



Jornadas Flexíveis: conceito, aplicabilidade e contraditoriedade

Daniela Bonamigo Zupiroli

Graduada em Sociologia pela UNB

RESUMO

O atual movimento de racionalização produtiva tem se voltado para a obtenção da maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho, visando máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados. Passa-se assim a exigir novas relações de trabalho. A reivindicação das empresas por maior autonomia de gestão do trabalho passa a ser então consubstanciada na proposta adoção de jornadas de trabalho flexíveis, anteriormente proibidas. As jornadas de trabalho flexíveis são um dos carros-chefes das transformações nas relações de trabalho e o objeto do seguinte estudo. O sistema de trabalho contemporâneo já não pode mais ser associado aos velhos regimes concentrados ou de especificações rígidas. Desde a década de 90, vê-se constantemente o surgimento de novas modalidades que transformam o modo como o operário, o profissional de nível médio ou superior e até mesmo os estudantes se encontram, se encaixam e se preparam para enfrentar as “novidades” do mercado de trabalho. A flexibilização das jornadas de trabalho é um dos principais exemplos dessa modificação estrutural nas relações capitalistas. Essa flexibilidade cresce a cada ano, as empresas tornam-se mais e mais adeptas do sistema de compensação de horas de trabalho e os trabalhadores acompanham atônitos esse

movimento sem ainda poder colocar-se claramente contra ou a favor das mudanças que vêm a cada dia.

ABSTRACT

The actual movement of productive rationalization has been looking for more flexibility in the use of capital and work, aiming for reduces costs on maximum, reducing useless from productive factors and risks taxed by the instability and constant mutation from the market. Because of this, new work relationships are required. Companies claim for more autonomy in labor issues, and they use that as prerogative for flexible work journeys adoption, the same that were prohibit at past. The contemporaneous work system cannot be associated with the olds concentrated or with rigid specifications regimes of work. Since 90's, it's possible to see, each time more, new modalities of labor witch transform the way how the worker, the high school or superior level professionals and even the students find themselves, or fix themselves, preparing to "fight" the news from work market. The work journeys flexibility is one of the biggest examples from this structural change in capitalist relationships. This flexibility increase each year, the companies convert themselves more and more to the system of work hour compensation and the workers attend astonished to this movement, without knowledge enough to put themselves against or in favor of the changes that are coming in each new day of work.

Introdução

Já dizia Marx que somente através do trabalho, o qual segundo sua definição poderia ser entendido como uma objetivação da subjetividade do trabalhador poderia o homem tornar-se um ser completo. O desenvolvimento do trabalho criador aparece, assim, aos olhos de Marx, como uma condição necessária para que o homem seja cada vez mais livre, mais dono de si mesmo. Contudo, Marx e pesquisadores contemporâneos da linha trabalhista na atualidade verificam que o trabalho assumiu características diferentes das anteriormente imaginadas como ideais: os homens que

produzem os bens materiais, alguns deles indispensáveis a sua própria existência, em sua maioria, não se realizam como seres humanos em suas atividades.

Como disse Rosso, em “Jornada de Trabalho na Sociedade – O Castigo de Prometeu”, o trabalho desde a Revolução Industrial tem aumentado não só em sua duração como também em sua intensidade, assim, a cada dia, o trabalhador tem tornando-se vítima de seu “próprio desejo de objetivação”. O trabalho torna-se assim, cada vez mais uma espécie de tortura, onde o capitalismo transforma todos aqueles que não possuem os meios de produção em fantoches de seus “caprichos”, aumentando ou diminuindo a jornada de trabalho, modificando-a, exigindo cada vez mais atenção e dedicação do trabalhador. Tudo isso com a utilização de aparatos legais que se revelam mais uma vez contrários aos brados sindicais.

Basicamente, no artigo 7º da Constituição Federal, e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) definem não só os direitos e deveres dos trabalhadores como também conceitos importantes para o setor trabalhista. Entre eles figura o de jornada de trabalho que é definida como o espaço de tempo durante o qual o funcionário presta serviço ou fica à disposição do empregador. A jornada pode ser regular ou flexível, dependendo do contrato assinado e da modalidade adotada pela empresa.

O atual movimento de racionalização produtiva tem se voltado para a obtenção da maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho, visando máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados. Passa-se assim a exigir novas relações de trabalho. Atualmente há uma tendência apontando para a quebra de barreiras legais trazidas pelos sistemas de relações de trabalho nacionais que havia se consolidado por meio de negociações coletivas. A reivindicação das empresas por maior autonomia de gestão do trabalho passa a ser então consubstanciada na proposta de contratação por tempo

determinado, na implementação de regime de trabalho parcial e de adoção de jornadas de trabalho flexíveis, anteriormente proibidas.

A necessidade de aumento da competitividade e as mudanças em curso na economia local e mundial levaram as empresas à busca de maior flexibilidade não só nos processos de produção como nas relações de trabalho. É notório que a crise do modelo de produção fordista forçou mudanças na estrutura do trabalho e a necessidade de novas formas de contratação que buscassem adequar as empresas à nova realidade, principalmente, após a década de 1980.

Ou seja, as discussões atuais acerca das mudanças que vem ocorrendo nas relações existentes entre o capital e o trabalho tem como um de seus pilares fundamentais a flexibilização da jornada de trabalho, principalmente neste novo século, tendo em vista a perda de dinamismo do mercado de trabalho e o aumento do desemprego, que se configura em um dos mais dramáticos problemas da sociedade contemporânea.

