

## **Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho**

### **Workday and life's quality of worker: transformations in the quantity and quality of work**

Camila Lopes Ferreira  
Instituto Federal do Paraná – IFPR – Paranaguá – Brasil  
[camila.ferreira@ifpr.edu.br](mailto:camila.ferreira@ifpr.edu.br)

Luiz Alberto Pilatti  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR - Ponta Grossa – Brasil  
[lapilatti@utfpr.edu.br](mailto:lapilatti@utfpr.edu.br)

#### **Resumo**

O presente estudo tem por objetivo inventariar as transformações da jornada de trabalho ocorridas desde os primórdios da Revolução Industrial até o tempo presente na perspectiva da qualidade de vida dos trabalhadores. Trata-se de um estudo bibliográfico e documental. Constatou-se que a redução da jornada de trabalho é uma questão histórica vinculada ao desenvolvimento socioeconômico, transcendendo o sentido teórico que essa prática admite. Do ponto de vista quantidade de trabalho, as transformações envolveram a geração de novos postos de trabalho para reduzir o nível de desemprego. Já na dimensão qualidade do trabalho, a preocupação central foi com o desenvolvimento das atividades laborais e à produtividade, a qual proporciona melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida do trabalhador. Concluiu-se que as duas vertentes (quantidade e qualidade do trabalho) têm caráter econômico, tornando difícil uma posição extrema sustentável. As posições situam-se em algum ponto de uma dimensão contínua com duas polaridades extremas, tendendo mais para um lado ou para outro. Mais que em qualquer outro tempo, no atual, a qualidade de vida do trabalhador tornou-se uma variável relevante.

**Palavras-chave:** jornada de trabalho; qualidade de vida; quantidade de trabalho; qualidade de trabalho.

#### **Abstract**

This study has the objective to inventory the transformations of workday happened since the beginnings of Industrial Revolution to the present time in the perspective of life's quality of workers. It is a documentary and biographical study. It found that the workday's reduction is a historic question bound to socioeconomic development, transcending the theoretical sense that this practice admits. From the standpoint of work quantity, the transformations enveloped the generation of new jobs to reduce the unemployment level. In the dimension of work's quality, the central preoccupation was with the development of labor activities and the productivity, that provides improvement in the working conditions and life's quality of workers. Concludes that both strands (quantity and quality of work) has economic character, making difficult a position extreme

sustainable. The positions situate themselves in some point of a continuous dimension with two extreme polarities, tending more for one side or other. Nowadays, more than at any time, life's quality of worker has become a relevant variable.

**Key-words:** workday, life's quality, work quantity, work quality.

## 1. Introdução

O mundo do trabalho, constantemente transmutado no curso da história, é elemento estruturante da vida das pessoas e das sociedades. O trabalho é inerente à condição humana por proporcionar possibilidades para sua sobrevivência e produzir aumento do capital. Como componente fundamental da organização social, o trabalho interfere diretamente na utilização do tempo dos trabalhadores.

A divisão do tempo é consequência da importância a que se atribuem certos valores na vida. Como o trabalho, na maioria das vezes, é visto como prioritário para a vida humana, as demais atividades acabam se tornando secundárias ou mesmo desconsideradas.

A história demonstra que, até o final do século XIII e início do século XIV, não havia separação na utilização do tempo. Vivia-se um tempo natural, balizado pelos fenômenos da natureza (THOMPSON, 1991). A distinção entre vida e trabalho deu-se após a Revolução Industrial, quando o trabalho tornou-se a forma de auferir a vida, mesmo não tendo seu significado.

O tempo de trabalho pode ser definido como aquele destinado à produção de meios necessários para a própria sobrevivência. Quando não se está trabalhando, diz-se que o tempo do trabalhador é disponível ou de não trabalho. O tempo disponível é individual, diferente do tempo livre que é coletivo (MARX, 1983). Com efeito, existe uma relação determinística em entre trabalho e tempo livre.

Antes da Revolução Industrial, o trabalhador detinha o controle do processo de produção e, assim, o fazia de acordo com a sua vontade ou as exigências impostas pela natureza, pois até então a ideia era trabalhar para atender às necessidades básicas. Com o advento do capitalismo, essa independência tornou-se menos presente na vida societária. A jornada de trabalho foi ampliada de forma abusiva, transcendendo limites humanos em muitos casos.

Em defesa do direito do trabalhador, diversas vozes ecoaram ao longo da história. Uma dessas vozes, talvez a mais ressonante no final do século XIX, foi a de Paul Lafargue que escreveu um conjunto de manifestos, mais tarde transformados na obra *O Direito à Preguiça*. Na obra, centrada na análise da sociedade da época, é elaborada uma crítica refinada e contundente ao proletariado e à ideologia do trabalho no sistema capitalista.

O texto destaca a importância da redução da jornada de trabalho, tanto para benefício dos trabalhadores como para divisão das horas trabalhadas por todos aqueles que precisam. Na lógica de Lafargue (2000), a superprodução é maléfica ao próprio trabalhador, e este deve lutar pelo direito à preguiça (lazer) e pela redução da jornada de trabalho.

O tempo de trabalho é reflexo da luta entre as classes sociais. Trabalhadores foram obrigados a aumentar seu labor para o acúmulo do capital buscado pelos empregadores. Esse sistema instituiu a ideia de que é necessário trabalhar para viver.

Com o capitalismo, o conceito de tempo foi modificado, passando a ser controlado pelo relógio (THOMPSON, 1991). Com efeito, a jornada de trabalho passou a ser balizada não mais pelos fenômenos da natureza. O tempo passou a ter uma conotação dualista: o tempo para produzir e o tempo para recuperar as forças para retornar à produção, deixando de lado o tempo livre e o lazer. Numa leitura marxista com o viés frankfurtiano, o tempo tornou-se meramente compensatório (LENK, 1972).

