

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

AS VEREDAS DOS TEMPOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS NO BRASIL:
INSEGURANÇA, DESCONSTRUÇÃO DE DIREITOS E PRECARIZAÇÃO (2012-2019)

Autor: João Pedro Inácio Peleja

Brasília, 2022

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

AS VEREDAS DOS TEMPOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS NO BRASIL:
INSEGURANÇA, DESCONSTRUÇÃO DE DIREITOS E PRECARIZAÇÃO (2012-2019)

Autor: João Pedro Inácio Peleja

Dissertação apresentada ao Departamento
de Sociologia da Universidade de
Brasília/UnB como parte dos requisitos para
a obtenção do título de Mestre.

Brasília, abril de 2022

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

AS VEREDAS DOS TEMPOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS NO BRASIL:
INSEGURANÇA, DESCONSTRUÇÃO DE DIREITOS E PRECARIZAÇÃO (2012-2019)

Autor: João Pedro Inácio Peleja

Orientador: Doutor Sadi Dal Rosso (UnB)

Banca: Prof. Doutor Ricardo Colturato Festi (UnB)
Prof^a. Doutora Ana Claudia Moreira Cardoso (DIEESE)
Prof. Doutor Emerson Ferreira Rocha (UnB – Suplente)

À Rebeca Calgato, estrela que habita em meu
coração, flor de girassol, meu amor.

Agradecimentos

A escrita de qualquer trabalho “individual” envolve uma relação com outrem. Mesmo com o isolamento social em tempos de pandemia da COVID-19, no qual esta dissertação foi totalmente elaborada e redigida, a prática intelectual é tecida pela dimensão coletiva e pelos afetos, mesmo à distância e por intermédio das inovações tecnológicas. Como sugeriu a professora Haydée Glória Cruz Caruso em uma das reuniões do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de Brasília, nós estudantes de mestrado e doutorado não poderíamos deixar de registrar o impacto deste momento sobre nossas vidas nos escritos que desenvolvemos durante o período da crise sanitária.

Sou grato à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa de mestrado que permitiu que eu me dedicasse integralmente aos estudos.

Agradeço aos meus pais, Cida e Fernando, e aos meus avós: Abadia, Marly (*in memoriam*), Osvaldo (*in memoriam*) e Virgílio (*in memoriam*). Elas e eles foram e são trabalhadores e trabalhadoras que me inspiraram a escrever sobre o mundo laborativo. Suas trajetórias de vida no mundo rural, nos serviços domésticos, no comércio e na informalidade de rua no contexto goiano é uma das principais fontes do meu pensamento.

Aos meus amigos e amigas Bárbara, Daphiny, Dercideo, Icaro, Isabella, Larissa, Júnior, Marcus, Rogério e Vanessa; sou grato pelo companheirismo, apoio e encorajamento que me deram ao longo desses anos.

Agradeço à Rebeca Maria Peres Calgaro pela paciência, apoio e carinho durante essa etapa do mestrado. As nossas longas conversas sobre a exploração do trabalho no modo capitalista de produção permitiram cultivar várias das reflexões aqui presentes. Sou grato às leituras cuidadosas que realizou de cada página desta pesquisa. Não poderia deixar de mencionar o incentivo ao cuidado da saúde física e mental.

Sou especialmente grato ao professor Sadi Dal Rosso. Agradeço por ter me convidado para participar do projeto de pesquisa “Périplo das horas laborais no Distrito Federal” e por ter aceitado ser meu orientador durante o mestrado. Muito obrigado por toda a inspiração, paciência, dedicação, apoio e conhecimento compartilhado sobre o tempo de vida e a transformação social.

Agradeço aos integrantes do projeto de pesquisa “Périplo das horas laborais no Distrito Federal”, do qual fiz parte entre os anos 2020-2021. As sugestões e as trocas de ideias foram essenciais para a construção da proposta que deu base a esta dissertação. À Raphael Santos Lapa por ter me ajudado a aprender o básico da linguagem R.

Sou grato aos técnicos do DIEESE por ter disponibilizado as séries históricas das greves relativas às jornadas de trabalho no Brasil durante a última década.

Agradeço aos professores e professoras do Departamento de Sociologia: Sayonara de Amorim Gonçalves Leal, Joaze Bernardino-Costa, Ana Cristina Murta Collares, Sérgio Barreira de Faria Tavolaro e Ricardo Colturato Festi. Meus agradecimentos também à professora Maria de Lourdes Rollemberg Mollo do Departamento de Economia.

Meus agradecimentos dirigem-se também às professoras Tania Ludmila Dias Tosta e Ana Cristina Murta Collares, e ao professor Rodrigo Emmanuel Santana Borges pelas contribuições na banca de qualificação do projeto de dissertação.

Agradeço à professora Ana Claudia Moreira Cardoso e ao professor Ricardo Colturato Festi pelo aceite de convite para compor a banca examinadora e pela leitura cuidadosa da dissertação. Seus comentários engrandeceram o trabalho aqui proposto.

Sou também grato à equipe administrativa do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de Brasília, especialmente à Gabriella da Conceição e Carlos e à Patrícia Borges Soares Rodrigues.

Trabalho de Pesquisa apoiado pela CAPES – Processo nº 88887.610946/2021-00 do Programa PROEX.

“Temos que entender que tempo não é dinheiro.

*Essa é uma brutalidade que o capitalismo faz
como se o capitalismo fosse o senhor do tempo.*

*Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da
nossa vida”.*

Antonio Candido

Resumo

Esta dissertação busca analisar a distribuição flexível de horas de trabalho no Brasil, com destaque para as tendências, mudanças e diferenças das jornadas semanais neste país entre os anos 2012-2019. Durante o século XX, até a década de 1970, as jornadas em tempo integral com direitos serviram de modelo para o trabalho assalariado não-agrícola em países desenvolvidos no contexto pós-guerra. Nessa época, a classe trabalhadora conquistou a redução dos tempos laborais após séculos de lutas históricas no Ocidente europeu e em outras partes do mundo. Porém, os avanços na proteção do trabalho e na seguridade social não se estenderam igualmente para os países em desenvolvimento, tais como os da África, Ásia e América Latina. A eclosão da crise econômica de 1973-1975 foi um fator decisivo na criação de modalidades de trabalho flexível pós-regulamentadas, o que levou às profundas reformas nas leis trabalhistas de orientação neoliberal nos anos seguintes como respostas do capital à sua própria crise. Destarte, a distribuição rígida dos horários que se repetem dia após dia se desfez e a flexibilidade laboral assumiu a forma de trabalho extremamente intensificado na contemporaneidade. Quando se olha para o Brasil, onde prevalecem jornadas flexíveis pré-regulamentadas por meio de empreitadas, horas extras e trabalho por diárias e mensais desde antes da própria CLT de 1943; torna-se oportuno entender como a crise política e econômica de 2013-2015 e suas consequências, a fase tecnológica-informacional-digital e a Reforma Trabalhista de 2017 influenciaram a expansão do trabalho flexível pós-regulamentado nesta década. Entre os anos 2012-2019, quase a metade dos assalariados relataram trabalhar em jornadas parciais de até 39 horas e em horários excessivos de 45 horas ou mais, embora tenham sido observadas variações entre grupos sociais ao longo da década. Foi possível constatar que os trabalhadores e trabalhadoras inseridos em atividades agropecuárias, no comércio e no setor de serviços têm maiores chances de cumprir durante a semana cargas horárias parciais e cargas horárias mais longas acrescidas de horas extras. Enquanto o trabalho rígido e repetitivo era delimitado pelas fronteiras entre tempos de trabalho e tempos livres, o trabalho flexível permite que elas sejam incertas e mutáveis para atender as demandas do capital.

Palavras-chave: flexibilização; jornada de trabalho; tecnologia; desigualdades sociais; Reforma Trabalhista.

Abstract

This thesis aims to study the flexible distribution of working hours in Brazil, focusing on trends, developments and differences of weekly hours of work in this country between 2012-2019. During the twentieth century, until the 1970s, the full-time hours with rights served as a model for the non-agricultural paid work in developing countries during the post-war period. In this era, the working class has achieved the reduction of working time after centuries of class struggle in Western European countries and other parts of the world. However, progress towards labor protection and social security has not extended to developing countries, such as Africa, Asia and Latin America. The origin of the economic crisis of 1973-1975 was the decisive factor in the creation of post-regulated flexible working time arrangements, which led to extensive neoliberal-oriented labor law reforms in subsequent years as capital's solutions to its own crisis. Thus, the rigid distribution of working hours which are repeated every day has been broken up and the labor flexibility has assumed the form of extremely intensified work in modern times. When one considers a country such as Brazil, where there are most prevalent pre-regulated flexible working hours through works contracts, overtime hours, and daily and monthly shift work since before the Consolidation of Brazilian Labor Laws (CLT) itself; it appears appropriate to understand how the political and economic crisis of 2013-2015 and its effects, the phase of technological-informational-digital and the Labor Reform in 2017 have influenced the expansion of post-regulated flexible labor in this decade. Between 2012-2019, almost half of all paid workers reported that they work with shorter hours and with excessive hours, although variations between social groups were observed over the decade. It was possible to observe that all workers in agricultural activities, commerce and service sector have more chances of work with shorter hours and longer hours per week through additional overtime. While the rigid and repetitive work was delimited within boundaries between working time and free time, the flexible work allows them to be unpredictable and variable to meet the demands of the capital.

Key-words: flexibility; working time; technology; social inequalities; Labor Reform.

Lista de ilustrações

Figura 1 – Curva em “U” invertido das horas anuais médias por trabalhador em relação às transformações históricas.....	36
Figura 2 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, Brasil, 2012-2019.....	104
Figura 3 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero, Brasil, 2012-2019.....	107
Figura 4 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por faixa etária, Brasil, 2012-2019.....	108
Figura 5 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por cor/raça, Brasil, 2012-2019.....	112
Figura 6 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero e cor/raça agregados, Brasil, 2012-2019.....	113
Figura 7 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por filiação sindical, Brasil, 2012-2019.....	114
Figura 8 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de escolaridade, Brasil, 2012-2019.....	116
Figura 9 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de empresa, Brasil, 2012-2019.....	117
Figura 10 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de emprego, Brasil, 2012-2019.....	118
Figura 11 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por setores de atividade econômica selecionados, Brasil, 2012-2019.....	120
Figura 12 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por subsetores de serviços, Brasil, 2012-2019.....	122
Figura 13 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de renda, Brasil, 2012-2019.....	123
Figura 14 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por região geográfica, Brasil, 2012-2019.....	124
Figura 15 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, Brasil, 2012-2019.....	125

Figura 16 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero, Brasil, 2012-2019.....	126
Figura 17 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por faixa etária, Brasil, 2012-2019.....	127
Figura 18 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por cor/raça, Brasil, 2012-2019.....	128
Figura 19 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero e cor/raça agregados, Brasil, 2012-2019.....	130
Figura 20 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por filiação sindical, Brasil, 2012-2019.....	131
Figura 21 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de escolaridade, Brasil, 2012-2019.....	132
Figura 22 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de empresa, Brasil, 2012-2019.....	133
Figura 23 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de emprego, Brasil, 2012-2019.....	134
Figura 24 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por setores de atividade econômica selecionados, Brasil, 2012-2019.....	135
Figura 25 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por subsetores de serviços, Brasil, 2012-2019.....	136
Figura 26 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de renda, Brasil, 2012-2019.....	137
Figura 27 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por região geográfica, Brasil, 2012-2019.....	138

Lista de tabelas

Tabela 1 – Quantidade de admitidos, desligados e saldos do trabalho parcial por ano, Brasil, 2017-2019	83
Tabela 2 – Quantidade de assalariados por horas contratuais por semana do trabalho parcial por ano, Brasil, 2017-2019	83
Tabela 3 – Quantidade de admitidos, desligados e saldos de trabalho intermitente por ano, Brasil, 2017-2019.....	84
Tabela 4 – Quantidade de assalariados por horas contratuais por semana do trabalho intermitente por ano, Brasil, 2017-2019	84
Tabela 5 – Quantidade de greves, Brasil, 2010-2019	85
Tabela 6 – Quantidade de greves que mencionam, em sua pauta reivindicatória, as jornadas de trabalho, Brasil, 2010-2019.....	85
Tabela 7 – Itens das jornada de trabalho nas greves das empresas estatais, Brasil, 2010-2019	86
Tabela 8 – Itens das jornadas de trabalho nas greves do funcionalismo público, Brasil, 2010-2019.....	86
Tabela 9 – Itens das jornadas de trabalho nas greves das empresas privadas, Brasil, 2010-2019	87
Tabela 10 – Medidas descritivas populacionais das variáveis de interesse com o plano amostral utilizado.....	101
Tabela 11 – Estatísticas descritivas da base de dados empilhada, Brasil, 2012-2019	150
Tabela 12 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis, Brasil, 2012-2019 (razões de chance)	152
Tabela 13 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis para homens, Brasil, 2012-2019 (razões de chance).....	155
Tabela 14 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis para mulheres, Brasil, 2012-2019 (razões de chance)	158
Tabela 15 – Médias da renda do trabalho segundo jornadas semanais, por gênero, Brasil, 2012-2019.....	176
Tabela 16 – Equações de renda com controles de jornadas flexíveis, por gênero, Brasil, 2012-2019.....	179

Lista de abreviações e siglas

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
Cesit	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
EAD	Educação à Distância
ECT	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
ERE	Ensino Remoto Emergencial
Eurofound	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working</i>
<i>Conditions</i>	
EWCS	<i>European Working Conditions Survey</i>
FHC	Fernando Henrique Cardoso
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JT	Justiça do Trabalho
LFS	<i>Labour Force Survey</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
MQO	Mínimos quadrados ordinários
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MV	Método de máxima verossimilhança
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.p.	Pontos percentuais
PEA	População Economicamente Ativa
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PT	Partido dos Trabalhadores
REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma
Trabalhista	
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SES	<i>Skills and Employment Survey</i>
TIC	Tecnologia da informação e comunicação
UnB	Universidade de Brasília

UNESCO

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UPA

Unidade Primária de Amostragem

Sumário

Introdução geral.....	14
Capítulo 1 – Racionalização do processo de trabalho como controle do tempo no mundo laborativo.....	23
1.1 Introdução.....	23
1.2 Observações sobre o conceito de trabalho.....	25
1.3 A economia dos tempos de trabalho e de não trabalho e o processo de produção de valor.....	29
1.4 A flexibilidade heterodeterminada como uma resposta do capital à sua própria crise nos anos 1970.....	40
1.5 A longevidade das práticas flexíveis pré-regulamentadas na periferia do capitalismo.....	57
1.6 Um outro lado da história da flexibilidade no mundo laborativo: os avanços tecnológicos-informacionais-digitais e as contribuições da sociologia do trabalho francesa...	64
1.7 Considerações finais.....	71
Capítulo 2 – Os avessos das jornadas legais e seus trabalhadores: um estudo sociológico da distribuição de horas no Brasil entre os anos 2012-2019.....	73
2.1 Introdução.....	73
2.2 O “pacto com o diabo”: o neoliberalismo e as mudanças trabalhistas e sindicais no Brasil.....	74
2.3 Como medir a flexibilidade das horas laborais? Uma proposta metodológica.....	87
2.4 Dados e metodologia: notas sobre as PNADs Contínuas e a estrutura do plano amostral complexo.....	91
2.5 Perfil socioeconômico e demográfico da população assalariada durante a última década	95
2.6 Trajetória histórica das jornadas semanais médias.....	104
2.7 Cargas horárias rígidas e flexíveis: os assalariados estão trabalhando acima ou abaixo dos limites das jornadas legais?.....	124
2.8 Considerações finais.....	138
Capítulo 3 – Clivagens e transversalidades na distribuição flexível de horas laborais e de renda salarial no Brasil (2012-2019).....	140
3.1 Introdução	140
3.2 Dados e metodologia: sobre a base de dados empilhada e os modelos de regressão.....	141
3.3 Probabilidades de cumprir horários flexíveis no mercado de trabalho assalariado.....	148
3.4 A influência das jornadas flexíveis na renda salarial.....	175
3.5 Considerações finais.....	184
Conclusões gerais.....	186
Referências bibliográficas.....	192

Introdução geral

É do interesse desta dissertação investigar o que influencia as probabilidades de os assalariados laborarem em jornadas semanais flexíveis – tanto em horários parciais a depender das categorias ocupacionais quanto em horários excessivos¹, sem os direitos trabalhistas conquistados pelo movimento de trabalhadores e trabalhadoras em lutas sociais no decorrer da história em sociedades capitalistas. Pretende-se, ainda, estudar não apenas quando se trabalha, mas também em quais horários e em quais condições laborais o trabalho é realizado pelos assalariados diante do atual momento do neoliberalismo e da fase tecnológica-informacional-digital. Em outras palavras, a dimensão da distribuição flexível de horas laborais será empiricamente analisada ao lado de reflexões sobre a intensidade do trabalho no processo gerativo de valor.

Os tempos de trabalho² flexíveis heterodeterminados pelo capital unicamente em função de suas necessidades e “inseguros”³ possuem uma tendência de aumento no capitalismo global de hoje. Em boa parte dos países centrais, houve uma regulamentação dos direitos sociais do trabalho implementada pelo Estado ou por acordos coletivos de redução das horas laborais durante a primeira metade do século XX. Dessa forma, foram constituídas as jornadas em tempo integral como um padrão rígido e repetitivo do trabalho assalariado não-agrícola no mundo industrializado, inclusive no Brasil, mesmo que mais tardiamente. Os limites das jornadas normais estabelecidos na maioria das nações com o máximo de oito horas por dia e quarenta e oito por semana, sem redução de renda salarial correspondente, entre outras medidas legais, representaram um avanço na proteção do trabalho e na seguridade social naquele momento⁴. Evidentemente, isso aconteceu durante a vigência do

¹ O trabalho em tempo parcial não é sinônimo de trabalho insuficiente e também não é sinônimo de flexível, uma vez que essas características variam de acordo com as categorias ocupacionais. Por exemplo, um trabalhador empregado nos serviços públicos pode cumprir cargas horárias curtas com direitos, mas que são rígidas e repetitivas dia após dia. Mas uma empregada doméstica que também efetua jornadas curtas, abaixo dos limites legais, pode labutar em horários flexíveis heterodeterminados, durante dias e turnos móveis, com a possibilidade de trabalhar em horas insuficientes por falta de demanda.

² Utiliza-se o conceito no plural porque são vários os tempos sociais vivenciados pelos sujeitos em cada período histórico das sociedades (CARDOSO, 2009; ELIAS, 1998).

³ Essa concepção é particularmente usada por Alan Felstead et al. (2020) para designar os horários de trabalho que foram flexibilizados por meio da imprevista redução da jornada laboral com aviso de pouca antecedência e que podem causar ansiedade à classe trabalhadora sob a presença e a não presença dos contratos de zero-horas na Grã-Bretanha.

⁴ É possível questionar a relação entre a queda do número de horas de trabalho e o grau de intensidade laboral, uma das questões que serão debatidas nesta dissertação. A redução dos tempos laborais foi uma importante conquista, no entanto, foi compensada pelo aumento dos ritmos e movimentos de trabalho no interior das fábricas.

binômio taylorista-fordista. No entanto, esse cenário parece estar sendo sucedido pela desregulamentação ou pela despadronização dessas jornadas, tornando, assim, o trabalho imprevisível, intenso e, como consequência, precário para os assalariados em todo o mundo (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; DAL ROSSO, 2017; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021).

Em períodos de crises econômicas recentes, após o fim dos Trinta anos gloriosos⁵ que as antecederam, empresas e governos passaram a reestruturar o processo de trabalho a partir de novas formas de organização do trabalho desde os anos 1970, pelas quais visam constituir regimes de horários laborais que se alteram e são ocasionais para os trabalhadores. Com efeito, foi possível perceber que as soluções ortodoxas no sentido econômico para os problemas causados pelos momentos de instabilidade deram margem para políticas sociais de orientação neoliberal nos últimos quarenta anos, as quais propuseram a diminuição dos custos relacionados ao trabalho e à proteção social nos setores público e privado (HARVEY, 2008; DARDOT; LAVAL, 2016). O que se deu daí em diante foi a desregulamentação das jornadas integrais com direitos que haviam sido conquistados. Os tempos de trabalho agora podem ser curtos ou longos, em horários diurnos e noturnos, aos finais de semana e feriados etc.

Além disso, os avanços das tecnologias da informação e comunicação (TICs) impulsionaram variadas mudanças no sistema produtivo de bens e serviços e, conseqüentemente, no modo como a execução do trabalho é distribuída ao longo de um intervalo definido de tempo. Sem dúvida, o trabalho em plataformas digitais provenientes da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 serve como exemplo de tais mutações no mundo laborativo contemporâneo, bem como o *home office* e o teletrabalho, e a Educação à Distância (EAD)⁶. Hoje, a forma como o capital se utiliza do progresso técnico-científico contribui para a criação e ampliação de formas de trabalho desregulamentadas, desprovidas de direitos, e para a precarização das condições laborais nessa era do neoliberalismo global (ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; FESTI, 2020; GROHMANN, 2020; CASILLI,

⁵ Thomas Piketty (2014) define os Trinta Gloriosos como o período compreendido entre a década de 1940 e o final da década de 1970 no Ocidente. Durante esses anos, houve um grande crescimento econômico sustentado pelo aumento da produtividade do trabalho, o que permitiu, com ressalvas, a distribuição de renda entre boa parte da população, a qual teve participação na riqueza desses países.

⁶ O Ensino Remoto Emergencial (ERE) que passou a ser usado pelas instituições de ensino básico e superior no contexto da pandemia da COVID-19 em 2020 pode ser entendido como uma nova forma de trabalho flexível que surgiu devido às inovações tecnológicas-informacionais e digitais. Muito possivelmente, os professores laboram em horários alteráveis e intensos.

2019; FUCHS, 2019; BENANAV, 2019; CASTELLS, 2016); ao contrário do que o famoso economista britânico John Maynard Keynes (2015) imaginou no início do século XX⁷.

Nesse sentido, as horas durante as quais a atividade humana do trabalho é realizada sofreram transformações ao longo das décadas, tanto em países mais ricos quanto nos mais pobres, embora essas mudanças possam ser diferentes por nações. A delimitação de fronteiras entre tempos laborais e tempos livres, garantida pela legislação pertencente a cada sociedade, vem sendo desconstruída na presença da flexibilidade laboral. Isso acontece porque o capital tenta, em particular, retirar os tempos de não trabalho do interior das jornadas laborais; também chamados de “tempos mortos”, “tempos perdidos” ou “tempos improdutivos” no léxico da teoria do valor-trabalho de interpretação marxista – geralmente utilizada em estudos dessa espécie (Cf. BRAVERMAN, 1981; CORIAT, 1988; BASSO, 2018; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 2017).

A trajetória histórica da flexibilidade de horários no mundo laborativo não é linear e determinista dessa forma apresentada acima. Os fatos históricos brevemente expostos acima sustentaram a criação de modalidades flexíveis pós-regulamentadas, instauradas após a regulamentação legal em diversos países centrais a partir de 1970. Por outro lado, no entanto, podem-se encontrar práticas flexíveis pré-regulamentadas em economias periféricas e dependentes como o Brasil, a saber: as empreitadas, as horas extras, o trabalho por diárias e mensais. Tais aspectos são inerentes a fragilidade do assalariamento no mercado de trabalho brasileiro, nos quais parecem terem sido ampliados através de mudanças legais nas últimas décadas (DAL ROSSO, 2017; KREIN et al., 2018; KREIN, 2018; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021). Ademais, não se pode esquecer que existem diferenças e desigualdades de gênero e raça, entre outras variáveis explicativas; que podem estar estreitamente relacionadas à distribuição flexível das horas laborais, especialmente na realidade brasileira, onde há uma nítida disparidade entre homens e mulheres e, brancos e negros, no mercado de trabalho desde os primórdios de sua formação socioeconômica pelo capitalismo (Cf. SAFFIOTI, 2013; SOUZA-LOBO, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2007; 2014; FERNANDES, 2013; TELLES, 2003; HASENBALG, 2005; ALMEIDA, 2019).

⁷ A crítica à “profecia” de Keynes mobiliza o primeiro capítulo da obra de Pietro Basso (2018). Esse é um importante ponto de partida para situar os rumos das revoluções tecnológicas para o mundo do trabalho contemporâneo. Para o economista britânico, os “nossos netos” iriam laborar muito menos horas no futuro da história graças ao progresso técnico-científico e seus efeitos sobre o trabalho e a sociedade, projeção essa que não se realizou nos dias atuais.

A crise política e econômica de 2013-2015 no Brasil marcou a consolidação do neoliberalismo no país, junto à guinada na agenda de (contra)reformas com o propósito de diminuir a proteção do trabalho e a seguridade social. Tais dimensões trouxeram como consequência a implantação de várias modalidades de flexibilidade no mundo laborativo: a terceirização irrestrita, a pejotização, o trabalho temporário, o trabalho parcial, o trabalho intermitente, o teletrabalho, as jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, entre muitas outras. Nota-se, também, que o trabalho em plataformas digitais teve um crescimento expressivo ao longo da última década, mediante os altos índices de desemprego, subemprego por insuficiência de horas trabalhadas e informalidade (KREIN et al., 2018; KREIN, 2018; MARQUETTI; HOFF; MIEBACH, 2020; ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021; GONTIJO, 2021). Se a hipótese de que momentos de instabilidade e a presença de TICs no mundo laborativo conduzem a flexibilidade de tempo estiver correta, houve, de fato, mudanças nas chances de os assalariados cumprirem tipos de jornadas flexíveis na realidade brasileira entre os anos 2012-2019. Por esse motivo, torna-se profícuo olhar com atenção a última década no Brasil.

Dada uma breve exposição do estado atual do conhecimento sobre o assunto, o principal problema de pesquisa que se visa responder é o seguinte: o que influencia as probabilidades de assalariados executarem jornadas flexíveis no Brasil entre os anos 2012-2019? Há, ainda, questões adicionais que demandam respostas: quais implicações tem a flexibilidade heterodeterminada para o mundo laborativo contemporâneo? Como as políticas neoliberais podem ter afetado as cargas horárias no país? A primeira interrogação requer análises estatísticas sofisticadas, enquanto a segunda e a terceira se dirigem a uma investigação qualitativa de caráter histórico-comparativo. Embora uma coisa não exclua a outra, deve-se adiantar que ambos os enfoques coexistirão nesta pesquisa.

Esta dissertação tem como objetivo geral analisar a distribuição flexível de horas de trabalho entre os anos 2012-2019 no Brasil. Os objetivos específicos propostos direcionam-se a: i) analisar a trajetória histórica da flexibilidade das jornadas no Brasil; ii) investigar o papel do neoliberalismo em introduzir horários flexíveis no mercado de trabalho assalariado; iii) identificar e analisar o perfil socioeconômico, demográfico e regional de assalariados submetidos aos regimes flexíveis; iv) estimar os efeitos de variáveis demográficas,

socioeconômicas e regionais sobre as probabilidades de assalariados cumprirem horários flexíveis.

A flexibilidade dos horários laborais no Brasil tem sido considerada em várias pesquisas nacionais, com especial destaque para o período entre os anos 1990 e 2000, quando o país se inseriu no processo de globalização e liberalizou a sua economia. Foi nesse cenário que as modalidades flexíveis de distribuição dos horários laborais foram introduzidas e ganharam impulso. Mesmo com o crescimento econômico e as políticas de inclusão social a partir de 2000, essa trajetória de aumento não foi totalmente revertida nos anos seguintes até 2010. Assim como na década de 1990, o período de 2000 a 2010 foi amplamente documentado por diversos pesquisadores (e.g., KREIN, 2001; 2007; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 2017, entre outros), que usaram fontes secundárias como os dados dos Censos Demográficos e das antigas PNADs⁸. Mas daí em diante é possível perceber algumas limitações na literatura acadêmica sobre este objeto de interesse ou de temas correlatos.

Não é possível saber ao certo quem são os trabalhadores mais afetados pelas jornadas flexíveis a partir desse ponto. São homens e/ou mulheres? Brancos e/ou negros? Jovens e/ou idosos? Escolarizados e/ou sem escolarização? E por aí vai. Na verdade, o que se tem visto com maior frequência são estudos que se concentram nas mudanças legislativas em contextos de crises mais recentes, como a Reforma trabalhista de 2017 (KREIN, 2018; KREIN et al., 2018; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021), e na subsunção real do trabalho ao capital (ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020), dentre outros elementos⁹; os quais ressaltam uma ampliação da desregulamentação ou da despadronização das jornadas integrais no país desde então, mas sem levar em conta a influência de fatores demográficos, socioeconômicos e regionais dos assalariados nas probabilidades de cumprirem jornadas flexíveis entre os anos 2012-2019, a saber: sexo/gênero, idade, cor ou

⁸ As antigas PNADs usadas por esses e outros autores eram pesquisas domiciliares feitas anualmente, com alcance nacional desde 2004, que consideravam nos questionários vários tipos de informações (socioeconômicas, demográficas, epidemiológicas etc.), mas foram encerradas em conjunto com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) em 2015. As atuais PNADs Contínuas (mensais, trimestrais e anuais) são diferentes das antigas, pois se tratam de amostras com finalidade voltada exclusivamente ao mercado de trabalho no país, entre outras características próprias (DUQUE, 2021).

⁹ Destacam-se a produção científica da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) e do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), que vem se empenhando em compreender criticamente tais mudanças legislativas. Mais especificamente no tema do trabalho digital, podem ser mencionados o Laboratório de Pesquisa DigiLabour e o Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho na Era Digital. As contribuições de pesquisadores e pesquisadoras desses círculos intelectuais foram incorporadas neste trabalho.

raça, filiação sindical, nível de escolaridade, setor de atividade, renda salarial etc.¹⁰. Decisões essas que merecem ser discutidas em comparação com uma ampla bibliografia sobre a flexibilidade no mundo laborativo em outras partes do mundo.

Nos últimos anos, escolhas metodológicas semelhantes a essas vêm sendo mais valorizadas pela literatura internacional em países centrais do que pela literatura nacional (Cf. FELSTEAD et al., 2020). Destarte, é pertinente averiguar empiricamente esse promissor caminho de possibilidades na realidade brasileira entre os anos que abrem e encerram o último decênio da história do país, dando importância ao perfil dos trabalhadores expostos aos horários flexíveis. Tendo em consideração as lacunas de pesquisas anteriores já realizadas, a distribuição flexível de horas laborais no Brasil, objeto de estudo desta dissertação, é algo interessante e importante de ser investigado a fundo no campo de estudos do trabalho. Com ênfase nos efeitos de características demográficas, socioeconômicas e regionais sobre as probabilidades de executar regimes flexíveis em momentos históricos que esta pesquisa se propõe a assumir, pretende-se contribuir para a literatura acadêmica acerca do tema no âmbito da sociologia do trabalho. Esta proposta torna-se viável de ser realizada, já que existem dados públicos que contêm informações valiosas relacionadas às horas de trabalho no Brasil para os anos 2012-2019, dos quais serão esmiuçados mais à frente.

Neste momento, conjectura-se que as probabilidades de os assalariados cumprirem jornadas flexíveis no país – tanto em horários parciais quanto em horários excessivos, aumentaram em detrimento das jornadas em tempo integral entre os anos 2012-2019, sobretudo a partir da segunda metade da década.

Sendo essa hipótese principal, formulada com base nas pistas de Dal Rosso (2017), Krein (2018), Krein et al. (2018) e Krein, Abílio e Borsari (2021); julga-se importante ter em vista os contextos de crises e os avanços das inovações tecnológicas-informacionais-digitais no mundo laborativo durante a última década no Brasil, os quais correspondem ao ímpeto do neoliberalismo em nível global nessa mesma época. Ademais, o recurso a essas e outras pesquisas já realizadas sobre os movimentos evolutivos das horas de trabalho permitem traçar as seguintes hipóteses adjacentes para esta dissertação¹¹ que serão confrontadas com os resultados:

¹⁰ Apesar disso, pode-se inferir objetivamente a partir desses estudos que a flexibilidade das horas laborais vem crescendo no Brasil desde então, sem sombra de dúvidas.

¹¹ Dentro desse rol de trabalhos que contribuíram para as conjecturas e deduções presentes nesta proposta estão as publicações de Gonzaga, Leite e Machado (2003); Hirata (2007; 2014); Hirata e Kergoat (2007); Saffioti (2013); Souza-Lobo (2011); Telles (2003); Hasenbalg (2005); Fernandes (2013); Lee, McCann e Messenger

- i) As desvantagens e desigualdades históricas de certos grupos sociais como os de mulheres, jovens, idosos e negros destinam-lhes maiores probabilidades de executar o trabalho em jornadas parciais e jornadas excessivas;
- ii) Os assalariados que estão supostamente protegidos pela sindicalização têm menores possibilidades de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas;
- iii) Os mais escolarizados têm menores probabilidades de trabalhar em jornadas parciais e jornadas excessivas;
- iv) Os assalariados no setor público têm menores possibilidades de efetuar jornadas parciais e jornadas excessivas;
- v) Os assalariados informais que estão desprotegidos pelo Estado têm maiores probabilidades de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas;
- vi) No tocante aos grupamentos de atividade mais atingidos pela incidência de jornadas parciais e jornadas excessivas, destacam-se as atividades agropecuárias, o comércio e no setor de serviços em geral;
- vii) Quanto maior a renda salarial do trabalho habitualmente recebida, maiores são as probabilidades de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas;
- viii) Em regiões geográficas do Brasil com maior nível de desenvolvimento econômico há menores possibilidades de executar jornadas parciais e jornadas excessivas.