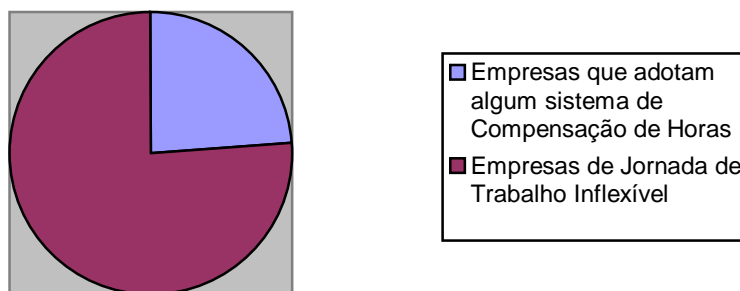
O sistema de trabalho contemporâneo já não pode mais ser associado aos velhos regimes concentrados ou de especificações rígidas. Desde a década de 90, vê-se constantemente o surgimento de novas modalidades que transformam o modo como o operário, o profissional de nível médio ou superior e até mesmo os estudantes se encontram, se encaixam e se preparam para enfrentar as “novidades” do mercado de trabalho. A flexibilização das jornadas de trabalho é um dos carros-chefes dessa modificação estrutural nas relações capitalistas. Essa flexibilidade cresce a cada ano, as empresas tornam-se mais e mais adeptas do sistema de compensação de horas de trabalho e os trabalhadores acompanham atônitos esse movimento, sem informação suficiente para poder colocar-se claramente contra ou a favor das mudanças que vêm a cada dia.

As Formas Concretas de Distribuição Flexível dos Tempos de Trabalho

Com base na reutilização de um questionário aplicado por outros integrantes do grupo de pesquisa sobre o trabalho entre 2000 e 2002, foi obtido acesso às tabelas com os resultados da investigação realizada há cinco anos: um ponto decisivo para a pesquisa atual. O questionário reutilizado foi efetuado com o objetivo de obter-se um levantamento geral do processo de intensificação do trabalho e sua ocorrência de diferentes maneiras, assim, usando as respostas obtidas e com o auxílio de entrevistas efetuadas durante o período de pesquisa, conseguiu-se obter um panorama bastante completo não só do modelo no qual se encontram encaixados a maior parte dos trabalhadores, como também a opinião dos mesmos sobre os sistemas produtivos aos quais se encontram submetidos.

A partir dessa análise é possível perceber que atualmente, o sistema de Compensação de Horas, ou a jornada de trabalho flexível corresponde a 23% dos regimes trabalhistas no Distrito Federal. Esse valor é relativamente alto, tendo em vista que esse método de distribuição do tempo de trabalho é bastante novo quando em comparação com os clássicos sistemas toyotistas e fordistas de produção assalariada.

Veja o gráfico a seguir:

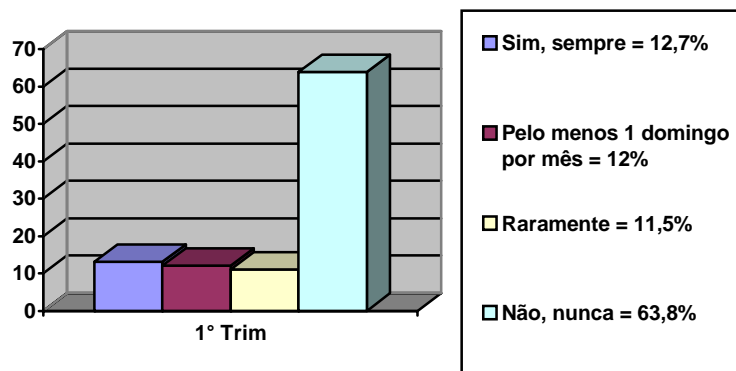


A jornada flexível encontra em Brasília quatro modalidades básicas e predominantes: o banco de horas, o trabalho em fins de semana, o trabalho noturno, o trabalho em turnos de revezamento e os contratos com especificações de tempo de trabalho.

A primeira modalidade citada é de longe a mais comum. O banco de horas consiste basicamente em um sistema pelo qual a empresa pode flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando o regime trabalhista durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem redução do salário no período de redução, bem como não será devido pagamento das horas aumentadas. Este sistema evita as demissões nos períodos de baixa produção ao mesmo tempo em que evita o pagamento da extraordinariedade das horas excedidas, em períodos de alta produção. (CHAHAD, 2003).

O trabalho nos fins de semana possui um conceito bastante simples, porém, diferencia-se mediante fatores culturais já que o fim de semana é definido culturalmente e quase sempre associado ao dia santificado por alguma religião majoritária do país. Sendo o Brasil predominantemente católico, o dia de folga configura-se no domingo, porém é de praxe que não se trabalhe nos sábados durante o período vespertino em empregos de jornada fixa. Os dados obtidos a partir da pesquisa efetuada entre 2000 e 2002 acerca dessa modalidade de trabalho são extremamente interessantes – ver o gráfico a seguir – quando se pode analisar que os dias sacros. Segundo as religiões, esses dias, reservados ao louvor e à meditação, vem perdendo importância, o que pode ser explicado por duas hipóteses: pela tentativa dos trabalhadores de complementarem sua renda, ou pela iniciativa forçada das empresas. Essa diminuição da importância se dá de forma gradativa desde a Revolução Industrial, quando o domingo permanecia como o dia de descanso (ROSSO, 1996).