Dois séculos depois, o tempo livre reivindicado por Lafargue aumentou com as conquistas trabalhistas ocorridas neste percurso. Entretanto, isso não quer dizer que o trabalho tenha deixado de ser precário, em muitos casos, prejudicando a Qualidade de Vida (QV) do trabalhador. Na esteira desta discussão, que traz em seu âmago a QV, o presente estudo tem por objetivo inventariar as

transformações da jornada de trabalho ocorridas desde os primórdios da Revolução Industrial até o tempo presente na perspectiva da QV dos trabalhadores.

## 2. A redução da jornada de trabalho

No decorrer da história, a jornada de trabalho aumentou consideravelmente, chegando ao limite da capacidade do trabalhador com a Revolução Industrial e a consolidação do regime capitalista (PILATTI, 2007). Com efeito, a redução da jornada de trabalho que produz o aumento do tempo livre do trabalhador tornou-se reivindicação e necessidade. A primeira manifestação notória aconteceu em 1866, através do Conselho Internacional dos Trabalhadores em Genebra.

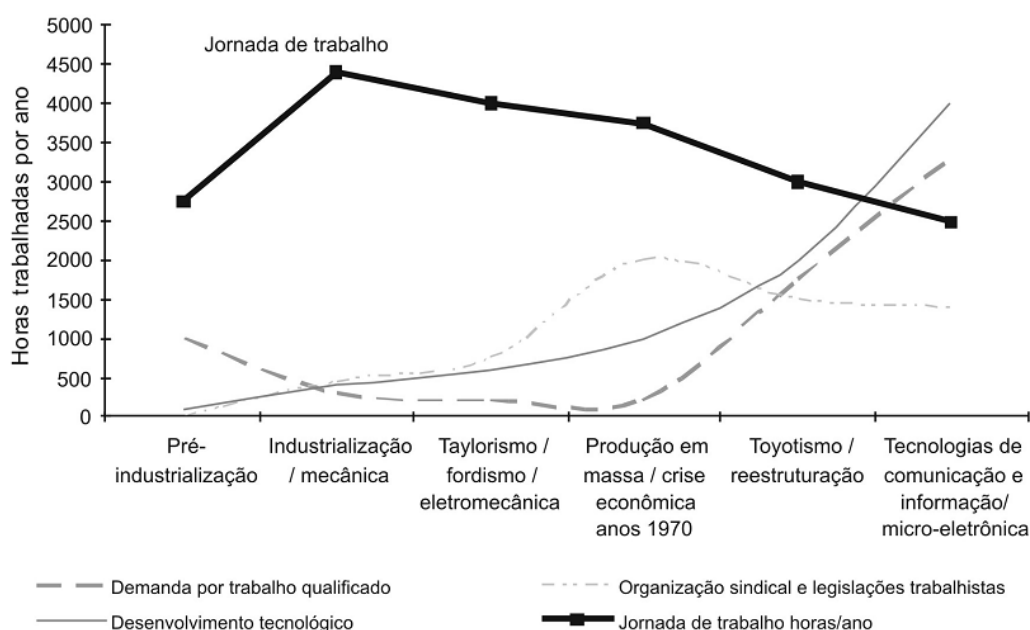
A sustentação teórica destas reivindicações ganhou aporte no clássico *O Capital* de Karl Marx. Marx (1983, p. 211), de maneira veemente, defendeu a redução da jornada, apontando que:

Em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por mais trabalho, o capital atropela não apenas os limites máximos morais, mas também os puramente físicos da jornada de trabalho. Usurpa o tempo para crescimento, o desenvolvimento e a manutenção sadia do corpo. Rouba o tempo necessário para o consumo de ar puro e luz solar. Reduz o sono saudável para concentração, renovação e restauração da força vital e tantas horas de torpor quanto à reanimação de um organismo absolutamente esgotado torna indispensável [...].

Reivindicações como estas eram assentadas na lógica da humanização do trabalho, ao passo que “Economizar tempo de trabalho é aumentar o tempo livre, isto é, o tempo que serve ao desenvolvimento completo do indivíduo. O tempo livre para a distração [...] transformará naturalmente quem dele tira proveito em um indivíduo diferente [...]” (MARX apud DUMAZEDIER, 1994, p. 47).

Assim, com o passar do tempo e através das reivindicações, a jornada de trabalho foi instituída dentro de parâmetros legais prevalecendo a valorização dos trabalhadores. Os momentos históricos influenciaram para que a jornada de trabalho fosse alterada, conforme apresentado na Figura 1:

Figura 1 – Curva da jornada de trabalho e transformações históricas



Fonte: Dal Rosso (2006).

Evidências históricas mostram que a duração da jornada de trabalho foi sendo modificada de acordo com as transformações oriundas da relação ‘donos do capital e trabalhadores’, bem como das condições em termos de materiais, tecnologia e cultura da sociedade. Pode-se verificar que

desde o período da Industrialização até a Era da Tecnologia de Comunicação e Informação, a redução deu-se em quase 2000 horas trabalhadas por ano, sendo acentuada nos anos mais imediatos.

