



Número 16 março 2006

NOTA TÉCNICA

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Redução da jornada de trabalho no Brasil

Apresentação

Em diversos países, o desemprego tem assumido um caráter estrutural à medida que mantém mais pessoas, e por mais tempo, na situação de desemprego. Isso coloca a necessidade de adoção de medidas estruturais para enfrentar as conseqüências sociais, econômicas e políticas desse fato.

No Brasil não é diferente. Se, por um lado, muitas pessoas estão desempregadas, por outro, grande parte das que estão ocupadas trabalham longas jornadas. Os sinais de deterioração do mercado de trabalho brasileiro expressaram-se, nos anos 90, pelo aumento do contingente de desempregados, pela redução da criação do número de postos de trabalho com carteira assinada, pela elevação de formas de ocupações diferenciadas e muitas vezes precarizadas (autônomos, assalariados sem carteira assinada, emprego doméstico) e pela redução da renda do trabalho, verificada de forma contínua entre os anos de 1998 a 2003. Longas jornadas e crescimento da proporção de pessoas que trabalham acima da jornada legal são também indicadores dessa precarização.

Os diagnósticos das causas do desemprego e as propostas de ação para lidar com o problema são diferenciados entre os diversos atores sociais. Uma das propostas para que o desemprego caia é aliar a redução da jornada de trabalho legal (RJT), sem diminuir os salários, com corte no número de horas extras.

Assim, o objetivo desta Nota Técnica, a primeira de uma série que o DIEESE pretende elaborar sobre o tema, é resgatar a importância desta discussão para a sociedade brasileira, apresentando alguns elementos do debate atual e histórico. As próximas notas irão abordar temas como o impacto da hora extra e da redução da jornada na geração de novos postos de trabalho; legislação sobre jornada de trabalho no Brasil; os argumentos dos empresários em relação à redução, a jornada de trabalho no setor público e no setor rural, entre outros.

A luta pela redução do tempo de trabalho

No final do século XVII, momento do advento do protestantismo, ocorre o início da mudança na forma de as sociedades lidarem com o trabalho e, conseqüentemente, com o tempo de trabalho. Esta relação é muito importante, pois não é possível entender as mudanças no tempo de

trabalho sem considerar o espaço e o tempo crescentes que o trabalho foi ocupando nas sociedades, quer como atividade física quer como um valor em si, de extrema importância.

A partir desse momento na história, observa-se que o tempo passa a ser entendido como algo que deveria ser consumido, utilizado racionalmente e de forma permanente, para se atingir a riqueza e o lucro. Quase todo o tempo passou a ser dedicado ao trabalho, até mesmo o tempo do sono e do esporte que passam a ter como finalidade o restabelecimento da eficiência do corpo para a continuidade do trabalho.

Essa nova forma de pensar causou muitos conflitos entre aqueles que detinham o capital e os trabalhadores, antigos artesãos. Estes últimos foram perdendo seus instrumentos de produção, sua autonomia e a possibilidade de trabalhar para si próprios e suas famílias conforme suas necessidades, sendo obrigados a trabalhar para os donos do capital, cujo objetivo é atingir lucros cada vez maiores. Ao longo da história, várias foram as formas introduzidas pelos detentores do capital para construir esse novo pensamento sobre o trabalho e o tempo a ele dedicado, ou simplesmente para obrigar os trabalhadores a exercerem suas tarefas profissionais todos os dias e de forma regular.

A introdução do trabalho fora do domicílio com a criação das fábricas, a introdução de máquinas que impunham novo ritmo de trabalho, o pagamento de salários baixos para obrigar a mais horas e mais dias de trabalho, os diversos códigos de conduta, as multas por atraso ou falta, o controle rígido dos horários dentro e fora do local de trabalho, até o surgimento do relógio de ponto, foram algumas dessas formas. A remuneração por tarefa e o pagamento de salários baixos foram amplamente utilizados: pregava-se a idéia de que somente enquanto a massa de operários e artesãos fosse mantida pobre, esta se submeteria ao trabalho dia e noite para suprir suas necessidades.

Também a escola muito contribuiu para essa mudança de hábitos, pois seu papel foi o de ensinar às crianças sobre o trabalho, a ordem, a regularidade e a disciplina, pois cedo estas deveriam desenvolver novos hábitos, nos quais o trabalho passaria a ocupar um tempo cada vez maior em suas vidas. Aliás, uma das estratégias do capital para reduzir os salários dos adultos era contratar crianças para trabalhar, por longas jornadas e salários muito menores.