Você trabalha aos domingos?



O trabalho noturno, considerado quando em atividades urbanas, sendo realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte e nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte. A hora noturna, nas atividades urbanas, deve ser paga com um acréscimo de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, exceto condições mais benéficas previstas em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, mesmo assim, se a hora normal de trabalho diurno dura 60 minutos, a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna, enquanto nas atividades rurais não há diminuição, porém, o acréscimo da hora extra nas atividades rurais deve ser de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna. O trabalho noturno corresponde a apenas 4,1% do total, porém, vale ressaltar que cerca de 17,2% dos trabalhadores atuam em ambos os períodos. (CLT, 2007).

A necessidade de funcionamento de unidades produtivas durante 24 horas por dia impõe às empresas de alguns setores a adoção de turnos de revezamento para seus trabalhadores. Essa situação ocorre com maior frequência nas chamadas indústrias de processo contínuo, onde não é possível interromper a produção a cada dia, dadas as

características da própria forma de produzir. É o caso da siderurgia, da fabricação de cimento, da petroquímica, da indústria do vidro, do refino de petróleo etc. Turnos de revezamento ocorrem também na área de serviços, como os de saúde (hospitais, por exemplo), distribuição de energia elétrica e segurança, entre outros. O trabalho em turnos de revezamento, em todo o mundo, é objeto de um tratamento especial, uma vez que se reconhece serem extremamente penosas às condições as que estão expostos aqueles que têm de se submeter a esse regime. Essa modalidade de jornada de trabalho flexível ainda não é muito comum, na pesquisa realizada, apenas 5,8% dos trabalhadores consultados trabalhava nesse regime.

Por fim, tem-se o trabalho com duração contratual, cada vez mais comum, especialmente entre órgãos públicos e lócus de pesquisas, essa modalidade de contrato torna incerto o futuro trabalhista.

Num panorama geral, pode-se notar que a jornada flexível é mais comum no trabalho de tempo integral (86,2%), cuja jornada é majoritariamente diurna, com alguma visibilidade nas jornadas que aliam trabalho diurno e noturno (77,0%) e (18,4%) respectivamente.

Tempos Flexíveis segundo Ramos e Setores de Atividade

Cada âmbito trabalhista reage de maneira diferente à tentativa de implantação das jornadas de trabalho flexíveis. Alguns setores de trabalho considerados mais tradicionais, como o setor bancário, o serviço público do GDF e do governo Federal, a indústria gráfica, os serviços mecânicos e a construção civil ainda não respondem significativamente aos novos modos de divisão da jornada trabalhista. No entanto, a partir da pesquisa elaborada entre 2000 e 2002 é possível notar-se alguns números que

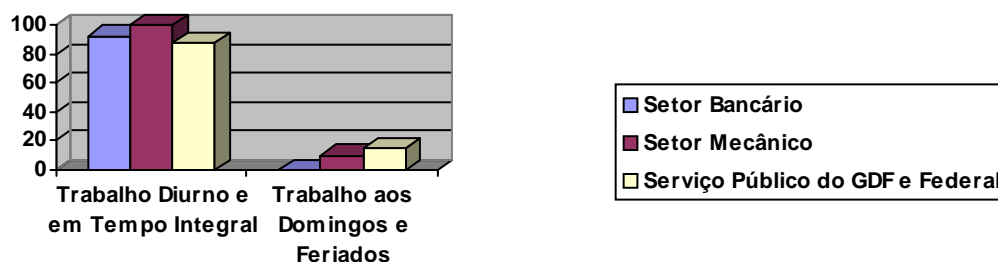
se destacam dentre os demais, seja por sua superioridade, seja por sua inferioridade gritante.

Os dados da pesquisa versam sobre 825 questionários aplicados a trabalhadores de 20 setores de atividade, sendo eles: setores mercantil (supermercados), bancário; telefônico; Serviço Público do GDF e do Governo Federal; setor de alimentação, mecânico, rodoviário, e de construção civil; emprego doméstico; ensino público e ensino privado; setor médico público e privado; serviços de limpeza; indústrias de bebidas; serviços pessoais; shoppings; serviços especializados e indústria gráfica. Analisar todas as respostas e suas implicações demandaria um trabalho de Titãs e dificilmente poderia ser completamente desvendado em um artigo, portanto, dar-se-á mais ênfase a alguns setores que mostram percentagens discrepantes e algumas estatísticas sobre temas as quais não condizem com o que versa o pensamento popular sobre elas.

No setor mercantil, pode-se observar que mais da metade (70%) dos entrevistados afirmaram trabalhar em tempo integral, entretanto, um grande número, o qual corresponde a 28% afirmaram trabalhar em turnos diurno e noturno, o que é peculiar, pois demonstra como a jornada desses funcionários, em especial trabalhadores de supermercados estão sujeitos às variações do consumidor e da clientela. Ainda analisando esse setor, o que mais chama a atenção é a relação entre trabalho e fim de semana/feriados. Todos os entrevistados afirmaram trabalhar aos sábados, 78% dizem trabalhar pelo menos um domingo ao mês e o que mais chama atenção: 72% deles trabalham em todos os feriados. Isso demonstra como os trabalhadores dos setores de atividades que se encontram mais densamente envolvidos com as flutuações e desejos consumistas, tal como supermercados, são aqueles que possuem menos influência sobre

a jornada de trabalho, estando sujeitos aos “delírios capitalistas de consumo”. (BRIDGES & LEWIS, 2004).