No tocante ao estudo empírico de jornadas flexíveis no Brasil recente, a metodologia a ser empregada irá utilizar técnicas estatísticas de análise descritiva e modelos de regressão logística e modelos de regressão linear múltipla com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (doravante PNAD Contínua), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre os anos de 2012 a 2019; sem dispensar do cerne da pesquisa a revisão da literatura e a escolha de um marco teórico adequado. A escolha pelo uso da estatística se baseia no estudo de Felstead et al. (2020), que será constantemente mencionado no corpo da dissertação. Maiores detalhes sobre a análise quantitativa serão apresentados nos dois últimos capítulos. Além disso, outras fontes de informação serão utilizadas de maneira complementar aos dados históricos apresentados a

(2009); Amorim et al. (2009); Cardoso (2009); Reis e Souza (2016); Azevedo, Dal Rosso e Pfeilsticker (2020); Almeida (2019); e Felstead et al. (2020).

partir da literatura, como os dos registros do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), vinculado ao Ministério da Economia do atual governo brasileiro; e do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG), esse último levantado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

A exposição desta dissertação está ordenada em três capítulos escritos sobre a forma de artigos científicos, cuja inspiração veio das teses de doutorado de Pedro Souza (2016) e de Márcia Knop (2020) – ambas defendidas pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de Brasília (UnB)¹². O Capítulo 1 traz reflexões sobre a história da flexibilidade no mundo laborativo através da revisão da literatura. Nesse direcionamento, o capítulo procura esclarecer as ligações entre tempos de trabalho e tempos livres na significação da vida social de assalariados no sistema capitalista central e periférico.

Três grandes narrativas são elucidadas no primeiro capítulo: a primeira relaciona as mudanças legais de orientação neoliberal à crise estrutural do capital, nas quais são preponderantes na implantação de horários flexíveis no Ocidente a partir dos anos 1970; a segunda defende a precedência de práticas flexíveis pré-regulamentadas somadas às modalidades de flexibilidade pós-regulamentadas em países periféricos desde o final do século XX, cuja singularidade é essencialmente marcada pelo passado de escravização de negros e indígenas e pela informalidade; a terceira narrativa elucida os impactos da tecnologia sobre o trabalho e a sociedade, questionando assim a relação entre a quantidade de horas laborais e o grau de intensidade laboral sobre o maquinário-informacional-digital utilizado pelo capital; mas sem descolar da realidade concreta o papel de variadas crises e de reformas trabalhistas e sindicais na heterodeterminação da flexibilidade de horários no capitalismo.

Em seguida, o Capítulo 2 apresenta as tendências, mudanças e diferenças das jornadas semanais no Brasil entre os anos 2012-2019. Os resultados obtidos com o processamento estatístico das PNADs Contínuas e os fatos históricos a eles associados permitem um aprofundamento das reflexões sobre a tese da invasão dos tempos de trabalho sobre os de não trabalho no país recentemente. Por fim, o Capítulo 3 analisa os determinantes das probabilidades de executar horários flexíveis em jornadas parciais e jornadas excessivas, tanto para o total da população assalariada quanto para os grupos de homens e mulheres

¹² Esse estilo de escrita da dissertação também foi sugerido pela Profa. Dra. Ana Cristina Murta Collares na disciplina “Métodos e técnicas de pesquisas” no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UnB no segundo semestre letivo de 2020.

separadamente, ainda com base nos microdados das PNADs Contínuas. Logo depois é avaliada a relação entre renda salarial e distribuição flexível de horas laborais; finalmente conduzindo às conclusões desta dissertação. A expectativa é a de que estes três capítulos consigam responder às indagações aqui propostas e, ao mesmo tempo, suscitar outras questões e apontar para outros caminhos metodológicos possíveis no campo de estudos do trabalho.

Capítulo 1 – Racionalização do processo de trabalho como controle do tempo no mundo laborativo

1.1 Introdução

“Existem lugares muito mais fáceis de trabalhar, mas ninguém nunca mudou o mundo em 40 horas por semana”, disse o famoso bilionário Elon Musk em uma postagem na rede social *Twitter*, publicada em seu perfil oficial no final de 2018¹³. Quando questionado sobre o número de horas semanais necessárias para o transformar o mundo, segundo a sua opinião, o empresário friamente acrescentou: “Varia por pessoa, mas cerca de 80 horas contínuas, atingindo às vezes um pico superior a 100 horas. O nível de dor aumenta exponencialmente acima das 80 horas”¹⁴. Não é preciso ser um/a pesquisador/a do campo de estudos do trabalho para chegar à conclusão que jornadas semanais de oitenta horas são insalubres e perigosas à classe trabalhadora.

A fala de Elon Musk deixa claro macrotendências sócio-históricas que preocupam os movimentos sociais de trabalhadores e trabalhadoras, as lideranças políticas e sindicais à *gauche*, e os/as intelectuais do mundo laborativo: a primeira é latência do trabalho excessivo nos dias atuais e a segunda é aumento da intensidade laboral, nas quais implicam no roubo de tempo de vida de trabalhadores através da flexibilidade no processo de trabalho.

Por trás do discurso do CEO da SpaceX, Tesla e de outras empresas, que elucida de certo modo as condições impostas pelo empresariado sobre a classe trabalhadora diante da atuação do neoliberalismo na economia global de hoje, encontra-se o imperativo pelo qual se define o mundo laborativo contemporâneo: a “flexibilidade”. Desde os princípios da era moderna, o tempo dedicado ao labor é alvo de disputa nas correlações de força entre capital e trabalho. Em meados do início do século passado, as jornadas foram consideravelmente reduzidas e normatizadas, porém, com o acréscimo do grau de intensidade laboral sobre os ritmos e movimentos executados durante um intervalo de tempo limitado. Mas agora os obstáculos enfrentados pela classe trabalhadora parecerem reacender as condições de vida

¹³ MUSK, Elon. **There are way easier places to work, but nobody ever changed the world on 40 hours a week.** 26 nov. 2018. Twitter: @elonmusk. Disponível em: <https://twitter.com/elonmusk/status/1067173497909141504?lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

¹⁴ MUSK, Elon. **Varies per person, but about 80 sustained, peaking above 100 at times. Pain level increases exponentially above 80.** 26 nov. 2018. Twitter: @elonmusk. Disponível em: <https://twitter.com/elonmusk/status/1067175527180513280>. Acesso em: 29 mar. 2022.

do proletariado tradicional do início da história do capitalismo Ocidental, especialmente porque as cargas horárias e sua densidade estão evoluindo e mudando com destino à máxima (super)exploração (BASSO, 2018; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 2017; MARINI, 2005).

Há quem diga, no senso comum, que se vive para trabalhar, ou que se trabalha para viver. De fato, o trabalho é intrínseco à condição humana em sociedade, no entanto, as ciências sociais estão pouco convencidas de que a vida social se resume a esse ato enquanto meio de criação de mercadorias materiais e imateriais, embora sua finalidade seja presumivelmente central aos seres humanos desde os primórdios da história (Cf. MARX, 2017).

O empreendimento intelectual de Norbert Elias (1998) mostra como o tempo é uma representação simbólica da padronização social de uma certa sequência de acontecimentos em evolução contínua, que ocorre no tocante a escala de medição temporal, muitas vezes concebida por relógios e calendários no processo civilizador. Destarte, existe uma variedade de tempos sociais que também são fundamentais à existência humana em sociedades contemporâneas, a saber: os momentos de lazer e descanso, o ócio; assim como os períodos da vida íntima reservados para a família, a educação, a devoção, o amor, o cuidado e autocuidado de si, entre tantos outros momentos construtivos (CARDOSO, 2009).

No que diz respeito ao campo de estudos do trabalho em que esta dissertação se insere, parte-se do seguinte pressuposto:

Todos os ritmos, os ciclos e as medidas relativos aos tempos de trabalho e aos tempos de não trabalho devem ser considerados em relação ao decurso de toda a vida, e não mais separadamente. É apenas nessa perspectiva que se pode compreender a solidariedade que une a vida ativa, profissional, remunerada, e a vida social e privada em todos os seus outros aspectos. A vida é um complexo de durações. É desde que essas durações passaram a estar sob o domínio da medição que tem se tornado possível apresentar padrões, estruturas, e mesmo formas de evolução que fornecem uma base sólida para a análise dos sistemas sociais. Os tempos aparecem assim como o elemento mais fundamental da vida social, em qualquer aspecto que se considere (NAVILLE, 1972, p. 7, tradução do autor).

Este capítulo relata a história da flexibilidade no mundo do trabalho. Essa tarefa não é uma das mais fáceis pois dificilmente os estudos sobre o assunto enredam uma série uniforme de fatos e explicações inerentes ao processo civilizador das horas laborais. É por esse motivo que a revisão da literatura realizada no capítulo primeiro opta por separar as interpretações teóricas e empíricas em subtópicos relativos às consequências da crise estrutural do capital, às inovações tecnológicas e à oposição entre centro e periferia. Para

afunilar as reflexões sobre os contextos e as bases materiais da flexibilidade de tempo, optou-se por privilegiar as contribuições da teoria do valor e da sociologia do trabalho francesa. Ademais, a teoria da dependência presente na sociologia latino-americana será útil e enriquecedora para as reflexões acerca da superexploração do labor em economias dependentes, como o Brasil.

1.2 Observações sobre o conceito de trabalho

A flexibilidade heterodeterminada atribuída ao mundo laborativo é um fenômeno contemporâneo. Precedentemente a isso, a relação entre tempo e trabalho tem sido abordada nos debates intelectuais sobre a exploração capitalista desde os princípios da economia política e de sua crítica. Ao designar a categoria “trabalho” nesta seção, acredita-se que será possível compreender as estratégias do capital que visam dominar o tempo de vida daqueles que executam o trabalho heterônomo no decorrer da história (e.g., escravocrata, servil e assalariado moderno). O conceito desenvolvido por Karl Marx (2017) é fundamental na sociologia do trabalho e, conseqüentemente, na agenda de pesquisas sobre a atualidade dos tempos dedicados ao labor. Um caminho menos óbvio para defini-lo consiste em realizar uma leitura do *Tratado de sociologia do trabalho*, organizado por Georges Friedmann, “pai” da sociologia do trabalho, e Pierre Naville; justamente porque esta obra coloca em evidência o conceito marxiano de trabalho (e um rascunho da noção de não trabalho) no âmbito das ciências sociais ao levar em conta uma série de questões teóricas e metodológicas importantes a esse campo do saber, cuja institucionalização acadêmica iniciou no contexto francês do pós-guerra.

Nesse manual, a releitura proporcionada por Friedmann (1973) no capítulo “O objetivo da sociologia do trabalho” versa sobre elementos de atualização da teoria do valor-trabalho para a realidade do mundo ocidental na primeira metade do século XX, período marcado por intensas transformações no sistema de produção de bens e serviços. Em referência aos escritos de Marx, o conceito de trabalho proposto pelo sociólogo francês exprime a característica essencialmente humana atribuída, ao menos em parte, à noção de *homo faber*. Evoluídos acima da animalidade e predispostos ao ato de criação, os seres humanos se ocupam de maneira a realizar a atividade laboral de acordo com o contínuo

progresso técnico-científico e o nível de desenvolvimento econômico em sucessivas fases no curso da história das sociedades.

A noção marxiana de *homo faber* toma como referência a produção que se realiza no setor industrial e em atividades agropecuárias. No mundo contemporâneo, entretanto, tal concepção pode ser entendida como limitada e insuficiente para interpretar, por exemplo, o trabalho em serviços. É claro que toda e qualquer atividade laboral lança mão de uma quantidade de tempo despendido, mas nem sempre gasta apenas o tempo socialmente necessário à produção de mercadorias, pois pode haver uma porção de tempo excedente de mais-trabalho despendido nas jornadas laborais – como será explanado ainda neste capítulo.

Em síntese, “[o] trabalho é um denominador comum e uma condição de toda a vida humana em sociedade” (FRIEDMANN, 1973, p. 19). Nesse sentido, o labor se envolve na relação entre humano e natureza e, como será argumentado nesta dissertação, entre tempo e sociedade. É através do ato laborativo que os seres transformam a natureza e, respectivamente, a natureza age sobre os seus corpos e mentes, modificando-os nesse processo recíproco. O uso do cérebro e dos músculos humanos, com a possibilidade do emprego de ferramentas ou de máquinas externas a eles e criadas pelos mesmos, torna possível a realização da atividade laboral sobre a matéria natural. Esse influxo ocorre sob a orientação de uma finalidade prática em torno das ideias de sobrevivência e autorreprodução da espécie. Mas, no modo capitalista de produção, o trabalho se torna um meio (MARX, 2017).

Portanto, o trabalho é uma ação, embora não exclusivamente, quando corresponde ao critério de satisfação em tarefas exercidas, sem qualquer pressão de atender às necessidades de outrem. De certa maneira, essa primeira definição descreve o trabalho autônomo em que os humanos se autogovernam, oposto ao trabalho heterônomo cuja determinação e controle são efetuados por terceiros nas relações de poder entre dominantes e dominados em diferentes etapas da história. Na esteira da psicologia, Friedmann (1973) considera que o trabalho é, nesse caso, um comportamento humano guiado pelo equilíbrio psicológico, pela estrutura da personalidade e pelo grau com que as necessidades da vida social são atendidas no desenvolvimento do processo civilizador.

Nos termos de Marx (2017), a dimensão concreta do trabalho tem primazia sobre a transformação de matérias-primas em mercadorias, e a partir daí produz-se o valor de uso, frutífero e indispensável para a condição ontológica da e para a existência humana. Por outro

lado, no entanto, a dimensão abstrata do trabalho advinda do modo de produção capitalista exige um dispêndio de força humana de trabalho, atribuindo um valor de troca e delegando o controle do processo produtivo à lógica do capital. Assim, o labor no capitalismo assume a forma de trabalho alienado e desprovido de sentido humano e social. Em outras palavras, “o trabalhador não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega” (ANTUNES, 2005, p. 70).

Assim, resumidamente, a transformação da natureza pela ação do trabalho constitui um aspecto estruturador para a vida social. Contudo, o trabalho também pode causar danos aos seres humanos diante das formas de exploração e alienação. Ao reconstruir o pensamento clássico de Marx e György Lukács, Ricardo Antunes (2015) interpreta que a atividade humana do trabalho sobre a natureza (e vice-versa) sofreu mutações que alteram e complexificam suas condições frente ao modo de produção capitalista. O advento do sistema do capital conduziu a princípio uma mudança de rumo na história que desajustou a relação entre humano e natureza e, conseqüentemente, entre tempo e sociedade. Isso implica, por um lado, grandes transformações nas relações sociais entre indivíduos dentro das sociedades, as quais passaram a ser coordenadas pela relação entre objetos coisificados. Por outro lado, o capitalismo também alterou a subjetividade de trabalhadores, seguindo em direção a dimensão abstrata do trabalho, em detrimento da sua dimensão concreta, promovendo a reificação das relações sociais, das quais definem o próprio trabalho assalariado na contemporaneidade – isto é, como efeito desse modo de produção, uma atividade que passa a ser estranha e fetichizada. Adicionalmente, o labor no sistema capitalista se torna mais maquinal e, por isso, fragmentado e disciplinado:

Sendo, em parte, independente do operário, o ritmo das operações da máquina pode não se harmonizar com o ritmo natural daquele. O parcelamento das tarefas suscita um sentimento de monotonia, que é pesadamente lançado no passivo das máquinas. Monotonia que, nesse quadro de pensamento, não se deve a uma qualidade objetiva do trabalho, porém, se instala na consciência do operador como impossibilidade vivida de realizar as suas tendências profundas na própria atividade. Em suma, o trabalhador já não tem relações diretas com o produto e não reconhece claramente a utilidade social do seu ato (NAVILLE; ROLLE, 1973, p. 408).

Friedmann (1973) chama a atenção para o período em que houve a introdução do direito ao salário mínimo para promover o sentimento de bem-estar em países centrais, o que fez com que os trabalhadores sentissem maior vontade de laborar, e de refinar a qualidade e

quantidade do seu trabalho. Consequentemente, o padrão de consumo daqueles que pertencem à classe trabalhadora foi expandido, melhorando as condições de vida. Isso levou o nível de produtividade a atingir patamares superiores jamais vistos até então devido a aceleração intensa dos ritmos e movimentos do trabalho mediante a mecanização e automatização da produção em variados ramos e setores. Nessas regiões, a população assalariada foi relativamente beneficiada durante o período compreendido como os Trinta anos gloriosos, associados ao Estado do bem-estar social (*Welfare State*) conduzido pelo modelo fordista-keynesiano vigente entre os anos 1940-1970 (CASTEL, 1998; HARVEY, 2008; ANTUNES, 2009; ANTUNES; ALVES, 2004; PIKETTY, 2014). Foi esse o cenário pelo qual a classe trabalhadora conquistou a redução dos tempos laborais por meio da fixação de horários em tempo integral com direitos, aumentando moderadamente, assim, o tempo livre – aspecto ameaçado pela flexibilidade heterodeterminada desde o início da década de 1970 no Ocidente (DAL ROSSO, 2017). Um fato interessante é que Friedmann (1973, p. 35) sugere uma diferenciação entre satisfação e liberdade nesse contexto, pois, segundo ele, “a redução da duração do trabalho não cria a liberdade, apenas a supõe”.

A partir desse momento, é preciso considerar criticamente o conceito de não trabalho, encaminhando uma definição de tempos de trabalho e, por exclusão, de tempos de não trabalho. De acordo com o sociólogo francês, o não trabalho concerne às atividades realizadas fora da esfera de trabalho, dedicadas às responsabilidades familiares e domésticas, aos grupos religiosos, aos tempos de estudo, entre outros. O critério sugerido pelo autor para diferenciar o trabalho do não trabalho é a remuneração, pois apenas o trabalho que é pago, algo um tanto quanto questionável. Atualmente, há toda uma discussão no feminismo materialista em torno do trabalho reprodutivo e do trabalho doméstico, remunerados e não remunerados, que merecem uma atenção particular (Cf. FEDERICI, 2017).

Esse não é o único ponto crítico no conceito de não trabalho desenvolvido pelo autor. O “pai” da sociologia do trabalho aponta que toda e qualquer forma de não trabalho está subordinada à obrigação de realizá-lo. Haveria de se considerar, ademais, que o não trabalho também se dispõe de uma certa quantidade de tempo de vida gasto. Assim, constata-se que o labor é inseparável da noção de tempo. É por esses motivos que se opta por utilizar tempos de trabalho e tempos de não trabalho, ao invés de trabalho e não trabalho. É com fundamento nisso que se decorre o objeto de estudo examinado nesta dissertação – a distribuição flexível de horas laborais no Brasil.

Nessa direção teórica, dois fatores são propositalmente importantes para esta dissertação: a extensão das jornadas de trabalho e o aumento da intensidade laboral. Há uma vasta e quase inacabável literatura crítica sobre esses tópicos, que começa nos escritos de Marx (2017) no século XIX e vai até estudos recentes nos séculos XX e XXI em países como a Itália (BASSO, 2018), França (NAVILLE; ROLLE, 1973; NAVILLE, 1965; CORIAT, 1988), Grã-Bretanha (HARVEY, 2008; FELSTEAD et al., 2020) e Brasil (MARINI, 2005; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 1996; 2017; ANTUNES, 2020a; 2020b). Tudo isso, somado à definição de flexibilidade que será apontado logo adiante, ajuda a entender a problematização acerca dos tempos laborais nos dias de hoje. Nos próximos passos serão definidas as propriedades dos tempos de trabalho e de não trabalho.

1.3 A economia dos tempos de trabalho e de não trabalho e o processo de produção de valor

Pode parecer trivialidade dizer que as jornadas de trabalho e sua densidade mudam em cada período histórico, forma de sociedade, lutas e resistências, conteúdo da legislação, nível de desenvolvimento econômico, progresso técnico-científico etc. A mensuração do labor por sua duração, sua distribuição e sua intensidade em unidades cronométricas regem a economia dos tempos de trabalho e de não trabalho e a criação de valor. As escolas de gestão taylorista e fordista trataram essas dimensões como um objeto de estudo, bem como os pensadores da economia clássica e neoclássica. Entretanto, esse assunto ganhou expressão no campo de estudos do trabalho através da teoria do valor. Aí está a importância do conceito de tempos de trabalho para a ciência sociológica (NAVILLE, 1972; DAL ROSSO, 1996; VATIN, 2019). A estrutura geral da economia dos tempos de trabalho e de não trabalho será importante na definição de flexibilidade de horários mais adiante.

Por certo, a ação do trabalho gasta uma quantia apreciável de horas, assumindo uma direção particular de organização, de modo que o labor se realize durante um intervalo, em um certo grau de virtuosidade do trabalhador para sua execução. Em linhas gerais, o conceito de tempos de trabalho, conforme já observado, significa tempo dedicado ao labor, independentemente da quantidade de empregos formais e informais em que se ocupam as pessoas assalariadas (DAL ROSSO, 1996; 2012).

De acordo com Dal Rosso (1996), o conceito de tempos de trabalho é capaz de se aplicar a todos os assalariados, no entanto, ele não se aplica aos autônomos – dado que as

cargas horárias de conta-próprias não são delimitadas por terceiros que buscam explorar sua força laboral. Talvez essa proposição possa ser passível de críticas para os intelectuais da era digital, pois os algoritmos servem de meio para controlar o trabalho autônomo executado em plataformas por entregadores e motoristas de aplicativos (Cf. ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020).

Acrescenta-se a esse quadro o conceito de tempos de não trabalho. Por exclusão, o conjunto de atividades humanas inteiramente excluídas das jornadas laborais remetem aos momentos de não trabalho, como o descanso, o lazer e as atividades criativas habitualmente edificantes. Tais momentos construtivos assumem um significado positivo na vida em sociedade. Porém, o tempo de desemprego e o tempo de invalidez para trabalhadores economicamente ativos¹⁵ são igualmente considerados como momentos de não trabalho que adquirem uma forma negativa. O sentido moral por trás dos tempos livres e dos momentos depreciativos citados antes tem papel crucial na diferenciação dos tipos de não trabalho (DAL ROSSO, 1996; 2012). Dado isso, pode-se afirmar que o tempo é inerentemente dividido em tempos de trabalho e de não trabalho na sociedade.

A redução das jornadas laborais implica um acréscimo nos tempos livres (e vice-versa). Ademais, formas de resistência e mudanças legais são geradoras de transformações históricas em sociedades. Quando ocorrem alterações na legislação trabalhista como resultado da luta de classes, espera-se que a organização dos tempos laborais seja modificada na prática. Como exemplo, pode-se recorrer ao cenário brasileiro, cuja redução da duração do trabalho foi de quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro em 1988. A erosão do assalariamento vem da retirada de fixação de horários por meio da subcontratação de trabalhadores no final do século XX, defendida pelo pensamento econômico liberal (*ibidem*; *ibidem*).

A separação entre tempos de trabalho e de não trabalho garante o que alguns autores chamam de equilíbrio entre trabalho e vida (Cf. LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; BASSO, 2018). Outros discordam do título dado para essa divisão conceitual, optando por chamá-la de tempos de trabalho e tempos de não trabalho, como é o caso de Ana Cardoso (2009) e Dal Rosso (1996; 2012; 2017) no Brasil. Estudiosos como Felstead et al. (2020, p. 36), ligados aos campos da administração e da psicologia, chamam esses momentos de

¹⁵ Esta concepção desafia o capacitismo imposto ao mundo laborativo pelo capital, que decorre da subestimação e exclusão de “sujeitos não-produtivos”, em sentido estrito, na produção de valor.

“compromissos fora do trabalho” (*commitments outside of work*). Como será mostrado na sequência, os conceitos de tempos de trabalho e de não trabalho acolhidos nesta dissertação envolvem uma conexão com a teoria do valor.

Das propriedades dos tempos laborais, a duração representa a quantidade de horas que formam as jornadas diárias, semanais, mensais, anuais ou vitais. Destarte, o número de horas de trabalho constitui a primeira medição cronológica do labor e um dos componentes essenciais à produção de valor. As medidas de ordenamento através das quais o trabalho é realizado concebem a distribuição de horas, expressa de modo rígido e repetitivo dia após dia, ou flexível e incerto. Portanto, nessa perspectiva a categoria anteriormente mencionada se vincula a flexibilidade de tempo. “Quando?” e “em que horário” são questões que dizem respeito a essa dimensão. Há exemplos de distribuição flexível no mundo laborativo, como o trabalho em turnos, a compensação de horas, os contratos “zero-horas” (*zero-hours contracts*), o trabalho intermitente, o trabalho parcial etc. Esse nível de complexidade requer uma investigação empírica de elementos que modificam a duração e a distribuição, tais como as férias remuneradas, os feriados públicos, os dias santos, as horas extras e outros (DAL ROSSO, 2012; LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; KREIN et al., 2018; FELSTEAD et al., 2020). Em *O ardil da flexibilidade*, Dal Rosso (2017) estende sua análise dos tempos laborais ao problema da distribuição flexível na criação de valor, como será vista logo adiante.

Enfim, a intensidade do trabalho se define pelo esforço físico, mental e emocional despendido na atividade humana do trabalho. Essa medição cronológica do labor se traduz na aceleração intensa de ritmos e movimentos de trabalhadores, que leva ao cansaço e adoecimento (MARX, 2017). Torna-se necessário desfazer conceitos equivocados. Apesar de serem correlacionados, a produtividade e a intensidade são conceitualmente distintas na teoria do valor-trabalho¹⁶ (DAL ROSSO, 1996; 2012).

A crescente carga de trabalho exige mais do que as horas extraordinárias numericamente quantificáveis. As formas de energia física e psíquica se dissipam na execução do trabalho condensado durante o mesmo intervalo de tempo. Assim, os

¹⁶ Segundo Dal Rosso (2017, p. 95), “[e]ssa separação deixaria para a noção de intensidade o grau de envolvimento do trabalho humano no processo laboral e atribuiria o conceito de produtividade a ganhos de rendimento unitário por meio da inserção de elementos tecnológicos nos sistemas de trabalho ou de qualidade decorrentes de fontes organizativas tal qual a reorganização dos sistemas de trabalho, sem com isso elevar o grau de consumo das energias dos trabalhadores, e de outras fontes reais, tais como a fertilidade do solo, a existência de depósitos minerais e semelhantes”.

trabalhadores executam jornadas curtas com maior densidade e com menos poros de tempos mortos. É nessa alvorada de ideias que surgem os conceitos de mais-valor absoluto e mais-valor relativo. Em linhas gerais, produção de mais-valor absoluto é aquela que implica o prolongamento da duração do trabalho. O mais-valor relativo é a forma que decorre da aceleração intensa de ritmos e movimentos de trabalho em jornadas reduzidas sobre o maquinário capitalista (MARX, 2017).

À vista disso, pode-se afirmar que Marx (2017) consegue prognosticar tendências do capital que remetem aos dias atuais – como o alongamento máximo das jornadas de trabalho e a intensificação laboral através da incorporação de tecnologias no local de trabalho. Por efeito de comparação, durante o século XIX os capitalistas adquiriram máquinas com o propósito de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho e aumentar o nível de intensidade laboral em suas fábricas. Isso implicou em um encurtamento das horas laborais, sem conceber a diminuição do grau de esforço gasto pelos trabalhadores na produção mecanizada. O pensador alemão assim resume a intensificação do trabalho por meio da metáfora da porosidade:

[...] a redução forçada da jornada de trabalho, juntamente com o enorme impulso que ela imprime no desenvolvimento da força produtiva e à redução de gastos com as condições de produção, impõe, no mesmo período de tempo, um dispêndio aumentado de trabalho, uma tensão maior da força de trabalho, um preenchimento mais denso dos poros do tempo de trabalho, isto é, impõe ao trabalhador uma condensação do trabalho num grau que só pode ser atingido com uma jornada de trabalho mais curta. Essa compressão de uma massa maior de trabalho num dado período de tempo mostra-se, agora, como ela é: uma quantidade maior de trabalho. Ao lado da medida do tempo de trabalho como ‘grandeza extensiva’ apresenta-se agora a medida de seu grau de condensação (MARX, 2017, p. 482).

Embora existam normas legais sobre a duração e a distribuição do trabalho em cada sociedade desde meados do início do século XX, há uma omissão da legislação referente aos limites máximo ou mínimo do grau de esforço despendido pelos trabalhadores no ato de criação até os dias atuais (CARDOSO, 2013). É por isso que a redução dos tempos laborais a partir de 1919 mergulhou em contradições ao compensar o encurtamento de horas pela intensificação do trabalho¹⁷ (DAL ROSSO, 1996; 2017).

¹⁷ O próprio Marx (2017, p. 489) deu sinais que demonstraram as ambiguidades da queda da duração do trabalho: “Não resta a mínima dúvida de que a tendência do capital, tão logo o prolongamento da jornada de trabalho lhe esteja definitivamente vedado por lei, de ressarcir-se mediante a elevação sistemática do grau de intensidade do trabalho e transformar todo aperfeiçoamento da maquinaria em meio de extração de um volume

Marx (2017), bem na metade do século XIX, falava da necessidade do estabelecimento de jornadas legalmente regulares e uniformizadas. No capítulo “A jornada de trabalho” d’*O capital*, o autor pressupõe que os conflitos entre capitalistas e trabalhadores conduziram a regulamentação das jornadas na história do capitalismo no Ocidente. Levando em conta que a força de trabalho pode ser comprada e vendida, o seu valor é atribuído pelo “tempo de trabalho necessário” para produzir diferentes mercadorias. Mas quando o tempo dedicado ao trabalho é prolongado com maior quantidade de horas na duração, essa extensão concebe o que o pensador alemão chama de “tempo de trabalho excedente”. É a partir daí que se calcula a taxa de mais-valor.

No entanto, esse índice não concebe, por si só, a magnitude das jornadas. Isso significa que as jornadas laborais podem não possuir, em geral, uma duração diária fixa, mas variável. Daí vem a urgência de estabelecer um limite legal máximo às jornadas e ao trabalho excedente naquele contexto histórico, o qual não constranja os limites físicos e sociais do trabalhador assalariado. Veja-se o seguinte: se aqueles que representam o capital, os capitalistas, compram a força de trabalho pelo valor diário com base na lei de troca de mercadorias, eles têm a intenção de prolongar e explorar as jornadas ao máximo.

Como é mostrado no capítulo “Maquinaria e grande indústria” deste mesmo livro, a aquisição de novas máquinas pelos capitalistas tem efeito sobre os custos de reprodução da força de trabalho, que se torna mais reduzida e explorada por meio da exigência de maiores níveis de esforço físico, mental e emocional de trabalhadores. Evidentemente, as grandezas extensiva e intensiva permitem, nessa ordem, a criação de mais-valor absoluto e mais-valor relativo a partir da fábrica mecanizada ou do autômato mecânico. Em suma, aparece nos escritos de Marx (2017) uma característica importante que merece destaque: a atividade humana do trabalho se materializa na produção de mercadorias materiais e imateriais, e se expressa na riqueza abstrata (valor) gerada no decorrer do tempo.

A sociologia do trabalho desenvolvida nas últimas décadas dos séculos XX e XXI recupera tais concepções da teoria do valor, relacionando-as com os dilemas contemporâneos do mundo laborativo, dentre eles, a flexibilidade de tempo. A princípio, encontra-se na literatura acadêmica um ponto em comum a esse assunto: a colonização dos momentos de não trabalho pelos momentos de trabalho. Pietro Basso (2018) é um dos

ainda maior de força de trabalho, não tardará a atingir um ponto crítico, em que será inevitável uma nova redução das horas de trabalho”.

principais autores que analisa os horários flexíveis e intensos em países de capitalismo central e periférico. Há mais de cem anos as jornadas de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais transformaram o padrão de trabalho regular. Entretanto, o sistema capitalista segue em direção ao prolongamento ilimitado das jornadas e à intensificação laboral, tornando mais flexíveis os tempos de trabalho cumpridos pelos assalariados nas últimas décadas. As grandezas extensiva e intensiva retratam o passado, enquanto as horas flexíveis representam esse presente que carrega consigo a nostalgia do século XIX. Desse modo, a flexibilidade laboral não incide apenas no roubo de tempo de vida dos trabalhadores, mas também na invasão do passado sobre o presente nos Estados Unidos, na Europa e alhures. Na visão do sociólogo italiano, “junto com a máxima intensificação do tempo de trabalho, prevê a sua máxima flexibilidade, a completa ‘disponibilidade’ do tempo de vida dos assalariados para as empresas, tornando mais incertas as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo global de vida” (BASSO, 2018, p. 17).

No Brasil, Ana Cardoso (2009) e Dal Rosso (2017) apontam para a tese de que os tempos de trabalho estão dominando os tempos livres na era da acumulação flexível e da produção enxuta. Ou seja, os tempos dedicados ao labor dentro da empresa agora podem se estender para fora desses momentos e espaços de trabalho, encolhendo os momentos de não trabalho, geralmente destinados ao lazer e descanso. Devido à introdução da flexibilidade no processo de trabalho, não é mais possível perceber facilmente as fronteiras entre esses dois momentos socialmente distintos, pelo menos desde meados dos anos 1970. Por exemplo, se um trabalhador com jornada em tempo integral de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, que trabalha repetitivamente das sete horas da manhã até cinco horas da tarde, das segundas-feiras aos sábados, for pressionado pelos dirigentes da empresa onde atua a flexibilizar sua jornada, estendendo-a aos domingos e feriados, ele perderá parte dos momentos em que possivelmente se dedicaria à sua vida pessoal.

Outras medidas que impõem flexibilidade podem incluir o recurso às horas extras e a diminuição de intervalos para as refeições e para o descanso. No caso das mulheres lactantes, as pausas para amamentação também podem ser controladas pelo empregador na distribuição de horários. Aliás, esse e outros pontos foram incluídos ou ampliados com as mudanças legais recentes no Brasil a partir da Reforma Trabalhista de 2017 (Cf. KREIN, 2018). Tais práticas flexíveis também permitem um preenchimento mais denso de todos esses poros das jornadas.

Após a conquista de direitos no decurso de mais de três séculos na história do capitalismo no Ocidente, o capital tenta retirar dos assalariados os tempos de não trabalho do interior de suas jornadas. Isso significa que os empresários estão conseguindo maximizar a taxa de lucro à medida que aumentam a taxa de mais-valor através de jornadas flexíveis. As fronteiras que separavam esses tempos sociais agora são fluídas, em contraposição com a rigidez do trabalho vinda do binômio taylorista-fordista. Quaisquer momentos podem se transformar em tempos de trabalho. Além disso, não se pode esquecer que as jornadas flexíveis e intensas são uma das principais fontes de desgaste físico, mental e emocional de trabalhadores (CARDOSO, 2009). Nesse ponto, a sociologia clínica e a psicopatologia do trabalho trouxeram importantes contribuições para o tema do sofrimento nos espaços de trabalho (Cf. GAULEJAC, 2007; DEJOURS, 1992; 2006). Esse nicho teórico permitirá afunilar as reflexões sobre a flexibilidade de tempo nas seções ulteriores.