No princípio da revolução industrial, em meados do século XVIII, praticamente não existia qualquer legislação trabalhista. Foi neste contexto que a organização dos trabalhadores começou a se estruturar tendo como uma de suas reivindicações a redução do tempo de trabalho, já que a quantidade de horas diárias e os dias trabalhados por semana estendiam-se quase até o limite da capacidade humana, chegando a 18 horas diárias.

Aos poucos, a organização da classe trabalhadora foi conquistando melhorias nas condições de trabalho e redução da jornada. Por volta de 1830, começaram a ser introduzidas leis que

limitavam o tempo de trabalho, o que permitiu a redução - a partir de então - das horas anuais trabalhadas. Essa diminuição resultou de lutas que tiveram início na Inglaterra e na França, tendo como um de seus resultados, leis que limitavam a jornada de trabalho das crianças e depois das mulheres.

Um dos marcos dessas lutas deu origem à comemoração do Dia do Trabalhador, o 1º de maio. Em 1886, 180 mil trabalhadores saíram em manifestação nos Estados Unidos reivindicando a redução da jornada de 16 para 8 horas. A manifestação enfrentou forte repressão policial, que resultou na morte de seis trabalhadores, oito presos e na condenação de cinco deles posteriormente à forca. Apesar da repressão, a mobilização foi vitoriosa: a jornada de trabalho de 8 horas foi conquistada, sendo instituída pelo Congresso dos Estados Unidos no ano de 1890.

As lutas pela redução da jornada de trabalho pelo mundo continuaram até que em 1919, a Convenção 1 da OIT limitou a jornada diária de trabalho no setor industrial em 8 horas e a semanal em 48 horas. Essa Convenção foi ratificada por 52 países. Assim, em muitos países a execução de horas extras sofre uma limitação legal e não raro para sua realização passa a ser necessário autorização específica de órgão competente. Já em 1936, os trabalhadores franceses conquistam a jornada de trabalho semanal de 40 horas e duas semanas de férias.

No Brasil, a luta pela redução da jornada de trabalho também não é nova, estando presente no debate sindical desde o início do processo de industrialização, no final do século XIX e começo do século XX, quando as primeiras greves de trabalhadores já apresentavam a redução da jornada de trabalho como um mote de luta muito importante.

Assim como na Inglaterra, no Brasil a indústria capitalista mecanizada associou, em seus primeiros tempos, tanto a exploração extensiva como a intensiva da força de trabalho, com a exigência do cumprimento de longas jornadas, com entre 10 e 12 horas, muitas vezes acrescida de horas extraordinárias, remuneradas ou não, que podiam ser ampliadas de acordo com a necessidade ditada pelo empregador. Por sua vez, a intensificação do trabalho combinava formas veladas como o aumento da velocidade das máquinas, incentivos materiais e outras mais explícitas, como multas e até a violência contra os trabalhadores.

Diversas foram as manifestações realizadas pelos trabalhadores brasileiros que possibilitaram a conquista da redução da jornada diária para 10 e 8 horas. As jornadas menores resultaram de diversas greves, tanto por categoria como gerais. Alguns exemplos destas últimas verificaram-se em 1907, 1912 e 1917, no estado de São Paulo. A redução da jornada de trabalho para 8 horas, o descanso semanal e a remuneração da hora extra em 50% eram algumas das reivindicações. Em consequência, algumas categorias conquistaram a redução da jornada de trabalho para 10 ou 8 horas.

O tema da redução da jornada também foi ponto de pauta, no mesmo período, de diversos congressos de trabalhadores comunistas, socialistas e anarquistas realizados no período. No Congresso de 1906, realizado pelos anarquistas, havia a recomendação para os operários lutarem preferencialmente por uma menor jornada de trabalho, ao invés de enfatizarem a luta por maiores salários. A questão do salário seria então resolvida como o resultado de um nível mais baixo de desemprego.

O período entre 1900 e 1930 também é marcado por intensa discussão na Câmara dos Deputados. Com a pressão dos movimentos de trabalhadores, diversos projetos de redução da jornada de trabalho foram elaborados, mas nenhum deles foi aprovado. Em 1917, porém, o estado da Bahia foi o primeiro a aprovar a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias.