Os setores bancários e mecânicos ainda mostram-se bastante conservadores com turnos de trabalho diurnos, majoritariamente em tempo integral e com dias de descanso pré-estabelecidos pelos fins de semana e feriados. O Serviço Público (tanto Federal quanto do GDF) também se mostra bastante conservador em relação às jornadas de trabalho flexíveis. O que confirma a observação, feita por Lúcia Bruno em “Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo” (1996), de que a jornada de trabalho flexível é uma ferramenta muito útil quando na produção de bens e serviços, porém, ainda se encontra em fase de adaptação ao modelo conservador de relações trabalhistas. Por exemplo, nos setores de atividade citados acima, o trabalho é

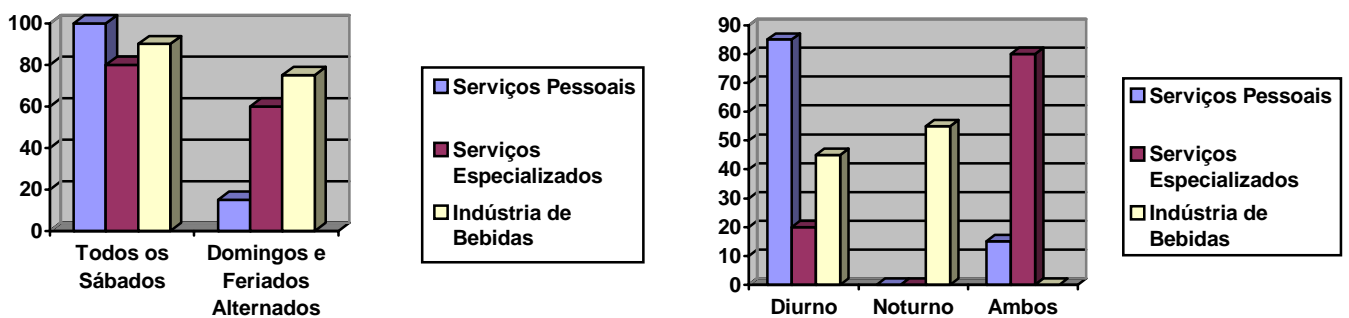


majoritariamente feito em período integral, sem alternância seja ela de turnos ou de dias, pode-se notar isso no gráfico abaixo:

Outros setores que também se mostram bastante conservadores, e talvez até mesmo mais rígidos do que os citados acima quanto a não flexibilização das jornadas de trabalho são os setores de alimentação, construção civil e indústria gráfica. Nos três casos, o trabalho é realizado todos os dias no mesmo horário, com turnos fixos, sendo majoritariamente em tempo integral e diurno. O único espaço de flexibilidade das jornadas de trabalho nesses setores se dá no trabalho aos sábados, domingos e feriados, onde se podem notar variações no padrão “fordista”. No ramo alimentício, quase 80% dos entrevistados afirmaram ter que trabalhar aos sábados, enquanto no de construção

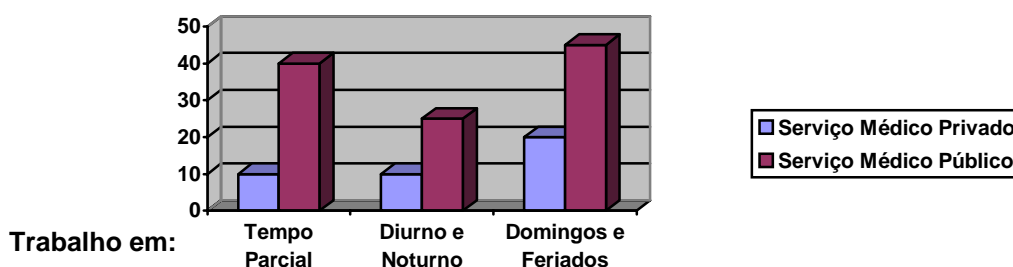
civil há uma grande alternância, sendo que 40% precisam trabalhar todos os sábados enquanto os 60% restantes dos representantes desta categoria dividem-se entre aqueles que trabalham alternadamente ou raramente nos sábados. Aos domingos, cerca de 40% dos trabalhadores envolvidos com alimentação afirmam serem obrigados a executar suas atividades se não todos os domingos ao menos algumas vezes, já ao analisar a construção civil, o número de operários forçados à rotina trabalhista aos domingos cai pela metade. Quanto à indústria gráfica, vale ressaltar que talvez ela apresente-se como o modelo de jornada de trabalho mais conservador analisado, visto que não há trabalho aos domingos e feriados e apenas uma pequena percentagem afirma trabalhar aos sábados sendo que esses dias são alternados.