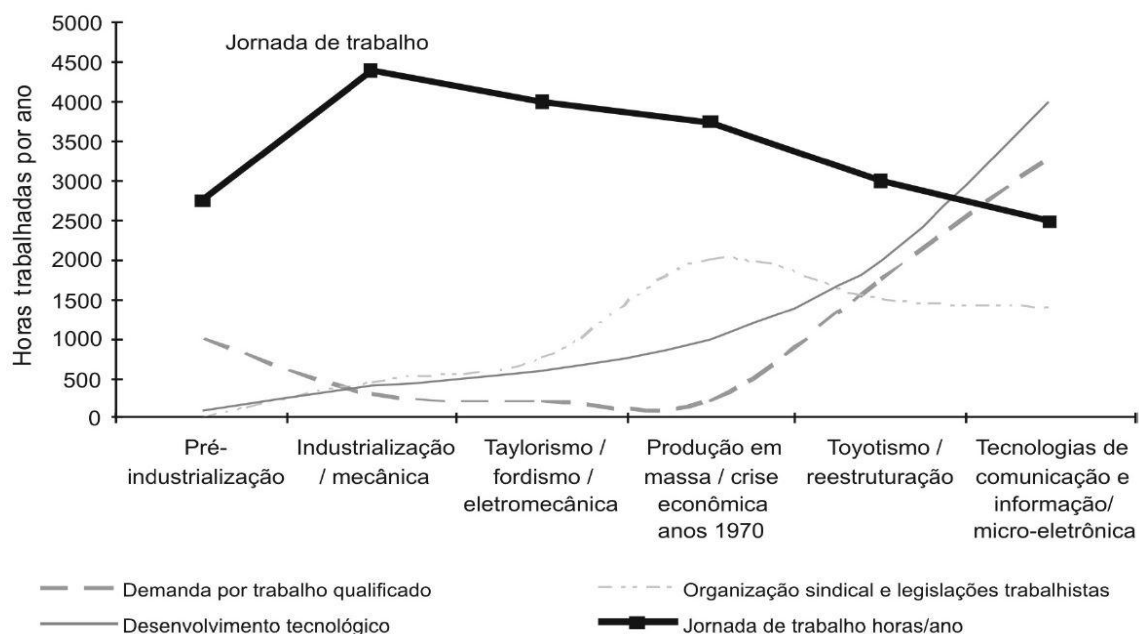
O embate de classes sociais envolve a luta pelo controle do tempo dos trabalhadores em contextos de resistência ao poder de exploração da força de trabalho imposto pelos capitalistas. O decurso da história moderna foi movido pela luta de assalariados em defesa da redução das jornadas, cujo início se dá com a indústria moderna na Inglaterra. Dado que os limites social e físico dos tempos laborais são elásticos e, por isso, precisam ser regulamentados, como sugere Marx (2017), o trabalho foi explorado ao máximo a partir de suas grandezas extensiva e intensiva até os séculos XIX e XX. Mas, daí em diante, o mundo laborativo segue uma tendência ascendente de diminuição das jornadas médias nos principais países industrializados, como os da América do Norte e Europa. Por outro lado, o processo evolutivo de redução tem sido menor em países em desenvolvimento, tais como os da África, Ásia e América Latina. Então, o movimento em direção à limitação da duração das jornadas atingiu um certo grau de desenvolvimento em nível internacional, a depender das condições históricas e materiais de cada país (DAL ROSSO, 1996; LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009).

A Figura 1 mostra a curva em “U” invertido das horas anuais médias por trabalhador na sucessão de acontecimentos históricos na Europa desde o período pós-medieval até o capitalismo atual. As descrições de Dal Rosso (1996; 2012) e Mocelin (2011) dão ênfase ao apogeu das jornadas anuais médias no início da Revolução Industrial, no século XVIII, momento em que o artesanato ou a manufatura começou a se converter em indústria mecanizada – cerca de quatro mil horas anuais médias por trabalhador. O capital extrai o

máximo da capacidade do trabalho humano por meio da mecanização da produção nessa fase que se estendeu até meados do século XIX. Após um período de lutas do movimento sindical pela redução das jornadas entre os séculos XIX e XX, a média anual das horas laborais diminuiu gradativamente ao longo da história, principalmente a partir da hegemonia do modelo taylorista-fordista e da implementação da automação industrial. Conforme já mencionado anteriormente, a redução dos tempos laborais foi, no entanto, compensada pela retirada dos tempos denominados pelo capital de “mortos” do interior das jornadas, comprimindo assim uma massa maior de trabalho em horários curtos, possibilitado pelo progresso técnico-científico. As horas médias continuaram decaindo durante e após os Trinta anos gloriosos (1940-1970); sucedidos pela crise estrutural do capital, pela expansão do toyotismo e de formas de flexibilidade laboral (1973-). Essa trajetória histórica descendente veio como uma das consequências das disputas entre capital e trabalho.

Foi nessa conjuntura que a implementação da automação industrial na França foi primeiramente bem vista pela geração de sociólogos do trabalho. Entre o final dos anos 1950 e o início dos anos 1960, as expectativas otimistas da automação se esgotaram, e assim motivando diversas interpretações sobre a tecnologia enquanto instrumento de dominação do capital – desde Georges Friedmann até Benjamin Coriat (FESTI, 2020).

Figura 1 – Curva em “U” invertido das horas anuais médias por trabalhador em relação às transformações históricas



Fonte: Mocelin (2011, p. 110).

Embora não seja possível avaliar o grau de intensidade laboral a partir do gráfico acima, deve-se mencionar que essa dimensão dos tempos de trabalho varia em diferentes fases do capitalismo. É oportuno seguir as pistas deixadas pelo legado de Marx em “Maquinaria e grande indústria”, que aponta para o impacto das tecnologias nos ritmos e movimentos de trabalho. Portanto, será importante considerar os debates sobre a automação e as revoluções tecnológicas na sociologia do trabalho francesa para (re)contar a história da flexibilidade heterodeterminada e da intensidade no mundo laborativo, que será visto na seção 1.6.

A redução das jornadas laborais no capitalismo atual requer uma compreensão das formas de organização do trabalho e das mudanças legais relativas ao tempo a elas associadas, subsequentes aos conflitos de classes que movem toda a história. Ao estudar o prolongamento máximo das jornadas executada por trabalhadores industriais e agrícolas a partir do início do século XIX, Marx (2017, p. 370) manifestava que “[a] criação de uma jornada normal de trabalho é [...] produto de uma longa e mais ou menos oculta guerra civil entre as classes capitalista e trabalhadora”. Neste sentido, afirma-se que, em um primeiro momento, tais movimentos evolutivos ocorrem a longo prazo, tanto em países capitalistas quanto em países pós-capitalistas da antiga União Soviética. Em um segundo momento, evidencia-se que a diminuição do trabalho penoso não aconteceu de forma igualitária a todas as nações capitalistas do globo terrestre.

Desse ensejo, questiona-se o seguinte: em qual ponto da história moderna que a classe trabalhadora “realmente” conquistou a redução da duração do trabalho? Essa pergunta se dirige ao começo do século XX, em 1917 e em 1919, cerca de duzentos anos após a Revolução Industrial. Resumidamente, a tomada revolucionária do poder de Estado pelos bolcheviques na Revolução Russa em outubro de 1917 estabeleceu as jornadas de oito horas diárias e quarenta e oito semanais para todos os ramos e setores; além de outras medidas legais significativas que representaram um avanço nos direitos sociais do trabalho (DAL ROSSO, 2017). Logo depois, em 1919, esse padrão foi instituído em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscavam regulamentar os limites estatutários da duração do trabalho para algumas categorias logo após a criação da antiga Liga das Nações (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009). Portanto, os avanços legais para a redução dos tempos de trabalho ocorreram em duas etapas sucessivas na cena da política mundial.

Sendo assim, o padrão de quarenta e oito horas semanais e oito diárias seguiu decaindo no decorrer do século XX, de modo a ampliar os tempos livres. As jornadas integrais, rígidas e repetitivas dia após dia, serviram de modelo para o trabalho assalariado não-agrícola em países desenvolvidos, principalmente quando houve um ciclo de expansão econômica no enquadramento do Estado de bem-estar social no período dos Trinta anos gloriosos. Deve-se notar, portanto, que o Estado e as negociações coletivas exerceram papel preponderante na limitação da duração do trabalho durante o pacto fordista-keynesiano (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; DAL ROSSO, 2017). Foram várias as convenções e recomendações da OIT para a redução das jornadas laborais e suas pausas, sem redução de renda salarial correspondente, dentre as quais destacam-se:

- i) Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (nº 1);
- ii) Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (nº 14);
- iii) Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (nº 30);
- iv) Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (nº 47);
- v) Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (nº 106);
- vi) Recomendação para a Redução das Horas de Trabalho, 1962 (No. 116);
- vii) Convenção sobre as Férias Remuneradas (Revisada), 1970 (nº 132);
- viii) Convenção sobre o Trabalho Noturno, 1990 (nº 171);
- ix) Convenção do Trabalho em Tempo Parcial, 1994 (nº 175).

Ademais, o artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, também reforça a necessidade da limitação das jornadas laborais no contexto pós-guerra: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”¹⁸.

Durante esse período tornou-se visível o processo evolutivo de quarenta e oito horas semanais para quarenta em diversos países, principalmente os da América do Norte, Europa e Oceania. Entretanto, o sucesso de tais normas internacionais não se aplica aos países em

¹⁸ UNICEF BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 29 mar. 2022.

desenvolvimento como os da África, Ásia e América Latina; onde há uma acentuada informalidade no mercado de trabalho. Nessas regiões tendem a prevalecer variadas modalidades de flexibilidade e de desregulamentação dos limites das jornadas legais, nas quais, entre outras, se incluem as empreitadas, as horas extras, o trabalho por diárias e mensais (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009). O Brasil, por exemplo, havia conquistado o padrão legal de quarenta e oito horas semanais e oito diárias por meio da política trabalhista nos longos anos de ditadura do Estado Novo (1937-1945), imposta pelo então presidente Getúlio Vargas. A aceleração dos processos de urbanização e industrialização no país gerou avanços legais, contudo, os trabalhadores do mundo rural foram excluídos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. A política trabalhista adotada também abriu margem para “a possibilidade de duas horas de trabalho extraordinário ao dia; e a compensação de dias ou horas de trabalho, desde que dentro da mesma semana” (DAL ROSSO, 2017, p. 48). Consequentemente, isso criou ambiguidades no mercado de trabalho assalariado no Brasil desde a primeira metade do século XX, onde se encontra um padrão híbrido de trabalho, rígido e flexível, regulamentado e desregulamentado. A condução da luta de classes pela diminuição dos horários laborais refletiu sobre a legislação no decorrer das décadas seguintes: as jornadas de quarenta e oito horas semanais em 1943 foram reduzidas para quarenta e quatro na Constituição Federal de 1988 (*ibidem*).

Em *Duração do trabalho em todo o mundo*, Lee, McCann e Messenger (2009) expõem que houve um expressivo movimento evolutivo em direção à semana de trabalho de quarenta horas entre os anos 1967-2005. Este resultado aponta, de fato, para uma tendência histórica de regulamentação legal em países industrializados no decurso do século XX, na qual as jornadas em tempo integral de quarenta horas semanais é o padrão de referência; ao lado dos limites máximos de horas extras, do direito ao descanso semanal e de férias anuais remuneradas. Porém, há que se levar em conta a preponderância de jornadas parciais e jornadas excessivas em países em desenvolvimento. A próxima seção resgata as principais transformações no mundo laborativo encaminhadas como respostas do capital à sua própria crise e as formas de organização do trabalho, avançando na discussão da primeira das três grandes narrativas da história da flexibilidade laboral que este capítulo visa afunilar.

1.4 A flexibilidade heterodeterminada como uma resposta do capital à sua própria crise nos anos 1970

O campo de estudos do trabalho já tem se dedicado ao tema sobre a flexibilidade heterodeterminada pelo capital em âmbito internacional desde meados dos anos 1970-1980. As discussões de caráter crítico se desenvolveram através da Escola da regulação, na qual o geógrafo britânico David Harvey (2008), responsável pela elaboração do famoso conceito de acumulação flexível, é uma das principais referências desse assunto na literatura acadêmica, embora existam controvérsias quanto às suas contribuições na teoria do valor-trabalho (Cf. DAL ROSSO, 2017, p. 44-47).

No Brasil, os debates sobre a flexibilidade apareceram de forma tardia no início da década de 1990, quando a realidade nacional indicou sinais claros de crise e de reestruturação produtiva nas relações de trabalho com políticas neoliberais introduzidas desde o breve governo Fernando Collor de Mello (1990-1992). Os contextos e as bases materiais dessa época no Brasil e no mundo permitiram a criação de novas agendas de pesquisa que inovaram e diversificaram a sociologia do trabalho, até então voltada exclusivamente ao tema predominante do trabalho industrial e da luta de classes no capitalismo periférico brasileiro entre os anos 1950-1980. A fragmentação da classe trabalhadora e a crise do sindicalismo brasileiro, entre outros aspectos relativos a esse cenário, renderam várias interpretações sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho em nível nacional, as quais destacaram a centralidade do trabalho e os impactos do uso flexível da força laboral em fábricas recém toyotizadas, principalmente naquelas localizadas no ABC Paulista (GUIMARÃES; LEITE, 1994; PINTO; BRIDI; CAVALCANTI, 2020).

Nos anos seguintes, a agenda de pesquisas sobre a flexibilidade no Brasil ganhou fôlego com as modalidades flexíveis no mercado de trabalho implantadas durante os governos Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2003), como o banco de horas, o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral, os novos tipos de contrato etc. (KREIN, 2001; 2007; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 1996; 2017). Desse modo, os intelectuais passaram a observar com maior atenção o processo de flexibilização em curso no país, lançando mão de técnicas de pesquisa qualitativas e quantitativas. Atualmente, o assunto se tornou comum no campo de estudos do trabalho e está em pauta em inúmeros artigos científicos, teses e dissertações, monografias, livros e afins.

O trabalho flexível aparece nestes estudos tanto como uma variável dependente, ou seja, como um resultado a ser explicado por meio de múltiplas causas social e historicamente relevantes; quanto como um fator independente e explicativo de outros fenômenos no mundo laborativo, dentre os quais se incluem a divisão social do trabalho orientada por gênero e raça (SAFFIOTI, 2013; SOUZA-LOBO, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2007; 2014), o adoecimento e a morte por excesso de cargas laborais (GAULEJAC, 2007; DEJOURS, 1992; 2006; CARDOSO, 2009), o trabalho subsumido ao capital na era digital (ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020) etc. Nesta dissertação, a flexibilidade assume o papel de variável dependente, dado o objeto de estudo delimitado anteriormente. Portanto, a reconstrução da trajetória histórica da flexibilidade a ser realizada nesta seção deve levar em conta uma série de fatores históricos, demográficos, socioeconômicos que estabelecem relação com as tendências, mudanças e diferenças na distribuição das horas laborais em sociedades capitalistas na contemporaneidade. Primeiramente, há que se realçar as principais formulações teóricas acerca do tema aqui abordado, sobretudo, as elaborações de Harvey (2008) e Dal Rosso (2017).

Se tivesse que listar as principais obras sobre as transformações trazidas pela crise estrutural do capital na década de 1970, certamente seria indicado a segunda parte d'*A condição pós-moderna*, de Harvey (2008). É fundamental revisitá-la com um olhar atento, dando destaque à versão da história da flexibilidade do trabalho no mundo ocidental formulada pelo geógrafo britânico. Sua abordagem é derivada da chamada Escola de regulação, então espera-se, antes de mais nada, uma análise de tais mudanças vinculadas ao conceito de regime de acumulação – central nessa corrente teórica do pensamento econômico. Na realidade, a perspectiva do autor revela a passagem da hegemonia do regime fordista-keynesiano para um novo regime de acumulação, designado pelo autor como acumulação flexível. Sob esse viés teórico, a flexibilidade é compreendida como um elemento inerente a esse novo regime.

Entre os anos 1945-1973 houve um notável crescimento econômico levado pela produção em massa na maior parte dos países ricos e, conseqüentemente acompanhado pela tendência de elevação do padrão de vida da população em geral, a diminuição dos riscos de crise com a então consolidação da social-democracia em países centrais, a não-rivalidade intercapitalista, dentre outros aspectos que definiram o mundo pós-guerra. Nesse enquadramento, ainda, as indústrias tecnologicamente inovadoras atingiram patamares

superiores de crescimento no período fordista-keynesiano, proporcionando níveis mais altos de racionalização do processo de trabalho (HARVEY, 2008) e para citar Marx (2017), a subsunção real do trabalho ao capital¹⁹.

O equilíbrio de poder foi um fator decisivo para o desenvolvimento econômico no decorrer de anos de lutas travadas pela classe trabalhadora. Por um lado, as pressões feitas pelas organizações sindicais do sistema fabril começaram a sofrer ataques políticos a partir de 1945, embora as corporações acabaram cedendo espaço ao poder sindical, “particularmente quando os sindicatos procuravam controlar seus membros e colaborar com a administração em planos de aumento da produtividade em troca de ganhos de salário que estimulam a demanda efetiva da maneira originalmente concebida por Ford” (HARVEY, 2008, p. 129). Por outro lado, as práticas de regulamentação e de intervenção do Estado na economia em cada país desempenham papel crucial no regime fordista-keynesiano, de modo a garantir, sobretudo, a proteção do trabalho e a seguridade social nos moldes do Estado de bem-estar social. Percebe-se de tal forma como as jornadas de tempo integral com direitos se tornaram o modelo-padrão do trabalho assalariado no contexto pós-guerra – através da correlações de força entre capital e trabalho, das quais foram mediadas, ou reguladas, pelo poder estatal exercido no capitalismo.

Nem todos os países ricos adotaram a mesma política orientada pelo que Harvey (2008) chama de “racionalidade técnico-burocrática”. A hegemonia dos Estados Unidos impactava a forma como o fordismo se expandiu internacionalmente entre os Estados-nação. Cada país teve que adaptar-se ao modelo fordista, dadas as condições históricas e materiais na qual foi moldado. Quanto ao âmbito externo, o fordismo em países que não eram parceiros dos Estados Unidos estava subordinado à sua posição entre as maiores economias do mundo e a taxa de câmbio fixada em relação ao dólar norte-americano. Desta forma, o descontentamento das coletividades com os supostos benefícios do fordismo foi inevitável nessas e em outras regiões.

Foi a partir da década de 1960 que as contradições e as tensões decorrentes desses processos começaram a se acentuar. Em linhas gerais, a fonte desses problemas estava na rigidez dos compromissos do Estado de bem-estar social, evidentes com a rigidez dos

¹⁹ “[A produção de mais-valor relativo] supõe, portanto, um modo de produção especificamente capitalista, que, com seus próprios métodos, meios e condições, só surge e se desenvolve naturalmente sobre a base da subsunção formal do trabalho sob o capital. O lugar da subsunção formal do trabalho sob o capital é ocupado por sua subsunção real” (MARX, 2017, p. 578).

investimentos de capital fixo para a aquisição de máquinas e equipamentos das empresas, na rigidez no mercado de trabalho, na alocação e nas formas de contratação. Com efeito, o fordismo e o keynesianismo foram se tornando insuficientes e limitados para conter as ambiguidades inerentes ao próprio capitalismo desde 1965 (HARVEY, 2008). Alguns desses sinais colocaram em marcha as transformações no mundo do trabalho que se desabrocharam entre os anos 1970-1980, amplamente descritas por Antunes e Alves (2004), e Antunes (2006; 2009). O que se deu daí em diante foi a implantação da flexibilidade em vários sentidos. Os movimentos grevistas de trabalhadores e trabalhadoras eram, em certa medida, fortes o bastante para reivindicarem seus direitos no período a curto prazo do pós-guerra. Depois, foram enfraquecidos com a crise estrutural do capital nos anos 1970. Já o auge das políticas de proteção do trabalho e de seguridade social tinham como demanda o aumento nos gastos públicos, o que acabou colidindo com a inflação, a liquidez e o endividamento anos mais tarde (HARVEY, 2008). Como será visto a seguir, houve um ponto de virada na história recente do capitalismo no Ocidente, quando o período dos Trinta anos gloriosos em países centrais chegou ao fim.

A crise do petróleo de 1973-1975 e suas repercussões nos anos 1980 deram margem para a inauguração do regime de acumulação flexível para responder por via do capital a queda da taxa de lucro, no qual se concebeu outro modo de regulamentação social e político, diferente dos padrões rígidos e burocráticos que haviam se pactuado no período fordista-keynesiano. Então, começou aí uma crise da dívida externa, sobretudo em países periféricos, como os da América Latina – que experienciaram a economia política do desenvolvimentismo entre os anos 1930-1980 (Cf. FONSECA, 2015). A hegemonia estadunidense não ficou de fora dessas transformações pois, sua política monetária afetou toda a economia internacional da época. Por volta dos anos 1980, os Estados Unidos passaram a exportar inflação para outros países, visto que as operações financeiras eram realizadas apenas através do dólar. Isso criou um aumento da taxa de inflação em todo o mundo, desencadeando problemas políticos ao governo norte-americano. Nessa conjuntura, houve uma manutenção significativa da política monetária nos Estados Unidos com o propósito de solucionar esses eventos. Desde então, a moeda passou a ser lastreada por outro sistema monetário. Tal mudança deu-se pela substituição do padrão-ouro pelo câmbio flutuante, cujas operações se movimentam conforme as variações das demandas do mercado, sem controle direto do Estado (HARVEY, 2008). Aqui aparecem alguns signos que

representam o nascimento da flexibilidade laboral, dentre os quais se destacam as seguintes oposições: rígido e flexível, fixo e mutável, repetitivo e incerto, regulamentado e desregulamentado, padronizado e despadronizado.

O campo político também foi marcado por transformações. A ascensão do neoconservadorismo e do neoliberalismo, liderada principalmente pelos governos Margaret Thatcher (1979-1990) no Reino Unido e Ronald Reagan (1981-1989) nos Estados Unidos, anunciaram o início de uma nova ordem mundial, sustentada pelas ideologias de individualismo, empreedimentismo, paternalismo e privatismo (HARVEY, 2008). Tais mudanças na sociedade criaram novas condutas e subjetividades através da instauração da racionalidade neoliberal ao redor do globo terrestre (DARDOT; LAVAL, 2016). A flexibilidade não veio exclusivamente a alterar as relações de trabalho, como também remodelou o *modus operandi* dos campos econômico e político em nível internacional, o que incidiu sobre o caráter dos sujeitos e a delimitação das fronteiras entre tempos de trabalho e de não trabalho.

É constituído assim um novo regime de acumulação e um novo modo de regulamentação social e político correspondente para atender às necessidades do capital. Na verdade, essa transição histórica abre caminhos para a desregulamentação. Veja-se o mundo do trabalho, do qual se requer que os direitos sejam garantidos pelo Estado ou por negociações coletivas. Harvey (2008) mostra que a acumulação flexível concedeu maior poder aos empregadores, permitindo-lhes maior poder de controle do trabalho. Daí se manifesta a submissão dos trabalhadores aos regimes e contratos de trabalho mais flexíveis impostos pelas empresas e pelos governos. Alguns dos problemas causados pelo regime de acumulação flexível foram os altos índices de desemprego e de subemprego por insuficiência de horas trabalhadas, bem como o enfraquecimento dos sindicatos e a redução de salários²⁰.

²⁰ A flexibilidade do trabalho não provocou apenas um aumento desses indicadores, como também fez com que os empregadores tirassem proveito deles. Em seu estudo sobre os trabalhadores e as trabalhadoras da Volkswagen no ABC Paulista entre os anos 1995 e 2005, Cardoso (2009, p. 304) concluiu que o desemprego tem influenciado nas negociações coletivas relacionadas aos tempos laborais. Com o desequilíbrio entre oferta e demanda por força de trabalho, as pessoas ocupadas e seus representantes sindicais são pressionados pelas empresas a cederem seus direitos conquistados e deixarem passar práticas flexíveis para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho. Ao observar o aumento do desemprego no contexto europeu do final dos anos 1990, Pierre Bourdieu (1998, n.p) interpreta esse mesmo processo de precarização do trabalho da seguinte maneira: “o trabalho se torna uma coisa rara, desejável a qualquer preço, submetendo os trabalhadores aos empregadores e estes, como se pode ver todos os dias, usam e abusam do poder que assim lhes é dado”, gerando, desse modo, a sensação de insegurança aos trabalhadores e trabalhadoras – conceito fundamental que define parte do escopo teórico desta dissertação.

A substituição do trabalho rígido pelo trabalho flexível fez com que o exercício da atividade laborativa se tornasse realizável apenas em momentos quando há demanda, a qual é respondida de forma ágil e rápida sob horários flexíveis controlados por terceiros, variando entre jornadas curtas e jornadas longas²¹. O geógrafo britânico cita alguns exemplos de modalidades flexíveis. São eles: trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário e a subcontratação – esse último inclui o sistema conhecido como *just-in-time*. Outras mudanças importantes têm sido a mobilidade geográfica do trabalho, atinente à categoria de flexibilidade de lugar, e a tendência à desindustrialização²².

O estabelecimento da produção enxuta tipicamente toyotista substituiu a padronização de produção em larga escala no setor industrial, que se encontra em meio a uma nova divisão internacional do trabalho entre os países centrais do Norte global e os países periféricos do Sul global mediante o cenário da globalização. Agora a produção é realizada fora do Ocidente, mas com sede em território ocidental, haja vista que uma enorme parcela da produção de mercadorias atualmente está concentrada em empresas transnacionais localizadas nos Tigres Asiáticos, porém são comandadas pelas suas equivalentes sedes no Vale do Silício, na Califórnia, Estados Unidos. Sendo assim, o processo de circulação de capital se tornou mundializado com a acumulação flexível, movendo-se em tempo real pelo globo terrestre (HARVEY, 2008). É claro que isso só é possível devido à globalização econômica, ao uso de TICs na gestão do tempo com a “*Internet das coisas*” e, sobretudo, à flexibilidade heterodeterminada – das quais facilitam esse processo. No tocando aos avanços tecnológicos-informacionais-digitais na organização do trabalho em jornadas flexíveis no sistema da empresa em rede, Manuel Castells (2016, p. 520) acrescenta que esse novo modelo produtivo gera a compressão do espaço-tempo:

²¹ Nesse ponto, Harvey recorre à teoria do valor-trabalho de Marx para elucidar a relação entre acumulação flexível e produção de valor em sociedades capitalistas. Segundo ele, “a acumulação flexível parece enquadrar-se como uma recombinação simples das duas estratégias de procura de lucro (mais-valia) definidas por Marx. A primeira, chamada de mais-valia *absoluta*, apóia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao salário necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida. A passagem para mais horas de trabalho associadas com uma redução geral do padrão de vida através da erosão do salário real ou da transferência do capital corporativo de regiões de altos salários para regiões de baixos salários representa uma faceta da acumulação flexível de capital (HARVEY, 2008, p. 174, grifos no original)”. Adiante-se que as contribuições de Harvey à teoria do valor-trabalho serão alvo de críticas no estudo de Dal Rosso (2017) sobre as jornadas flexíveis (parciais e excessivas) no Brasil e no mundo. Como será visto, a invasão dos tempos de trabalho sobre os de não trabalho causada pela flexibilidade das horas laborais engendra o processo de produção de mais-valor absoluto e mais-valor relativo.

²² No estudo de Aaron Benanav (2019), a estagnação econômica e a desindustrialização são identificadas como um dos principais vetores do aumento do desemprego na era da automação, dos quais conduzem os movimentos evolutivos em direção à flexibilidade laboral.

“O tempo é gerenciado como um recurso, não da maneira cronológica linear da produção em massa, mas como um fator diferencial em relação à temporalidade de outras empresas, redes, processos ou produtos. Apenas a forma de organização em rede e as máquinas de processamento de informação cada vez mais poderosas e móveis podem assegurar o gerenciamento flexível do tempo como a nova fronteira das empresas de alto desempenho. Nessas condições, o tempo não é apenas comprimido, é processado”.

É possível vislumbrar que a transição histórica do fordismo-keynesiano para a acumulação flexível ocorreu porque o capital buscou essa mudança e, para isso acontecer, desenvolveu a tecnologia necessária e pressionou por mudanças políticas, como a redução dos direitos trabalhistas. Neste novo regime, a elevação dos ritmos e da velocidade do trabalho voltada à maximização do lucro não se destinou apenas ao setor industrial. Portanto, deve-se considerar o fato de que a expansão do setor de serviços teve um papel importante na inauguração deste novo regime, de modo a conduzir a produção de “bens” intangíveis e imateriais em um mercado de trabalho mais volátil em comparação com a rigidez da era fordista (HARVEY, 2008; ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 2006; 2009).

Finalmente, Harvey (2008, p. 140, grifos no original) assim exprime o conceito de regime de acumulação flexível:

A acumulação flexível [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...] Ela também envolve um novo movimento que chamarei de ‘compressão do espaço-tempo’ no mundo capitalista — os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado.

Tudo isso implica principalmente uma reação do capital à queda da taxa de lucro com a crise do petróleo. Contudo, cabe aqui o fato de que a lógica geral da acumulação capitalista e as tendências de crise foram preservadas nessa transição histórica. O processo de acumulação do capital baseado no controle do trabalho se manteve, porém, com maior intensidade por intermédio da combinação de antigas e novas técnicas de gerenciamento do

trabalho, como a racionalização científica da produção no capitalismo, empreendida pela centralização do controle de tempo e pelo disciplinamento da força de trabalho.

Mas afinal, o conceito de regime de acumulação flexível é suficiente e adequado para explicar a flexibilidade das horas laborais, tanto em países centrais onde supostamente consolidaram um mercado de trabalho sólido com a conduta do Estado de bem-estar social durante os Trinta anos gloriosos; quanto em países periféricos onde há uma longa vigência da informalidade e a influente estratégia empresarial e escravocrata de descumprir a legislação trabalhista existente? Antes de responder essa questão, há que se investigar outras perspectivas acerca do conceito da flexibilidade laboral ao redor do mundo.

Uma outra via de interpretação não-marxista da flexibilidade é oferecida pelo sociólogo estadunidense Richard Sennett (2009). Em seu livro *A corrosão do caráter*, o autor revela que o que ele chama de “capitalismo flexível” causou uma profunda desestabilização no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na dimensão subjetiva da classe trabalhadora na contemporaneidade. Em épocas passadas, deu-se com frequência um reconhecimento das rotinas de trabalho em organizações burocráticas – típicas do binômio taylorista-fordista na história do capitalismo no Ocidente.

Esse modelo garantia a construção de vínculos duráveis nas relações de trabalho, que eram marcados pelos traços psicológicos de lealdade, compromisso mútuo e confiança sobre o futuro na perspectiva do sujeito trabalhador. A existência de tais qualidades, que orientavam a forma de como o trabalho era vivido e sentido pelos trabalhadores, surgiram no contexto de expansão econômica do pós-guerra, em que se projetou o fordismo e o modelo keynesiano de regulamentação estatal de políticas de renda e emprego. O circuito de vínculos duráveis definia um padrão de vida favorável às maiores chances de mobilidade sócio-ocupacional ascendente em trabalhos estáveis dentro de uma mesma empresa, tendo em vista as práticas de habilidades técnicas acumuladas no decorrer das biografias dos trabalhadores (SENNETT, 2009).

Porém, as mudanças no processo de desenvolvimento do capitalismo colocaram fim à ordem do longo prazo. Todos os aspectos pessoais de lealdade, compromisso mútuo e confiança no futuro, encontram-se substituídos pela flexibilidade, pelo curto prazo e pelos riscos constantes. Assim, estas condições demandam que os trabalhadores estejam cada vez mais abertos às mudanças e às possibilidades de correrem riscos, e que tentam diminuir os vínculos empregatícios estabelecidos em leis e procedimentos formais. Ora, as relações de

trabalho antes eram caracterizadas, em particular, pela rigidez, pela estabilidade no emprego e pela valorização das capacidades individuais. Nessa época os trabalhadores conseguiam construir narrativas de vida lineares a partir da experiência do tempo. Por exemplo, era possível uma pessoa relatar a seguinte trajetória individual²³: “Maria fez o curso de psicologia e atuou na área de recursos humanos durante 25 anos na mesma empresa, até finalmente se aposentar”. Mas com o estabelecimento do novo regime descrito por Sennett (2009), passou-se a admitir a flexibilidade nos países mais ricos desde o final do século XX, conferindo aos trabalhadores um maior estado de ansiedade, a constante insegurança, a instabilidade e a tendência de desregulamentação dos direitos.

Na visão do sociólogo estadunidense, não há mais chances para a geração de narrativas contínuas na presença da flexibilidade desde as últimas décadas do século XX. Durante um tempo o trabalhador está em um posto de trabalho. Logo após, pode não estar mais, seja por conta da configuração dos contratos temporários, seja pela facilidade na demissão involuntária (SENNETT, 2009). Sem maiores considerações, por hora, os contratos “zero-horas” na Grã-Bretanha e o trabalho intermitente no Brasil vêm produzindo os mesmos efeitos registrados em *A corrosão do caráter* no século XXI (KREIN et al., 2018; FELSTEAD et al., 2020).

Portanto, o argumento central é que as “condições de tempo no novo capitalismo criaram um conflito entre caráter e experiência, a experiência do tempo desconjuntado ameaçando a capacidade das pessoas transformarem seus caracteres em narrativas sustentadas” (SENNETT, 2009, p. 32). Eis aí a corrosão do caráter, isto é, a degradação de traços pessoais dos trabalhadores, os quais foram reconhecidos por outrem no passado e que são menosprezados no presente com as recentes modalidades flexíveis no mercado laboral. A questão das jornadas de trabalho não aparece com força nesta obra. Contudo, a dicotomia rígida e flexível está no cerne do debate suscitado pelo autor – essencial para a compreensão do objeto de estudo que esta dissertação se propõe a analisar. Como isso se traduz para as horas de trabalho? Certamente, existem trabalhadores de uma geração anterior que cumpriam jornadas de tempo integral com direitos, pelas quais os tempos laborais eram distribuídos de forma rígida e repetitiva dia após dia em um mesmo emprego estável. Essa coorte de trabalhadores gozavam de direitos que garantiam a proteção social. Com a chegada

²³ Mesmo em países desenvolvidos, uma parte dos trabalhadores não usufruiu desta “estabilidade”, como as mulheres, os imigrantes, os informais etc.

da flexibilidade, uma nova geração de trabalhadores não consegue mais ficar durante toda a vida na mesma empresa devido a prática de vínculos não-duráveis. E isso transforma as fronteiras entre os tempos de trabalho e os tempos de não trabalho. Além do trabalhador trabalhar em arranjos de horários, existe o tempo de não trabalho do desemprego, até ele se reinserir em uma nova ocupação, ficando a espera de um novo trabalho.