Para Guedj e Vindt (1997), existem três fases na evolução do tempo de trabalho, a saber:

- a) Com o começo da industrialização, a jornada de trabalho aumentou consideravelmente, atingindo-se quinze horas diárias, seis dias por semana;
- b) Após a consolidação da industrialização (o que aconteceu em momentos diferentes em cada país: por exemplo, na Inglaterra em meados do século XIX e, no Brasil, em meados do século XX), a jornada de trabalho começou a ser diminuída. A princípio, o trabalho aos sábados foi reduzido em metade e o mesmo passou a ser controlado para evitar a superexploração (inclusive do trabalho infantil);
- c) No final do século XIX, na Europa, a redução da jornada foi bastante acentuada, mas somente, para trabalhadores de grandes empresas. Após a Primeira Guerra Mundial, a consolidação do controle da jornada de trabalho deu-se através de uma legislação própria. No Brasil, essa legislação somente foi instituída em 1943, através da Constituição das Leis do Trabalho.

Nessa evolução, a realidade histórica aponta que as reivindicações dos trabalhadores foram ganhando espaço até se chegar a limites toleráveis dentro da concepção de melhoria no desenvolvimento das atividades laborais. A Tabela 1, ao mostrar a quantidade de horas médias trabalhadas por ano em diferentes períodos, possibilita uma visão panorâmica das transformações em alguns países do mundo:

Tabela 1 – Horas médias trabalhadas por ano, em países selecionados

País	Ano					
	1870	1913	1938	1950	1970	1979
Alemanha	2.941	2.584	2.316	2.316	1.907	1.719
Austrália	2.945	2.588	2.110	1.838	1.755	1.619
Áustria	2.935	2.580	2.312	1.976	1.848	1.660
Bélgica	2.964	2.605	2.267	2.283	1.986	1.747
Canadá	2.964	2.605	2.240	1.967	1.805	1.730
EUA	2.964	2.605	2.062	1.867	1.707	1.607
França	2.945	2.588	1.848	1.989	1.888	1.727
Holanda	2.964	2.605	2.244	2.208	1.910	1.679
Itália	2.886	2.536	1.927	1.997	1.768	1.566 (a)
Japão	2.945	2.588	2.391	2.272	2.252	2.129
R. Unido	2.984	2.624	2.267	1.958	1.735	1.617
Suécia	2.945	2.588	2.204	1.951	1.660	1.451

Fonte: Adaptada de Bosch, Dawkins e Michon (1994, *apud* DIEESE, 2010).

Nota: (a) refere-se ao ano de 1978.

Percebe-se que, desde meados do século XIX e até o final do século XX, a luta entre as classes sociais exerceu um papel central na história tendo consequências no mundo do trabalho como a redução do total de horas trabalhadas. A questão da redução da jornada teve início através da busca pela melhoria das condições de trabalho. Não se pensava no aumento da quantidade de postos de trabalho, mas sim nas condições desumanas a que estavam os trabalhadores submetidos, buscou-se o direito a sobrevivência (PILATTI, 2007).

Desde o capitalismo (ou antes disso), a reivindicação pela diminuição do tempo de trabalho foi uma constante nas lutas trabalhistas. Para Guedj e Vindt (1997, p. 14),

[...] um fato marcante na história do tempo de trabalho é, sem dúvida, a formidável resistência à sua redução, começando pelo patronato. Entre as razões disso destacam-se: a busca do lucro máximo; a necessidade de isolar os assalariados (antigos artesãos ou camponeses) de seu meio de origem e de lhes impedir uma atividade e, portanto, um rendimento complementar; a desconfiança sobre como os trabalhadores utilizariam o tempo

livre; e a oposição, por princípio, à intervenção do Estado no que se considera ser assunto privado.

Através de greves, rebeliões e reivindicações dos trabalhadores e da organização de sindicatos, surgiram regulamentações da jornada de trabalho, bem como a sua redução.

A primeira limitação da jornada de trabalho aconteceu na Inglaterra em 1802, sendo estabelecido o limite máximo de 12 horas diárias. Em 1947, na Inglaterra a jornada máxima foi reduzida para 10 horas diárias. Já na França, essa mesma limitação aconteceu na primeira metade do século XIX. Somente em 1919, depois de muita reivindicação junto a sindicatos e discussões entre patrões e empregados, através da Convenção n. 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é que ficou estabelecida a jornada semanal de 48 horas (TURINO, 2005).

A Tabela 2 apresenta dados comparativos entre os países selecionados pela OIT e as suas respectivas jornadas de trabalho semanais no período final do século passado:

Tabela 2 – Jornada semanal de trabalho em países selecionados

País	Ano					
	1979	1983	1989	1992	1994	1998
Austrália (a)	35,5	34,6	33,1	33,0	33,2	---
Alemanha (b)	41,9	40,5	40,1	39,0	38,3	---
Canadá (b)	---	32,4	31,7	30,5	30,6 (c)	---
Chile (a)	---	42,4	44,3	44,7	45,3	43,9
Coréia (a)	50,5	52,5	49,2	47,5	---	---
Espanha (a)	41,9	39,1	37,4	36,8	36,8	36,7
EUA (b)	35,7	35,0	34,6	34,4	34,7	34,6
França (a)	41,2	39,3	39,1	39,0	38,9	---
Israel (a)	36,6	35,3	36,1	36,7	37,4	---
Japão (a)	47,3	47,4	46,9	44,4	43,5	42,5
Noruega (a)	36,4	35,6	35,7	34,9	35,0	---
Reino Unido (b)(d)	---	42,4	40,7	40,0	40,1	40,2
Suécia (a)	35,7	35,7	37,5	37,2	36,4	---

Fonte: OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo (1986, 1995 e 1999, *apud* DIEESE, 2010).

Notas: (a) horas trabalhadas; (b) horas remuneradas; (c) em 1993; (d) exceto Irlanda do Norte.

A maioria dos países selecionados apresentou redução na jornada semanal de trabalho, com exceção do Chile, Israel e Suécia. A jornada de trabalho pode ser reduzida em função das inovações tecnológicas, as quais oportunizaram o aumento da capacidade produtiva. Ou ainda, ser oriunda das reivindicações feitas pelos operários.