Fazem parte também do rol dos setores mais conservadores os Serviços Especializados, Pessoais e a Indústria de Bebidas, onde há novamente 100% dos trabalhadores operando em jornadas com turnos e dias fixos. O que torna esses ramos peculiares, entretanto é novamente a sua relação com os dias de descanso e no período de trabalho: na primeira nota-se que o trabalho aos sábados é mandatário, alternando-se apenas em raras exceções a frequência, aos domingos apenas os serviços pessoais possuem predominância da ausência de laboro, quadro que é repetido nos feriados; na segunda relação, percebe-se que o trabalho alterna-se bastante entre diurno e noturno,

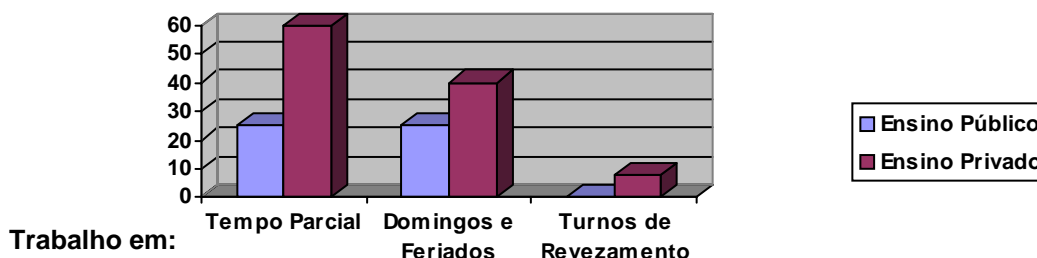


sendo muitas vezes executado em ambos os horários. Ambas as relações estão demonstradas em gráficos a seguir:

No setor hospitalar, nota-se uma visível distinção quando na análise da jornada de trabalho separam-se os serviços públicos médicos dos privados. Percebe-se que no hospital público, a rotina dos trabalhadores é mais sujeita às mudanças e mais aberta às rotinas flexíveis. Isso é contraditório com a teoria de que a flexibilização das jornadas de trabalho seria única e exclusiva dos setores mais capitalizados da sociedade, pois, nesse caso, observa-se que o Estado também se utiliza dessa flexibilidade com vistas na ampliação e melhoria da qualidade e da eficiência dos serviços prestados. Alguns dados relevantes dessa diferença entre jornada médica privada e pública estão demonstrados no gráfico abaixo:



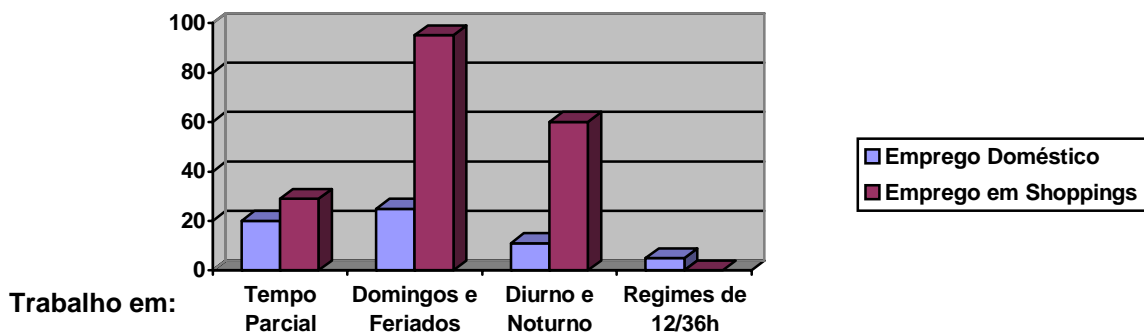
Também na oferta de ensino há uma diferenciação nas jornadas executadas em escolas gerenciadas por empreendimentos privados e escolas geridas pelo governo público, entretanto, nesse caso, verifica-se uma substancial flexibilização no serviço



privatizado enquanto há uma menor incidência de diferenciação de tempos de trabalho nas escolas públicas. Nas escolas privadas, por exemplo, mais da metade dos

funcionários trabalham em tempos parciais, enquanto nas escolas públicas o tempo parcial responde a apenas $\frac{1}{4}$ das jornadas. Outros dados interessantes se revelam na análise do trabalho por turnos de revezamento, o qual inexistente nas escolas públicas e responde a quase 10% nas privadas; e o trabalho aos domingos e feriados substancialmente maior nas escolas privadas. A partir da distinção entre público e privado, dessa vez, porém, dando atenção aos sistemas de ensino obtêm-se o seguinte gráfico quanto à distribuição dos tempos de trabalho:

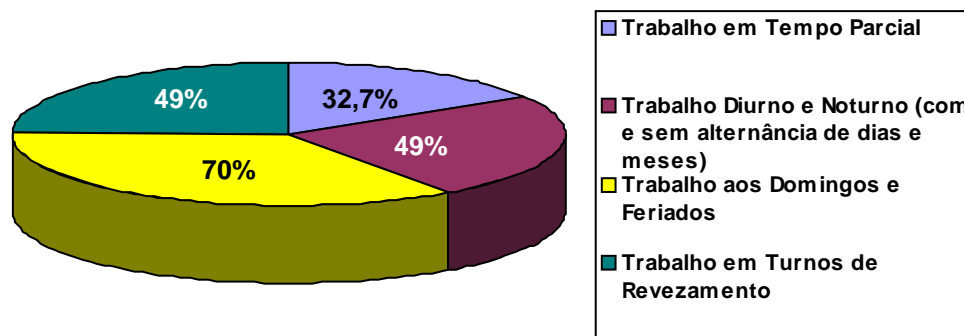
Outros dois setores que surpreendem também quanto aos dados da pesquisa são: o emprego doméstico e o emprego em shoppings. A partir da literatura inicial, ter-se-ia a impressão que nos shoppings (grandes templos do consumo capitalista) haveria uma maior flexibilização por estar mais integrado ao sistema e o modo de vida do capitalismo, porém, empiricamente, não foi o observado. Quando contrastando os dois setores, observa-se que o emprego doméstico tem suas jornadas de trabalho bem flexíveis, próximas às executadas por trabalhadores em shoppings. Fato esse que poderia ser explicado com a constatação de que muitas vezes o modo de agir e pensar do capitalismo já está inerente ao pensamento e à vida do sujeito moderno; o qual nas relações de trabalho que estabelece no interior das teias sociais tende a reproduzi-lo (sendo o poder mais forte, no caso, os empregadores, adaptados às rotinas flexibilizadas capazes de impô-las sobre os demais). As grandes distinções se dão no trabalho aos domingos e feriados e quanto ao período de trabalho, nos demais aspectos, entretanto, os dois setores se aproximam bastante, ver o gráfico a seguir:



No ramo rodoviário se podem notar alguns aspectos que merecem destaque, esse setor de atividade apresenta estatísticas bastante incomuns o que torna sua análise discrepante das demais, por exemplo, é notório o fato de que mais de 90% dos trabalhadores rodoviários tem rotina de tempo integral, porém, quase a metade tem esse tempo integral dividido entre períodos noturnos e diurnos. Quanto aos dias de trabalho, sábado significa mais um dia de trabalho para mais de 80% dos que se encontram empregados nesse setor, domingos e feriados também significam períodos de trabalho para mais de 70% dos rodoviários. Assim, percebe-se que apesar de não haver uma flexibilização quanto aos horários de trabalho, percebe-se que os dias de folga são bastante sujeitos a alterações, sendo muitas vezes praticamente inexistentes enquanto rotina dessa categoria de trabalhadores, além disso, vale ressaltar que cada vez mais os empresários do ramo rodoviário tem utilizado o banco de horas como artifício de manutenção da produtividade na desgastante rotina de laboro dos trabalhadores desse setor.

Por fim, cabe aqui analisar separadamente a rotina dos trabalhadores de telefônicas. Esse ramo de atividade foi objeto de estudo de vários artigos e trabalhos de Ruy Braga, no texto “Uma Sociologia da Condição Proletária Contemporânea”, o autor trata do problema dos operadores telefônicos. Assim, olhando para os dados obtidos na pesquisa acerca dos empregados do ramo telefônico, percebe-se que nesse setor a flexibilidade da jornada diária é muito empregada, o que torna esse ramo de atividade

quase um estandarte emblemático da tentativa capitalista de implementar a flexibilidade da jornada de trabalho no mundo contemporâneo. Basta olhar para a grande percentagem de pessoas que tem seu tempo de laboro parcializado, o emprego aos domingos e feriados ou o que é mais gritante: cerca de metade dos trabalhadores se encontram suscetíveis às variações do mercado sendo empregados em turnos de revezamento, seja ele relativo ao horário em que se trabalha ou aos dias que se deve comparecer às agências. Para um panorama mais amplo, basta observar o gráfico abaixo.



Vale ressaltar que cada setor de atividade responde de uma maneira diferente às tentativas de implementação das jornadas de trabalho flexíveis, porém, não é simplesmente afirmando que os setores mais capitalizados terão esse sistema mais rapidamente, ratificar postulados que já se encontram ultrapassados no mundo atual verbalizando que todos os setores tenderão a implementar jornadas completamente flexibilizadas. Como foi visto alguns ramos de atividades ainda encontram-se longe de ter características flexíveis, quanto mais de implantar propostas como banco de horas, revezamento de turnos e entre outras. Entretanto, é necessário confirmar o fato de que a flexibilização é uma tendência mundial e merece relevo nas discussões trabalhistas contemporâneas.

Reação dos Trabalhadores à Flexibilização das Jornadas e a Implicação da mesma sobre a Vida Proletária

Com base na pesquisa realizada durante o período da pesquisa, a qual foi feita através de entrevistas abertas, pode-se perceber que existem três reações típicas: a primeira dos trabalhadores que não possuem conhecimento sobre as diferenciações entre as jornadas de trabalho; a segunda reação típica é a aceitação quase por completo das novas modalidades de trabalho; e por fim, os trabalhadores com mais domínio sobre o assunto, ou mais próximos dos sindicatos que bradam fortemente contra a implantação das jornadas flexíveis.

A primeira reação é bastante comum entre os trabalhadores de nível educacional baixo, os quais muitas vezes se encontram submetidos a regimes de jornadas de trabalho flexíveis e mesmo assim não conseguem compreender exatamente seus benefícios e as dificuldades geradas pelo emprego com tempo de trabalho flexível. Durante a realização das entrevistas, muitas vezes foi necessário explicar de maneira sutil e superficial aos operários no que consistia o sistema, e a partir daí, podia-se notar uma reação positiva, sendo a principal alegação a favor de que essa modificação no sistema tradicional de jornada de trabalho propiciava maiores chances de vínculos empregatícios e a facilitação da vida familiar. Porém, esses dados figuram aqui apenas como ilustrativos, pois, os trabalhadores não possuíam conhecimento prévio do que estava sendo perguntado e, portanto, não possuíam informações suficientes para se posicionarem de forma mais ofensiva, assim, não se pode analisar esses dados de forma mais crítica.