Notavelmente, críticas foram feitas à noção que intitula a obra de Sennett (2009). O economista britânico Guy Standing (2014) foi um dos intelectuais que desempenhou esse papel, mas sem deixar de contribuir para o debate sobre a flexibilidade em países ricos nas últimas décadas. Antes de tudo, o conceito de precariado presente em seus escritos merece ser abordado. A transição do Estado-providência²⁴ para o Estado neoliberal reverberou na construção de uma “nova classe social” que ainda se encontra em processo de formação. O precariado, argumenta Standing (2014), representa uma parcela significativa da classe trabalhadora, dos proletários, talvez a mais precarizada nos dias atuais²⁵. Esse grupo de trabalhadores e trabalhadoras que vem sendo constituído é particularmente composto por pessoas que se encontram na miséria, e que laboram em formas de trabalho flexíveis e têm dificuldades de garantir o seu próprio sustento em termos de renda. Uma novidade é que o precariado “acaba por se ver tão explorado fora do local de trabalho e do período laboral remunerado como quando se encontra no emprego dentro do horário normal” (STANDING, 2014, p. 12), em comparação com o proletariado tradicional amplamente descrito pela tradição marxista em geral. Essas ocasiões compreendem a invasão dos tempos de não trabalho e sua conversão em horas laborais (BASSO, 2018; CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 2017).

Destarte, a situação do precariado põe em evidência características como a incerteza e a insegurança em relação aos direitos conquistados. É claro que o proletário de épocas passadas também se situava em condições de trabalho e de vida precárias. Contudo, quando se observa a classe do proletariado no século XX, houveram momentos em que a insegurança pôde ser mitigada através de medidas de proteção social. Realidade essa que se encontra distante do precariado nos dias de hoje, porque essa nova classe possui menos direitos do

²⁴ Equivalente ao Estado de bem-estar social que conduzia políticas de proteção do trabalho e de seguridade social no período dos trinta anos gloriosos no Ocidente.

²⁵ É possível encontrar na literatura acadêmica outras concepções derivadas do conceito marxiano de proletário. Podem ser listados os conceitos de cibertariado de Ursula Huws (2009), e de infoproletário de Antunes e Braga (2009).

que as demais²⁶. Standing concebe, ainda, que o precariado tem o potencial de se tornar uma classe para si e, conseqüentemente, desempenhar um papel transformador na luta por direitos no século XXI. Dentro dessa agenda política, deve ser travada a luta por “segurança socioeconômica, o controle sobre o tempo, espaços de qualidade, conhecimento (ou instrução), saber financeiro e capital financeiro” (STANDING, 2014, p. 20, tradução do autor).

Curiosamente, o economista britânico presume que em um futuro desejável o precariado pode obter uma “vida boa em uma sociedade boa” em relação ao trabalho, ao lazer e à reprodução de sua própria existência nos moldes da flexibilidade. Mas que práticas flexíveis são essas? Não há essa resposta no artigo de Standing (2014). No entanto, supõe-se que o autor esteja se referindo à uma possibilidade de distribuição flexível que também esteja de acordo com os desejos e necessidades dos trabalhadores, junto à redução das horas laborais com direitos incorporados. De acordo com Dal Rosso (2017), a flexibilidade autodeterminada com direitos pode ser vantajosa para o trabalhador, mas não é algo que acontece na prática.

Haja vista que a insegurança e a incerteza no trabalho tenham sido amenizadas com o fordismo-keynesiano, Standing (2014, p. 15) acusa Sennett de ter assumido um certo tom nostálgico dessa fase do capitalismo em sua obra, pois a corrosão do caráter não seria um fenômeno inerente ao mundo contemporâneo. Na verdade, essa é uma “eterna característica do capitalismo” na interpretação do economista britânico. A breve crítica de Standing à Sennett é válida, desde que se reconheça o contínuo processo de acumulação de capital que se mantém sob antigas e novas formas de exploração da força de trabalho. Não se pode deixar de notar que, em nível teórico, Sennett efetiva uma aproximação crítica à teoria das organizações burocráticas de Max Weber, enquanto Standing volta-se à análise de classes ao propor a concepção de precariado. O debate sobre a flexibilidade se acirra, encaminhando um olhar para as tendências de instabilidade e a insegurança no mundo do trabalho em escala global. Para acompanhar esses movimentos evolutivos, este capítulo irá incorporar breves análises de estudos realizados nas últimas décadas.

²⁶ O precariado pode abranger indivíduos que não têm carteira de trabalho assinada e autônomos, os subempregados, os não-sindicalizados, os que recebem os menores salários, os que cumprem jornadas flexíveis sem direitos etc.

Embora pareçam ideias abstratas, os caracteres de incerteza e insegurança no tocante às horas laborais já são testados empiricamente no campo da sociologia do trabalho e em áreas correlatas, como a administração, a demografia, a economia e a psicologia. O debate sobre as jornadas de trabalho inseguras gira em torno de evidências dos efeitos de práticas flexíveis implementadas pelo Estado na legislação trabalhista em sociedades contemporâneas.

No curso da primeira metade do século XX os movimentos sociais de trabalhadores e trabalhadoras conquistaram não apenas a diminuição da penosidade do trabalho provocada pela extensão das jornadas laborais, como também direitos sociais concernentes à proteção do trabalho e da seguridade social. Por trás da longa história de lutas, conflitos e negociações coletivas em países centrais, um modelo de relações de trabalho surgiu concomitantemente à redução dos tempos laborais, o qual é chamado de “sociedade salarial” por Robert Castel (1998).

A descrição feita pelo sociólogo francês serve para mostrar como novos mecanismos de controle e regulação social foram criados pelo padrão de produção taylorista-fordista no Estado de bem-estar social. Em meados dos anos 1930, na França, surgiu uma outra espécie de relação salarial em estado embrionário no taylorismo, na medida em que a remuneração deixou de ser paga por tarefa ou peça, ainda que de forma transitória ao fordismo. Com efeito, a classe trabalhadora adquiriu direitos sociais referentes sobretudo aos momentos de trabalho e de não trabalho, como, por exemplo, os benefícios concedidos a pessoas com invalidez física e aposentados (CASTEL, 1988).

A participação na vida social através do aumento do poder de consumo, mesmo que popular, e da garantia do lazer também foi uma importante conquista para o mundo laborativo. Essa “integração na subordinação”, citada na obra de Castel (1998), era suficientemente forte para mobilizar um sentimento de segurança, embora tenha sido contraditoriamente instável no decorrer dos anos. Sua fragilidade foi exposta entre as décadas de 1970 e 1980. O modelo de sociedade salarial que assegurou, com ressalvas, direitos sociais, veio a se estabelecer após a importação do sistema de Taylor ao contexto francês. A relação salarial fordista deu continuidade aos mecanismos de controle de tempo encontrados na escola de gestão do trabalho que lhe dava origem. A racionalização do processo de trabalho, o encadeamento sincronizado de tarefas, a separação entre tempos de

trabalho e tempos de não trabalho são elementos da gerência científica que foram largamente adotados na França.

Assim, o desenvolvimento de uma produção em massa inerente ao controle do tempo potencializou a produtividade do trabalho. A gradual transição do taylorismo para o fordismo permitiu estabelecer uma homogeneização das condições de trabalho correlatas à homogeneização do modo de vida. O aumento dos salários manteve relação com a produtividade constante do trabalho durante esse período histórico. Foi nesse caminho que se estabeleceu o acréscimo dos salários após o aumento da produção e do consumo. Antes disso, a concepção de trabalhador para a ideologia patronal implicava em uma ideia de “produtor máximo” e “consumidor mínimo” (*ibidem*).

A herança da sociedade salarial desempenhou papel decisivo na instauração de jornadas rígidas e repetitivas com direitos em países centrais. No entanto, a história da condição de assalariado é marcada por ambiguidades próprias ao capitalismo. Em primeiro lugar, a exigência de produtividade máxima foi usada para acelerar intensamente os ritmos e movimentos, e promover a redução dos tempos mortos no interior das jornadas de trabalho. Em segundo lugar, a proteção do trabalho e a seguridade social funcionaram contra a insegurança e a vulnerabilidade sofridas pelo proletariado tradicional nos primórdios da industrialização, porém, as mulheres, os camponeses, os artesãos e os pequenos comerciantes não foram acobertados pelos direitos sociais. Em resumo, a categoria de assalariados manteve sua posição subordinada perante a relação salarial fordista. Dado esse panorama histórico, Castel (1998) observou que o modelo de sociedade salarial se tornou incerto e constantemente ameaçado nos anos 1970. O sociólogo francês chama a atenção para o problema da fragmentação das tarefas no contexto da flexibilidade laboral:

As transformações que se dão no sentido de maior flexibilidade, tanto no que se refere ao trabalho quanto ao extratrabalho, têm sem dúvida um caráter irreversível. A segmentação dos empregos, do mesmo modo que o irresistível aumento dos serviços, acarreta uma individualização dos comportamentos no trabalho completamente distinta das regulações coletivas da organização ‘fordista’. Não basta mais saber trabalhar, é preciso saber, tanto quanto, vender e se vender. Assim, os indivíduos são levados a definir, eles próprios, sua identidade profissional e a fazer com que seja reconhecida numa interação que mobiliza tanto um capital pessoal quanto uma competência técnica geral (CASTEL, 1998, p. 601).

No final dos anos 1990, Pierre Bourdieu (1998) analisou a precarização do trabalho que, naquela altura, já se espalhava em diversos setores e ramos da economia em nível

global. Com a alta do desemprego em países centrais, o processo de desconstrução de direitos sociais levou aos trabalhadores o atributo da insegurança, fazendo com que as previsões para o futuro, até mesmo as mais utópicas, se tornassem incertas. Diante do desenvolvimento da globalização e do neoliberalismo, as pessoas desocupadas e aquelas que ainda estão inseridos no mercado de trabalho com o risco constante de serem demitidos foram destituídos dos preceitos de estabilidade. Assim, a classe trabalhadora vai para uma condição de subproletariado sem direitos, submetendo-lhes a “flexploração” – flexibilidade e exploração mediante a escassez de empregos que passam a ser valiosos. Nesse direcionamento, o trabalhador é pressionado a tomar uma decisão: submeter-se a condições precárias ou permanecer no exército de reserva.

Em artigo publicado pela *Industrial Relations Journal*, Felstead et al. (2020) chamam a atenção para o fato de que a flexibilidade pode ser constituída pelos contratos “zero-horas” no contexto da Grã-Bretanha em 2017²⁷. É uma abordagem interessante, pois ao invés de recorrerem às categorias de horas laborais frequentemente usadas pela literatura, os autores britânicos optam por analisar a experiência de trabalhadores em situações de cortes nas horas laborais semanais com aviso de pouca antecedência, e a forma como esses mesmos sujeitos se sentem carregados de ansiedade diante de tais alterações inesperadas nas jornadas de trabalho feitas pelos empregadores.

Os contratos “zero-horas” podem ser vistos como uma modalidade de trabalho flexível no que se refere à determinação do volume de horas laborais. Nessa direção, os trabalhadores ficam aguardando serem chamados a trabalhar pelos empregadores, estando disponíveis e mantidos em reserva, de modo bastante similar aos entregadores e motoristas de aplicativos na Indústria 4.0²⁸ (ANTUNES, 2020a; 2020b). Basta apenas um “clique” nos aplicativos usados pelos clientes ou empregadores para que as jornadas laborais dos trabalhadores se iniciem, e não há horários fixos que se repetem dia após dia, nem direitos que os assegurem. É por esse motivo que a instabilidade e a insegurança vêm sendo associados com os efeitos das transformações tecnológico-informacionais e digitais no

²⁷ Tal constatação está de acordo com a definição de flexibilidade heterodeterminada de Dal Rosso (2017), que será vista mais adiante. Apesar disso, o sociólogo brasileiro não inclui a noção de insegurança em sua concepção.

²⁸ Nesse ponto, deve-se estabelecer que os entregadores e motoristas de aplicativos são autônomos, enquanto que os trabalhadores em regime de zero-horas podem ser assalariados pois vendem sua força laboral e são explorados por outrem. Além disso, segundo Antunes (2020a, p. 37, grifos no original), “[a] principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu ‘desligamento’”.

mundo laborativo. As reflexões acerca do trabalho na era digital serão esmiuçadas mais à frente. Sem embargo, a citação a seguir sinaliza aspectos que serão importantes para a discussão sobre a tecnologia e seus impactos nas jornadas nas seções ulteriores:

“[...] a máquina joga por terra todas as barreiras morais e naturais da jornada de trabalho. Daí o paradoxo econômico de que o meio mais poderoso para encurtar a jornada de trabalho se converte no meio infalível de transformar todo o tempo de vida do trabalhador e de sua família em tempo de trabalho disponível para a valorização do capital” (MARX, 2017, p. 480)

Em suma, a duração e a distribuição dos tempos laborais nessas modalidades flexíveis estão subordinadas às flutuações das demandas do mercado, e estão cada vez mais controladas pelos empregadores em diversos setores econômicos, especialmente no setor de serviços – no qual predomina as jornadas flexíveis e inseguras, entre outros aspectos²⁹. Como ressaltou Antunes (2020a, p. 25, grifos no original),

Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a ‘uberização’, amplia-se a ‘pejotização’, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o *escravo digital*. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

Sob uma perspectiva metodológica, os autores britânicos inovam ao realizarem uma investigação que reconheça a falta de uma regulamentação dirigida aos limites mínimos da duração das horas laborais e, ao mesmo tempo, que estabeleça restrições às modificações na distribuição dos horários de trabalho em países desenvolvidos da Europa. O trabalho realizado em jornadas excessivamente longas foi objeto de estudo e de debates no decorrer dos séculos XIX e XX, contudo, as jornadas curtas e insuficientes para atender às necessidades e aos desejos de trabalhadores não suscitaram debates importantes nos últimos anos³⁰. Em razão da modalidade flexível dos contratos “zero-horas” e sua imprevisibilidade de quanto dura as jornadas laborais e quando se trabalha através do tempo na Grã-Bretanha, as cargas horárias insuficientes podem impactar na relação dos momentos de trabalho com os momentos de não trabalho, assim como podem determinar um aumento da desigualdade

²⁹ Existe uma ampla discussão de que o setor de serviços se tornou a nova indústria, isto é, a indústria de serviços, na atualidade (ANTUNES, 2020a).

³⁰ Lee, McCann e Messenger (2009) chamam a atenção para a ocorrência do trabalho insuficiente ao redor do mundo, sobretudo em países em desenvolvimento onde esse aspecto é mais acentuado.

na distribuição da renda salarial. Portanto, o trabalho em jornadas reduzidas e insuficientes sem a possibilidade de obter uma renda decente é o fio condutor da pesquisa de Felstead et al. (2020). Daí se desdobra a questão dos horários inseguros no contexto britânico.

Nesse sentido, o estudo da flexibilidade em termos de tipos de jornadas laborais inseguras direciona-se à analisar os determinantes dessas formas de trabalho no cenário discutido anteriormente, cujas evidências estatísticas interessam a esta dissertação. Os fatores constitutivos dos tipos de jornadas de trabalho inseguras e, portanto, heteroflexíveis, são: i) os contratos “zero-horas”; ii) os cortes nas horas laborais com aviso de pouca antecedência; iii) nível alto de ansiedade em relação às mudanças inesperadas nos tempos laborais; iv) nível elevadíssimo de ansiedade diante dessas situações. Tratam-se de variáveis centrais que são associadas aos indicadores demográficos e socioeconômicos disponíveis nas fontes de informação usadas pelos autores britânicos.

Primeiro, constata-se que as mulheres ocupam várias formas inseguras de trabalho quando comparadas aos homens, no entanto, também se observa que ambos os gêneros estão parcialmente inclinados a sofrer cortes nas horas laborais com aviso de pouca antecedência. Segundo, os jovens e idosos tendem a trabalhar em contratos “zero-horas”, enquanto que todas as faixas etárias possuem quase as mesmas chances de ter cortes inesperados nas jornadas laborais e de sentirem diferentes níveis de ansiedade. Terceiro, as categorias de negros, asiáticos e minorias étnico-raciais têm maiores chances de vivenciar os quatro tipos de jornadas de trabalho inseguras na Grã-Bretanha. Quarto, há uma forte associação entre classes sociais e contratos “zero-horas”, situações de diminuição das horas laborais e escalas de ansiedade. Os estratos inferiores têm maiores chances de estar nesses tipos de jornadas de trabalho inseguras com referência às posições intermediárias. Por outro lado, os estratos mais altos possuem menores chances de estar nessas condições de trabalho e de vida. Quinto, os trabalhadores e trabalhadoras com vínculos temporários são os que estão mais inclinados a trabalhar em contratos “zero-horas” e, ao mesmo tempo, possuem menores chances de estar nas outras formas de insegurança (FELSTEAD et al., 2020).

Sexto, aqueles que cumprem jornadas em tempo parcial têm maiores chances de laborar em contratos “zero-horas” e de ter diminuição das horas de trabalho, quando comparados aos que cumprem jornadas em tempo integral. Sétimo, a insegurança é radicalizada, sobretudo, no setor de serviços. Oitavo, a relação da renda com os tipos de jornadas de trabalho inseguras indica que as camadas mais pobres da população na Grã-

Bretanha têm maiores chances de estar em contratos “zero-horas” e sofrer cortes nas horas de trabalho. Nono, quanto menor o comprometimento organizacional, maior é a insegurança. Décimo, a presença de sindicatos no local de trabalho diminui significativamente as chances em favor dos contratos “zero-horas” e dos cortes inesperados nas jornadas, no entanto, esse fator não influencia a redução dos níveis de ansiedade causados pelas mudanças inesperadas nos tempos laborais. Finalmente, mas não menos importante, a implementação de novos equipamentos informatizados e automatizados não se mostra como um fator impactante nessas categorias de jornadas inseguras (FELSTEAD et al., 2020). Sobre essa última consideração, deve-se levar em conta que o impacto da tecnologia sobre as horas laborais pode variar de contexto para contexto, e deve ser observado com atenção, principalmente nos últimos anos com o *boom* e a necessidade do uso de *Internet* por computadores e *smartphone* no local de trabalho, as plataformas digitais, o gerenciamento algorítmico, entre outros aspectos que efetuam o controle e a expropriação do tempo de vida dos trabalhadores.

De modo geral,

Aqueles que trabalham em horas laborais inseguras também tendem a ocupar empregos que são precários de outras formas, também com maior intensidade do trabalho, maior ameaça de demissão, risco mais elevado de perder o emprego e menos apoio dentro e fora do local de trabalho. Além disso, o bem-estar relacionado com o emprego desses trabalhadores tende a ser inferior e seu compromisso organizacional mais fraco (FELSTEAD et al., 2020, p. 55, tradução do autor).

Os resultados principais do artigo de Felstead et al. (2020) mostram que; enfim, conduzindo à definição do conceito de flexibilidade heterodeterminada que esta dissertação se propõe a oferecer ao campo de estudos do trabalho. Nota-se que a intensidade laboral vem aumentando à medida que a flexibilidade da distribuição dos horários ocupa maior espaço no mundo do trabalho. Os pontos levantados anteriormente reforçam o ponto de vista defendido nesta dissertação: as fronteiras entre os momentos de trabalho e os de não trabalho tornaram-se flexíveis para o capital retirar dos trabalhadores os tempos denominados pelo capital como “mortos” do interior de suas jornadas, para então incluí-los no processo de valorização do capital. Recapitulando o que já foi dito anteriormente, a flexibilidade heterodeterminada denota desregulamentação, despadrãoização, insegurança, desconstrução dos direitos conquistados e precarização do trabalho. Isso se torna interessante quando se observa as modalidades flexíveis que foram introduzidas no Brasil com a Reforma

Trabalhista de 2017, justamente porque o trabalho intermitente instaurado nessa mudança legislativa é uma adaptação dos contratos “zero-horas” da Grã-Bretanha.

As formas de insegurança não se limitam apenas ao trabalho intermitente e a outros mecanismos de flexibilidade pós-regulamentada trazidos com essa (contra)reforma, pelo fato de que existem variadas modalidades flexíveis pré-regulamentadas no Brasil que causam a sensação de incerteza aos trabalhadores, como as empreitadas, as horas extras, o trabalho temporário determinado por horas e diárias, e assim por diante (DAL ROSSO, 2017). Transformar qualquer momento da vida em tempos laborais é, no mínimo, algo instável à classe trabalhadora. Isso porque não se sabe quando se trabalha mais e quando se trabalha menos.

A partir dessas considerações levantadas, é possível avançar para um outro patamar de reflexão. A escolha da noção de insegurança tem como propósito aprofundar as discussões sobre a flexibilidade heterodeterminada para o cenário brasileiro, visto que este elemento vem sendo valorizado na literatura internacional através da obra de Castel (1998) desde os anos 1960 e Bourdieu (1998) nos anos 1990, e por outros autores do mundo anglófono contemporâneo como Felstead et al. (2020); mas parece não ter sido muito explorada na literatura nacional. Sendo assim, a noção de insegurança será privilegiada na leitura da trajetória histórica da flexibilidade laboral nesta dissertação.

1.5 A longevidade das práticas flexíveis pré-regulamentadas na periferia do capitalismo

A literatura acadêmica brasileira contém aspectos que valem a pena ser discutidos. A teoria marxista da dependência e seu conceito de superexploração em economias dependentes e periféricas como as dos países da América Latina aponta para a existência de uma precarização estrutural do trabalho singular nessa região, associada ao passado de escravização de negros e indígenas que se expressam nas relações sociais do presente. A definição sintética do conceito de superexploração está em “Sobre a dialética da dependência, 1973”, de Ruy Mauro Marini (2005, p. 189), que analisa o capitalismo dependente e periférico sobre as lentes da teoria do valor-trabalho em Marx:

“[...] a superexploração é melhor definida pela maior exploração da força física do trabalhador, em contraposição à exploração resultante do aumento de sua produtividade, e tende normalmente a se expressar no fato de que a força de trabalho se remunera abaixo de seu valor real”.

Dessa forma, a superexploração é uma maior exploração da força de trabalho em economias dependentes e periféricas que passam a importar a tecnologia desenvolvida em países centrais para aumentar o grau de produtividade requerido pelos empregadores em tais regiões subalternas. Esse fenômeno torna possível tanto o prolongamento máximo das jornadas quanto a elevação da intensidade laboral, combinando-as simultaneamente no processo gerativo de valor (MARINI, 2005).

Em *O arдил da flexibilidade*, Dal Rosso (2017) realiza uma exposição sistemática sobre a flexibilidade das horas laborais e seu respectivo papel na produção contemporânea de valor em sociedades capitalistas. O mote do livro é a dicotomia rígido-flexível e suas expressões no decurso da história, designando o caráter rígido do trabalho como uma representação do mundo laborativo no passado, sobretudo no período de vigência hegemônica do binômio taylorista-fordista e do modelo keynesiano de regulamentação estatal de políticas de renda e emprego, e a dimensão flexível como um retrato do universo da vida social da classe trabalhadora nos últimos anos – embora não se restrinja ao presente momento da história em certas regiões do mundo. Ao acentuar o fato de que a duração do trabalho e o grau de intensidade são elementos essenciais no processo de produção de valor, o sociólogo brasileiro visa adicionar o componente da distribuição rígida e flexível das horas laborais na teoria do valor-trabalho. A análise da distribuição dos tempos flexíveis, por certo, permite captar adequadamente a colonização dos tempos livres pelos tempos dedicados ao trabalho, que impactam os valores das mercadorias materiais e imateriais, e as dinâmicas da acumulação de capital.

As reflexões sobre a flexibilidade no campo de estudos do trabalho geralmente periodizam o nascimento de tal fenômeno entre os anos 1970-1980 no Ocidente, quando a crise estrutural do capital se desabrochou primeiramente em países ricos. Além disso, e não obstante, o trabalho flexível, segundo Krein (2001; 2007), só ganhou espaço na realidade brasileira com o processo de globalização econômica a partir da década de 1990. Entretanto, Dal Rosso (2017) aponta que, tanto no mundo ocidental quanto no Brasil, já existiam formas de flexibilidade laboral antes dos anos 1970-1980 e 1990, respectivamente. A tendência

histórica das horas laborais distribuídas em jornadas rígidas e repetitivas para jornadas flexíveis remonta a um passado recente marcado por crises e pelo desenvolvimento tecnológico – duas variáveis explicativas fundamentais para a compreensão do objeto de estudo desta dissertação. Nesse sentido, o autor propõe reconstruir uma versão mais acurada da história do trabalho flexível heterodeterminado, na qual se incluem três narrativas históricas periodizadas no contexto pós-guerra:

- i) A flexibilidade de tempo, pelo menos em seu princípio, surgiu em resposta à falta de mão de obra no contexto da reconstrução da Europa após a Segunda Guerra Mundial. Em um primeiro momento, a chamada “estratégia de *flex-tempo*” foi testada na Alemanha Ocidental durante os anos 1960, com o intuito de aliviar a lotação nos horários de entrada e saída dos trabalhadores empregados no setor aeronáutico. Anos mais tarde, esse dispositivo legal se espalhou para outros ramos e setores econômicos, nos quais foram destinados, em partes, às mulheres – que até então eram excluídas do mercado de trabalho naquele país. O governo e as empresas do lado ocidental da Alemanha poderiam estimular a entrada de imigrantes no país, porém, optaram por utilizar o trabalho desempenhado por mulheres daquela realidade. Tradicionalmente, o trabalho das mulheres estava reservado às responsabilidades familiares e domésticas, o que dificultava a conciliação entre trabalho e vida. Dessa maneira, as jornadas flexíveis permitiram que a força de trabalho feminina fosse empregada em regimes em tempo parcial para equilibrar o trabalho remunerado com a vida familiar. Depois, na década de 1970, quase metade dos assalariados na Alemanha Ocidental trabalhava nessa modalidade flexível, que também se expandiu para outros países da Europa no período de reconstrução após a Segunda Guerra Mundial. Do ponto de vista da teoria do valor-trabalho, o uso de tal dispositivo orientado a criar horários alternativos para a entrada e saída no local de trabalho permite zerar os tempos mortos ao modificar as fronteiras entre os momentos de trabalho e os momentos de não trabalho. Conseqüentemente, isso impacta no modo como o valor é produzido. Outro fenômeno interessante se apresenta: a estratégia *flex-tempo* envolvia políticas keynesianas. Percebe-se, imediatamente, que este relato e a versão de Harvey (2008) se distinguem entre si, pois, segundo o geógrafo britânico, a acumulação flexível emergiu da ruptura com o modelo keynesiano;

- ii) Ainda na década de 1960, governos de centro-direita em países europeus como a Bélgica e o Reino Unido aprovaram modalidades flexíveis com o propósito de racionalizar o processo de trabalho. Algumas das principais práticas flexíveis adotadas nesses países foram o sistema de turnos e arranjos por chamada ou espera, além do trabalho em tempo parcial, novamente destinado às mulheres da classe trabalhadora. A flexibilidade laboral enquanto alternativa ao trabalho em tempo integral formou uma onda que se espalhou pela Europa e para outros cantos do mundo, como os Estados Unidos e o Japão. Assim, a história caminha para as veredas dos tempos de trabalho flexíveis. No final dos anos 1970 e início dos 1980, a condução de Thatcher e Reagan ao poder em seus respectivos países moldaram a desconstrução de direitos do trabalho;
- iii) Do outro lado do Oceano Atlântico estão os Estados Unidos, a potência mais dominante do sistema capitalista desde o final da Segunda Guerra Mundial. Há que se recordar o fato de que o binômio taylorista-fordista e o modelo keynesiano terem sido desenvolvidos neste país, cujas condições históricas favoráveis à indústria moderna propiciaram a construção de jornadas em tempo integral entre a Grande Depressão de 1929 e meados dos anos 1950, sob o padrão rígido e repetitivo de 8 horas diárias e 40 horas semanais, distribuídas em cinco dias da semana, com a possibilidade de horas extras. Isso era praticamente uma herança dos fundamentos de Taylor e Ford, acrescidos pelas políticas keynesianas que sustentaram o Estado de bem-estar social na primeira metade do século XX. Embora o trabalho-padrão já estivesse sendo adotado em outras regiões economicamente desenvolvidas desde 1919, como argumentou Lee, McCann e Messenger (2009); a experiência dos Estados Unidos estimulou mudanças na organização do trabalho no resto do mundo. Os pressupostos gerais desse enquadramento foram, em certa medida, exportados e adaptados para outros países ricos, tal como demonstra Castel (1998) em seu relato da sociedade salarial na França em meados dos anos 1930. No entanto, como surgiu a flexibilidade das horas laborais em um país onde o binômio taylorista-fordista e o keynesianismo serviram como uma espécie de vitrine para outros países industrializados? A resposta está no contexto que influenciou a perda da hegemonia do modelo taylorista-fordista e keynesiano a partir do final dos anos 1960 e início dos anos 1970. A preocupação crescente com a disparada do desemprego mudou os

rumos dos tempos de trabalho naquele país, porque o governo e as empresas começaram a introduzir medidas flexíveis para atender às variações das demandas do mercado impostas à custa dos direitos que antes haviam sido estabelecidos. O trabalho em tempo parcial e a semana comprimida de trabalho aumentou nos anos 1980, trazendo a desregulamentação das jornadas em tempo integral.

Se, até então, as jornadas rígidas e repetitivas com direitos, construídas como o modelo padrão de trabalho, eram opostas às jornadas flexíveis sem direitos implantadas pelo próprio Estado, o que pode ser considerado regulamentado ou desregulamentado? Pois bem, o trabalho-padrão pode ser regulamentado, bem como o trabalho flexível. O movimento de trabalhadores e trabalhadoras, por um lado, conquistaram direitos sociais que garantiram o mínimo de proteção do trabalho e seguridade social na maior parte do século XX, sobretudo nos países centrais. Por outro lado, a flexibilidade vem sendo estabelecida, em grande parte, por medidas legais de controle do tempo (DAL ROSSO, 2017). Basta ver os contratos “zero-horas” no Reino Unido (Cf. FELSTEAD et al., 2020), e as modalidades flexíveis introduzidas e ampliadas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil (Cf. KREIN, 2018; KREIN et al., 2018; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021), entre tantos outros exemplos. É por isso que a ideia de desregulamentação possui um sentido estritamente político ao apontar para a desconstrução de direitos adquiridos, mesmo que seja um processo de erosão do assalariamento efetuado por vias legais através do Estado.

A isso se soma o particular caso dos países periféricos, como o Brasil. Tal afunilamento na história dos tempos flexíveis requer a definição de dois conceitos-chave na análise de Dal Rosso (2017): a flexibilidade pré-regulamentada e a flexibilidade pós-regulamentada. O primeiro mostra como existem formas de distribuição mutável das horas laborais que antecedem as práticas flexíveis instituídas a partir dos anos 1990 no Brasil. Como foi visto anteriormente na seção 1.3, a CLT de 1943 estabeleceu o padrão da semana de trabalho de quarenta e oito horas semanais, oito diárias distribuídas ao longo de seis dias, a possibilidade de duas horas extras ao dia e a compensação de horas e dias de trabalho desde que sejam cumpridas na mesma semana. A constituição de padrão híbrido respeita os padrões internacionais da época, mas inclui a flexibilidade das horas extras e da compensação que não se encontra em países centrais. Ou seja, isso fez parte da construção do desenvolvimento do capitalismo periférico brasileiro marcado pela superexploração da

força de trabalho a partir das grandezas extensiva e intensiva das jornadas. Encontram-se, também na realidade brasileira, as práticas mutáveis e inseguras de contratos informais de empreitadas, as horas extras não-pagas, o sistema de diárias e mensais que antecipam a flexibilidade laboral nascida nos anos 1970 no Ocidente e nos anos 1990 no Brasil; que evoluíram com a incapacidade de fiscalização do Estado, a alta da informalidade e a baixa sindicalização presentes no país. A segunda formulação é concernente às modalidades de trabalho que são trazidas para o âmbito legal, porque são planejadas e instituídas pelos legisladores e governadores. Se as práticas flexíveis pré-regulamentadas possuem uma origem incerta no Brasil, a gênese do trabalho flexível pós-regulamentado está nas leis de orientação neoliberal outorgadas desde os anos 1990.

Muitas vezes a flexibilidade de tempo é confundida com outras formas de trabalho flexível. O conceito de flexibilidade possui vários significados na literatura, portanto, é pertinente encontrar um sentido comum. As variações e as incertezas na distribuição de horas laborais com o prolongamento ou o encurtamento do dia ou da semana de trabalho; o trabalho noturno, o trabalho aos finais de semana e feriados; os contratos atípicos; os cortes de salário; o sistema de bonificação por resultados; a mobilidade geográfica; o trabalho em plataformas digitais – todas essas práticas compreendem o conceito mais amplo de flexibilidade laboral na literatura acadêmica. Podem ser encontradas algumas expressões linguísticas como “mutável”, “dobrável”, “modificável” e, essencialmente, “maleável” e “adaptável”, que revelam a dimensão da flexibilidade. Elas contrastam com a rigidez do período fordista-keynesiano da primeira metade do século XX. A flexibilidade laboral remonta à segunda metade do século e tem uma diversidade de sentidos nas ciências sociais (DAL ROSSO, 2017). O Quadro 1 sintetiza as variadas definições de flexibilidade laboral que se encontram no material bibliográfico.