As novas tecnologias adotadas na industrialização proporcionaram aumento da produtividade, tendo como consequência o aumento da produção com redução da jornada de trabalho. Ainda, com essa mesma tecnologia muitas atividades tornaram-se automatizadas gerando novos empregos em diversos setores, assim como exigindo qualificação da mão-de-obra. O paradoxo existe entre a quantidade de emprego e a sua qualidade.

O desenvolvimento tecnológico proporcionou alterações no mundo do trabalho, as quais foram sendo cada vez mais intensas após a Revolução Industrial. Para Freyre (1973, p. 108):

[...] criado pela mecanização do trabalho e, sobretudo, em anos recentes, pela automação em começo [...] o tempo desocupado começa a avultar de tal maneira sobre o ocupado que se pode prever a redução do ocupado a verdadeira insignificância quantitativa. Problemas, portanto, como o da organização do trabalho, o da organização de trabalhadores, o dos sindicatos de atividades operárias – problemas relacionados com o tempo ocupado – tomam o aspecto, nos países mais automatizados, de problemas já meio arcaicos, ao lado do preenchimento e organização do tempo desocupado.

Com o passar do tempo, o desenvolvimento continuou, mas a jornada de trabalho não foi reduzida na mesma proporção do aumento da produtividade. A Tabela 3 apresenta a jornada de trabalho na indústria:

Tabela 3 – Jornada semanal de trabalho na indústria em países selecionados

País	Ano						
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Alemanha (a)(b)	38,9	37,6	38,0	38,3	37,4	37,4	37,5
Argentina (c)(d)(e)	43,7	44,0	44,0	45,1 (f)	46,3	46,5	46,7 (g)
Brasil (São Paulo) (h)	42,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	42,0
Canadá (a)	38,3	38,3	38,9	38,5	38,4	39,3	38,6
Espanha (c)(i)	36,3	36,2	36,5	36,7	37,1	37,1	37,1
Chile (c)(j)	43,6	43,6	44,6	44,1	44,9	44,2	43,7
Estados Unidos (a)	41,0	41,4	42,0	41,6	41,6	42,0	41,7
Japão (c)	43,8	43,0	43,0	43,5	43,3	42,7	42,5
México (c)	ND	45,0	ND	45,4	45,5	46,4	46,0
Reino Unido (a)	41,5	41,3	41,6	42,1	41,9	42,0	41,8
Singapura (a)		49,2	49,3	49,3	49,4	49,5	48,4
	48,7						
Suíça (c)	41,4	41,4	41,4	41,4	41,4	41,4	41,4

Fonte: OIT, Anuário de Estadísticas del trabajo (apud DIEESE, 2010).

Notas: (a) Horas remuneradas; (b) Dados referem-se à República Federal da Alemanha antes da unificação; (c) Horas efetivamente trabalhadas; (d) Dados de Buenos Aires; (e) Ocupação principal, exclui horas extras; (f) Dados da Grande Buenos Aires; (g) Dados de Maio de 1998; (h) Dados da região metropolitana de São Paulo; (i) Pessoas com 16 anos ou mais; (j) Pessoas com 15 anos ou mais. Obs.: Horas efetivamente trabalhadas, incluindo horas extras.

Os dados mostram que na última década do Século XX, as mudanças no tempo destinadas ao trabalho não sofreram grandes oscilações. Um país se destaca pelo maior aumento da jornada semanal, a Argentina (com 3 horas em 6 anos). A situação contrária é percebida no Japão com a maior redução da jornada semanal (1,3 horas nos mesmos 6 anos).

No início do Século XXI, tem-se a seguinte situação (Tabela 4):

Tabela 4 – Horas de trabalho semanais na indústria em países selecionados

País	Ano							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Alemanha (a)	37,5	37,9	37,8	37,6	37,7	37,6	37,6	37,6
Argentina (b)(c)(d)	45,8	45,4	44,6	42,6	42,8	42,8	44,6	ND
Brasil (e)	43,0	44,0	43,0	44,0	44,0	43,0	43,0	43,0
Canadá (f)(g)	38,9	38,9	39,0	39,1	38,9	38,6	38,4	39,6
Espanha (h)	36,3	36,1	36,3	36,0	36,0	35,8	36,2	35,3
Chile (o)	43,2 (i)	43,6 (i)	43,6	44,1	43,3 (i)	43,0	ND	ND
Estados Unidos (j)	41,4	41,3	40,3	40,5	40,4	40,8	40,7	41,1
Japão	42,7	43,7	42,8	43,1	43,1	43,5	43,5	43,2
México (k)	46,4	45,5	45,0	46,1	45,3	45,8	ND	ND
Reino Unido (g)(l)(m)	41,4	41,4	ND	ND	ND	ND	ND	40,7
Singapura (n)(q)	49,2	49,8	48,6	48,9	49,0	49,8	50,2	ND
Suíça (o)(p)	41,3	41,3	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	ND

Fonte: Anuário dos trabalhadores (apud DIEESE, 2010).

Notas: (a) Assalariados; (b) Aglomerados urbanos; (c) Pessoas com 10 anos ou mais; (d) Dados do 2º. Semestre de cada ano; (e) Dados da Região Metropolitana de São Paulo; (f) Assalariados remunerados por hora; (g) Inclui as horas extras; (h) Pessoas de 16 anos ou mais; (i) Pessoas com 15 anos ou mais; (j) Setor privado; (k) Pessoas no emprego principal e trabalhando; (l) Abril, exclui Irlanda do Norte; (m) Assalariados em tempo integral pagos sobre a base de taxas de salários para adultos; (n) Setembro de cada ano; (o) Somente assalariados em tempo integral; (p) Duração normal de trabalho; (q) Empresas com 25 ou mais trabalhadores.