Os trabalhadores que concordavam com a jornada de trabalho flexível afirmaram enfaticamente que a mesma é benéfica por quatro principais motivos, são eles: o aumento do rendimento do trabalhador, o qual pode escolher horários mais adequados

para efetuar suas tarefas e tem uma agenda mais flexível; o beneficiamento da adequação da vida pessoal à vida trabalhista, pois dentro do sistema capitalista todos são obrigados a desempenhar múltiplos papéis e as jornadas flexíveis permitem uma maior variação e combinação dentro dos esquemas rígidos de trabalho da vida cotidiana (GOFFMAN, 2006); a garantia do emprego (muitos dos trabalhadores entrevistados reproduziram discursos característicos dos empregadores, afirmando que a flexibilização se torna um freio contra o desemprego ao possibilitar que a empresa enfrente as oscilações do mercado sem ter que recorrer às demissões em massa); por fim, os trabalhadores que defendem a adaptação do trabalho ao modo flexibilizado afirmam que mesmo reconhecendo a diminuição salarial proveniente da ausência de pagamentos extras pelas horas trabalhadas a mais, essa diminuição na rentabilidade é compensada pelo aumento de qualidade de vida e pela maior autonomia frente aos empregadores, proporcionados por esse sistema.

A última reação foi bem caracterizada por trabalhadores de maior nível educacional e também por operários integrados às discussões sindicais, os quais se mostraram completamente contrários a quaisquer tentativas de flexibilização da jornada de trabalho. Em sua maioria, os questionamentos e as oposições se deram em considerações a respeito do não pagamento das horas extras, visto que as mesmas desaparecem em regimes onde predomina a jornada flexível, o que por sua vez diminui o orçamento do trabalhador; o desgaste provocado pelo excesso de horas trabalhadas em momentos de picos produtivos; a impossibilidade de se manter mais de um emprego quando se está à mercê das flutuações do mercado e o não cumprimento de muitas das leis previstas pela CLT em regimentos específicos para empresas que adotam alguma modalidade de trabalho flexível.

Um exemplo de queixas recorrentes se dá no quadro de funcionários do McDonald's. Uma cláusula do contrato de trabalho da empresa estipula a jornada móvel e flexível, ou seja, o expediente pode variar de duas a oito horas diárias, dependendo do movimento nos restaurantes, e a remuneração é paga somente pelas horas trabalhadas. Para os executivos do McDonald's, a jornada flexível permite aos funcionários desenvolver atividades de lazer, estudos ou até uma segunda ocupação profissional. É uma boa teoria, mas na prática não funciona, afinal, se a jornada de trabalho não é fixa e os horários de entrada e saída podem variar, é quase impossível se engajar em outra atividade. Para os empregados, a única novidade desde que foi introduzida com a escala flexível foi a redução da remuneração. "Desrespeito, ameaças, falta de orientação adequada, jornadas de até seis horas sem intervalo e uma dieta a base de sanduíche e batatas fritas são algumas das queixas de funcionários e ex-funcionários da rede". (AVRUCH, 2000)

Num recorte por gênero observa-se que as mulheres são em sua maioria favoráveis às jornadas de trabalho flexíveis, pois se adaptam a essas de maneira mais fácil e ainda acreditam que a flexibilização lhes permite um maior tempo e maior acesso à vida privada pessoal. Isso se torna ainda mais palpável quando se fala de trabalhadoras com filhos, as quais defendem a flexibilização do dia a dia trabalhista como forma de conciliar a vida dos rebentos com a própria rotina. Já, diferenciados segundo escolaridade e classe social, percebe-se que os trabalhadores com menor grau de educação e de baixa renda são mais suscetíveis à implementação desse tipo de jornada, pois possuem menos argumentos para oporem-se às empresas e tem receio de tornarem-se desempregados. A exceção desse grupo fica quanto aos afiliados a sindicatos que já possuem conhecimento prévio sobre o sistema. (IKEDA, 2000)

Os sindicatos procuram persuadir os trabalhadores alegando que esse tipo de jornada de trabalho desqualifica em vez de qualificar, reproduzindo e ampliando a relação de desigualdade nas novas funções polivalentes e qualificadas, ou seja, a relação desigual de salário e função, além de não se criarem novas carreiras profissionais (cria-se um fosso entre um pequeno número de trabalhadores qualificados e um grande número de não qualificados); precariza as relações de trabalho, sendo os operários parte de uma parcela flexível, facilmente recrutada e descartada; o aumento da exploração com base nas contratações de caráter individual, impossibilitando as negociações coletivas que possuem muito mais força. Em tese o sindicalismo quase em sua total esfera entende o trabalho flexível como: “uma redefinição das relações de trabalho, com diminuição da jornada de trabalho sem redução de salários para homens e mulheres”. (Revista Princípios nº 37).

A resistência ofensiva do proletariado submetido a tais condições de trabalho gira em torno de críticas quanto: a sobrecarga física e psicológica dos trabalhadores sob o sistema de banco de horas e o não pagamento da extraordinariedade das horas excedidas, em períodos de alta produção; a inflexibilidade do trabalho nos fins de semana onde a maior queixa se dá principalmente por motivos religiosos, mas também quanto ao impedimento do tempo que o trabalhador poderia passar com a família e tendo horas de lazer; a inadequação de muitas empresas às condições previstas nas leis do Tribunal Superior do Trabalho quanto à regulamentação do trabalho noturno, deixando de pagar os benefícios a serem concedidos aos trabalhadores noturnos, em especial os rurais; quanto aos turnos de revezamento, os aspectos negativos apontados são: a desorganização do ciclo biológico do trabalhador, com a alternância frequente de seus horários de sono, vigília, alimentação, metabolismo gástrico, etc.; redução da capacidade de recuperação do desgaste físico e mental, devido à alternância do horário

de sono, principalmente em função da jornada de trabalho noturna; diminuição da segurança no trabalho, com conseqüente elevação dos riscos de acidentes, devido ao sono e cansaço; dificuldades na organização da vida privada, fora do local de trabalho, com graves prejuízos no que se refere ao convívio familiar e outras atividades sociais, educacionais ou de reciclagem profissional.