Quadro 1 – Resumo das categorias de flexibilidade do trabalho na literatura acadêmica

Tipos de flexibilidade	Descrição
Flexibilidade quantitativa externa	Contratação de um número maior ou menor de trabalhadores e trabalhadoras temporários e em condições precárias fora da regulamentação, voltada às flutuações das demandas do mercado de trabalho
Flexibilidade qualitativa externa	Substituição das formas de contratação rígidas e regulamentadas pela subcontratação e terceirização
Flexibilidade quantitativa interna	Mecanismo de ajuste das jornadas de trabalho, com aumento ou diminuição das horas laborais, para atender às demandas do mercado (e.g., horas extras e cortes nas horas laborais)
Flexibilidade qualitativa interna ou flexibilidade funcional	Polivalência e multifuncionalidade na realização simultânea de várias tarefas, e da acumulação destas mesmas, sob a responsabilidade um mesmo trabalhador ou trabalhadora
Flexibilidade salarial	Redução de salário e mudanças nas formas de pagamento (bônus, incentivos e metas)
Flexibilidade de lugar ou flexibilidade espacial	Realoção espacial e mobilidade geográfica da força de trabalho
Flexibilidade de tempo ou flexibilidade de horários	Jornadas parciais e jornadas excessivas

Fonte: Elaboração própria do autor. Adaptado de Dal Rosso (2017, p. 61-64).

Portanto, a flexibilidade laboral é tudo que está fora do padrão de trabalho em uma determinada época ou sociedade. A flexibilidade de tempo diz respeito às jornadas curtas e jornadas longas executadas pelos trabalhadores, parâmetro que servirá para investigar empiricamente a distribuição de horários flexíveis no Brasil recente nos Capítulos 2 e 3. Resumindo, então, a flexibilidade de horários torna móveis e incertas as fronteiras que delimitavam os tempos de trabalho e os de não trabalho. O controle e a expropriação do tempo para a criação de mais-valor absoluto e mais-valor relativo é a “nova” face do mundo laborativo. Destarte, há razões para se acreditar que a tendência histórica da flexibilidade de tempo contribui no processo gerativo de valor em sociedades capitalistas ao retirar os tempos mortos do interior das jornadas e incorporá-los nessa lógica imposta pelo capital aos trabalhadores diante do atual momento do neoliberalismo e da fase tecnológica-informacional-digital (DAL ROSSO, 2017).

1.6 Um outro lado da história da flexibilidade no mundo laborativo: os avanços tecnológicos-informacionais-digitais e as contribuições da sociologia do trabalho francesa

“A tecnologia desvela a atitude ativa do homem [humano] em relação à natureza, o processo imediato de produção de sua vida e, com isso, também de suas condições sociais de vida e das concepções espirituais que delas decorrem”.
Karl Marx

Esta seção irá investigar o percurso histórico sobre o processo de automação, informática, robotização e digitalização no mundo laborativo com base nas reflexões da sociologia do trabalho francesa³¹. As categorias “trabalho” e “tecnologia” constituem uma relação que precede o aparecimento da flexibilidade na distribuição dos tempos, ao menos em sua forma pós-regulamentada no Ocidente a partir da década de 1970. A importância de se adereçar as revoluções tecnológicas em curso na história do trabalho flexível vem sendo reforçada em diversas pesquisas sobre o mundo maquínico-informacional-digital nos anos recentes (Cf. BENANAV, 2019; CASILLI, 2019; ANTUNES, 2020a; 2020b; ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020; GONTIJO, 2021).

Em retrospecto, o modelo taylorista deu início ao desenvolvimento de técnicas de gerenciamento da força de trabalho com base no progresso científico da época, entre o final do século XIX e começo do século XX. Nesse sentido, o argumento de Harry Braverman (1981) gira em torno do monopólio do conhecimento usado na gestão do processo de trabalho e no controle sobre ele, sem grandes investimentos tecnológicos, marcado pela revolução técnico-científica, pelas transformações ocorridas no capitalismo e seus impactos sobre a classe trabalhadora. O que está por trás do sistema de Frederick W. Taylor é adaptação dos ritmos de trabalho às demandas do capital, com o objetivo de reduzir os custos de produção, já que se diminui a necessidade de incluir trabalhadores manuais na linha de produção. As técnicas científicas aplicadas ao mundo laborativo partem do princípio

³¹ O que guiou a revisão da literatura sobre esse assunto foram os escritos de Ricardo Festi (2018; 2020), dos quais enfatizam uma história da sociologia do trabalho e suas contribuições para o tema da automação.

taylorista de separação entre concepção e execução da atividade humana do trabalho³², diminuindo os tempos mortos e barateando a força de trabalho no processo gerativo de valor.

Surge assim a questão da fragmentação das tarefas através da divisão do trabalho verticalizada entre administradores e administrados, da padronização das tarefas e das ferramentas, e do pagamento individualizado³³, entre outros elementos. O resultado é um melhor controle à mando da gerência sobre o trabalho, tornando-o repetitivo, exaustivo e carecido de sentido. Não à toa o arquétipo do cronômetro a partir dessa etapa do processo civilizador das horas laborais – é um instrumento de precisão para medir, neste caso, a eficiência do trabalho através da aceleração do ritmo de produção cobiçado pelo capital – através do estudo sobre tempo e movimento. Essa separação entre trabalho intelectual e trabalho manual se explica, para Braverman (1981, p. 113), porque “[as] unidades de produção operam com a mão, vigiada, corrigida e controlada por um cérebro distante”. Nesse período, o disciplinamento sobre a classe trabalhadora provocou, a partir daí, a desvalorização da qualificação por intermédio da destruição dos ofícios. Houve resistência por parte dos sindicatos de trabalhadores no início do século XX, que lutaram contra o

“esforço essencial [do sistema de Taylor] para destituir os trabalhadores do conhecimento do ofício, do controle autônomo, e imposição a eles de um processo de trabalho acerebral no qual sua função é a de parafusos e alavancas” (*ibidem*, p. 121).

A teoria de Marx (2017) sobre o valor-trabalho, em *O capital*, traz uma apreciação dos impactos da tecnologia sobre o trabalho e a sociedade. Mesmo que o pensador alemão não desenvolveu uma teoria da tecnologia propriamente dita, é inegável que a análise da maquinaria e da grande indústria apresentou possíveis prognósticos que se evidenciaram como corretos com a automação no capitalismo contemporâneo.

³² A base material de tal separação se encontra no sistema de maquinaria estabelecido na grande indústria da Europa Ocidental no século XIX. Sobre isso, diz Marx (2017, p. 495, grifos no original): “A habilidade detalhista do operador de máquinas individual, esvaziado, desaparece como coisa diminuta e secundária perante a ciência, perante as enormes potências da natureza e do trabalho social massivo que estão incorporadas no sistema da maquinaria e constituem, com este último, o poder do ‘patrão’ (*master*)”.

³³ Pode-se dizer que o pagamento individualizado equivale, em certa medida, ao salário por peça utilizado para intensificar o esforço psicofísico do trabalho na geração de valor (Cf. MARX, 2017, Capítulo 19). Segundo Laura Gontijo (2020), o salário por peça no Brasil contemporâneo é gerado pelo trabalho em plataformas digitais, enquanto que o salário por tempo, outra forma também descrita pela obra de Marx (2017), corresponde ao trabalho intermitente.

O desenvolvimento da maquinaria e da grande indústria serviu de meio para a produção de mais-valor e de valorização do capital. Contudo, o autor aponta que o sistema de máquinas em si não produz riqueza abstrata porque o uso capitalista de tecnologias transfere seu próprio valor ao produto. Nesse mesmo contexto, os corpos e mentes de assalariados são submetidos a uma situação em que se inverte a relação entre sujeito e objeto: “o próprio autômato é o sujeito, e os operários só são órgãos conscientes pelo fato de estarem combinados com seus órgãos inconscientes, estando subordinados, juntamente com estes últimos, à força motriz central” (MARX, 2017, p. 491). Ao mesmo tempo, isso implicou em uma transformação no manejo de ferramentas manuais e seu grau de virtuosidade existentes até o período da manufatura, cujo início se dá com o trabalho maquinal e fragmentado na fábrica automática. Até essa época, o trabalhador se servia apenas da ferramenta que utilizava no ato de criação de mercadorias. Mas, daí em diante, passou a servir à máquina. Nessa perspectiva, a ferramenta tornou-se uma máquina pela qual o assalariado está subordinado:

A capacidade de rendimento da ferramenta é emancipada das limitações pessoais da força humana de trabalho. Com isso, supera-se a base técnica sobre a qual repousa a divisão do trabalho na manufatura. No lugar da hierarquia de trabalhadores especializados que distingue a manufatura, surge na fábrica automática a tendência à equiparação ou nivelamento dos trabalhos que os auxiliares da maquinaria devem executar (MARX, 2017, p. 491-492).

Daí surgem problematizações que conduzem as reflexões sobre a desvalorização do trabalho qualificado com as inovações tecnológicas. A moderna divisão verticalizada entre trabalho intelectual e trabalho manual, que se intensifica a partir do princípio de separação entre concepção e execução no sistema de Taylor (BRAVERMAN, 1981), já aparece na maquinaria e na grande indústria do século XIX. Ademais, a tendência de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto por meio do maquinário capitalista nasceu e se constituiu durante esse período histórico. Portanto, a conclusão do pensador alemão é a de que

Transformado num autômato, o próprio meio de trabalho se confronta, durante o processo de trabalho, com o trabalhador como capital, como trabalho morto a dominar e sugar a força de trabalho viva. A cisão entre as potências intelectuais do processo de produção e o trabalho manual, assim como a transformação daquelas em potências do capital sobre o trabalho, consoma-se [...] na grande indústria, erguida sobre a base da maquinaria (MARX, 2017, p. 495).

Em suma, as inovações tecnológicas tendem a tornar os ritmos e movimentos de trabalho automáticos. É dessa forma que o autor formulou possíveis prognósticos aos acontecimentos do presente, a saber: “A produção mecanizada atinge sua forma mais desenvolvida como sistema articulado de máquinas de trabalho movidas por um autômato central através de uma maquinaria de transmissão” (MARX, 2017, p. 455). As ideias de fábrica automática ou de autômato mecânico concretizaram-se com a implementação da automação industrial a partir da década de 1950, e da robótica e da informática entre os anos 1960-1970, em um período em que uma geração de sociólogos franceses se dedicaram a pensar os impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a sociedade, tais como Georges Friedmann, Alain Touraine, Pierre Rolle, Pierre Naville e Benjamin Coriat (FESTI, 2020).

Na análise de Pierre Naville e Pierre Rolle (1973), a relação entre trabalho e tecnologia desenrolou-se a partir do crescimento econômico em países industrializados, como a França, durante os anos 1950 – época em que as perspectivas contemplativas do progresso técnico-científico se esvaziaram (Cf. FESTI, 2020). Os autores chamam a atenção para a transição da fase do maquinismo à fase do automatismo na segunda metade do século XX, que impulsionou a evolução técnica para novos patamares de desenvolvimento das forças produtivas, contribuindo para o aumento da produtividade. Ao questionarem o elo dos seres com a máquina capitalista, Naville e Rolle (1973) percebem sinais de risco de desmoronamento da relação do trabalho humano com a matéria natural por meio de ferramentas na criação de produtos. Isso porque o processo de produção tornou-se fragmentado com as inovações tecnológicas. Assim, a mecanização diminui a tarefa para a qual são designados os trabalhadores, forçando-lhes a ritmos de produção intensificados.

Os sociólogos franceses registram que a modernização da fábrica provocou a redução do número de empregados e ampliou os lucros da produção até a segunda metade do século passado. O período posterior à mecanização foi sucedido pela automatização, um sistema automático de produção que substitui o trabalho humano pela máquina na execução de alguma determinada tarefa. O avanço das TICs no setor de serviços possibilitou que a máquina automatizada executasse funções que, até então, eram exclusivas ao cérebro e aos músculos humanos. Nessa direção, a extensão do automatismo faz com que muitas “[d]as operações em série sejam fiscalizadas, medidas, controladas e retificadas sem a intervenção direta da mão do homem [humano] ou, em outras palavras, que sejam *sujeitas*” (NAVILLE; ROLLE, 1973, p. 421, grifos no original). Tal sujeição está no cerne das reflexões sobre os

impactos da tecnologia sobre o trabalho e a sociedade iniciadas por Marx (2017), e na história da flexibilidade no mundo laborativo:

O princípio da sujeição não é novo. Com efeito, o emprego da ferramenta manual também o supõe mas, nesse caso, a sujeição é decorrência do sistema sensorial e neuromuscular do homem [humano]. O novo é que, de agora em diante, a sujeição decorre das máquinas e pode ser aplicada a uma longa sequência de operações, em que os movimentos de translação têm, pelo menos, tanta importância quanto o trabalho das ferramentas sobre a matéria ou os tratamentos térmicos e químicos desta última. A sujeição puramente mecânica de uma série de ações ligadas logo se tornaria intolerável em consequência da imprecisão crescente e do ‘jogo’ no encadeamento das diferentes operações. Por isso mesmo o antagonismo dos fatores de precisão e de automatismo só se resolve pela introdução de um sistema de sujeição automática, porém auto-regulada, flexível (NAVILLE; ROLLE, 1973, p. 421).

Em *¿Hacia el automatismo social?*, Naville (1965) desenvolve uma teoria da tecnologia influenciada pelas transformações técnicas e organizacionais ocorridas na França desde os anos 1950. O argumento central desta obra dá continuidade ao trecho apresentado acima, dando destaque para a diferença entre o que se autogoverna e a máquina que reproduz. Há, portanto, um certo afastamento das ideias de fábrica mecanizada e de autômato mecânico, bem como da inversão entre sujeito e objeto, vislumbradas por Marx (2017) no capítulo “Maquinaria e grande indústria”. A sociologia de Naville (1965) desloca a discussão sobre a evolução técnica e seus efeitos no trabalho e na sociedade para o âmbito da psicologia, mostrando como o grau de intensidade laboral exigido pelo capital no contexto da automação industrial transferiu-se das atividades neuromusculares para as neurosensoriais. Assim, o gasto de força física no processo de produção é expressivamente diminuído em relação ao aumento das tensões afetivas ligadas aos aspectos de vigilância e controle. Em *Temps et technique*, o sociólogo francês acrescenta que “[a] operação das máquinas torna-se então relativamente independente dos parâmetros naturais de tempo, do tempo vivido, e dos ritmos fisiológicos” (NAVILLE, 1972, p. 111); elucidando, novamente, a tendência psicologizante implícita na grandeza intensiva sobre a maquinaria avançada.

Em meados da década de 1970, a introdução dos robôs nas fábricas, enquanto máquinas-ferramentas ou manipuladores pré-regulados e reprogramáveis, transforma a organização do trabalho diante de um cenário de crise em países centrais como a França e o Japão³⁴. Nesse quadro, Benjamin Coriat (1988) relaciona a redução dos tempos mortos e o

³⁴ Quanto à incorporação de TICs no mundo laborativo em situações de crise nos dias atuais, o recente artigo de Stephen Bouquin (2021, p. 24, tradução do autor) levanta o seguinte pressuposto: “É fato que as tecnologias

surgimento da empresa flexível ao desenvolvimento da informática e da robotização – conduzido pela eletrônica e pela microeletrônica no período do toyotismo. Considerando esse contexto pelo qual a produção industrial passou a funcionar em um intervalo de tempo mais curto possível, o autor francês analisa que a automação na forma de robotização impulsionou a competitividade e o aumento da produtividade, sendo este último obtido pela aceleração intensa dos ritmos e movimentos de trabalho. É preciso mencionar ainda outro elemento referente à trajetória histórica da flexibilidade no mundo laborativo. Coriat demonstra como empresas que trabalham com linhas de produção flexíveis buscam se capacitar para serem capazes de se adaptarem rápido e agilmente às flutuações das demandas do mercado, cuja processo produtivo se realiza em pequena e média escala com os avanços da informatização e da robotização, não em larga escala, operando vinte e quatro horas por dia.

Novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho se radicalizaram e se expandiram com a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 no século XXI, nas quais se combinam com antigas técnicas de gestão de tempo, como o cronômetro do sistema de Taylor e a esteira rolante de Ford. É imprescindível notar que houve um *boom* do trabalho intermitente e da uberização do trabalho em plataformas digitais e aplicativos como Amazon, Amazon Mechanical Turk, Uber, Uber Eats, Google, Facebook, Twitch, Airbnb, Cabify, 99, Lyft, iFood, Glovo, Loggi, Deliveroo, Rappi etc. Em um contexto global do capitalismo de plataforma, a escravidão digital permite que o novo proletariado de serviços fique à espera de uma chamada de trabalho pelo *smartphone*, do qual é frequentemente obrigado a ter às próprias custas. O novo proletariado recebe apenas pelo que produziu ou pelo serviço que prestou, não pelo tempo de espera. A substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, tal como previu Marx (2017) no século XIX, é agora mediada por elementos como a “*Internet das coisas*”, a inteligência artificial, a impressora 3D, a *big data* etc. – pelos quais se exerce a atividade humana do trabalho por ferramentas automatizadas e robotizadas comandadas pelas TICs. Desse modo, a era digital é caracterizada pela ampliação do trabalho morto corporificado no maquinário informacional-digital (ANTUNES, 2020a; 2020b).

digitais desempenham um papel essencial na globalização do comércio que impulsionam novas empresas multinacionais, mas sem poder evitar as crises econômicas recorrentes, como demonstram o *boom* da *Internet*, a crise financeira de 2008-2010; sem nem sair da estagnação econômica já presente muito antes da eclosão da pandemia [da COVID-19]”.

Por trás do tempo disponível há que se descobrir um assunto mais complexo, a saber, a dataficação do trabalho, pela qual se produz valor baseado em dados extraídos daqueles que então fazem uso das plataformas digitais. A dataficação e o discurso neoliberal de empreendedorismo em que o capital se serve constituem-se como a gestão algorítmica na plataformização do trabalho. Em categorias ocupacionais como as de entregadores e motoristas de empresas-aplicativos, há momentos em que o trabalhador está disponível para o labor, entretanto, está aguardando ser chamado para assim dar início a sua jornada. Evidentemente, esse tempo de espera não é remunerado, pois há uma espécie de remuneração por peça contemporânea. Ademais, as plataformas, a partir do gerenciamento algorítmico demanda a vigilância do consumidor sobre a produtividade e a qualidade do trabalho através das avaliações (ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020; CASILLI, 2019; FUCHS, 2019; GONTIJO, 2021). Isso mostra que os trabalhadores continuam sendo controlados pelo capital, o que mudou é a tecnologia utilizada. Sendo assim,

“[o] algoritmo e, é claro, a mensuração necessária para que ele seja eficaz, são, portanto, parte de uma longa história de gestão do trabalho, um processo que envolve, impreterivelmente, tentativas de supervisionar, controlar, motivar e disciplinar os trabalhadores” (WOODCOCK, 2020, p. 30-31).

Dado esse cenário de mudanças técnicas e organizacionais sobre o trabalho, faz-se necessário desenvolver a seguinte conclusão: a automação e seus tipos retiram do trabalhador o controle sobre o seu próprio tempo, dando tal autoridade ao capital que, por sua vez, decide de acordo com as variações das demandas do mercado quando e como se deve empregar a força de trabalho na produção ou na prestação de serviços. Os movimentos evolutivos da automação, informática, robotização e digitalização no mundo do trabalho, comandados pelos interesses do capital, sinteticamente esboçados até aqui, demonstram que

Em vez de as tecnologias estarem a serviço do bem-estar social, elas reforçam o caráter instrumental e opressor que sempre exerceram no interior da lógica do modo capitalista de produção. Essa nova fase da automação tenderá a aumentar as desigualdades sociais e de renda, assim como a precariedade do trabalho. Caminhamos para um mundo do emprego intermitente, da flexibilização total, dos ‘bicos’ e ‘biscates’, da *gig economy*, dos *petits boulots*, da informalidade transvestida de empreendedorismo (FESTI, 2020, p. 157-158, grifos no original).

Destarte, pode-se chegar à conclusão que as condições históricas e materiais da fase tecnológica-informacional-digital do século XXI permitem a implantação de variadas modalidades de trabalho flexível. Muito por conta da erosão do assalariamento, conforme foi reconstruído nas seções anteriores, o trabalho em plataformas digitais hoje se tornou a nova face, embora não exclusivamente, da classe trabalhadora na chamada “indústria de serviços” (ANTUNES, 2020a).

Para além desses argumentos, esta dissertação reconhece que o tempo de espera tende a aumentar as tensões afetivas, o que significa dizer que o trabalho flexível eleva a intensidade laboral, componente fundamental na produção de valor. Os recentes avanços na gestão do tempo não se limitam apenas às plataformas digitais. Alguns desses elementos estão visivelmente presentes no assalariamento, como o registro de ponto eletrônico integrado à política do banco de horas, as câmeras de vigilância no local de trabalho, o uso de aplicativos digitais pelos smartphones e pelos computadores, os atendimentos on-line, o ensino à distância, o teletrabalho, o trabalho protocolado etc. – tudo isso para intensificar os ritmos e movimentos do trabalho ao zerar os tempos mortos.

1.7 Considerações finais

A categoria “trabalho” tem uma relação indissolúvel com o tempo. Foi visto que a delimitação das fronteiras entre tempos de trabalho e tempos livres se constituiu no decorrer de uma longa história de conflitos entre classes capitalista e trabalhadora, e parece estar sendo reconfigurada pelo trabalho flexível. Longe de esgotar as reflexões sobre a flexibilidade de tempo no campo de estudos do trabalho, a revisão da literatura apresentada neste capítulo apontou diversas transformações em curso no mundo laborativo. Dentre as mais relevantes, destacam-se as consequências de crises econômicas na proteção social do trabalho e na seguridade social e o progresso técnico-científico utilizado enquanto vetores do trabalho flexível heterodeterminado, bem como a distinção entre formas de flexibilidade pré e pós-regulamentada na periferia do capitalismo.

Para além desses fatores, há que se identificar o potencial de novas formas geradoras de valor na contemporaneidade, das quais transcendem as grandezas extensivas e intensivas das jornadas. Isso porque a produção de riqueza abstrata (valor) não se baseia apenas na extensão da duração do trabalho. Há outras duas dimensões dos tempos laborais que são

componentes essenciais na geração de valor, como a distribuição de horários – rígidos ou flexíveis, e a intensidade laboral. Se há uma colonização dos tempos livres pelos tempos de trabalho inerente à flexibilidade das horas, mesmo em jornadas parciais, tal diminuição dos horários é compensada pela aceleração intensa de ritmos e movimentos de trabalho impostos pelos empregadores que, por sua vez, resultam maior produtividade possibilitando a maximização do lucro de suas empresas.

Além disso, o tempo durante o qual os trabalhadores ficam à espera de uma chamada, estando disponíveis para realizar suas atividades vitais, porém mantidos no exército de reserva, é uma das possíveis formas de criação de mais-valor e extração de mais-trabalho na era do capitalismo informacional-digital. Eis aqui a subsunção real do trabalho ao capital. É desse modo que a roda da produção de valor está girando no mundo contemporâneo. Hoje, a automatização, informática, robotização e digitalização servem, assim, como meios de controle e expropriação do tempo da nova face da classe trabalhadora, inserida principalmente no setor de serviços ou na indústria de serviços em países periféricos. Cabe a esta dissertação avaliar empiricamente a distribuição flexível de horas laborais, levando-se em consideração o cenário do Brasil recente.

Capítulo 2 – Os avessos das jornadas legais e seus trabalhadores: um estudo sociológico da distribuição de horas no Brasil entre os anos 2012-2019

“Ao examinarmos os problemas relativos ao tempo, aprendemos sobre os homens [e as mulheres] e sobre nós mesmos muitas coisas que antes não discerníamos com clareza”.

Norbert Elias

2.1 Introdução

Até o presente momento, se supõe que a flexibilidade de horários compreende a colonização dos tempos de não trabalho pelos tempos de trabalho com a finalidade particular de zerar os tempos mortos do interior das jornadas, na direção de acelerar intensamente os ritmos e movimentos de trabalho para então aumentar a produção e extração de mais-valor no capitalismo global. Nesse sentido, também se entende que o trabalho flexível resulta uma forma de insegurança, uma vez que as cargas horárias possam ser imprevisíveis para os trabalhadores – porque não se sabe quando se irá trabalhar a mais ou a menos. Uma reflexão assídua na maior parte dos escritos sobre o tema diz respeito à desregulamentação ou à despádrionização das jornadas e, acima de tudo, à precarização completa no mundo laborativo. Tais movimentos evolutivos com destino à máxima exploração da força de trabalho assalariada são processos sócio-históricos em curso tanto em países centrais quanto em países periféricos, como o Brasil.

Sendo assim, um ponto importante levantado no Capítulo 1 foi a longevidade de práticas flexíveis pré-regulamentadas neste país, como, por exemplo, as empreitadas, as horas extras, o trabalho por diárias e mensais – cujas existências precedem a CLT de 1943. Outra questão importante foi a flexibilidade pós-regulamentada constituída na realidade brasileira ao final dos anos 1990 e estendida nas décadas seguintes. Embora esse assunto tenha sido largamente analisado com enfoque nos anos 1990-2010, há poucos estudos empíricos subsequentes à década de 2010 (e.g., KREIN, 2001; 2007; CARDOSO, 2009;

DAL ROSSO, 2017, entre outros). Os anos seguintes testemunharam crises, avanços tecnológicos-informacionais-digitais, mudanças na legislação trabalhista e sindical sob orientação do neoliberalismo; das quais aumentaram, em tese, as possibilidades de trabalhadores assalariados cumprirem jornadas flexíveis nesse período posterior.

Os resultados de Dal Rosso (2017) e Krein et al. (2018) sugerem que as transformações ocorridas no Brasil durante as últimas três décadas se enveredam por uma tendência de aumento da flexibilidade laboral nesse mercado de trabalho assalariado pouco estruturado. No entanto, o exame empírico das dinâmicas de curto prazo na década de 2010 ainda são escassas na literatura acadêmica, principalmente no campo da sociologia do trabalho. Isso invoca uma análise robusta para tal período histórico que esta dissertação se propõe a analisar.

Assim, o objetivo do Capítulo 2 é analisar a distribuição de horas no Brasil entre os anos 2012-2019. A flexibilidade laboral adquiriu expressão no mundo do trabalho em meio a inúmeras mudanças nas esferas sociais, econômicas e políticas. Aqui cabe investigar como essas transformações sócio-históricas de curto prazo devem ter constituído novas condições de dominação do capital sobre o trabalho. As categorias “jornadas parciais” e “jornadas excessivas”, a serem apresentadas na seção sobre a medição de horários flexíveis, serão fundamentais nos capítulos segundo e terceiro.

2.2 O “pacto com o diabo”: o neoliberalismo e as mudanças trabalhistas e sindicais no Brasil

“Amável o senhor me ouviu, minha idéia confirmou: que o Diabo não existe. Pois não? O senhor é um homem soberano, circunspecto. Amigos somos. Nonada. O diabo não há! É o que eu digo, se for... Existe é homem humano. Travessia.”.

João Guimarães Rosa

A distribuição flexível de horas laborais é um assunto particularmente controverso no mundo empresarial e no mundo do trabalho. Por um lado, os entusiastas defendem que o incessante processo de flexibilização resulta no aumento da produtividade para as empresas e para a economia, além de alavancar a competitividade no mercado financeiro, gerar empregos, dar maior liberdade aos empregadores e empregados, garantir a segurança jurídica, entre outros fatores. Supostamente, tais eventos sucedidos pela implantação da flexibilidade laboral reduzem os problemas do desemprego e da informalidade enfrentados hoje em escala global. Essa é a versão contada pelo capital e por seus representantes que sustentam a ideia de uma “modernização das relações de trabalho” em troca de direitos adquiridos pelas lutas sociais de outrora. Por outro lado, os opositores dessa posição ideológica apontam para os sinais de encurtamento ou alongamento das horas laborais, a intensificação crescente do trabalho, o aumento da insegurança dos trabalhadores, a perda de poder dos sindicatos e das instituições públicas do trabalho, o rebaixamento de salários, o aumento dos níveis de desemprego e informalidade, a desconstrução de direitos e, como consequência, a precarização total. Em geral, o campo de estudos do trabalho parte da constatação crítica de que os efeitos das práticas flexíveis sobre a classe trabalhadora são prejudiciais a ela.

Devido à baixa demanda de postos de trabalho em momentos de crises, as empresas e os governos passam a adotar medidas para flexibilizar o trabalho sob o discurso de “modernização das relações de trabalho” para a criação e manutenção de empregos frente ao exército de reserva. Os mecanismos por trás da tendência de aumento da flexibilidade laboral e de outros elementos atinentes à erosão da relação assalariada parecem ser colocados em prática a partir de recentes mudanças nas legislações trabalhistas e sindicais nos quatro cantos do mundo.

O alto nível de desemprego enquanto uma das consequências das crises econômicas tem sido um elemento fundamental para a explicação do fenômeno contra(reformista) em escala global segundo Dragos Adascalitei e Clemente Morano (2016). Tais autores vinculados à OIT destacam que os contextos econômicos, políticos e sociais são fatores determinantes na aprovação de reformas trabalhistas. Entre os anos 2008-2011, centenas de mudanças legais relativas ao trabalho foram aprovadas em mais de cem países. Haja visto esse movimento histórico em torno da legislação trabalhista, situa-se que tanto em países centrais quanto em países periféricos a tendência de aumento das (contra)reformas

trabalhistas e sindicais é um produto da decadência das condições macroeconômicas de cada sociedade.

Embora Adascalitei e Morano (2016) não tracem uma relação das transformações na legislação trabalhista com os avanços do neoliberalismo que se radicalizou com a crise econômica, financeira e social de 2007-2008 em escala global, esses autores apresentam um importante visão panorâmica, designando um caminho pelo qual muitos países do mundo, incluindo o Brasil, estão se direcionando – à desconstrução dos direitos. Foi apenas após o período analisado pelos autores que o Brasil teve a sua (contra)reforma guiada por instabilidades econômicas e políticas desde 2013.

O aparecimento da crise internacional de 2007-2008 tornou o neoliberalismo hegemônico em todo o globo terrestre. A questão neoliberal rendeu variadas interpretações no contexto dos países centrais, onde essa teoria econômica foi primeiramente lançada durante o final do século XX. Na França, Pierre Dardot e Christian Laval (2016) dão uma nova perspectiva ao problema do neoliberalismo, compreendendo-o enquanto uma nova racionalidade governamental dominante em âmbito global. Na obra dos autores, o conceito de neoliberalismo refere-se a uma variedade de discursos, práticas e dispositivos de poder que impõe uma nova forma de governo dos indivíduos, das economias e das sociedades inerente à lógica da concorrência do mercado financeiro no capitalismo contemporâneo. Desse modo, os pensadores franceses apontam para a seguinte tese:

[...] injunge-se o sujeito a conformar-se intimamente, por um trabalho interior constante, à seguinte imagem: ele deve cuidar constantemente para ser o mais eficaz possível, mostrar-se inteiramente envolvido no trabalho, aperfeiçoar-se por uma aprendizagem contínua [e individual], aceitar a grande flexibilidade exigida pelas mudanças incessantes impostas pelo mercado. Especialista em si mesmo, empregador de si mesmo, inventor de si mesmo, empreendedor de si mesmo: a racionalidade neoliberal impele o eu a agir sobre si mesmo para fortalecer-se e, assim, sobreviver na competição. Todas as suas atividades devem assemelhar-se a uma produção, a um investimento, a um cálculo de custos. A economia torna-se uma disciplina pessoal (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 335).

Certamente, a crise internacional de 2007-2008 foi um divisor de águas na história contemporânea. Com ela expandiu-se o neoliberalismo, do qual se tornou efetivamente mundializado, impactando na economia e na gestão das empresas públicas e privadas. Assim, as práticas flexíveis se amplificaram, a fim de poder desconstruir os direitos sociais do trabalho conquistados em outrora. De modo evidente, a periferia do capitalismo mundial também foi afetada por essas mudanças com o passar dos anos (DAL ROSSO, 2017). Isso

pode ser visto como um incremento ao que Harvey (2008) e outros autores formularam, pois há vários elementos que surgiram após a transição do fordismo para um suposto pós-fordismo no final do século XX, especialmente em economias dependentes e periféricas do Sul global.

No retrospecto, o Brasil não conseguiu escapar desse cenário globalizante. Ao optar por se inserir no processo de globalização nos anos 1990, a implantação de modalidades flexíveis de distribuição de horários laborais ganhou impulso nesse novo contexto, marcado principalmente pela redução de investimentos públicos e pelas privatizações em meio às crises econômicas da época. Mesmo na década seguinte, em que houve um crescimento econômico e formas de inclusão social, esse cenário não parece ter sido impactante para a deterioração do trabalho flexível no país. Na década de 2010, parece ter acontecido uma disjunção na realidade do país, com crises políticas e econômicas, além da introdução de novas modalidades flexíveis por meio de políticas neoliberais e de inovações tecnológicas-informacionais-digitais no mundo laborativo que se estabeleceram após a crise estrutural do capital de 2007-2008 (CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 2017; KREIN, 2001; 2007; 2018; KREIN et al., 2018; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021).

A existência de momentos de crises e soluções econômicas ortodoxas por meio de (contra)reformas não foram o que faltaram ao longo desses últimos anos a partir de 2010. Ao que tudo indica, a distribuição de horas laborais tem se tornado flexível e insegura, sobretudo a partir da recessão de 2013-2015 e da Reforma Trabalhista de 2017. Dali em diante, o Brasil passou a seguir um outro projeto de nação, baseado na racionalidade neoliberal (KREIN, 2018).

De fato, essas crises eclodidas a partir de 2015 podem ter acelerado o processo de implementação de modalidades flexíveis pós-regulamentadas. Toma-se, por exemplo, a Reforma Trabalhista de 2017 aprovada no governo Michel Temer (2016-2019), um ano após o *impeachment* da ex-presidenta Dilma Rousseff (2011-2016). No tocante às mudanças legais, foram estabelecidas práticas flexíveis como o trabalho parcial, o trabalho intermitente, o teletrabalho, o *home office*, dentre outras. Conforme argumenta José Krein (2018), a desaceleração econômica serviu de argumento para a condução de uma nova legislação trabalhista no país. Durante esse mesmo período, também foram aprovadas (contra)reformas relativas ao trabalho norteadas pela razão neoliberal em outros países, como a Argentina sob o governo Mauricio Macri e na França de Emmanuel Macron.

Além disso, a era do trabalho digital também trouxe transformações que impactam diretamente o mundo laborativo em nível nacional e internacional. Hoje, os trabalhadores sobre o maquinário informacional-digital executam esta atividade vital quando há um pico de demanda por trabalho, pois ficam à espera de uma chamada por meio de equipamentos tecnológicos para iniciarem as suas jornadas. Horários mutáveis e incertos e sem direitos são a essência da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0. (ANTUNES, 2020a; 2020b).