Os empresários colocaram-se contra a redução da jornada, entendendo as reivindicações dos trabalhadores e as leis discutidas no Congresso como uma limitação à sua autonomia para organizar a empresa segundo suas próprias determinações. Eram contrários também aos projetos de lei que dispunham sobre a jornada dos menores e as férias anuais de 15 dias (de 1926), argumentando que os custos da produção seriam altíssimos e que era necessário uma vida moralmente regrada, disciplinada e voltada para o trabalho. Diziam ainda que faziam um bem à sociedade empregando os menores com longas jornadas, pois não havia lugares onde eles pudessem “permanecer com proveito para o espírito e para a alma (...)”, ou ainda “o que fará o trabalhador braçal com 15 dias de ócio”¹.

No entendimento patronal, o empregado deveria dedicar todo seu tempo – dia, noite, e quando tinha, das férias – para o trabalho, principalmente se morasse em vilas operárias, que, no início do processo de industrialização, muitas empresas, tanto do Sudeste como do Nordeste, mantinham. Se residir nestas vilas significava, para os trabalhadores, o ônus da interferência direta do empresário sobre suas 24 horas, do ponto de vista financeiro possibilitava ganhos maiores em função do pagamento de horas extras, e contribuía, ainda, para melhorar a relação com as chefias.

As manifestações dos trabalhadores foram mantidas até que, nos anos 30, o governo de Getúlio Vargas passou a intervir diretamente na relação trabalho-capital, a partir da implementação de uma ampla legislação trabalhista. Além de mudar as leis, o governo investiu fortemente na propaganda, enfatizando a importância da atividade do trabalho e da sua forte relação com o desenvolvimento e o crescimento do Brasil, ao mesmo tempo em que desmerecia o não-trabalho, o ócio e a malandragem.

Em 1932, o decreto nº 21.365 regulamentou o horário diurno nas fábricas, determinando a jornada em 8 horas diárias ou 48 semanais; o trabalho poderia, porém, ser realizado em até 10 horas por dia ou 60 por semana; e, excepcionalmente, a duração do trabalho poderia ser elevada para até

¹ Ver SILVA, 1996:201.

12 horas por dia. Em 1934, a Constituição limitou a jornada a 8 horas diárias ou 48 semanais, mantendo a possibilidade de estendê-la através de horas extraordinárias, deixando ao livre arbítrio dos empresários a sua determinação. Assim, a prática de elevar a jornada de trabalho através de horas extraordinárias torna-se uma norma comum aos diversos segmentos econômicos.

Em 1943, a CLT limitou a hora extra a duas horas diárias e definiu seu adicional em 20%, bem como criou a lei de férias. Em 1949, foi criado o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, sendo necessário trabalhar toda a semana anterior, cumprindo integralmente o horário de trabalho para o seu recebimento, incentivando assim o trabalhador assíduo e punindo o faltoso.

Entretanto, a mudança na legislação não garantia que a condição do trabalhador de fato fosse modificada, pois sempre houve uma forte resistência, por parte dos empresários, em cumprir a legislação. Além disso, durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), muitos países, inclusive o Brasil, suspenderam as legislações que limitavam a jornada de trabalho, ampliando-a. Com isso, os trabalhadores mantiveram suas mobilizações e pressões, tanto em relação ao local de trabalho como a questão da legislação.

Na maior parte dos países europeus, entre os anos 50 e 70, os trabalhadores pressionaram os governos para que reduzissem o tempo de trabalho, o que foi obtido, muitas vezes, no contexto do Estado de Bem-Estar - *Welfare State*. A redução do número de horas trabalhadas deu-se, assim, por distintos mecanismos: ampliação do repouso semanal, dos períodos de licença (doença, maternidade etc.), do período de férias anuais, assim como pela diminuição do número de anos trabalhados.

Na primeira metade dos anos 80, ainda ocorreu a redução da jornada de trabalho em alguns países como a Espanha, o Japão e a França. A partir da segunda metade daquela década, observa-se um intenso movimento de flexibilização que passa a se traduzir em alterações na duração da jornada – denominadas anualização, modulação, banco de dias ou banco de horas – e em mudanças nos períodos de repouso, férias e trabalho nos finais de semana.

No Brasil, no final dos anos 70, a reivindicação pela redução da jornada de trabalho volta à cena, em meio à pressão dos trabalhadores pelo fim do regime militar. Na primeira metade da década de 80 algumas categorias profissionais conquistaram jornadas entre 40 e 44 horas, fortalecendo a pressão dos trabalhadores para que fosse garantida sua limitação em 44 horas semanais, na Constituição Federal de 1988. Então, meio século depois, a jornada legal foi reduzida de 48 para 44 horas semanais.