Porém, apesar de todas essas críticas e brados contrários proferidos pelos sindicatos e por trabalhadores isolados, no Brasil afora é impossível deixar de notar o crescimento da percentagem de empresas que têm passado a adotar essas formas de trabalho flexibilizadas, o que torna o assunto de interesse a todas as esferas do domínio público.

Conclusão

O processo produtivo brasileiro, a partir dos anos 90, se tornou cada vez mais descentralizado (terceirização e realocização industrial), com uma tendência ao “trabalho flexível”. Com a globalização da economia, o advento de novas tecnologias de produção e a criação de novas formas de organização, muitos postos de trabalho extinguiram-se, sem, no entanto, ocorrer um aumento proporcional em novos setores da economia. A partir do final da década de 80, o emprego tornou-se mais escasso, possibilitando ao empresariado a flexibilidade nas contratações, que se ressentia com os encargos pagos sobre a remuneração do trabalhador.

Em um mundo cada vez mais dinâmico, as relações humanas tornam-se mais flexíveis em todas as suas dimensões, incluindo as relações de trabalho, que perderam sua estabilidade. De acordo com Chahad (2003) a flexibilidade passa a ser um fim em si, independente da posição e do grau de desenvolvimento da empresa. O emprego flexível possibilita às empresas não somente ajustar-se à marcha imposta pelo consumo, aumentando ou reduzindo sua força de trabalho conforme requer o momento, como também lhes proporciona maior rapidez para alterar a composição de seu emprego de acordo com a qualidade de trabalho que necessitam em cada momento.

Consolidaram-se diversos tipos de flexibilização do trabalho no Brasil. No caso da flexibilidade com relação ao tempo de trabalho, encontramos a ocorrência de horas extras, banco de horas, jornada flexível, trabalho por turnos e semana reduzida de trabalho; no caso de flexibilidade numérica, temos o trabalho temporário, em tempo parcial e a terceirização.

A Era da Informação pode ser considerada como um dos fatores para a flexibilização das formas de contratação, assumindo sob vários aspectos as características da Era Pré-Industrial: subcontratação, terceirização e os sistemas de

remuneração que enfatizam “remuneração por tarefa” e “Método por iniciativa e incentivos”, coerentemente com a ênfase no produto, assemelhando-se até mesmo nas condições de trabalho destes profissionais: o trabalho doméstico, a falta de suporte sindical, a livre formatação de contratos por parte do contratante do serviço, e finalmente a falta de valorização do indivíduo.

Por fim, este estudo mostrou que, apesar das recentes mudanças aplicadas nas relações trabalhistas de uma forma geral, a jornada de trabalho ainda permanece atrelada à regulamentação oficial na maioria dos setores econômicos. A exceção se dá no setor de serviços, onde a maioria dos postos de trabalho formais esteve sob condições de jornada flexível em quase toda a amostra selecionada. Nota-se que apenas o setor de serviços parece ter uma adaptação amigável com a flexibilização da jornada, permanecendo a intensa rigidez na indústria, comércio, construção civil entre outros. Parece evidente também que, onde existe a tendência à flexibilização da jornada de trabalho, é nas mulheres que essa medida encontra mais facilidade e aceitação.

De posse destes dados parece ser facilmente observável quais setores deveriam ser alvos de políticas públicas e privadas que visem à orientação de empresários e trabalhadores sobre as vantagens da flexibilização da jornada de trabalho para reduzir o desemprego e a informalidade no país. A conscientização e a cooperação de todos é condição *sine qua non* para minimizar os problemas que assolam o mercado de trabalho no Brasil e no mundo.

Bibliografia

1. Avruch, Márcia. “McDonald’s: apuros de um padrão americano. O maior empregador privado do País é alvo de investigação trabalhista” in **Revista Dinheiro Online**, fevereiro de 2000.
2. Brasil, Leis. CLT. Editora Saraiva, 2007.
3. Braga, Ruy. “Uma sociologia da condição proletária contemporânea”. In **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 133-152, 2006.
4. Bridges & Lewis, Darren e David. “A alma do novo consumidor”. Editora M. Books, 2004.
5. Bruno, Lúcia. “Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo”. Editora Atlas, 1996.
6. Chahad, José P. Zeetano. “Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil”. In: FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS. **Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: Evidências empíricas no caso brasileiro**. Editora FIPE, São Paulo, 2002/2003.
7. Dal Rosso, Sadi. “A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu”. Editora LTR, São Paulo, 1996.
8. Goffman, Erving. “A Interpretação do Eu no Cotidiano”. Editora Vozes, 2006.
9. Ikeda, Marcelo. “Segregação por gênero no mercado formal de trabalho.” In **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v.7, n.13, p.89-106, junho de 2000.
10. Marx, Karl. “O Capital - Edição Condensada”. Editora Edipro, 1998.
11. Marx, Karl. “Contribuição à Crítica da Economia Política”. Editora Martins Fontes, 2003.
12. Revista Princípios nº 37. “Gênero, trabalho e sindicato”. Artigo produzido durante o I Encontro Nacional Mulher e Trabalho, promovido pela União

Brasileira de Mulheres e pela Corrente Sindical Classista, realizado em Salvador, de 17 a 19 de março de 1995.