A última década no Brasil parece ter dado um giro em sua estrutura econômica, política e social. Como diz a expressão popular, “mudou da água para o vinho”. Se, por um lado, a última década no país foi marcada pela aceleração do crescimento econômico com inclusão social, uma valorização do salário mínimo, investimentos educacionais e em programas sociais, com a redução do desemprego para um único dígito, entre outros aspectos; por outro lado, daí em diante o país entrou em um caminho diferente. E, correspondentemente, o mundo também mudou: uma nova racional, a reestruturação do sistema financeiro e os cortes orçamentários em políticas públicas, tudo isso por conta das consequências da crise de internacional 2007-2008 – como os avanços do neoliberalismo e de governos conservadores e autoritários (MARQUETTI; HOFF; MIEBACH, 2020; KREIN, 2018; DAL ROSSO, 2017; DARDOT; LAVAL, 2016). É uma tarefa difícil e quase impossível delimitar essas etapas históricas porque é um período em aberto para as interpretações. Assim, cabe aqui situar os contextos e as bases materiais em que se insere a flexibilidade de tempo no Brasil no período estudado.

Há vinte anos atrás, a experiência nacional mergulhou na aceleração econômica. Mas afinal, o que explica as crises e o gambito do neoliberalismo no Brasil recente? Pois bem, entre os anos 2002-2010 a economia brasileira foi marcada pelo *boom* da exportação das *commodities* e suas repercussões no crescimento econômico, pelos investimentos públicos em variados setores, pela política de valorização do salário mínimo etc. (CARVALHO, 2018). Há que se notar, ademais, a existência de uma mistura entre o desenvolvimentismo e o neoliberalismo na política econômica petista, que será brevemente discutida a seguir.

Veio a cena de junho de 2013 e a crise econômica que definitivamente eclodiu em 2015 no Brasil. Este evento alimentou a polarização diante de escândalos políticos e um alinhamento de diversos setores às teses neoliberais. Daí surgiu uma era de políticas de austeridade fiscal, com cortes de gastos públicos na saúde, assistência social e educação. Marquetti, Hoff e Miebach (2020) mostram como a crise econômica e política de 2015 se

deu por conta da queda da taxa de lucratividade. Nos anos anteriores, os governos Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011) e Dilma, ambos do Partido dos Trabalhadores (PT), combinaram desenvolvimentismo e neoliberalismo. Em 2007-2008, conforme já dito, uma crise financeira, econômica e social em escala global acendeu as chamas do neoliberalismo em todo o mundo, mas não havia impactado o Brasil ainda. O país seguia com a queda do desemprego e indicadores macroeconômicos consistentes. No entanto, de 2015 em diante vieram crises políticas e econômicas, além de uma tendência (contra)reformista de orientação neoliberal na realidade brasileira. Para os autores,

O erro do segundo governo [de Dilma] Rousseff foi a adoção de uma política econômica neoliberal, o que levou a um aumento na taxa de lucro em 2016 devido ao aumento da participação dos lucros e da produtividade potencial do capital, apesar da diminuição da utilização do capital. A política econômica aumentou o desemprego e diminuiu o salário real. Com o aprofundamento das crises política e econômica, Rousseff se alienou dos setores capitalistas e populares. O acentuamento da crise econômica abriu as portas para seu *impeachment* (MARQUETTI; HOFF; MIEBACH, 2020, p. 128, tradução do autor; grifos no original).

A Reforma Trabalhista de 2017, que foi proposta e aprovada durante o governo Temer com a justificativa de solucionar os problemas dos altos índices de desemprego e informalidade causados pela recessão em 2015, representa uma mudança ampla e profunda no padrão de regulamentação do trabalho que o país estava seguindo desde a Constituição Federal de 1988. A base dessa e de outras políticas está presente no documento “Uma Ponte Para o Futuro”. Se os governos Collor e FHC conseguiram sancionar apenas algumas medidas orientadas à desregulamentação e flexibilidade do trabalho durante os anos 1990, e os governos Lula e Dilma Rousseff continuaram com medidas nesse sentido nos anos 2000 e na primeira metade dos anos 2010; a atual legislação realmente pôde introduzir novas modalidades e ampliar as já existentes (KREIN, 2018), como será visto com detalhes na sequência. Para compreender a agenda política guiada pela flexibilidade laboral que se expressa no conteúdo da reforma, convém sintetizar os principais elementos da mesma.

O economista José Krein (2018) resumiu, com base no dossiê de textos críticos à reforma publicado pelo Cesit, as seguintes características referentes à flexibilização das relações de trabalho e à diminuição da proteção social que alteraram centenas de pontos da antiga CLT que até então regulamentava o trabalho no país: i) a liberalização total da terceirização em todas as atividades de uma empresa; ii) as novas modalidades de contratação (ampliação dos contratos temporários e em tempo parcial, e também introdução dos

contratos intermitentes e o regime de teletrabalho); iii) os incentivos às contratações de trabalhadores autônomos como pessoas jurídicas (“pejotas”); iv) a redução de custos e facilitação em favor dos empregadores no processo de demissão de funcionários; v) a flexibilidade da jornada laboral (ampliação da prática do banco de horas e compensação individual da jornada); vi) a ampliação da distribuição de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para todos os setores de atividade econômica; vii) as pausas para a amamentação passam a ser negociadas com o empregador dentro da empresa; viii) a redução do horário de almoço para menos de uma hora; ix) o não pagamento das horas *in itinere* até o local de trabalho e das horas extras no *home office*, e; x) o pagamento do horário produtivo.

Além disso, houve alterações na remuneração e em condições de trabalho específicas, as quais inevitavelmente incidem sobre a expansão dos horários laborais flexíveis no Brasil. A nova legislação possibilita a redução salarial mediante negociação coletiva ou individual, quando o trabalhador tem uma renda superior a dois tetos previdenciários; além do uso da remuneração variável; o pagamento como não salário, na forma de bens, bônus e serviços; pagamento por produtividade, conforme destacado no décimo item do parágrafo anterior, que se inclui as gorjetas pelos serviços prestados, e remuneração pelo desempenho individual; não inclusão de gratificações, auxílio alimentação, abonos, diárias de viagens, entre outros; parcelamento dos pagamentos. A prescrição normativa de que as mulheres grávidas ou lactantes possam trabalhar em locais de trabalho insalubres, a limpeza de seus próprios uniformes utilizados na atividade laboral e a redução da fiscalização do trabalho, que afetam a saúde e segurança no trabalho. A reforma também abalou o poder de ação coletiva do sindicalismo dos trabalhadores, descentralizando as negociações coletivas para o interior das empresas; limitou o acesso da maioria dos trabalhadores ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Justiça do Trabalho (JT), bem como diminuiu a atuação de juízes e tribunais do trabalho dessas instituições públicas (KREIN, 2018).

Um projeto de nação orientado pela perspectiva neoliberal, em contraste com o desenvolvimentismo econômico que marcou a segunda metade do século XX no Brasil. Isso implica uma nova forma de intervenção estatal na economia, os cortes de custos, a desconstrução de direitos do trabalho e diminuição da proteção social – deixando o caminho livre para os capitalistas. Uma das consequências dessas mudanças a partir do governo Temer foi o fim da política de valorização do salário mínimo e a prevalência do negociado

sobre o legislado nas relações de trabalho dentro da empresa – que se estende até o governo Jair Bolsonaro (2019-), como explorado mais adiante. Com efeito, trabalho em tempo flexível, individualizado, instável, intenso e precário. Fica claro o quanto essa reforma cede vantagens para os empregadores, que, em linhas gerais, amplia o poder de controle da jornada de trabalho, submetendo os trabalhadores à insegurança e vulnerabilidade laboral.

Os momentos de trabalho podem assim invadir com maior frequência os momentos de não trabalho, reafirmando a tese de Basso (2018), Cardoso (2009) e Dal Rosso (2017). Resta saber se as jornadas de trabalho se tornaram mais flexíveis na prática após a aprovação desta legislação. Apesar da mudança legal, há poucos empíricos que demonstraram se a Reforma Trabalhista foi um divisor de águas no curto prazo (e.g., KREIN et al., 2018; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021). Diante dessas transformações legislativas cruciais para compreender as relações de trabalho no Brasil contemporâneo, pode-se pressupor que as jornadas flexíveis, aumentaram daí para frente.

Krein (2018) sugere que há uma prevalência do negociado sobre o legislado. *Grosso modo*, a Reforma Trabalhista trouxe para o campo da legalidade práticas que sempre existiram no mundo laborativo, mas se ampliaram e dão poder aos empregadores para que explorem a força de trabalho sem consequências diretas com o Estado. O que se tem até o momento são dados que mostram o aumento dos contratos atípicos, da rotatividade no mercado de trabalho, da pejetização e do MEI, terceirização, acompanhado pela uberização do trabalho para a categoria de conta-próprias, resultando no aumento da flexibilidade laboral no país (KREIN et al., 2018). Há também dados sobre as jornadas flexíveis entre os trimestres dos anos 2012-2019 que captam uma alta após essa mudança legal (KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021).

Os tópicos apresentados anteriormente requerem uma breve consulta em certas modalidades flexíveis que interferem na economia dos tempos de trabalho e de não trabalho. Esse cenário pode ser ainda mais complexo quando se considera certos atributos pessoais e sociais, como gênero, idade, cor ou raça, filiação sindical, nível de escolaridade, setor de atividade econômica, renda do trabalho, entre outras variáveis inerentes a esses processos. Tais fatores indicam diversas formas de diferenças, desigualdades e discriminações que perpassam o mundo laborativo no Brasil e em outras partes do globo. A fonte dessas disparidades relaciona-se a construções sócio-históricas muito complexas que perpassam séculos e séculos do progresso das sociedades.

O mercado de trabalho assalariado no Brasil foi moldado de forma que a informalidade, a baixa sindicalização e a inobservância das prescrições normativas deram margem ao cultivo de práticas flexíveis pré-regulamentadas como as empreitadas, as horas extras, o trabalho por diárias e mensais, cujas existências são historicamente longevas na paisagem social brasileira. É inevitável que uma análise sociológica dos tempos laborais reconheça as marcas do passado colonial e escravocrata e suas influências na constituição, a longo prazo, de um capitalismo periférico e dependente (DAL ROSSO, 2017; MARINI, 2005). No tocante ao presente, o mapeamento de mecanismos flexíveis pós-regulamentados dirige-se ao estabelecimento da Reforma Trabalhista de 2017 que impôs uma pauta patronal sobre a classe trabalhadora. As correlações de força entre capital e trabalho também são pontos importantes de serem esboçados.

Diante desse enquadramento, há que se investigar como as mudanças legais estão ligadas com a flexibilidade de horas laborais no Brasil recente pós-Reforma Trabalhista. Somente depois de executar essa tarefa que será possível passar ao estudo aprofundado sobre a distribuição de horas laborais entre os anos 2012-2019, pois assim será possível obter uma compreensão do influxo dos fenômenos ocorridos na última década sobre o mundo laborativo no país.

É possível vislumbrar a trajetória histórica de novas modalidades de contratos que foram introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, a saber: o trabalho parcial e o trabalho intermitente, este último considerado uma adaptação dos contratos “zero-horas” na Grã-Bretanha. A série histórica começa quando a legislação trabalhista aprovada pelo governo Temer entrou em vigor em novembro de 2017, e terminou em dezembro de 2019. Esses dados não contêm informações relacionadas às características de trabalhadores inseridos nessas formas de trabalho flexível, como gênero, idade, cor ou raça etc. Em todo caso, entender a trajetória do trabalho em tempo parcial e do trabalho intermitente entre outubro de 2017 e dezembro de 2019 é suficiente para inferir, em um primeiro momento, se a flexibilidade aumentou ou diminuiu mediante as crises, expansão de inovações tecnológicas e mudanças legislativas com viés neoliberal.

A Tabela 1 demonstra que o número de trabalhadores admitidos na economia formal sob a modalidade de trabalho parcial aumentou, indo de 3.072 em 2017 para 80.794 para 2019. Entretanto, observa-se que há uma acentuada demissão de assalariados dessa categoria em todos os anos, e com destaque particular para 2017 quando houve um saldo positivo. Ou

seja, nesse período os empregadores demitiram uma quantidade de trabalhadores maior do que o número de contratados sob o regime de trabalho parcial naquele ano.

Tabela 1 – Quantidade de admitidos, desligados e saldos do trabalho parcial por ano, Brasil, 2017-2019

Ano	Admitidos	Desligados	Saldo
2017	3072	3845	-773
2018	67290	46372	20918
2019	80794	61900	18894
Total	151156	112117	39039

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados do CAGED.

As jornadas de trabalho nessa modalidade flexível pós-regulamentada com a Reforma Trabalhista podem ser expressas pela quantidade de horas contratuais por semana. Na Tabela 2, identifica-se que a maior parte de assalariados inseridos no regime de trabalho parcial executa em todos anos cargas horárias de 21 a 30 horas desde a aprovação desta mudança legislativa. As demais jornadas são contratualmente definidas, em sua maior parte, entre os intervalos de 12 a 20 horas.

Tabela 2 – Quantidade de assalariados por horas contratuais por semana do trabalho parcial por ano, Brasil, 2017-2019

Ano	Jornadas de trabalho					
	Até 12 horas	13 a 15 horas	16 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 40 horas	41 a 44 horas
2017	1310	196	1343	4038	5	25
2018	20656	2775	20306	69922	1	2
2019	25936	3348	24649	88761	0	0
Total	47902	6319	46298	162721	6	27

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados do CAGED.

Em relação ao trabalho intermitente, a quantidade de empregados assume proporções gigantescas na economia formal. Em 2017 foram admitidas 5.971 pessoas nessa modalidade flexível pós-regulamentada pela Reforma Trabalhista. Já em 2019, o mercado de trabalho assalariado absorveu 148.519 do exército de reserva como trabalho intermitente. Em todos os três anos o saldo foi positivo, no entanto, no último ano da série histórica houve uma demissão de 67.222 assalariados dessa categoria, mostrando que a intermitência é, assim como os contratos “zero-horas”, insegura para a classe trabalhadora sobreviver e autorreproduzir (Tabela 3).

Tabela 3 – Quantidade de admitidos, desligados e saldos de trabalho intermitente por ano, Brasil, 2017-2019

Ano	Admitidos	Desligados	Saldo
2017	5.971	330	5.641
2018	66.467	18.951	47.516
2019	148.519	67.222	81.297
Total	220.957	86.503	134.454

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados do CAGED.

Quanto às jornadas laborais no regime intermitente, encontram-se, na Tabela 4, que as cargas horárias de até 12 horas assumem proporções gigantescas nessa modalidade flexível pós-regulamentada entre os anos 2017-2019. Em resumo, o trabalho parcial e o trabalho intermitente se inclinam, por intermédio da prescrição legal, às jornadas curtas das quais dependem de uma chamada ao trabalho, assim como a atuação dos “pejotas” e dos trabalhadores em plataformas digitais (ANTUNES, 2020a; 2020b).

Tabela 4 – Quantidade de assalariados por horas contratuais por semana do trabalho intermitente por ano, Brasil, 2017-2019

Ano	Jornadas de trabalho		
	Até 12 horas	31 a 40 horas	41 a 44 horas
2017	6271	5	25
2018	85416	0	2
2019	215741	0	0
Total	307428	5	27

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados do CAGED.

A esses fatos pode atribuir-se, em parte, o papel da ação coletiva no mundo laborativo. As correlações de força entre capital e trabalho são traçadas por lutas e resistências no decurso da história, desde os primórdios mais remotos da industrialização no século XIX até a era do trabalho digital no século XXI. Sendo assim, a literatura internacional sobre o assunto reconhece a força dos sindicatos no padrão de distribuição das horas laborais. Lee, McCann e Messenger (2009, p. 34) evidenciam que “os acordos coletivos desempenham um papel preponderante na determinação do tempo de trabalho, enquanto a jornada ordinária máxima fornece uma salvaguarda para os trabalhadores não sindicalizados”. Durante os últimos anos no Brasil, os sindicatos certamente perderam o poder de barganha na determinação das jornadas, em prol de sua redução, sem diminuição de renda correspondente, e sem o acréscimo do grau de intensidade laboral. As lutas de classe

em torno do controle do tempo podem ser representadas pela movimentação grevista de organizações sindicais de variadas categorias ocupacionais.

A movimentação grevista mostra, indubitavelmente, uma tendência de diminuição da quantidade de deflagração de greves em geral e por motivos relacionados às jornadas de trabalho após o estabelecimento da Reforma Trabalhista em novembro de 2017 (Tabelas 5 e 6); que, por sua vez, suprimiu a ação coletiva no país e deu maior espaço para a prevalência do negociado sobre o legislado (DAL ROSSO, 2017; KREIN, 2018).

Tabela 5 – Quantidade de greves, Brasil, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empresas Estatais	35	29	29	138	147	135	127	86	70	43
Funcionalismo Público	233	296	382	796	925	857	987	728	723	523
Empresas Privadas	176	228	465	1112	1020	980	1006	754	661	548
Total	445	555	879	2057	2095	1980	2127	1574	1461	1118

Nota: A soma das linhas pode ser inferior ao valor informado no Total - nesses casos não foram consideradas as greves que envolvem, ao mesmo tempo, trabalhadores da esfera pública e privada

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados do SAG.

A luta pela redução das jornadas laborais segue ininterrupta no funcionalismo público e em empresas privadas entre os anos 2010-2019, mas de forma menos acentuada a partir de 2017. Os itens relativos à redução dos tempos de trabalho, aos horários e à manutenção da jornada sustentaram a maior parte das greves em empresas estatais durante o período analisado. No funcionalismo público, além dessas pautas, a distribuição e a duração de jornada foram fundamentais na deflagração de greves entre os anos, sobretudo entre 2013-2014. Já para as empresas privadas, o período de folga e o intervalo motivaram a maior parte das ações coletivas dessa categoria (Tabelas 7, 8, e 9).

Tabela 6 – Quantidade de greves que mencionam, em sua pauta reivindicatória, as jornadas de trabalho, Brasil, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empresas Estatais	5	6	2	20	11	8	10	6	4	2
Funcionalismo Público	23	32	37	137	154	80	81	57	74	54
Empresas Privadas	33	54	89	211	117	57	46	39	42	19
Total	61	92	129	371	284	145	137	102	120	76

Nota: A soma das linhas pode ser inferior ao valor informado no Total - nesses casos não foram consideradas as greves que envolvem, ao mesmo tempo, trabalhadores da esfera pública e privada

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados do SAG.

Tabela 7 – Itens das jornada de trabalho nas greves das empresas estatais, Brasil, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Compensação de Jornada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distribuição/Duração de Jornada	0	0	0	2	2	1	1	0	1	0
Extinção de Horas Extras	0	0	0	5	0	0	1	0	0	0
Falta	0	0	1	4	1	0	0	0	1	0
Férias	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0
Flexibilização de Jornada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Folga	0	0	0	3	0	2	0	0	0	0
Horário de Trabalho	1	2	0	1	3	2	0	1	0	0
Intervalo	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
Licença-Maternidade	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0
Manutenção de Jornada	1	0	0	6	0	0	1	0	2	0
Não-Flexibilização de Jornada	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros – Jornada de Trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Redução de Jornada	2	1	2	2	5	3	3	2	0	1
Turno/Escala de Revezamento	1	0	0	3	0	1	3	1	0	0
Total	5	6	2	20	11	8	10	6	4	2

Nota: A soma das linhas pode ser superior ao valor informado no Total - uma mesma greve pode ter diversas motivações

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados do SAG.

Tabela 8 – Itens das jornadas de trabalho nas greves do funcionalismo público, Brasil, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Compensação de Jornada	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
Distribuição/Duração de Jornada	0	7	15	67	74	34	40	26	36	25
Extinção de Horas Extras	0	0	1	2	1	1	2	1	0	2
Falta	2	0	0	4	2	3	1	3	0	2
Férias	0	3	1	6	2	6	4	0	1	1
Flexibilização de Jornada	0	0	1	2	1	3	0	0	1	0
Folga	0	0	1	4	3	0	1	1	1	1
Horário de Trabalho	1	1	0	6	4	3	5	6	6	2
Intervalo	0	0	2	0	1	1	2	1	2	0
Licença-Maternidade	5	1	0	4	4	1	2	2	1	1
Manutenção de Jornada	3	4	0	15	16	8	5	9	13	7
Não-Flexibilização de Jornada	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Outros – Jornada de Trabalho	0	0	2	1	6	2	2	1	4	1
Redução de Jornada	12	16	15	36	45	23	15	10	13	8
Turno/Escala de Revezamento	3	0	0	17	11	6	5	2	5	5
Total	23	32	37	137	154	80	81	57	74	54

Nota: A soma das linhas pode ser superior ao valor informado no Total - uma mesma greve pode ter diversas motivações

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados do SAG.

Tabela 9 – Itens das jornadas de trabalho nas greves das empresas privadas, Brasil, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Compensação de Jornada	5	1	0	1	0	1	1	2	1	1
Distribuição/Duração de Jornada	1	4	9	15	13	9	7	2	4	5
Extinção de Horas Extras	2	1	6	27	4	3	3	3	3	1
Falta	0	3	8	11	8	3	5	3	3	0
Férias	4	1	5	13	5	4	3	8	5	1
Flexibilização de Jornada	0	2	3	5	0	0	0	3	3	0
Folga	3	17	28	37	19	8	5	5	6	4
Horário de Trabalho	1	5	5	12	8	4	1	5	1	2
Intervalo	5	3	3	17	17	5	5	9	4	4
Licença-Maternidade	3	3	2	6	3	2	0	0	0	0
Manutenção de Jornada	0	1	0	8	3	4	2	0	9	1
Não-Flexibilização de Jornada	5	3	0	35	5	2	2	1	1	3
Outros – Jornada de Trabalho	0	1	0	2	1	1	3	0	2	0
Redução de Jornada	16	24	34	58	40	14	8	1	3	2
Turno/Escala de Revezamento	2	2	5	14	4	3	4	6	4	1
Total	33	54	89	211	117	57	46	39	42	19

Nota: A soma das linhas pode ser superior ao valor informado no Total - uma mesma greve pode ter diversas motivações

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados do SAG.

Na sequência, as questões que se colocam são voltadas ao construto das jornadas flexíveis e aos procedimentos de pesquisa necessários para investigá-lo; e, finalmente, passando a considerar os microdados das PNADs Contínuas para responder às perguntas aqui propostas na Introdução geral. À vista de tais palavras, busca-se nas próximas seções uma síntese dos resultados da análise estatística feita por meio de tais dados empíricos coletados pelo IBGE. As probabilidades de cumprir jornadas flexíveis no mercado de trabalho assalariado serão discutidas no capítulo seguinte.

2.3 Como medir a flexibilidade das horas laborais? Uma proposta metodológica

Como é possível realizar uma investigação aprofundada sobre a flexibilidade das horas laborais e com quais fontes de informação? O primeiro passo para realizar esse estudo empírico consiste em definir o construto das jornadas flexíveis, seguindo os critérios de trabalho insuficiente e trabalho excessivamente longo, em oposição ao trabalho padrão.

Nas seções anteriores foram levantadas séries históricas a partir de dados administrativos para compreender as veredas dos tempos laborais flexíveis no Brasil durante

os últimos anos. A tendência de aumento do trabalho parcial e do trabalho intermitente, e suas respectivas cargas horárias entre 2017-2019, bem como a diminuição dos movimentos grevistas relativos à tópicos de jornadas laborais após as mudanças legais aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pelo ex-presidente Temer em 2017, entre tantos outros aspectos de ordem social, política e econômica.

Porém, tais registros não relatam maiores informações sobre os horários flexíveis em si. Como já foi visto no Capítulo 1, os tempos de trabalho possuem três dimensões, dentre elas, a distribuição – que pode ser rígida e repetitiva ou mutável e insegura. Por volta do século XIX, Marx (2017) analisou a extensão da duração do trabalho e o grau de intensidade laboral despendido no sistema industrial e agrícola da Inglaterra. Para isso, o pensador alemão recorreu aos relatórios oficiais das comissões parlamentares e dos inspetores das fábricas, que forneciam dados referentes às jornadas laborais e às condições de vida de homens, mulheres, crianças, jovens, adultos e idosos explorados pelos capitalistas – com e sem o maquinário tecnológico da época. Parte dessa análise tomou como unidade de medida o volume de horas trabalhadas, sem dispensar o papel dos seus limites máximos e do sistema de turnos de revezamento na distribuição dos tempos laborais.

Nesse sentido, faz-se necessário o uso de estatísticas para estudar as horas laborais, que se tornou um procedimento metodológico comum no campo da sociologia do trabalho e em áreas correlatas nas décadas posteriores. Autores como Basso (2018), Gonzaga, Leite e Machado (2003), Lee, McCann e Messenger (2009), Dal Rosso (1996; 2017), Krein (2001; 2007), Reis e Souza (2016), Felstead et al. (2020), entre outros; utilizaram fontes de dados censitários ou pesquisas domiciliares amostrais com o intuito de calcular as jornadas semanais médias e/ou a proporção de trabalhadores e trabalhadoras inseridos em diferentes regimes de trabalho. Há, obviamente, exceções em torno dos métodos e técnicas de pesquisa. Na obra *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho*, Ana Cardoso (2009) direcionou sua atenção para as entrevistas com trabalhadores, representantes sindicais e gerentes da Volkswagen no ABC Paulista, mas não abriu mão de usar dados estatísticos que possibilitaram analisar as horas laborais em nível nacional.

O uso de dados estatísticos, assim como qualquer outro procedimento metodológico nas ciências sociais, possui vantagens e desvantagens. Talvez o principal benefício seja a possibilidade de gerar amplas informações sobre países ou regiões do globo no curto e no longo prazo. Uma das desvantagens é a de que os sentidos subjetivos atribuídos pela classe

trabalhadora no cotidiano do labor são deixados de lado nessa perspectiva, o que dificulta a compreensão de aspectos como a invasão dos tempos de trabalho sobre os tempos livres, a intensificação dos ritmos e movimentos, e o desgaste físico, mental e emocional da classe trabalhadora.

Conforme mencionado na Introdução geral, esta dissertação opta por usar técnicas estatísticas para conseguir cumprir o objetivo geral de analisar a distribuição flexível de horas laborais no Brasil entre os anos 2012-2019. A fonte de informação a ser utilizada nas próximas seções deste capítulo também já foi anunciada – os microdados das PNADs Contínuas anuais. Porém, resta saber qual é a melhor forma para medir a flexibilidade das horas laborais por meio desses dados, de modo que o uso de dados estatísticos seja possível de ser utilizado neste trabalho e adaptado em outras pesquisas.

Em relação a outros trabalhos já realizados, nesta dissertação é proposta a estimação de modelos estatísticos capazes de avaliar a relação entre fatores socioeconômicos e demográficos inerentes ao processo de trabalho em jornadas flexíveis no Brasil contemporâneo. Isso foi pouco usado na literatura sociológica produzida em escala nacional pois está mais restrito ao campo de estudo da economia em países centrais. Talvez um dos únicos trabalhos com modelagem feitos no Brasil sejam os de Reis e Souza (2016) e Gonzaga, Leite e Machado (2003) – porém, escritos fora do domínio sociológico. Em países desenvolvidos, tem-se como exemplo o recente artigo de Felstead et al. (2020).

Na lógica analítica de Lee, McCann e Messenger (2009), o processo evolutivo das jornadas laborais pode ser observado por meio das horas médias de trabalho para verificar se há variações entre os anos, principalmente em países industrializados, onde houve um movimento em direção à redução dos tempos de trabalho com direitos no âmbito da relação assalariada não-agrícola a partir de 1919. Sem embargo, nos países em desenvolvimento, a regulamentação legal teve uma baixa adesão que não permitiu um alcance maior na concretização do estabelecimento de jornadas integrais, dadas as condições históricas e materiais da periferia do capitalismo.

Tais autores não tratam estritamente sobre a flexibilidade laboral, entretanto, eles conseguem formular um quadro analítico capaz de identificar o que está fora dos eixos das jornadas legais em cada realidade. As cargas horárias de trabalho que estão acima ou abaixo do padrão legalmente instituídas em cada período histórico e sociedade e são, na devida ordem, jornadas longas e jornadas curtas:

em muitos países em desenvolvimento (e até em alguns países desenvolvidos), a efetividade das jornadas normais estatutárias é muito limitada, de tal forma que a não obediência ou a não observância, com ou sem trabalho extraordinário, são a norma nesses países [...] muitos trabalhadores estão laborando mais do que as jornadas legais ordinárias [...] Ademais, se tal situação se combina com inexistência de trabalho suficiente, vê-se então um grupo de trabalhadores sobrecarregado de trabalho ao lado de outro grupo de trabalhadores fazendo jornadas muito curtas e, por isso, impossibilitado de obter uma renda decente (daí, subemprego) [...] Supõe-se que tal bifurcação de jornadas seja comum em países em desenvolvimento, especialmente naqueles de baixa renda (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 36).

Portanto, conclui-se que para examinar empiricamente a flexibilidade das horas laborais torna-se necessário compreender o conteúdo prescrito nas leis vigentes em uma sociedade. Ao ter em mente a padronização legal em torno da distribuição rígida e repetitiva no Brasil, será fácil entender as categorias de horários flexíveis acima e abaixo do trabalho em tempo integral. Atualmente, as jornadas semanais regulares na realidade brasileira estão estipuladas pelo inciso XIII do artigo 6º da Constituição Federal de 1988:

“XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 2019, p. 12).

Soma-se a essa determinação oficial dos tempos de trabalho a fixação do limite de 40 horas semanais para o setor público, da qual existe antes de tal legislação instituída no processo de redemocratização após o longo período da ditadura militar no país. Por meio dessas pistas, entende-se que os momentos de trabalho que são executados fora do intervalo de 40 a 44 horas no Brasil são danosos àqueles que labutam dia após dia no período de uma semana sem o gozo de direitos.

Na esteira dos autores da OIT, o sociólogo brasileiro Dal Rosso (2017) assume que os horários flexíveis são aqueles que são inferiores ou ultrapassam a padronização legal de 40 a 44 horas de trabalho por semana prevista na Constituição Federal. Portanto, as cargas horárias mutáveis e incertas podem ser classificadas da seguinte forma: em jornadas parciais de até 39 horas e em jornadas excessivas de 45 horas ou mais). Nas palavras do autor:

A análise da distribuição dos horários laborais toma por base a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu jornadas semanais de 44 horas para o trabalho em tempo integral no setor privado. Já o setor público tinha disposições de quarenta horas semanais de trabalho normal, desde antes daquela Constituição. Assim, o intervalo de 40 a 44 horas semanais representa o trabalho de jornada integral padrão (a). Com relação a esse padrão, têm-se dois desvios. O desvio para cima, a saber, 45 horas

semanais e mais, constitui o tempo das horas extraordinárias, pagas ou não pagas (b). O desvio para baixo, 39 horas semanais e menos, é o tempo das horas insuficientes (c). O desvio superior mais o inferior (b + c) constituem o mundo das horas flexíveis [...] (DAL ROSSO, 2017, p. 173-174).

Contudo, ao tomar o tempo como uma unidade de medida do trabalho, esta pesquisa deixa de lado todo o esforço físico, mental e emocional gasto pelos assalariados e assalariadas nesses momentos dedicados ao labor. Embora o tempo seja um elemento estruturador da vida social e é através dele que se dá a produção de uma certa quantidade de valor em sociedades capitalistas, o trabalho enquanto ato criador não se limita apenas ao fluxo temporal em torno de sua ação. François Vatin (2019, p. 332), leitor de Naville, acrescenta que

o trabalho não é tempo. Como toda manifestação da vida, ela se desenrola no tempo e pode então ser submetida a uma medida cronológica. Mas, isso não é como toda medida escalar, senão uma redução, sobre um eixo único e uma métrica simples, de um objeto protótipo. Se nos interessamos pelas relações de trabalho e de tempo, é necessário ao contrário pensar as temporalidades plurais, na perspectiva uma vez mais, dos trabalhos de Pierre Naville: o tempo da sequência de trabalho não é redutível ao da jornada, e também ao da semana, do mês, do ano ou do conjunto da vida de trabalho.

Uma das indicações deixadas pelo sociólogo francês no texto “O tempo consegue medir o trabalho? Proposta epistemológica” acaba por conceber a dimensão subjetiva de trabalhadores e trabalhadoras em variados ramos e setores. Os sentidos atribuídos pela classe trabalhadora em ambientes de trabalho, muitas vezes sobre máquinas, expressam percepções do que acontece acerca do tempo cotidianamente, para além da mensuração em unidades cronométricas criada por Taylor (VATIN, 2019). Assim, futuras pesquisas podem retomar e preencher as lacunas deixadas pela proposta metodológica adotada nesta dissertação. As demais limitações serão discutidas nas Considerações finais do capítulo segundo e nas Conclusões do trabalho. A seguir, serão apresentados os procedimentos de pesquisa a serem utilizados nesta parte.

2.4 Dados e metodologia: notas sobre as PNADs Contínuas e a estrutura do plano amostral complexo

Para alcançar parte do objetivo geral proposto, pretende-se empregar técnicas estatísticas de análise descritiva, tendo como principal fonte de informação os microdados

das PNADs Contínuas anuais³⁵, feitas pelo IBGE entre os anos 2012-2019, possibilitando dar respostas às perguntas de pesquisa e testar as hipóteses que norteiam esta dissertação³⁶. Tratam-se de bases de dados do tipo corte transversal (*cross section*), que usam planos amostrais conglomerados com estratificação de Unidades Primárias de Amostragem (UPAs) para calcular a estimação de várias medidas em relação à população de interesse, isto é, todo o Brasil. Será preciso delimitar esse universo para a população adulta de assalariados, de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, através das variáveis “idade” (código V2009) e “posição na ocupação” (VD4007). Isso significa que devem ser retiradas aquelas pessoas que se declararam como empregadores, conta-próprias ou trabalhadores familiares auxiliares, bem como aquelas que são menores de idade, ainda que sejam economicamente ativas, e idosos com idade suficiente para se aposentar. Foram mantidas as categorias de empregados (inclusive trabalhadores domésticos).