A duração da jornada de trabalho não apresenta grande disparidade entre os países selecionados. Em 1999, a diferença maior chegava a 12,9 horas (Singapura e Espanha); já em 2006, 7,9 horas (Japão e Espanha).

A partir das últimas décadas do século XX, os estudos voltados ao tempo de trabalho cresceram significativamente, principalmente em função das mudanças ocorridas no ambiente produtivo, como a adoção do banco de horas, a terceirização, os contratos temporários, o trabalho em turnos e, até, o trabalho no domicílio. Enquanto a economia multiplicou-se por vinte, entre os séculos XIX e XX, a redução do tempo de trabalho deu-se somente em 40%, muito pouco em função do aumento exorbitante da produtividade (TURINO, 2005).

Essa questão tornou-se periférica a partir da reivindicação dos trabalhadores, pois passou a ser decidida em nível de Estado, e não mais uma decisão de patrões, além de envolver os sindicatos da classe (os quais ainda reivindicam a questão). O tempo de trabalho sempre recebeu uma atenção maior do que o tempo livre, sendo uma questão tida como referência sindical, legislativa e social, ainda mais que acaba por influenciar os modos de vida da sociedade (TURINO, 2005).

Por outro lado, a redução da jornada de trabalho conduz para uma disponibilidade aparente, pois existem aqueles casos em que o trabalhador não está na empresa, mas precisa estar a sua disposição para qualquer necessidade, fazendo com que o seu tempo não seja disponível, pois esta expectativa acaba influenciando na decisão do que fazer.

A utilização do aparelho celular e a internet passaram a causar impacto relevante na vida dos trabalhadores, principalmente aqueles vinculados a grandes empresas, pois acabam estando disponíveis vinte e quatro horas em caso de necessidade, independentemente do que estejam fazendo no seu tempo (que seria livre).

Assim, a redução da jornada de trabalho influencia a vida dos trabalhadores dentro e fora do ambiente laboral, podendo ser avaliada através de diferentes aspectos, como:

- a) os contratos flexíveis, a compensação de horas, o trabalho em casa ou o término do controle de horário (TIETZE; MUSSON, 2002; KARSTEN; LEOPOLD, 2003);
- b) como forma de distribuição de renda e aumento da produtividade (BOSCH; LEHNDORFF, 2001);
- c) como necessidade de um trabalho decente, sem jornadas longas, principalmente para trabalhadores informais de países mais pobres; (BESCOND, CHÂTAIGNIER; MEHRAN, 2003; GHAI, 2003);
- d) essa redução, ainda, tem impacto na vida do trabalhador seja no ambiente produtivo ou fora dele, melhorando a sua QVT (CARNEIRO; FERREIRA, 2007).

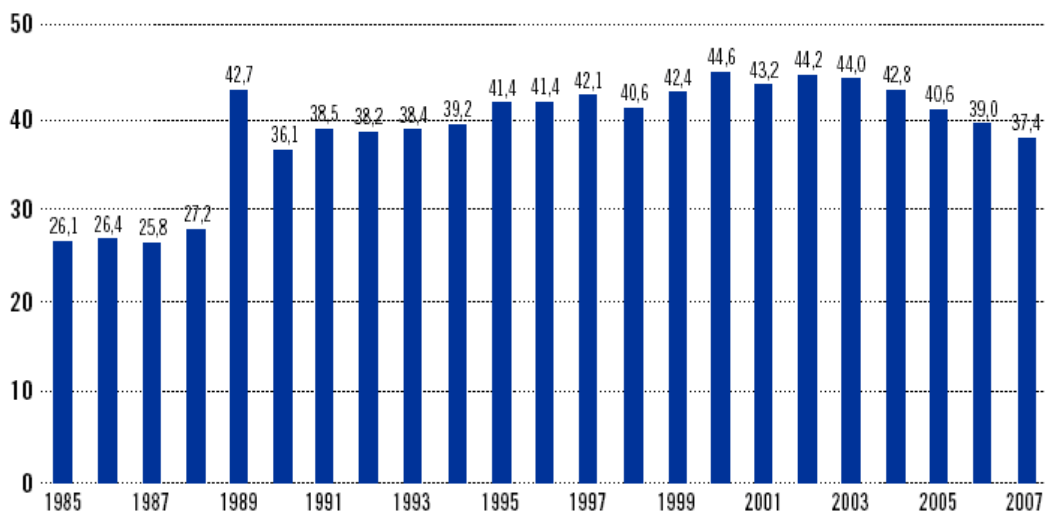
No Brasil, a regulamentação sobre a jornada de trabalho foi estabelecida pela Constituição de 1934, fixando em 48 horas semanais com 8 horas diárias; A regulamentação foi alterada pela Constituição de 1988, através da Lei n. 9601 de 1988 que atribuiu uma jornada máxima de 44 horas semanais.

Dal Rosso (1998) constatou que a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais (8,33%) resultou no surgimento de apenas 1% de novos postos de trabalho. Entretanto, a diferença foi balanceada através do aumento das horas-extras, a qual sofreu um aumento na sua utilização (de 24% para 41%) após a redução.

A lei regulamentadora da jornada de trabalho foi escrita com o intuito de evitar demissões, instituindo uma liberdade de flexibilização para atender aos interesses de patrões e trabalhadores. Essa possibilidade de flexibilização é aparente em muitos casos, pois a empresa acaba se apropriando do tempo livre de seus trabalhadores em função da disponibilidade que estes mantêm.