Após a Constituição de 1988, além de não ter ocorrido nenhuma nova redução da jornada, várias alterações na legislação foram implementadas no sentido da sua flexibilização. A partir do final dos anos 90, verifica-se um movimento, por parte das empresas e do governo, no sentido da desregulamentação ou da re-regulamentação pela via da flexibilização, da remuneração, da forma

de contratação e do tempo contido na jornada de trabalho. Em 1998, a ampliação do prazo de compensação das horas extras de uma semana para um ano, o chamado “banco de horas”, alterou completamente a relação do trabalhador com o seu tempo de trabalho.

Entretanto, vale ressaltar que no caso do Brasil esse movimento de flexibilização do tempo de trabalho – possibilidade de adaptação do tempo de trabalho à circunstâncias de mudanças na demanda por trabalho - sempre esteve presente, seja via realização do horas extras, mudanças na quantidade de turmas nos trabalhos em turnos, trabalho noturno, férias coletivas, compensação compulsória dos feriados, além da possibilidade de redução dos salários e da jornada via negociação. O que há, agora, é um aumento das formas de flexibilização.

O contexto atual

A luta dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho está presente desde o início da história da sociedade capitalista, pois passou a ser um fator de extrema importância para os ganhos do capital. Se, por um lado, os trabalhadores reivindicavam mais tempo livre, por outro, os capitalistas forçavam por jornada maior. Como resultado deste conflito, a jornada de trabalho foi reduzida ao longo da história, e nos diferentes países.

No final do século XIX, e ao longo do século XX, a questão da redução da jornada de trabalho esteve associada, principalmente, às melhores condições de vida dos trabalhadores e aumento do tempo livre, para dedicar à família, estudo ou lazer. Atualmente, porém, essa reivindicação se relaciona também ao combate ao desemprego.

Independente do motivo, indaga-se se a redução da jornada legal teria ocasionado aumento do tempo livre. Em um primeiro momento, a resposta parece óbvia: houve redução da jornada de trabalho e o tempo livre cresceu na mesma proporção. Mas, a situação atual indica que não é bem assim, pois somando todo o tempo dedicado ao trabalho, observa-se que sobra pouco tempo livre, uma vez que:

- a) a realização de hora extra atinge um longo período por semana;
- b) o tempo de deslocamento/transporte aumenta em função de mudanças como crescimento das cidades e a migração dos trabalhadores para as periferias²;

² No Brasil, o tempo médio de viagem - ida e volta – era de 1h58min.(Folha de São Paulo, 2002). Além disso, o fato de a legislação brasileira prever o pagamento do vale transporte, indica que há um entendimento social que esta é uma atividade relacionada ao trabalho. No entanto, o tempo gasto não é remunerado, ou seja, não é considerado como tempo de trabalho. Na França, de acordo com Guedj e Vindt, o tempo de transporte na região parisiense aumentou de 1h06min no ano de 1959, para 1h16, em 1974. Em uma semana de cinco dias representou um aumento de 50 minutos, o que absorve mais de 1/3 da redução da jornada semanal.

c) há necessidade de atividades de qualificação e são raros os casos em que este tempo é remunerado como tempo de trabalho;

d) pode haver um segundo trabalho, seja emprego por tempo parcial ou como autônomo, devido à redução da remuneração fixa³;

e) aumenta a execução de tarefas fora do local de trabalho, o que é facilitado pela utilização do fax, celular, *notebooks* e internet, possibilitando que os empregados sejam acionados a qualquer momento do dia e da noite e em qualquer local;

f) há necessidade de soluções para o processo de trabalho, principalmente a partir da ênfase dada à participação dos trabalhadores, que os leva a permanecer “plugados” no trabalho mesmo estando distantes da empresa⁴.

Com todos estes elementos, o tempo gasto com atividades relacionadas ao trabalho é bem superior à jornada legal que, no caso do Brasil, é de 44 horas/mês.

Muitas dessas necessidades extras ocorrem em função da reestruturação do trabalho e do baixo crescimento, que passa a exigir cada vez mais tempo e qualificação dos trabalhadores. O medo do desemprego tem feito com que estes se submetam a essas novas exigências.

O contexto de crescente desemprego ameaça trabalhadores e seus representantes nas relações cotidianas e no processo de negociação, pressionando a favor da implementação de diversas mudanças, tais como o aumento da flexibilização, a redução dos salários, o aumento das horas extras, da jornada, o trabalho no final de semana, a redução do número de equipes, entre outros.

Um outro impacto negativo para a vida do trabalhador e de sua família tem sido a redução da incorporação da riqueza produzida socialmente, pois a relação entre produtividade, aumento salarial e redução da jornada, como ocorrida ao longo da história, passa por um grande retrocesso. Para os países da OCDE, por exemplo, o produto e a produtividade mantiveram taxas médias de crescimento nos últimos 25 anos e, ao mesmo tempo, houve uma queda na participação da renda do trabalho.