Serão consideradas na análise estatística variáveis socioeconômicas e demográficas indispensáveis para a determinação das jornadas de trabalho conforme sugere a literatura nacional e internacional (GONZAGA; LEITE; MACHADO, 2003; HIRATA, 2007; AMORIM et al., 2009; CARDOSO, 2009; LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; REIS; SOUZA, 2016; DAL ROSSO, 2017; FELSTEAD et al., 2020). Na base de dados selecionada, a variável central desse estudo descritivo indica as horas habitualmente trabalhadas por semana na ocupação principal (V4039) do trabalhador entrevistado pelo IBGE no período estudado³⁷. Uma descrição esclarecedora é encontrada nas *Notas técnicas* desta pesquisa domiciliar amostral:

³⁵ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Downloads. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>. Acesso em: 29 mar. 2022.

³⁶ Normalmente, as mudanças, tendências e diferenças de curto prazo são analisadas com base nas PNADs Contínuas. Assim como os Censos Demográficos, essas pesquisas domiciliares amostrais vêm sendo utilizadas com maior frequência em estudos do trabalho, principalmente em relação aos assunto dos tempos laborais no Brasil recente (e.g., DAL ROSSO, MAGALHÃES, 2021; DAL ROSSO; PELEJA, 2021; DAL ROSSO; SANTANA, 2021; DAL ROSSO; SOUZA, 2021; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021).

³⁷ Tal índice remete à seguinte questão: “Quantas horas ... trabalhava normalmente, por semana, nesse trabalho principal?”.

As horas habitualmente trabalhadas são aquelas que a pessoa tinha o hábito ou costumava dedicar ao trabalho, portanto, independe de a pessoa ter trabalhado ou não na semana de referência. As horas habitualmente trabalhadas foram investigadas para o trabalho principal, secundário e demais trabalhos que a pessoa tinha na semana de referência.

As horas habitualmente trabalhadas referiram-se a um período típico de trabalho e não devem ser confundidas com as horas contratuais, que podem não retratar a situação típica do trabalho.

Para o trabalho em que as horas trabalhadas pela pessoa não variavam em função de determinados períodos do ano, as horas habitualmente trabalhadas retrataram uma semana típica, ou seja, em que não houve situações excepcionais que alterassem a duração rotineira do trabalho (doença, férias, feriado, horas extraordinárias, redução de horário, etc.).

Para o trabalho em que as horas trabalhadas pela pessoa eram nitidamente diferenciados em função do período do ano, como é o caso das atividades sazonais, havendo mais de uma duração habitual do trabalho em função do período do ano, as horas habitualmente trabalhadas retrataram uma semana típica do período em que se inseria a semana de referência (IBGE, 2019, p. 32-33).

Será criada também uma nova variável chamada “jornadas de trabalho”³⁸, gerada através de três ordenamentos do fator mencionado anteriormente. Considerando a legislação brasileira com destaque para a Constituição Federal de 1988, as jornadas-padrão são prescritas pelo entremeio de 40 a 44 horas. Já as jornadas flexíveis são aquelas que são inferiores ou ultrapassam essa padronização legal. Recapitulando, as cargas horárias mutáveis e incertas podem ser categorizadas da seguinte forma: 1 até 39 horas são jornadas parciais, e acima de 45 horas são jornadas excessivas.

As variáveis socioeconômicas e demográficas a serem associadas com os horários laborais serão: “sexo” (V2007), “idade” (V2009), “cor ou raça” (V2010), “filiação sindical” (V4097), “nível de escolaridade” (VD3004), “setor de atividade econômica” (VD4010) e “renda habitual do trabalho” (VD4016)³⁹. O índice “faixa etária”, criado a partir da variável idade, se expressa pelas seguintes categorias: 18 a 24 anos, 25 a 39 anos, 40 a 59 anos e 60 a 65 anos. O fator “cor ou raça” foi modificado no processamento estatístico de dados. As categorias “amarela” e “indígena” foram excluídas por conta de suas baixas representatividades na população assalariada adulta, preservando, assim, os grupos de pessoas negras (pretas e pardas) e brancas. Também foi criado uma nova variável intitulada “cor ou raça e gênero agregados”, cuja inspiração está na tese de doutorado de Neville Santos (2016).

³⁸ Esta nova variável será especialmente útil na estimação dos modelos estatísticos propostos no capítulo terceiro.

³⁹ Os valores da renda do trabalho foram corrigidos pelo deflator do IBGE do último ano da série histórica estudada em todas as análises que envolvem esta variável.

Além disso, situa-se a geração dos fatores “tipo de empresa” e “tipo de trabalho”, dos quais foram concebidos a partir da variável “posição na ocupação” e “categoria do emprego” (VD4009). O indicador “renda do trabalho” foi transformado em uma nova variável que dá a conhecer o “nível de renda” de trabalhadores assalariados nas escalas a seguir: renda muito baixa (menor do que 1 salário mínimo), renda baixa (1 a 1,5 salários mínimos), renda média-baixa (1,5 a 2,5 salários mínimos), renda média (2,5 a 5 salários mínimos), renda média-alta (5 a 10 salários mínimos) e renda alta (Maior do que 10 salários mínimos)⁴⁰. A criação do fator “nível de renda” foi inspirada nas faixas geralmente consideradas nas publicações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Por fim, a variável “região geográfica” foi criada através do índice “Unidade da Federação”.

O processamento e apresentação das informações estatísticas serão feitos a partir do software R, versão 4.1.0. Os pacotes utilizados foram: “survey” – para lidar com a estrutura do plano amostral complexo; “tidyverse” – para manipulação de dados e criação de gráficos, dado que dentro desse pacote há o famoso “ggplot2”; “srvyr” – para integrar a análise das bases de dados com o plano amostral utilizado aos pacotes do “tidyverse”; “PNADcIBGE” – para importar os microdados das PNADs Contínuas com o plano amostral aplicado; “extrafont” – para gerar a fonte *Times new roman* nos gráficos.

Levando isso em conta, a análise descritiva permitirá resumir informações relacionadas à distribuição flexível das horas laborais em associação com outros fatores, que serão representadas por gráficos e tabelas no desenvolvimento deste capítulo. Tal estudo permitirá averiguar se aumentou, diminuiu ou manteve estável a quantidade de assalariados cumprindo jornadas curtas e jornadas alongadas. E, acima de tudo, será possível analisar quem são os trabalhadores mais afetados pela flexibilidade das horas laborais mediante as crises, as mudanças legislativas de orientação neoliberal e os avanços tecnológicos-informacionais-digitais entre os anos 2012-2019. Nesse momento serão calculadas apenas medidas descritivas, já que os modelos ficarão para o próximo capítulo. Das quantidades descritivas, serão estimados a média populacional das horas de trabalho, associando-os com as demais variáveis explicativas. E depois será calculado a frequência das jornadas semanais em relação às mesmas.

⁴⁰ A quantidade de renda do trabalho em cada faixa foi definida através do salário mínimo nominal de cada ano. Para maiores detalhes, confira-se DIEESE. **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos**. Salário mínimo nominal e necessário. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 29 mar. 2022.

2.5 Perfil socioeconômico e demográfico da população assalariada durante a última década

Antes de entender quem são as pessoas mais afetadas pela flexibilidade das horas laborais, devemos entender primeiro quem são os/as assalariados/as no Brasil recente. A princípio, há que se evidenciar o perfil de empregados inseridos no mercado de trabalho brasileiro entre os anos 2012-2019, para então na sequência analisar a relação entre jornadas laborais e aspectos socioeconômicos e demográficos em termos de atributos pessoais, condições laborais e diferenças regionais no país.

A Tabela 10 resume as características gerais da população assalariada de 18 a 65 anos no Brasil entre o começo e o final da década de 2010. A primeira coluna dispõe as categorias de cada variável qualitativa, bem como os nomes das variáveis quantitativas. Nas colunas restantes da tabela, encontram-se as quantidades descritivas populacionais de tais fatores com o plano amostral utilizado ao longo dos anos de 2012-2019. As variáveis categóricas são medidas pela frequências relativas ou proporções, enquanto que para as variáveis discretas são calculadas as médias populacionais em cada edição da PNAD Contínua. Os totais foram suprimidos desta e de outras tabelas sob o pretexto de organização textual, já que a adição das estimativas das frequências absolutas das variáveis de interesse nas tabelas deixa elas maiores e mais complexas para a compreensão de leitura. Este é um padrão que se segue neste capítulo e no próximo.

Seguindo a ordem da extensa lista de variáveis e suas respectivas categorias, começa-se por descrever a proporção de homens e mulheres através da variável binária que indica o sexo do trabalhador entrevistado pelo IBGE (doravante gênero) no decorrer da história recente. A participação de mulheres no mercado de trabalho assalariado no Brasil aumentou ao longo do tempo, chegando a proporções inéditas ao final da série histórica. Em 2012, a população feminina representou 45,6% do assalariamento na sociedade brasileira. Tal quantidade saltou para 47,4% em 2019, aumentando em 1,8 pontos percentuais (p.p.) entre esses anos. Em contrapartida, a porção de homens no mercado laboral foi maior do que a de mulheres em todos os anos.

O perfil etário da população assalariada também mudou nesses anos. A estimação de médias e proporções de duas variáveis constata essa afirmação inicial. Por um lado, a tabela abaixo mostra que a média da idade manteve uma elevação relativamente constante desde o

começo da série histórica, ainda que se verifique uma insignificante estabilização entre os anos 2016-2017. Se os trabalhadores tinham, em média, 36 anos em 2012, ao final da série histórica os trabalhadores essa medida subiu para aproximadamente 37,8 anos. Portanto, a força de trabalho envelheceu cerca de 2 anos em quase um decênio.

A proporção de assalariados por faixa etária, por outro lado, revela que a participação dos jovens adultos com idade entre 18 a 24 anos decaiu no período em questão, saindo de 19% em 2012 para 15,6% em 2019. Já a porcentagem de pessoas adultas com idade entre 25 e 39 anos caiu de 44,1% em 2012 para 42,1% em 2019, porém, esse agrupamento apresentou maior concentração em todos os anos quando se considera todas as faixas etárias. Embora existam mudanças recentes na estrutura etária da população assalariada no Brasil, o último resultado demonstra que quase a metade dos assalariados têm entre 25 a 39 anos no decurso da série histórica. A fatia de adultos com idade entre 40 a 59 anos é a segunda maior e é a que mais cresceu ao longo do tempo, subindo de 34,2% em 2012 para 38,6% em 2019. Houve períodos entre esses anos em que essa porcentagem aumentou e depois diminuiu, no entanto, deve-se reconhecer o fato de que a quantidade de pessoas assalariadas de 40 a 59 anos e também as de 60 a 65 anos cresceram à medida que a proporção dos trabalhadores nas faixas etárias com idade entre 18 a 24 anos e 25 a 39 anos diminuíram a partir dos últimos anos da série histórica. Enfim, a porcentagem de pessoas idosas com idade na faixa dos 60 aos 65 anos expandiu de 2,7% em 2012 para 3,8% em 2019.

A presença de pessoas negras no mercado de trabalho assalariado seguiu aumentando exponencialmente entre meados da década de 2010. Observa-se que, em 2012, cerca de 51% de trabalhadores e trabalhadoras se autodeclararam pretos e pardos. Em 2019, essa proporção saltou para 55,3%, aumentando em 4,3 p.p.

As encruzilhadas entre gênero e cor ou raça permitem identificar movimentos evolutivos específicos à sociedade brasileira. A quantidade de homens brancos assalariados decaiu de 25,5% em 2012 para 22,5% em 2019. A proporção de mulheres brancas variou ao longo do tempo. Em alguns anos, a porcentagem desse agrupamento aumentou, mas nunca ultrapassando o patamar de 23,7% registrado em 2013. Após esse ano, a proporção de mulheres brancas diminuiu gradativamente, até chegar à menor porcentagem da série histórica: 22,3% em 2019. No caso dos sujeitos generizados e simultaneamente racializados, a presença destes no mercado de trabalho aumentou entre os anos 2012-2019: assinala-se um crescimento de 1,2 p.p. para homens negros e 3,6 p.p. para mulheres negras.

Até o presente momento, a análise descritiva univariada de atributos pessoais como gênero, idade, cor ou raça e descortina tendências, mudanças e diferenças globais que se manifestam especialmente em países periféricos, tal como o Brasil. No que se refere às condições de trabalho, a exposição das próximas variáveis, ainda da Tabela 11, mostram outros fenômenos sociais já conhecidos pelos/as estudiosos/as do campo de estudos do trabalho (Cf. HARVEY, 2008; ANTUNES, 2006; 2009; ANTUNES; ALVES, 2004, entre outros); como, por exemplo, a dessindicalização, a desvalorização de pessoas menos escolarizadas, o aumento da informalidade, a expansão do setor de serviços, o rebaixamento de salários etc. Todos esses sinais levantados por pesquisas anteriores miram para uma mesma direção: a erosão da relação assalariada junto à flexibilidade de tempo no mundo laborativo. As diferenças regionais do Brasil também serão examinadas na sequência.

A fatia de pessoas filiadas a algum sindicato decaiu em 5,3 p.p. entre 2012-2019. De modo geral, percebe-se que apenas uma parte minoritária da população assalariada afirmou estar (auto)organizada em sindicatos nos anos 2012-2019, ou seja, embora exista uma redução do percentual de sindicalizados, essa proporção se manteve com baixa representatividade numérica no período analisado. Houve, ainda, uma insignificante diminuição desse agrupamento entre 2013-2015 (18,1%) em comparação com o percentual do ano anterior – 18,2% em 2012). A porção inicial de sindicalizados no ano de 2012 jamais se recuperou em outros períodos. De 2016 em diante, a quantidade de pessoas sindicalizadas diminuiu sucessivamente, até chegar ao patamar de 12,8% em 2019.

No quesito nível de escolaridade, constata-se que, entre os anos 2012-2019, a maior parte da população assalariada possui ensino médio completo. A menor parcela não têm instrução alguma. Observando as variações do final com o começo da série histórica, percebe-se que a quantidade de pessoas com ensino superior completo foi a que mais aumentou entre os anos, resultando em 6,4 p.p. O segundo grupo que mais aumentou foi o de pessoas com ensino médio completo, em 2,2 p.p. Porém, esse agrupamento não aumentou de forma retilínea durante os anos, pois esse estrato havia aumentado para 34,8% em 2014, caiu para 34,7% em 2015 e voltou a crescer nos anos seguintes: 35,5% entre 2016-2018 e 36,4% em 2019.

O ensino superior incompleto e o fundamental completo obtiveram aumentos insignificantes na série histórica analisada: 0% e 0,8% correspondentemente. A categoria ensino médio incompleto foi a que apresentou maior volatilidade porque começa o período

com 6,1%, passando a subir e cair entre 2013-2016, e 2017 atinge a maior porção da série histórica (6,3%). Depois decaiu nos dois anos seguintes: 6,2% em 2018 e 6,1% em 2019. Entre aqueles menos escolarizados, há uma diminuição destes no mercado de trabalho assalariado, sobretudo os que possuem ensino fundamental incompleto. Para essa categoria, houve uma diminuição de 5,6 p.p., visto o decaimento de forma contínua entre os anos investigados.

Em seguida, veio a diminuição em 2,8 p.p. daqueles com fundamental completo, dos quais também diminuíram de modo contínuo no decorrer da década. Já aqueles que não têm instrução alguma, tal grupo apresentou uma diminuição de 0,9 p.p., além de seguir uma tendência pouco volátil no decorrer dos anos. Em 2012 e 2013, as pessoas sem instrução eram correspondentemente 3% e 2,3% da população assalariada. Esse valor desceu em 2014, depois voltou a subir em 2015 e 2016, e decaiu de 2017 em diante, chegando ao quantitativo de 1,5% em 2019.

Quando se observa o tipo de empresa, a oposição entre setor público e setor privado estabelece uma relação dispare que se manteve relativamente estável no decurso da década. A fatia da população assalariada inserida no setor público, incluindo empregados com e sem carteira de trabalho assinada, militares e servidores estatutários, permanece praticamente intacta em toda a série histórica – cerca de 18%. Enquanto isso, o grupo de pessoas na iniciativa privada, incluindo empregados com e sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores domésticos com e sem carteira assinada, se manteve em cerca de 82%. Foi apenas no ano de 2018 que houve uma ligeira mudança: 19% da população assalariada estava inserida no setor público e 81% no setor privado, mas logo no ano seguinte essas quantidades voltaram ao mesmo padrão que a série histórica vinha seguindo desde 2012.

A proporção de trabalhadores informais sem carteira de trabalho assinada, independente do setor de atuação, subiu durante os anos. Em meados do início da década de 2010, os assalariados informais representam cerca de 26,4% da população empregada em 2012 e 25,8% em 2013, caindo para 24,9% em 2014 e 25% em 2015. Porém, essa quantidade sobe depois para 27,6% em 2016; 28,7% em 2017 e 2018; e 28,8% em 2019. De forma correspondente, a quantidade de assalariados formais mudou entre os anos.

A média da renda do trabalho indica que o patamar salarial aumentou de 2012 para 2014 de maneira contínua, mas oscilou nos anos subsequentes: decaiu em 2015, subiu ligeiramente em 2016, caiu em 2017 e subiu ligeiramente em 2018 e 2019. Há que se

reconhecer que não houve uma mudança forte nesse sentido. Ao total, a renda média variou em 5,6 p.p. Da mesma forma que a idade, a renda foi transformada em uma nova variável para ver as faixas de renda segundo níveis de salário mínimo. Então, observando as variações de cada faixa, percebe-se que a fatia de pessoas que recebem as rendas mais baixas (renda muito baixa e renda baixa) diminuíram no decorrer da série histórica. A que mais aumentou foi a de pessoas que ganham uma renda média-baixa, em seguida, foi a fatia de pessoas com renda média-alta. As porções de pessoas com a renda média e com renda alta aumentaram ligeiramente.

Percebe-se que há volatilidades entre esses anos, por exemplo, a quantidade de pessoas com renda muito baixa decaiu até 2015 e depois subiu em 2016 e 2017, mas voltou a cair levemente em 2018 e 2019. Já a fatia de pessoas com renda baixa aumentou de 2012 a 2013, diminuiu em 2014 e 2015, cresceu em 2016, e decaiu daí em diante, chegando até 36,9% em 2019 – valor esse mais baixo em toda a série histórica analisada. Sobre a renda média-baixa, esse estrato foi de 23,5% em 2012 para 26% em 2019. O percentual deste nível de renda oscilou durante esse período: decaiu em 2013, voltou a crescer em 2014 e 2015, caiu entre 2016-2018 e voltou a se restabelecer em 2019. A categoria renda média também flutuou: 14,5% em 2012, tal porcentagem aumentou em 2013 e caiu no ano seguinte. Tal movimento de queda e aumento seguiu durante toda a série histórica, que encerrou com 15% em 2019. A renda média-alta aumentou progressivamente entre 2012-2015, caiu em 2016 e 2017 e voltou a crescer em 2018 e 2019. Por fim, a renda alta, quantia essa considerada minoritária quando é comparada aos outros grupos estudados, teve movimento equivalente à renda média-alta, chegando até o patamar de 2,7% em 2019 – cuja expressão é a maior em todos os anos.

Sobre a distribuição de assalariados por setores econômicos, há uma variedade de atividades laborais em que os empregados se inseriram entre 2012-2019. A fração de pessoas em atividades agropecuárias diminuiu durante esses anos, indo de 6% em 2012 para 5,6% em 2019. Já a quantidade de pessoas ocupadas no trabalho industrial saltou de 16,4% em 2012 para 14,4% em 2019. Na construção, o número de assalariados desse setor foi 6,1% em 2012 e 4,5% em 2019. Ao contrário de outras atividades, a fatia de pessoas ocupadas no comércio aumentou no decorrer da década, indo de 16,8% em 2012 para 17,1% em 2019.

Quanto às parcelas de assalariados nos subsectores de serviços no Brasil recente, encontram-se sinais de atenuação em ramos qualificados geralmente ligados ao poder

público. Veja-se, pois, o trabalho em transporte, armazenagem e correio caiu de 4,4% em 2012 para 4,2% em 2019. Já o trabalho em serviços públicos foi de 9,5% em 2012 para 8% em 2019. Nas demais atividades houve crescimento no percurso histórico do país. A fatia de assalariados inseridos na categoria alojamento e alimentação saltou de 3,4% em 2012 para 4,7% em 2019. O trabalho em serviços informacionais e comunicacionais foi de 12,4% em 2012 para 12,6% em 2019. A categoria “educação e saúde” obteve um salto de 12,7% em 2012 e foi para 16,3% em 2019. Outros serviços⁴¹ aumentaram de 2,6% em 2012 para 3% em 2019. Os serviços domésticos foram de 9,8% em 2012 para 9,6% em 2019. Por último, o trabalho em atividades mal definidas se manteve em 0% no primeiro e no último ano em questão.

Enfim, observam-se, ainda na Tabela 10, as diferenças regionais no mercado de trabalho assalariado. A quantidade de pessoas ocupadas no Norte saltou de 6,6% em 2012 para 6,7% em 2019. A quantidade de trabalhadores no Nordeste foi de 21,8% em 2012 para 21,6% em 2019. Já a fatia na região Sudeste obteve um salto de 47,9% em 2012 e foi para 47,1% em 2019 – portanto, esta é a parte do país com a maior empregabilidade do que ailleurs, ao lado da região Sul, pois representava 15,5% em 2012 e 16% em 2019. A quantidade de pessoas no Centro-Oeste saltou de 8,2% em 2012 para 8,6% em 2019.

⁴¹ Tal categoria diz respeito às “atividades artísticas, criativas e de espetáculos”; “atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental”; “atividades de exploração de jogos de azar e apostas”; “atividades esportivas e de recreação e lazer”; “atividades de organizações associativas”; “reparação e manutenção de equipamentos de informática e comunicação e de objetos pessoais e domésticos”; “outras atividades de serviços pessoais”; e “organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (IBGE, 2019, p. 85-86).

Tabela 10 – Medidas descritivas populacionais das variáveis de interesse com o plano amostral utilizado

Variáveis socioeconômicas e demográficas	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gênero								
Homens (%)	54,4	53,7	53,6	53,3	53	52,8	52,4	52,6
Mulheres (%)	45,6	46,3	46,4	46,7	47,1	47,2	47,6	47,4
Idade média (em anos)	36	36,2	36,6	36,9	37,4	37,3	37,6	37,8
Faixas etárias								
18 a 24 anos (%)	19	18,4	17,4	17,1	15,5	16,2	15,8	15,6
25 a 39 anos (%)	44,1	44,2	44,2	43,2	43,3	42,9	42,7	42,1
40 a 59 anos (%)	34,2	34,6	35,5	36,6	37,8	37,4	37,9	38,6
60 a 65 anos (%)	2,7	2,8	3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,8
Cor ou raça								
Branco (%)	49,0	48,7	48,4	47,6	46,6	45,8	44,9	44,7
Negro (%)	51,0	51,3	51,7	52,4	53,4	54,2	55,1	55,3
Gênero e raça agregada								
Homens brancos (%)	25,5	25	24,8	24,3	23,6	23,3	22,6	22,5
Mulheres brancas (%)	23,5	23,7	23,6	23,4	23,1	22,5	22,4	22,2
Homens negros (%)	28,9	28,8	28,8	29,1	29,4	29,5	29,8	30,1
Mulheres negras (%)	22,1	22,6	22,8	23,3	24	24,7	25,2	25,2
Filiação sindical								
Sim (%)	18,2	18,1	18,1	18,1	16,9	16,8	14,5	12,8
Não (%)	81,9	81,9	81,9	81,9	83,1	83,2	85,5	87,2
Nível de escolaridade								
Sem instrução (%)	2,4	2,3	2	2	2,1	1,8	1,6	1,5
Fundamental incompleto (%)	24,2	23,4	22,6	21,6	20,8	20,5	19,7	18,5
Fundamental completo (%)	10,1	10,3	10	9,7	8,6	8,1	7,7	7,3
Médio incompleto (%)	6,1	5,9	5,8	5,9	5,8	6,3	6,2	6,1
Médio completo (%)	34,2	34,6	34,8	34,7	35,5	35,5	35,5	36,4
Superior incompleto (%)	6,4	6,3	6,5	6,7	6,5	6,8	7	7,2
Superior completo (%)	16,7	17,3	18,3	19,3	20,7	21,0	22,2	23,1
Tipo de empresa								

Setor privado (%)	82,1	82,2	81,8	81,8	81,8	81,5	81,2	81,7
Setor público (%)	18	17,8	18,2	18,2	18,2	18,5	18,9	18,3
Tipo de trabalho								
Formal (%)	73,6	74,2	75,1	75,1	74	72,4	71,3	71,2
Informal (%)	26,4	25,8	24,9	25	26	27,6	28,7	28,8
Setores de atividade econômica								
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (%)	6	5,7	5,2	5	5,4	5,5	5,6	5,6
Indústria geral (%)	16,4	16	16,6	15,8	14,3	14,5	14,3	14,4
Construção (%)	6,1	6,5	5,9	5,5	5,5	4,9	4,6	4,5
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (%)	16,8	16,8	16,5	17	17	17,2	17,1	17,1
Transporte, armazenagem e correio (%)	4,4	4,3	4,5	4,3	4,8	4,5	4,4	4,2
Alojamento e alimentação (%)	3,4	3,9	3,9	4,1	4,3	4,5	4,4	4,7
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (%)	12,4	12,4	12,8	12,7	12,2	12,1	12,3	12,6
Administração pública, defesa e seguridade social (%)	9,5	9,3	9,1	8,6	8,3	8,3	8,3	8
Educação, saúde humana e serviços sociais (%)	12,7	12,8	13,5	14,7	15,6	15,7	16,2	16,3
Outros Serviços (%)	2,6	2,8	2,7	2,8	2,8	2,9	3	3
Serviços domésticos (%)	9,8	9,5	9,3	9,6	9,8	10	9,9	9,6
Atividades mal definidas (%)	0	0	0	0	0	0	0	0
Renda média do trabalho (em R\$)	2.081,9	2.152,3	2.228,7	2.172,5	2.179,1	2.166,7	2.195,1	2.197,4
Faixas de renda do trabalho								
Renda muito baixa (%)	14,7	13,1	12,4	11,6	13,4	14,8	14,5	14,1
Renda baixa (%)	40,6	42,7	38,1	37,3	42,3	41,3	39	36,9
Renda média-baixa (%)	23,5	21,3	26,9	26,7	23,6	23,1	24,2	26
Renda média (%)	14,5	15,3	14,9	16,5	13	13,6	14,5	15
Renda média-alta (%)	4,7	5,2	5,3	5,4	5,3	5	5,3	5,4
Renda alta (%)	2,1	2,4	2,5	2,5	2,4	2,3	2,5	2,7
Regiões geográficas								
Norte (%)	6,6	6,5	6,6	6,7	6,7	6,8	6,8	6,7
Nordeste (%)	21,8	21,8	22,3	22,4	21,8	21,8	21,9	21,6
Sudeste (%)	47,9	47,7	47,3	46,8	47,2	47	46,7	47,1

Sul (%)	15,5	15,8	15,6	15,9	15,9	15,9	16	16
Centro-Oeste (%)	8,2	8,2	8,2	8,3	8,4	8,5	8,6	8,6

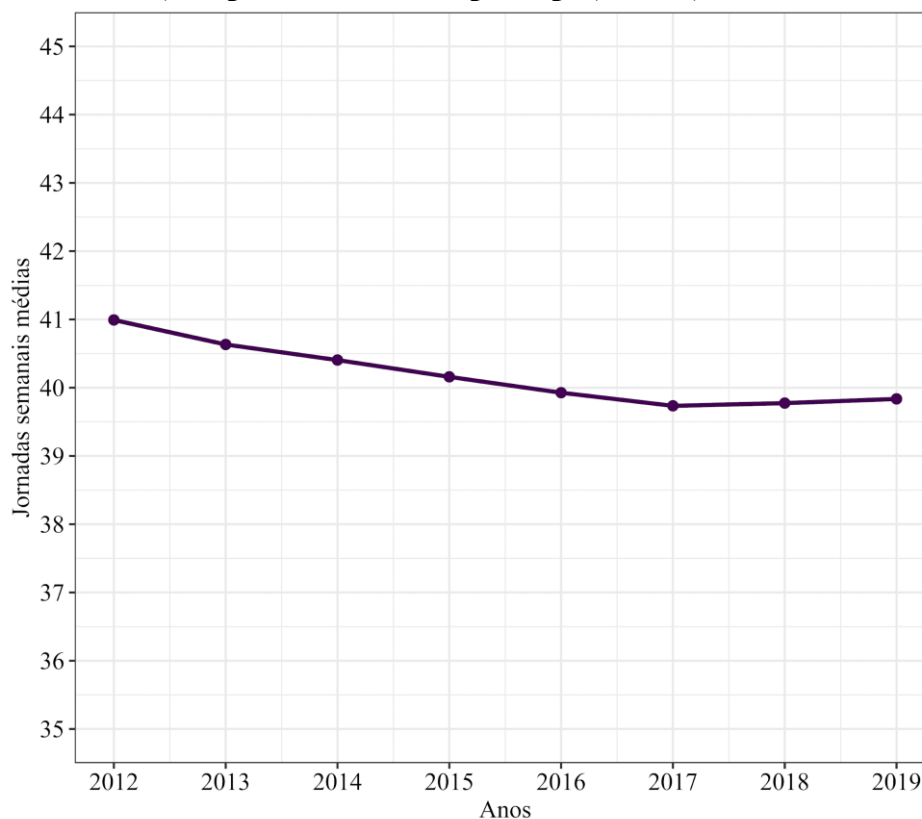
Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

2.6 Trajetória histórica das jornadas semanais médias

Rigorosamente falando, a estimação da média populacional de horas laborais permite entender com maior profundidade as nuances dos movimentos evolutivos destas no decurso da história. Diferentemente das seções anteriores, que trataram sobre a flexibilidade de tempo no âmbito da revisão da literatura, este e os próximos tópicos irão abordar empiricamente o tema com base nas pesquisas domiciliares amostrais – até então a fonte de informações mais adequada para se analisar as cargas horárias de trabalho no curto prazo.

Na Figura 2, deve-se observar que as jornadas semanais médias diminuíram no decorrer da série histórica, indo de 41 horas em 2012 para 39,7 horas em 2017, tendo um pequeno aumento. Daí em diante, entretanto, as jornadas médias subiram de 39,7 horas em 2017 para 39,8 horas em 2018 e 2019, estabilizando-se desde então. Realmente, a duração do trabalho, composta pelo volume de horas dedicadas ao labor a cada semana, tende a diminuir, pois, entre 2012-2019, houve uma queda de 2,82 p.p. Embora esses resultados possam parecer positivos, eles não indicam que a insegurança e a penosidade do trabalho tenham sido minimizadas.

Figura 2 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Dada a admissão de conjecturas levantadas com base na revisão da literatura precedente, constata-se que as pessoas assalariadas estão trabalhando durante menos tempo do que está legalmente estabelecido no Brasil (Figura 2). Trabalhar menos do que o padrão de 40 a 44 horas não significa necessariamente um avanço da proteção do trabalho e da seguridade social no país. Na verdade, isso dá pistas para um problema mais complexo: é possível que as jornadas laborais entre esses anos estejam se tornando gradativamente encurtadas e insuficientes para os trabalhadores, variando de acordo com os picos de demanda das empresas, e sem contar a armadilha da elevação do nível de produtividade conduzido (ou não) pelo acréscimo do grau de intensidade laboral sobre o maquinário informacional-digital na criação de valor.

As horas de trabalho não podem ser examinadas de maneira isolada tendo-se em conta outros fatores social e historicamente relevantes que lhes determinam. Considerando as relações sociais de gênero, é possível vislumbrar que o valor médio das jornadas de trabalho remunerado semanais cumpridas pelas mulheres é menor do que a dos homens, mantendo um número arredondado de 38 horas, um tanto abaixo da média das horas laborais dos homens, que varia, aproximadamente, entre 43 a 42 horas semanais ao longo da trajetória histórica ilustrada na Figura 3. E é claro que as diferenças de jornadas de trabalho entre homens e mulheres se modificaram no decorrer dos anos (Figura 3).

Por um lado, a estimação da média populacional para os assalariados do gênero masculino registrou jornadas semanais particularmente extensas, com a marca de 43,4 horas em 2012. Nos anos seguintes, as jornadas médias dos homens diminuíram sucessivamente entre 2013-2017. Porém, houve um acréscimo, quase imperceptível, de 0,1 horas ou a quantidade ínfima de 6 minutos a mais na semana de trabalho em 2018 e 2019 (Figura 3). É difícil aferir se houve uma expansão significativa do tempo médio de labor nos dois últimos anos da série histórica, mas é interessante lembrar que esse mesmo período coincide com o cenário pós-Reforma trabalhista de 2017 nos governos Temer e Bolsonaro – retratada pelos estudos críticos como o algoz da classe trabalhadora no Brasil contemporâneo (DAL ROSSO, 2017; KREIN, 2018; KREIN et al., 2018; KREIN; ABÍLIO, BORSARI, 2021).

Por outro lado, a estimação da média populacional para as mulheres assalariadas expõe o mesmo padrão observado no decorrer da série histórica que se estabiliza em torno da média arredondada de 38 horas, como já foi dito. São jornadas insuficientes e pouco variaram ao longo dos anos. Observa-se que, em 2012, as jornadas médias eram aproximadamente 38,2 horas. Em 2013, elas caíram ligeiramente para 38 horas. O mesmo foi para 2014, com 37,9 horas, e 37,8 horas em 2015. Houve um pequeno acréscimo em 2016, quando foi registrado a

média de 37,9 horas. Esse valor decaiu novamente em 2017, indo para 37,6 horas. Porém, voltou a subir e se estabilizou no mesmo patamar em 2018 e 2019, com o número de 37,7 horas. Percebe-se que esse padrão jamais saiu da média arredondada de 38 horas, que está abaixo do intervalo de 40 a 44 horas legais. No caso dos homens, houve uma variação de uma queda de 3,7 p.p. entre os anos 2012-2019. E no caso das mulheres, visivelmente tal variação foi muito menor pois houve uma queda de 1,2 p.p. para o mesmo período analisado. É possível perceber que a trajetória histórica das jornadas médias executadas pelos homens forma uma ligeira curva em “U” invertido, enquanto que no caso das mulheres forma uma linha reta, indicando como mantiveram em um mesmo patamar em toda a série histórica (Figura 3).

