do número de chefias, pois o próprio programa do computador, ao apresentar as estatísticas, está vigiando o trabalhador, assim como os novos métodos de organização da produção e do trabalho fazem com que um empregado controle o outro, pois parte da remuneração depende do funcionamento do coletivo. A célula ou o grupo de trabalho de que o trabalhador faz parte tende a pressionar para uma maior dedicação de seus membros na perspectiva de atingir as metas estabelecidas pela empresa. É um ambiente que exige cooperação na competição. São técnicas que estimulam e impõem um autocontrole individual e coletivo. Tal desenvolvimento de instrumentos sofisticados de avaliação individual e coletiva é facilitado pelo alto desemprego e pela exigência de manutenção de um determinado padrão de vida e de consumo. Todos esses aspectos reforçam a tendência de intensificação do ritmo de trabalho.

As características acima indicadas fazem parte de mudanças mais gerais no próprio capitalismo em que há o predomínio de um padrão de acumulação de curto prazo, que conseqüentemente estabelece maior fluidez nas relações de trabalho. Portanto, as mudanças nem sempre ocorrem na ordem legal, mas podem advir da própria dinâmica do mercado do trabalho, bem como da frágil regulação existente, tanto nas normas coletivas como na lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No período recente fortaleceu-se a tendência de flexibilização da jornada de trabalho, que ocorreu por meio da compensação ampliada da jornada (banco de horas e compensação individual), liberação do trabalho aos domingos, incremento das escalas de trabalho, excessiva utilização de horas-extras, sofisticação do controle da jornada e invasão do tempo trabalho sobre o tempo do não-trabalho. A lógica foi aumentar o poder do empregador em determinar as condições de uso do trabalho.

Em relação à distribuição do tempo de trabalho há duas novidades: a modulação da jornada e a liberação do trabalho aos domingos. A modulação da jornada aparece com a introdução do banco de horas nas grandes e médias empresas mais estruturadas e da compensação individual nas pequenas empresas, que se propagaram sem contrapartidas e nem controle sindical. O trabalho aos domingos começa a tornar-se uma rotina em muitas categorias profissionais, fazendo com que as pessoas percam o dia de referência para o convívio familiar e de encontros sociais. Na duração do tempo de trabalho, não houve importantes reduções de jornada, e a flexibilidade ocorre por meio da larga utilização das horas-extraordinárias. Quanto à gestão da jornada, ocorreu um aumento do poder de o empregador, de forma discricionária e descentralizada, determinar ou controlar o tempo de trabalho. Trata-se de uma lógica em que “o tempo de trabalho flexibilizado é o tempo das necessidades produtivas, em que o *slogan* dominante torna-se ação imperativa para enxugar custos, cortar gorduras e reduzir níveis hierárquicos” (BARRETO, 2006, p. 99).

Nesse sentido, a política de flexibilização constitui uma busca incessante por transformar tudo em tempo produtivo, desconsiderando todas as suas implicações na vida pessoal e na estruturação da sociedade contemporânea. Os seus efeitos são prejudiciais à sociedade nos seguintes sentidos: 1) o processo de racionalização, embutido na política de flexibilização, tende, ao contrário do que propagam os seus defensores, a agravar o problema do desemprego ao promover uma distribuição desigual do trabalho; 2) há uma sobreposição, cada vez maior, do tempo econômico sobre o tempo social, o que gera uma série de desequilíbrios; e 3) em ritmo intenso, as múltiplas exigências, combinadas com a cobrança de um novo tipo de comportamento e atitude emocional, provocam a emergência de novas doenças do trabalho (estresse, *burn-out*, pânico, depressão, angústia, hipertensão arterial etc). A intensificação do ritmo de trabalho é apontada como o maior problema por 67,3% dos trabalhadores participantes da pesquisa da CUT (2006).

A política de flexibilização da jornada está gerando, assim, disfunções em outras dimensões além da ordem econômica e social. Combinada com políticas sociais de caráter restritivo, representa um dos principais retrocessos tanto no sistema de proteção social como nos direitos trabalhistas, ao possibilitar que os desígnios da acumulação da riqueza submetam as demais esferas da vida em sociedade.