Mesmo sendo regulamentada uma jornada de trabalho máxima de 44 horas/semana, nem todos os trabalhadores a cumprem. A pesquisa do DIEESE (2010) aponta que os trabalhadores assalariados desenvolvem suas atividades em tempo maior que o permitido pela legislação, conforme apresentado no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal  
Região Metropolitana de São Paulo 1985-2007 (em %)



Fonte: DIEESE (2010).

Observações: (1) A partir de novembro de 1988, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais; (2) Excluídos os assalariados que não trabalharam na semana.

Segundo o DIEESE (2006), se a redução da jornada de trabalho fosse ainda maior, novos empregos seriam gerados e mais pessoas poderiam ser inseridas no mercado de trabalho.

Grupos sindicais, como CUT, Força Sindical, CGT, CGTB, SDS e CAT10, são responsáveis pela coleta de milhares de assinaturas para tentar pressionar o Governo para que este agilize o processo de votação da redução da jornada para 40 horas semanais (MOCELIN, 2011).

A luta para maior redução deve ter o maior número possível de envolvidos para que os resultados possam ser relevantes. Vasconcellos (1999, p. 5-12) expõe de forma veemente sua perspectiva em termos da valorização do trabalho pelos trabalhadores a ponto destes não perceberem a sua submissão ao sistema capitalista e não se preocuparem com a sua qualidade de vida em termos práticos:

Estilo de vida e de comportamento, além de coqueluche nos departamentos universitários de ciências humanas, o pós-modernismo traz o atestado de óbito do marxismo, já que a aparelhagem eletrônica e arquitetônica da contemporaneidade parece ter elidido a mais-valia, cancelando a luta de classes e boçalizando o proletariado. Destarte, uma das vedetes do pós-modernismo, ‘monsieur’ Lyotard, chega a defender a tese da libidinocêntrica, por meio do ‘desejo chamado Marx’, de que o operário ejacula de prazer com a exploração do capital, fora e dentro da fábrica.

As empresas buscam distribuir o trabalho aproveitando o máximo do tempo dos empregados. O modelo da Administração defendido por Taylor e Ford já visava acabar com os tempos ‘mortos’ de uma jornada. Os modelos de gestão visam o melhor aproveitamento do tempo, muitas vezes, convertendo o tempo de descanso em tempo de trabalho efetivo.

### 3. A redução da jornada e a qualidade de vida no trabalho

Quando se avalia a redução da jornada de trabalho, a justificativa apresentada pela maioria dos defensores (MARX, 1983; CASTEL, 1998; LAFARGUE, 2000; GORZ, 2004) dessa ideia diz respeito à diminuição do desemprego. A preocupação única é com a quantidade de trabalho.



Assim, a redução da jornada de trabalho torna-se uma questão focada na quantidade de empregos que poderão ser gerados, sem levar em consideração o tipo de trabalho. Uma redução da jornada de trabalho pode ter consequências sociais e econômicas expressivas, como aponta Calvete (2003, p. 15):

A redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada no tempo certo e se acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos marcos do capitalismo atual a redução da jornada de trabalho, para ter algum efeito positivo sobre a geração de novos postos de trabalho, teria que ser significativa e vir acompanhada da proibição de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho, manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais.

Werther e Davis (1983) defendem a ideia que a preocupação com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é consequência das transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho. Com efeito, a redução não interfere somente na quantidade de trabalho, mas também na sua qualidade, o que acaba impactando na QV dos trabalhadores.

Avaliando-se a redução da jornada na ótica da qualidade do trabalho, as atividades laborais a serem desenvolvidas merecem uma atenção especial no que concerne à valorização social e econômica da labuta, o que promoveria uma melhora da QV do trabalhador. Nesse sentido, “essa seria a pauta mais importante do debate, pois resgataria o cunho histórico da redução da jornada de trabalho, fundado na luta por melhores empregos e, em ‘menor’ importância, na reivindicação por mais empregos.” (MOCELIN, 2011, p. 102).

Dados apresentados pelo DIEESE (2007) apontam que a redução da jornada para 40 horas semanais geraria mais de dois milhões de novos empregos, caso as horas-extras fossem extintas. Para as organizações manterem a sua produtividade, essas quatro horas diminuídas da jornada total tornam-se imprescindíveis, o que faria com que as mesmas fossem obrigadas a contratar mais trabalhadores.

No que concerne aos encargos trabalhistas que as organizações são obrigadas a pagar, muitas não suportariam esse acréscimo e acabariam fechando, o que geraria mais desemprego. Nesse sentido, Mocelin (2011, p. 103) aponta que:

[...] empresários sugerem que a redução da jornada de trabalho também deveria vir acompanhada por alguma flexibilização da legislação trabalhista, condição que não costuma ser levantada no discurso sindical. [...] Além disso, deve-se considerar que no caso de a legislação “impor” a redução da jornada de trabalho, haveria o risco de ocorrer a criação de um novo turno de trabalho apenas naquelas empresas com trabalho monótono e repetitivo, ou seja, acabariam sendo criados empregos de menor ou baixa qualidade, visto que trabalhadores mais qualificados, que ocupam melhores postos de trabalho, já têm jornada média menor.

A redução, ainda, deve ser levada em consideração quanto ao salário. Se o salário dos trabalhadores fosse reduzido em função da diminuição do tempo de trabalho, aqueles que ganham bem talvez não sentissem tanto essa mudança (isso não quer dizer que não teria impacto algum, mas o mesmo não seria tão significativo); mas, aqueles que têm baixos salários, teriam menores ainda (aí sim o impacto seria maior, pois já é difícil suprir todas as necessidades com um salário baixo). Se o salário fosse mantido mesmo com a redução da jornada, a economia seria afetada em função da distribuição da renda do trabalho e da alta carga tributária brasileira.