Analisando informações relativas ao período entre 1965 e 1981, observa-se que os ganhos de produtividade da Europa foram distribuídos sob a forma de salário real e redução da jornada de trabalho. Já nos 80 e 90, a proporção incorporada aos salários foi reduzida, caindo de 3,9% para

³ Na França, por exemplo, a duração média da jornada de um trabalhador que tem vários empregos está em torno de 53 horas semanais ou mais, sendo que 14% trabalham mais que 70 horas semanais. (THOEMMES, 2000).

⁴ Conforme HIRATA (1986), esta gestão baseada na integração dos trabalhadores pela técnica da motivação e da participação requer um grande número de horas de atividades e estudo desenvolvidos fora das horas contidas na jornada de trabalho.

2,1%, ao ano, a partir da década de 80, sendo menor ainda a parcela transformada em redução da jornada, que passou de 0,9% para 0,2%⁵. Tomando como foco o Brasil, quando se considera os altos ganhos de produtividade do trabalho ocorridos nas últimas décadas, pode-se notar que a jornada de trabalho continua muito elevada – inclusive com uma estagnação no seu processo histórico de redução – e os salários estão em queda.

Assim, pode-se concluir que a luta pela redução da jornada de trabalho e pela limitação da realização de hora extra, no Brasil e no mundo, é de extrema importância neste momento, tanto pela necessidade das sociedades de aumento do tempo livre e de melhoria na renda como pela possibilidade de criação de novos postos de trabalho, o que contribuiria a conquista de uma reivindicação histórica dos trabalhadores, por melhores condições de vida.

⁵ HUSSON (1999).

1.4 Bibliografia

AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Scritta, 1995.

DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DIEESE. **Banco de horas e jornada de trabalho**. São Paulo, 2002. (Seminários).

DIEESE. Contrapartidas nos acordos de flexibilização de jornada. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 210, nov. 1998.

_____. **Jornada de trabalho e luta sindical**. São Paulo, 2002. (Seminários).

_____. **Reduzir a jornada é gerar empregos**. São Paulo: DIEESE, 2004. Cartilha para a Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salários.

FRACALANZA, P. S. **Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?** 2000. Tese (Doutorado em Sociologia)-Departamento de Sociologia, FFLCH, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

HARDMAN, F.; LEONARDI, V. **História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos 20**. São Paulo: Ática, 1982.

HIRATA, H. Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão. In: KARTCHEVSSKY, A. et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

HOBSBAWM, E. J. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000b.

HUSSON, M. Fim do trabalho ou redução de sua duração? **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, n. 5, v. 23, 1999.

PRADO, A. **Por que reduzir a jornada de trabalho**, [S.l.: s.n.], 2000. Mimeo.

SADER, E. Trabalho, desemprego e tempo livre. In: LAZER numa sociedade globalizada= Leisure in a globalized society. São Paulo: SESC/WLRA, N. 191-200, 2000.

SILVA, I. et al. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: ABERTURA e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT/MTE, 1999.

SILVA, J. P. **Três discursos, uma sentença: tempo e trabalho em São Paulo: 1906/1932**. São Paulo: ANNABLUME/FAPESP. 1996.

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz – Presidente

STI. Metalúrgicas de São Paulo

João Vicente Silva Cayres – Vice-presidente

Sind. Metalúrgicos do ABC

Antonio Sabóia B. Junior – Secretário

SEE. Bancários de São Paulo

Carlos Eli Scopim – Diretor

STI. Metalúrgicas de Osasco

Alberto Soares da Silva – Diretor

STI. Energia Elétrica de Campinas

Zenaide Honório – Diretora

APEOESP

Pedro Celso Rosa – Diretor

STI. Metalúrgicas de Curitiba

Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor

Sind. Energia Elétrica da Bahia

Levi da Hora – Diretor

STI. Energia Elétrica de São Paulo

Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor

Femaco – FE em Asseio e Conservação

do Estado de São Paulo

Mara Luzia Feltes – Diretora

SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre

Célio Ferreira Malta – Diretor

STI. Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco – Diretor

CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de desenvolvimento e estudos

Nelson Karam – coordenador de relações sindicais

Equipe técnica responsável

Ana Cláudia Cardoso

Cássio Calvete

Cornélia Nogueira Porto

Patrícia Lino Costa

Iara Heger (revisão)