BIBLIOGRAFIA

BLASS, Leila Maria da Silva. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v. 13, n. 36, fev. 1998.

BOITO JR., Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

CALVETE, Cássio da Silva. *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*. Tese (Doutorado em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, 2006.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Hora extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto*. São Paulo: CUT, 2006.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. *Relações de trabalho: Brasil e experiências internacionais*. Campinas e Brasília: Cesis, (mimeo), 2006.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, Alfredo Bruto da *et al.* *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIO-ECONÔMICOS. *Jornada reduzida para turnos de revezamento*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpago97.xml>>, 1997 Acesso em: 11 nov. 2006.

_____. *A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004*. *Estudos e Pesquisas*, São Paulo, a. II, n. 16, dez. 2005.

DOWBOR, Ladislau. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Senac, 2002.

FREYSSINET, Jaques. Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l'Union Européenne. In: *Anais do Colóquio internacional: Novas Formas do Trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada*. São Paulo: Cebrap e Departamento de Sociologia/FFLCH-USP, 11 e 12 de setembro de 2006.

- GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Tese (Doutorado em Economia) — Instituto de Filosofia e Ciências Sociais — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.
- GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.
- IKEDA, Cleber Mikio. *Terceirização e sindicalismo: o setor de segurança no Estado de São Paulo*. Relatório de pesquisa. Campinas: Cesit/Dieese, 2005.
- KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.
- KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. As transformações no mundo do trabalho em negociação coletiva. *Debate & reflexão*, São Paulo, n. 12, 2003.
- MANZANO, Sofia Padua. *Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e do Paraná: um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e da PLR*. Dissertação (Mestrado em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.
- MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- MARX, Karl. *O capital*. Crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultura, 1987.
- MIRANDA, Rosemar. *O impacto do horário livre do comércio na vida e na família das mulheres comerciárias*. Monografia — Departamento de Ciências Econômicas — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.
- OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. *Reengenharia do tempo*. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.
- PADILHA, Valquiria. *Shopping center — aatedral das mercadorias*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron Books, 1996.
- ROSSO, Sadi dal. Flextempo a flexibilização da jornada de trabalho. In: FERREIRA, Mário César; ROSSO, Sadi dal (orgs.). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- SALVADOR, Evilário; BOSCHETTI, Ivanete Salete. (Des)regulamentação dos direitos previdenciários e (des)estruturação do mercado de trabalho. In: ROSSO, Sadi dal; FERREIRA, Mário César (orgs.). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- SENNETT, Richard. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999. In: AZNAR, G. *Trabalhar menos para trabalharem todos*, São Paulo: Scritta, 1995.
- SILVA, Ilmar Ferreira; CONCEIÇÃO, José da; PELATIERI, Patrícia Toledo. Hora extra e estratégia sindical. In: *Hora extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto*. São Paulo: CUT, 2006, p. 141-160.
- SIQUEIRA, José de Oliveira; ÂNGELO, Cláudio Felisoni de; SIQUEIRA, João Paulo Lara de. Análise do problema da abertura do comércio aos domingos. São Paulo: FEA/USP. Disponível em: <www.hottopos.com/convenit2/siq1.htm> Acesso em: 20 out. 2006.
- THOMPSON, Edward Palmer. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.
- VASCONCELLOS, Ana Maria de. As relações de trabalho na categoria dos vigilantes na década de 90 no Estado de São Paulo. In: KREIN, José Dari et al. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.
- VENCO, Selma G. *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas: Unicamp, 2003.

VERAS, Roberto. *Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) — Faculdade de Filosofia, Letras, Ciências Sociais e História — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

VILLANUEVA, Francisco Trujillo. Convenios, jornada y mantenimiento del empleo. In: RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero (coord.). *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: CC.OO e Tirant lo Blanch, 2004, p. 547-589.

ZYLBERSTAJN, Hélio. *Banco de horas: da justificativa teórica à utilização prática no Brasil*. Estudos e análise com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. Tema 23. São Paulo: FIPE e Brasília: MTE, 2002.