Os sindicalistas defendem a redução não simplesmente pelo aumento do número de empregos, mas também pela melhoria da QVT, pois com uma jornada menor, o trabalhador poderia dedicar seu tempo à família, à educação e ao lazer.

Calvete (2006) é um dos grandes defensores da redução da jornada de trabalho, desde que essa medida não torne as condições de trabalho precárias. Segundo o autor, a redução deveria manter as condições e todos os benefícios já estipulados em contrato de trabalho, entre as principais: a maior limitação do uso da hora-extra, um controle maior quanto à intensidade da

atividade laboral, normas mais rígidas na questão do banco de horas e a fiscalização acentuada pelas Delegacias do Trabalho.

Dal Rosso (2002) apresenta três fatores que interferem na relação trabalhador e trabalho:

- a) duração (quantidade de horas por dia, semana, mês ou ano);
- b) distribuição (do horário por período);
- c) intensidade (esforço físico, intelectual e emocional utilizado na atividade laboral).

Baseado nesses parâmetros de comparação, Carneiro e Ferreira (2007) constataram, através de estudo realizado em uma organização pública brasileira, que a QVT depende mais da compatibilização da vida pessoal com o trabalho e o aproveitamento do tempo no mesmo. O estudo mostra que a QVT de trabalhadores com jornada reduzida pouco se diferenciou dos com jornada tradicional. As diferenças mais notórias dizem respeito ao melhor uso do tempo no período livre, principalmente na possibilidade de destinar este aos cuidados com a saúde, família e outras questões.

A redução da jornada de trabalho proporcionou uma melhoria da QV fora do trabalho. No ambiente laboral, identificou-se um melhor aproveitamento do tempo e concentração das atividades desenvolvidas. No mais, após a redução, a produtividade manteve-se igual ou melhorou em proporção não relevante, assim também aconteceu com os indicadores das condições de trabalho e das relações sociais, quanto ao número de vagas, a situação permaneceu a mesma. Tais conclusões são contrárias à parcela significativa da literatura existente, no que tange há pouca relação entre redução da jornada e a QVT (CARNEIRO; FERREIRA, 2007)

Quando as discussões sobre a redução da jornada de trabalho afloram, existem diferentes percepções quanto as suas consequências no âmbito do trabalho e da QV dos trabalhadores. Mocelin (2011, p. 106) defende que:

No debate dos anos 1980 sobre a redução da jornada de trabalho, o aspecto mais sustentado foi o da geração de empregos, tendo em vista a crise econômica internacional e a reestruturação produtiva, que indicava forte redução no número de empregos. No debate dos anos 1990, um aspecto (re)incluído foi o da melhoria na qualidade de vida do trabalhador, na forma de mais horas livres para o lazer, a educação, a cidadania e a qualificação profissional. Hoje, ambos os aspectos são importantes, mas também há quem sustente que uma jornada de trabalho mais reduzida possa inclusive gerar maior produtividade.

Offe (1997) afirma que o trabalho do futuro não estará mais na segurança, nos anos de serviço na mesma empresa, no expediente integral; encontrar-se-á em períodos curtos para o trabalho e mais longos para as atividades de tempo livre.

Gorz (2003) defende que se o tempo de trabalho fosse reduzido não somente em horas diárias (o que possibilitaria apenas algumas atividades prazerosas), mas fosse reduzido em semanas, meses e anos, possibilitaria o desenvolvimento de outras esferas da vida, influenciando na QVT.

Para Elias e Dunning (1992, p. 107), o tempo livre é visto com uma consequência das sociedades industriais que evoluíram, sendo definido “[...] de acordo com os actuais usos linguísticos, é todo o tempo liberto das ocupações de trabalho.” Segundo esses autores (1992, p. 149), “O espectro do tempo livre é um quadro de classificação que indica os principais tipos de actividades de tempo livre nas nossas sociedades”.

Ainda para Elias e Dunning (1992), a tipologia indica que uma parte considerável do tempo livre não se pode ser empregado em atividades prazerosas nas sociedades atuais. As atividades prazerosas se contrapõem às demais, e não se caracterizam pela condição de rotina, pelo contrário, estão inclinadas a se disporem como um contraponto para aquelas atividades que se enquadram neste tipo. Vendo através desta lente teórica, pode-se inferir que o trabalho e as atividades rotineiras ocupam o cotidiano dos trabalhadores. O tempo disponível é, e sempre foi, uma possibilidade reduzida e, por que não dizer, marginalizada.

Enquanto o trabalho é elemento estruturante da vida humana, a QV e a QVT depende do tempo de trabalho, assim como interferem no mesmo.

#### 4. Considerações finais

Em um cenário extremamente complexo, que é o da sociedade atual, o Brasil é um país de contrastes. A ideia presente no título da obra maior de Gilberto Freyre, *Casa-Grande e Senzala*, transformada em alegoria, talvez seja o melhor retrato de um país onde os contrastes são forjados com riqueza extrema e pobreza massificada, misturando, num mesmo tempo, a indústria de alta sofisticação e o trabalho precário. Com o desenho não se pretende reduzir o Brasil a um gigantesco engenho de cana-de-açúcar pernambucano. A questão apresenta uma complexidade muito maior e perpassa pelo trabalho.

O labor produz mazelas que para muitos trabalhadores, se já não são, tendem, muito rapidamente, tornar-se permanentes. A jornada de trabalho é uma possibilidade ímpar, em médio prazo, de transmutar este cenário cinzento. A busca pela QVT e fora dele, é a única possibilidade real de mudança. O paradoxo do tempo presente é que existe um discurso que converge para a humanização do trabalho, e por extensão em prol da diminuição da jornada de trabalho, e interesses econômicos que produzem práticas antagônicas às contidas nos discursos.

A necessidade maior é que a redução seja considerada essencialmente em termos de qualidade de emprego e, depois, em termos de quantidade de emprego. Remuneração, natureza da atividade e condições de trabalho são aspectos dependentes da legislação trabalhista; e, ao mesmo tempo, acabam sofrendo influência da mesma e interferem na QVT.

É muito difícil que haja uma posição extrema sustentável. As posições situam-se em algum ponto de uma dimensão contínua com duas polaridades extremas, tendendo mais para um lado ou para outro.

Primeiro, os defensores da redução com justificativa nos avanços tecnológicos que proporcionam maior produtividade sem a necessidade de maior tempo de serviço; e, segundo, aqueles que acreditam que a redução da jornada de trabalho é uma estratégia para o combate ao desemprego. Percebe-se que as duas vertentes têm preocupação de caráter econômico.

As consequências da redução implicam sobre as possibilidades do uso do tempo em todas as esferas, principalmente na social. Para que os resultados sejam favoráveis aos trabalhadores e a sua QV, a redução da jornada depende de alterações desde a estrutura das organizações até mudanças culturais mais profundas na vida societária.

As possibilidades de uso de tempo, seja este na esfera do trabalho ou do espectro do tempo livre, configuram uma dificuldade de conciliação dos papéis que precisam ser cumpridos, fazendo com que o tempo seja insuficiente para ser dedicado de maneira eficiente a todas as atividades necessárias para a melhoria da QV das pessoas.

As consequências da redução da jornada de trabalho é uma questão de difícil consenso. Os resultados são difíceis de serem mensurados, pois dependem de diversos fatores, como econômicos e sociais; e, também, dos envolvidos (favorecidos ou não): trabalhador, organizações e governo. O debate acerca do assunto é uma tendência que faz parte da história do mundo do trabalho.

Apesar de insustentável, uma posição extrema em prol da redução da jornada de trabalho, certamente, abriria possibilidades para o aumento da QV e QVT para os trabalhadores. No entanto, mesmo com a substituição da mão de obra braçal pela maquinaria desde os primórdios da Revolução Industrial, o milagre reivindicado da ampliação do tempo livre dos trabalhadores é algo cada vez mais distante. O trabalho, com os aparatos tecnológicos recentes, está invadindo o espectro do tempo livre. A distinção entre trabalho e não trabalho é cada vez mais sutil.

#### Referências

BESCOND, D.; CHÂTAIGNIER, A.; MEHRAN, F. Seven indicators to measure decent work: an international comparison, **International Labour Review**, Hoboken (NJ), v. 142, n. 2, p. 179-211, jun. 2003.

BOSCH, G.; LEHNDORFF, S. Working-Time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, v. 25, n. 2, p. 209-243, 2001 Disponível em: <http://lmps.gofor.de/cambridge-workingTimeReduction.pdf>. Acesso em: 29 maio 2011.

CALVETE, C. S. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

CALVETE, C. S. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? **Civitas**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul.-dez., 2003. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/viewFile/128/123>. Acesso em: 23 maio 2011.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf>. Acesso em: 23 maio 2011.

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

DAL ROSSO, S. Tempo de trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

DAL ROSSO. Working Time in Brazil: past experience and recent changes. **Time & Society**, Sunnyvale (CA), v. 11, n. 1, p. 67-86, 2002.

DAL ROSSO, S. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998.

**DIEESE**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 14 ago. 2010.

DUMAZEDIER, J. **A revolução cultural do tempo livre**. São Paulo: Studio Nobel, 1994.

ELIAS, N.; DUNNING, E. **A busca da excitação**. Lisboa: Difel, 1992.

FREYRE, G. **Além do apenas moderno**: sugestões em torno de possíveis futuros do homem, em geral, e do homem brasileiro, em particular. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio Editora, 1973.

GHAI, D. Decent work: concept and indicators. **International Labour Review**, Hoboken, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Acesso em: 22 maio 2011.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

GUEDJ, F.; VINDT, G. **Les temps de travail**: une histoire conflictuelle. Paris: La Découverte/Syros, 1997.

- KARSTEN, L.; LEOPOLD, J. Time and management: the need for hour management. **Personnel Review**, Bingley, v. 32, n. 4, p. 405-421, 2003.
- LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. 2. ed. São Paulo: Hucitec/UNESP, 2000.
- LENK, H. **Altius, Citius, Fortius**. Madrid: INEF, 1972.
- MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril, 1983.
- MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade, **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011.
- OFFE, C. Desemprego, sindicato e inovação na política social. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 18, p. 181-91, 1997. Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/1888/2262>. Acesso em: 23 maio 2011.
- PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na Sociedade do Conhecimento. In: VILARTA, Roberto et al. **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: Ipes Editorial, 2007. p. 41-50.
- TIETZE, S.; MUSSON, G. When “Work” meets “Home”: temporal flexibility as lived experience, **Time & Society**, Sunnyvale, v. 11, n. 2-3, p. 315-334, 2002.
- THOMPSON, Edward Palmer. O tempo, a disciplina do trabalho e o capitalismo industrial. In: SILVA, T. T. da. (org.) **Trabalho, educação e prática social: por uma teoria da formação humana**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991. p. 44-93.
- TURINO, C. **Na trilha de Macunaíma: ócio e trabalho na cidade**. São Paulo: SENAC São Paulo: SESC São Paulo, 2005.
- VASCONCELLOS, G. Vanguarda pós-moderna. **Folha de São Paulo**, 23 maio 1999. Mais! p. 5-12.
- WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

Recebido em: 26 fev. 2012.  
Aprovado em: 23 maio 2012.