Esses resultados são sociologicamente explicados pela literatura pertinente ao assunto que aborda o tema da inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho. Há uma relação histórica entre horas laborais e sexo/gênero, descrito por Marx (2017) no trabalho assalariado industrial e agrícola da Inglaterra no século XIX, descrito por Heleieth Saffioti (2013) e Elisabeth Souza-Lobo (2011), e tantas outros autores e autoras nas ciências sociais. De modo geral, as relações sociais entre os gêneros são relações de poder em que se efetivam as diferenças, desigualdades e discriminações no mercado de trabalho, embora não exclusivamente. A continuidade e a progressividade da divisão sexual das horas laborais são obtidas pelo antagonismo de homens e mulheres no mundo laborativo, em que o paternalismo e o sexismo cotidianamente praticados atuam sobre a alocação de tempo pelas mulheres: as jornadas em tempo parcial tornam-se meio para a força de trabalho feminina continue a se dedicar às atividades domésticas e de cuidado familiar, tradicionalmente endereçadas às mulheres.

De forma geral, a trajetória histórica das jornadas médias para os homens conservou o padrão normal de 40 a 44 horas por semana, com efeito de queda da duração média do trabalho em 3,7 p.p entre 2012 e 2019. A representação gráfica abaixo demonstra uma curva, já para as mulheres a trajetória aponta para o sentido oposto: uma linha reta e estável (Figura 3).

Figura 3 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

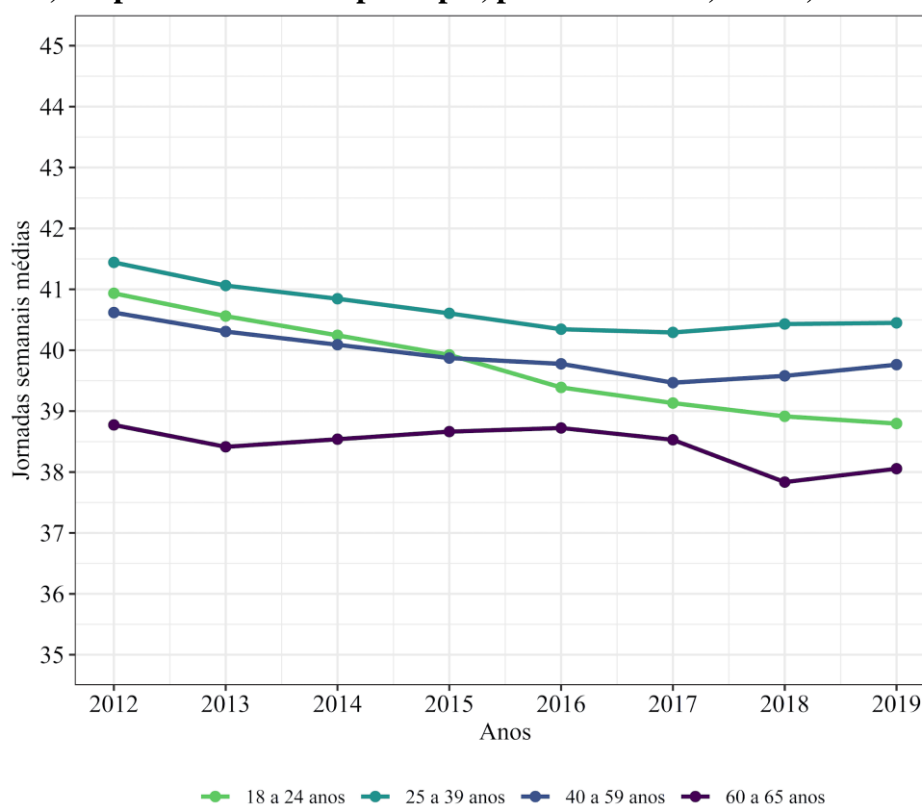
Na Figura 4, para se ter uma ideia da distinção das horas médias por faixas etárias, pois o gráfico revela que as pessoas ocupadas entre 18 a 24 anos tiveram uma redução gradual das jornadas de trabalho. Em 2012, nessa faixa etária, esses jovens trabalharam, em média, durante 40,9 horas semanais, totalizando quase 41 horas dentro do parâmetro legal médio. Já em 2019, há o valor mais baixo da série histórica para esse grupo etário: 38,8 horas, obtendo uma queda de 5,2 p.p. Quando se observa a próxima faixa etária, de 25 a 39 anos, observamos o mesmo movimento evolutivo, porém tal evolução foi de 41 para 39 horas médias arredondadas, assim como para as pessoas de 18 a 24 anos, mantendo-se no patamar de 40 horas, não indo abaixo da padronização. Então veja, no começo da série histórica, em 2012, 25 a 39 anos trabalhavam 41,4 horas semanais e 40,5 horas em 2019. Ao total, houve uma queda de 2,4 p.p, uma variação menor quando comparada à faixa etária de 18 a 24 anos que decaiu muito mais.

Na faixa etária de 40 a 59 anos houve um movimento parecido da faixa etária anterior. Eles começaram a série histórica trabalhando em 2012 durante 40,6 horas médias semanais, decaíram nos anos seguintes, mas mantendo o padrão em torno das 40 horas até 2014, e indo reduzindo até chegar a média de 39,8 horas em 2019. O valor mais baixo da série histórica para

essa faixa etária foi no ano de 2017, mas nos anos seguintes, houve uma recuperação desse valor médio. Ao total, houve uma queda de 2,1 p.p., valor próximo de 25 a 39 anos, que variou 2,4 p.p, mas a diferença é que os de 25 a 39 anos começaram a série histórica com a média arredondada de 41 horas e caíram ao final da série histórica para o nível de 40 horas, nunca fugindo do padrão legal. Enquanto que de 40 a 59 anos começaram a série histórica com um valor muito próximo do valor mínimo da padronização, 40,6 horas em 2012, e decaíram para valores na casa das 39 horas médias (Figura 4).

Enfim, a faixa etária que manteve o mesmo padrão foi a de 60 a 65 anos. Veja-se com detalhes: em 2012 eles trabalharam 38,8 horas médias e em 2019 trabalharam 38,1 horas. Ao total houve uma queda de 1,9 p.p. Apesar dessa volatilidade nas horas médias dos assalariados mais velhos, eles mantiveram quase um mesmo patamar em quase toda a série histórica, que é representada de forma quase linear na Figura 4. A queda mais abrupta foi entre os anos 2017-2018, mas quando se compara a série histórica do final com o começo, a variação foi mínima.

Figura 4 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por faixa etária, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Em relação ao fator racial, a evolução das jornadas semanais médias da população assalariada segue uma tendência de diminuição, mas que varia segundo os grupos raciais. Os brancos e negros começaram a série histórica trabalhando com a mesma duração média de trabalho (41 horas). Nos anos seguintes essa duração média começou a se separar e a variar segundo esses critérios raciais. Em 2013, os brancos começaram a trabalhar mais do que os negros, com 40,7 horas; e os negros, por sua vez, 40,6 horas – ainda em um patamar próximo. Essa proximidade das jornadas laborais continuou até 2015. Em seguida, essa trajetória histórica similar foi descontinuada. Os brancos continuaram com o mesmo nível até o final da série histórica, trabalhando, em média, 40,2 horas em 2019, obtendo uma queda de 2 p.p. Enquanto os negros trabalharam 39,6 horas em 2019, com a queda de 3 p.p. (Figura 5).

Houve uma maior variação entre os negros que é perceptível na Figura 5. Os brancos tendem a uma padronização das jornadas, enquanto os negros seguem com uma duração média inferior, não que eles estejam trabalhando pouco, mas de forma insuficiente. Então, pode-se conjecturar que os negros estão mais propícios à cumprir jornadas mutáveis e incertas. Tais reflexões ganharão maior profundidade quando for discutido a distribuição das horas laborais na seção 2.7 deste capítulo, pois pensar a flexibilidade das horas sobre o critério racial é pensar também a perpetuação do racismo estrutural, destinando os brancos às jornadas integrais com direitos e os negros para as jornadas insuficientes com salários de misérias e as jornadas prolongadas (Cf. ALMEIDA, 2019).

No decorrer do tempo encontra-se a narrativa sobre o Brasil ser um país precursor de um novo modelo de civilização em que a miscigenação de brancos, negros e indígenas, através do intercuro sexual desses grupos, criou uma realidade social singular na qual esses mesmos grupos viveriam em harmonia, destituída de antagonismos e possuíam chances iguais de mobilidade social. O mito da democracia racial exerceu a função de regular as relações raciais, deslocando o debate sobre o racismo da esfera pública à esfera privada, da responsabilidade das instituições públicas para os comportamentos individuais. Para além das dimensões da política e da cultura, essa perspectiva também se manifestou ao longo do século XX a construção do/a mulato/a como símbolos nacionais e na política externa brasileira (BERNARDINO-COSTA, no prelo).

Após mais de 500 anos de subalternização de sujeitos negros perante o Estado brasileiro, foi apenas no governo FHC em que se propôs políticas públicas direcionadas à essa população afro-brasileira, com a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Além disso, durante os governos Lula e Dilma do PT foram desenvolvidos uma política racialista antirracista que valorizava com maior intensidade a elaboração dessas

políticas públicas. No entanto, com o golpe de Estado contra a então presidenta e o governo Temer, essa postura foi sendo enfraquecida. Em seguida, praticamente foi sucumbida após a candidatura de Bolsonaro, então chefe do Poder Executivo Federal. Esse último governo, que promove o genocídio da população negra, é caracterizado por uma ambígua política antirracista e racista. Por um lado, o atual presidente nega e repudia políticas raciais. Por outro, o mesmo apregoa um racismo anti-negro, anti-quilombola e anti-indígenas (*ibidem*).

Portanto, o Brasil é um dos Estados modernos que se constituíram através de referências raciais no decorrer do tempo. De forma mais ampla, a formação de Estados raciais se insere em um sistema-mundo global. Um Estado racial, seja qual for, beneficia cidadãos hegemônicos para reproduzir as desigualdades, construindo subjetividades hegemônicas e não-hegemônicas. Além disso, atua como um regulador da população nacional, seja na migração, seja nos intercursos sexuais, por exemplo. Nesse Estado racial, há uma rotinização do racismo, que se serve da branquitude para beneficiá-la, em detrimento dos grupos racializados e marginalizados na ordem social competitiva (GOLDBERG, 2002).

Na obra clássica *O negro no mundo dos brancos*, Florestan Fernandes (2013) retoma as principais contribuições do pensamento social brasileiro da primeira metade do século XX, direcionando-se aos estudos sobre a situação racial no país. Tendo como ponto de partida a hipótese sustentada por Donald Pierson e “certificada” pelo Projeto UNESCO em relação à uma possível harmonia entre negros e brancos, despojada de formas de preconceito e discriminação raciais, o sociólogo uspiano se orienta a tratar, mais precisamente, dos obstáculos à integração do negro na ordem social competitiva do Brasil, considerando, sobretudo, a mobilidade social da “população de cor” nessa sociedade de classes.

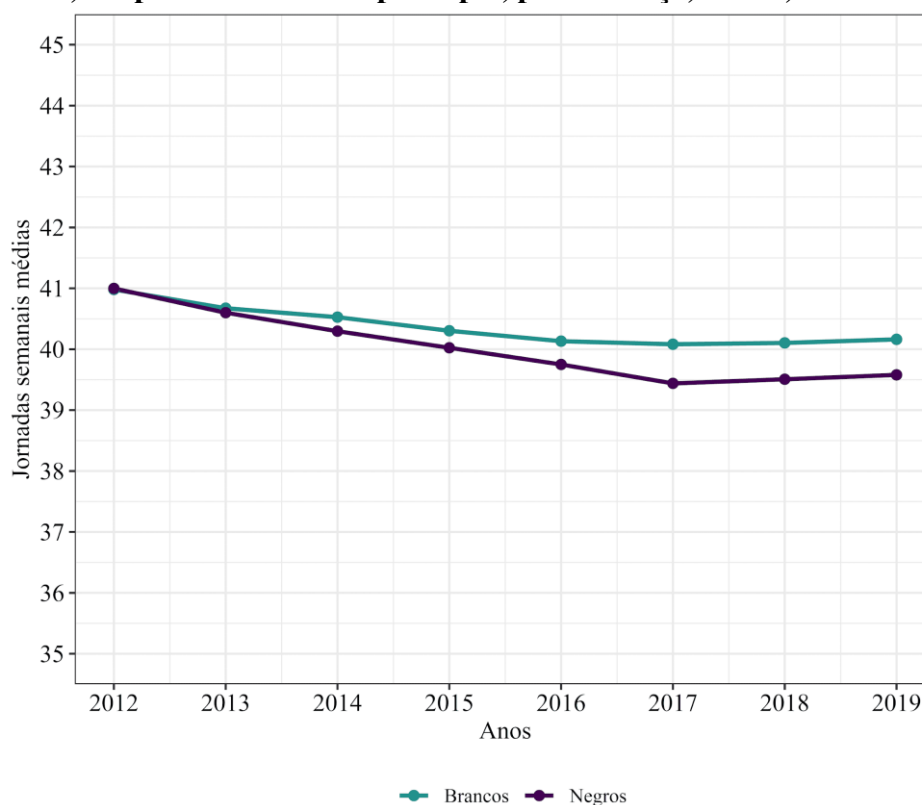
Em um primeiro momento, o autor concebe que a noção de democracia racial é um devaneio ou um mito social. Na contramão da historiografia social de Gilberto Freyre e da investigação sociológica pioneira de Pierson sobre a sociedade baiana, os dados quantitativos objetivamente analisados por Fernandes (2013) em estudos anteriores indicaram que as relações entre brancos, negros e mestiços não são iguais na estrutura social brasileira. Embora não empregue a noção de racismo cordial, o autor percebe como o “preconceito de não ter preconceito”, tipicamente brasileiro, está ligado a atitudes e valores tradicionalistas que incidem sobre manifestações implícitas de preconceito e discriminação. Refraseando, há na tradição cultural brasileira uma tendência moral de censurar indivíduos que se pronunciam a respeito de práticas racistas naturalizadas no cotidiano. Portanto, essa conduta repete o passado escravocrata na presente economia capitalista.

Dada essa perspectiva crítica aos estudos que buscaram evidenciar uma possível realidade social única na qual esses grupos possuiriam as mesmas chances de mobilidade social em função da miscigenação, postula-se, ainda, que na estrutura ocupacional do país, ao longo dos séculos XIX e XX, os negros e mestiços livres, quando empregados, foram distribuídos em atividades laborais com baixa concentração de renda e prestígio social. Há uma competição altamente desigual desses grupos raciais não-brancos em relação aos brancos da sociedade nacional, e também aos imigrantes europeus e asiáticos que foram racializados no Brasil. Desse modo, historicamente os negros e mestiços foram inseridos na ponta precária do mercado de trabalho do país. Isso dificulta a participação socioeconômica e cultural desses sujeitos na ordem social competitiva, visto que, não foram integrados na sociedade de classes adequadamente. Portanto, estão em completa desvantagem em relação aos brancos. De volta à questão da democracia racial, a ideia de ascensão sem restrições na estrutura social apregoada por esse mito social acima citado é uma proposição contraditória quando se compara com resultados empíricos significativos. Não é possível realizar uma análise dessa espécie considerando o contexto brasileira como uma realidade neutra em referência ao preconceito de raça e à discriminação racial (FERNANDES, 2013).

De forma crítica à essas “gerações” anteriores de estudos raciais, as análises sócio-históricas e quantitativas de Edward Telles (2003) e Carlos Hasenbalg (2005) investigam com maior profundidade o problema da discriminação racial e do racismo no Brasil, associando-o com vários fatores demográficos e socioeconômicos, como cor ou raça, nível de escolaridade, renda salarial, posição na ocupação, entre outros. Contra as teses da modernização, esses autores mostram que a industrialização e o desenvolvimento econômico não suprimiram as desigualdades raciais no Brasil após a abolição da escravatura. Se não há mobilidade social e ocupacional da população negra, infere-se que esses sujeitos estão na ponta precária do mercado de trabalho, vivendo em condições de trabalho precárias. O que se deve ter em conta é que tudo isso constitui o racismo estrutural e sua perpetuação no país, que se manifesta com as estruturas do capitalismo através das relações de classes:

[...] o racismo normaliza a superexploração do trabalho, que consiste no pagamento de remuneração abaixo do valor necessário para a reposição da força de trabalho e maior exploração física do trabalhador, o que pode ser exemplificado com o trabalhador ou trabalhadora que não consegue com o salário sustentar a própria família ou o faz com muita dificuldade, e isso independentemente do número de horas que trabalhe” (ALMEIDA, 2019, n.p).

Figura 5 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por cor/raça, Brasil, 2012-2019



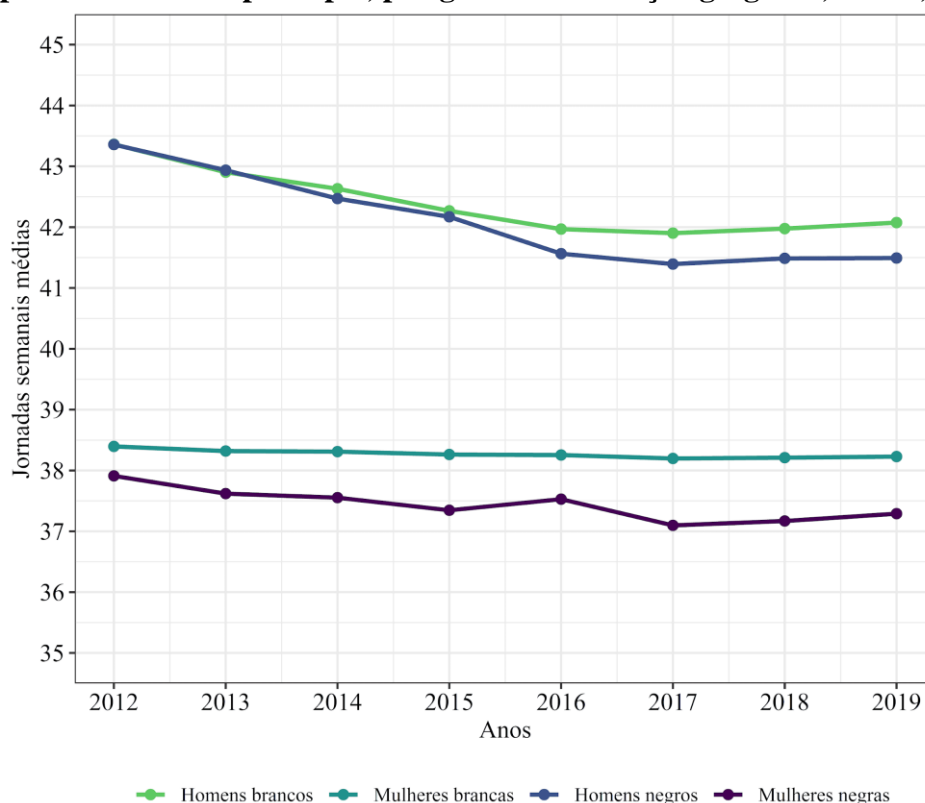
Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

O próximo gráfico está baseado na literatura sobre a interseccionalidade e a consubstancialidade que ocupam as discussões sobre trabalho e gênero no campo sociológico (Cf. COLLINS, 2016; HIRATA, 2014). É bastante interessante os resultados que se têm nele. Nas Figuras 3 e 5 observou-se a forma como varia as jornadas médias segundo os atributos pessoais de gênero e raça. As mulheres estão propensas às jornadas em tempo parcial ao longo dos anos. Já os negros começaram a série histórica analisada próxima a padronização legal, mas no decorrer da década suas jornadas foram reduzidas quando comparados aos brancos. Agora, quando se observa esses dois aspectos de forma interseccional, ressalva-se características interessantes e caras à essa dissertação.

Primeiramente, os homens brancos sempre trabalharam em jornadas médias próximas ao modelo prescrito na Constituição Federal de 1988. Em 2012, eles trabalharam 43,4 horas semanais e em 2019 trabalharam 42,1 horas, obtendo uma queda de 3 p.p. entre esses anos. Mas mantiveram algo próximo às jornadas normais. Já as mulheres brancas mantiveram quase o mesmo patamar e foi o grupo com menor variação na série histórica. Elas mantiveram um patamar com a média arredondada de 38 horas. Então, em 2012 trabalharam 38,4 horas e em

2019 trabalharam 38,2. É até visível que no gráfico elas formam uma reta quase intacta, cuja variação é expressa pela queda de 0,52 p.p. Agora, a variação das jornadas médias é maior entre os homens negros. Eles começaram a série histórica com 43,4 horas em 2012 e 41,5 horas em 2019, obtendo uma queda de 4,3 p.p. em suas jornadas. A variação entre as mulheres negras foi menor quando comparada à dos homens, com a variação de 1,6 p.p., mas ainda maior do que a das mulheres brancas. Elas começaram a série histórica com 37,9 horas em 2012 e 37,3 horas em 2019 (Figura 6).

Figura 6 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero e cor/raça agregados, Brasil, 2012-2019

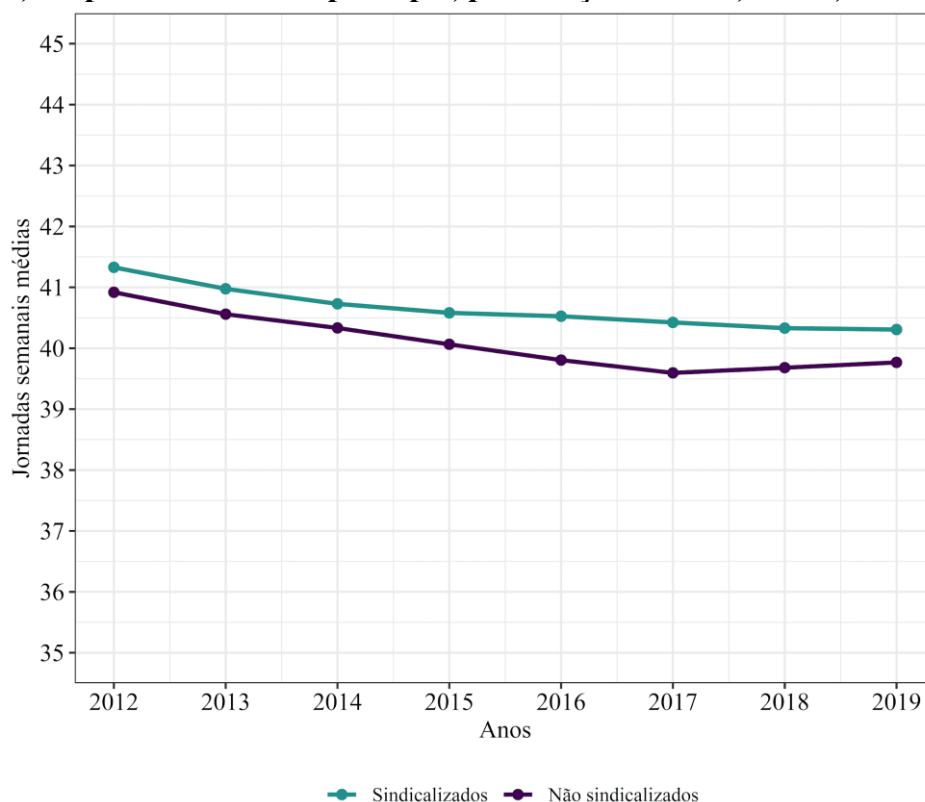


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Saindo de características adscritas dos trabalhadores e das trabalhadoras, há que se olhar para algumas condições laborais. Veja-se primeiro a filiação sindical, um importante fator na determinação das jornadas de trabalho em certas categorias ocupacionais, descrito por vários autores na literatura (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; DAL ROSSO, 1996; 2017). Constata-se que os sindicalizados mantiveram uma jornada média superior em relação aos não-sindicalizados, mas próximas à normatividade das jornadas integrais de 40 a 44 horas. Os não-sindicalizados começaram a série histórica com as jornadas médias próximas da padronização legal, mas nos últimos anos, exatamente de 2016 em diante, eles começaram a trabalhar abaixo

dos parâmetros legalmente estabelecidos. Para ambos os casos, é possível ver que houve uma diminuição das jornadas médias, porém esse fator é mais visível entre aqueles não-sindicalizados. Em 2012, os sindicalizados trabalharam durante 41,3 horas, enquanto que os não-sindicalizados trabalharam 40,9 horas. Há uma diferença entre ambos que é aprofundada de 2016 em diante. No ano de 2019, os sindicalizados trabalharam 40,3 horas e os não-sindicalizados trabalharam 39,8 horas. Os filiados às organizações sindicais tiveram uma queda de 2,5 p.p. e os não-sindicalizados obtiveram uma queda próxima de 2,4 p.p. Isso é um forte indicativo que os não-sindicalizados estão inclinados a trabalhar em jornadas despadronizadas, portanto, flexíveis e inseguras.

Figura 7 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por filiação sindical, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

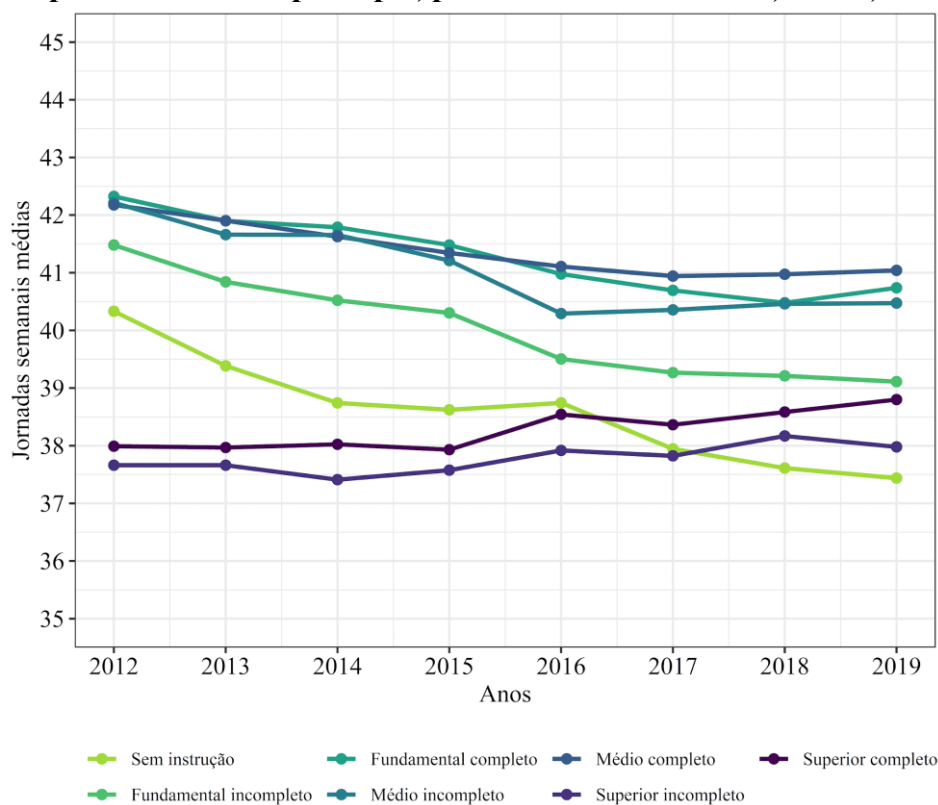
A próxima variável a ser analisada é frequentemente usada em estudos sociológicos e econômicos. O fator “nível de escolaridade” serve para se averiguar se há uma diferença entre seus estratos e se essa distinção varia entre os anos em que ocorrem crises políticas e econômicas no Brasil, mudanças legislativas de orientação neoliberal e o desenvolvimento tecnológico no país e no mundo. Primeiro, pessoas sem instrução ou com menos de 1 ano de

estudo tiveram uma significativa variação de jornadas médias ao longo da trajetória histórica. Em 2012, pessoas desse grupo trabalharam 40,3 horas e em 2019 trabalharam 37,4 horas, obtendo uma queda de 7,2 p.p. – a maior quando se compara com os outros níveis. Já os assalariados com fundamental incompleto ou equivalente também obtiveram uma redução gradual das horas médias, pois começaram a série histórica com 41,5 horas e terminaram com 39,1 horas, obtendo uma queda de 5,7 p.p. Fundamental completo em 2012 possuía uma média alta comparando com os outros grupos no mesmo ano: 42,3 horas. Mas esse valor não se repetiu em outros anos. Já em 2019, ele caiu para 40,7 horas. Ao total, houve uma queda de 3,7 p.p. para esse grupo. As pessoas com médio incompleto tiveram um percurso semelhante aos com fundamental completo, veja-se: 41,2 horas em 2012 e 40,5 horas em 2019. Não é à toa que a reta está praticamente incompreensível na representação gráfica. Houve uma queda maior em comparação com o fundamental completo, igual a 4,1 p.p. (Figura 8).

As jornadas médias são diferentes nos níveis de escolaridade mais altos, do ensino médio completo até o ensino superior incompleto e completo. Aqueles com ensino médio completo tiveram quase o mesmo nível de horas médias em toda a série histórica observada, nunca saindo do parâmetro legal medido pelo intervalo de 40 a 44 horas. Em 2012 trabalharam 42,2 horas e em 2019 trabalharam 41 horas. Veja-se, ainda na Figura 8, que as jornadas médias decaíram até 2017 e voltaram a crescer em 2018 e 2019. Ao total, houve uma queda de 2,7 p.p.

Se até o momento os grupos por níveis de escolaridade obtiveram uma variação entre os anos final e inicial negativa, indicando uma queda das jornadas médias, observa-se que no caso das pessoas com ensino superior incompleto e completo a variação é positiva, ou seja, para esses grupos houve um aumento das horas médias no final da série histórica. Com detalhes, em 2012, pessoas com ensino superior incompleto trabalharam 37,7 horas e em 2019 trabalharam durante 38 horas, obtendo um ligeiro aumento de 0,8 p.p. A variação é maior no grupo daqueles com ensino superior completo. As pessoas com esse nível de escolaridade trabalharam em média 38 horas em 2012, chegando a 38,8 horas em 2019, com uma variação de 2,1 p.p. (Figura 8).

Figura 8 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de escolaridade, Brasil, 2012-2019

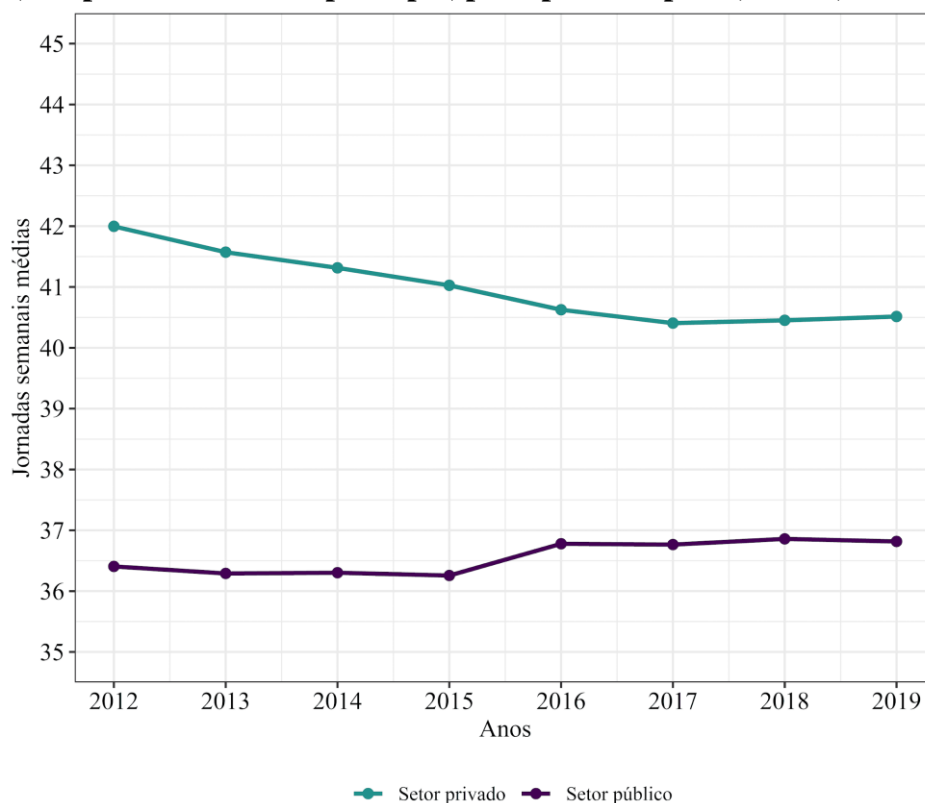


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

No que concerne ao tipo de empresa, seja ela privada ou pública, a evolução das jornadas semanais médias variou entre os anos de forma díspar, conforme ilustra a Figura 9. As pessoas ocupadas no setor privado mantiveram uma jornada média acima do que as pessoas do setor público, o que não é novidade, visto que a Constituição Federal garante uma normatização de 44 horas semanais para os ramos privados. Há efeitos interessantes de serem problematizados nesta dissertação. Veja-se, pois, o setor privado segue uma trajetória histórica descendente, de diminuição das jornadas médias em certos períodos. Em 2012, observou-se uma média de 42 horas que seguiu em queda nos anos seguintes, mas que voltou a crescer em 2018 e 2019, chegando ao patamar de 40,5 horas no último ano. Ao total, houve uma queda de 3,5 p.p. Já as jornadas no setor público mantiveram um nível abaixo da padronização legal, pelo menos quando se observa o parâmetro legal de 40 horas. Em 2012, no setor público, os assalariados trabalharam 36,4 horas, com diminuições sucessivas até 2015, mantendo um mesmo padrão estável ao redor do mesmo número. Esse valor começou a crescer de 2016 em diante, até chegar em 2019 com 36,8 horas. Quando se observa a série histórica como um todo, houve um aumento de 1,1 p.p. Ou seja, em média os trabalhadores assalariados no setor público

estão trabalhando 1,1% a mais no final da década (em 2019) do que estavam trabalhando em 2012, enquanto que na iniciativa privada esse movimento evolutivo é o inverso – os assalariados no setor privado estão trabalhando menos horas, porém abaixo da duração média prescrita em lei.

Figura 9 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de empresa, Brasil, 2012-2019

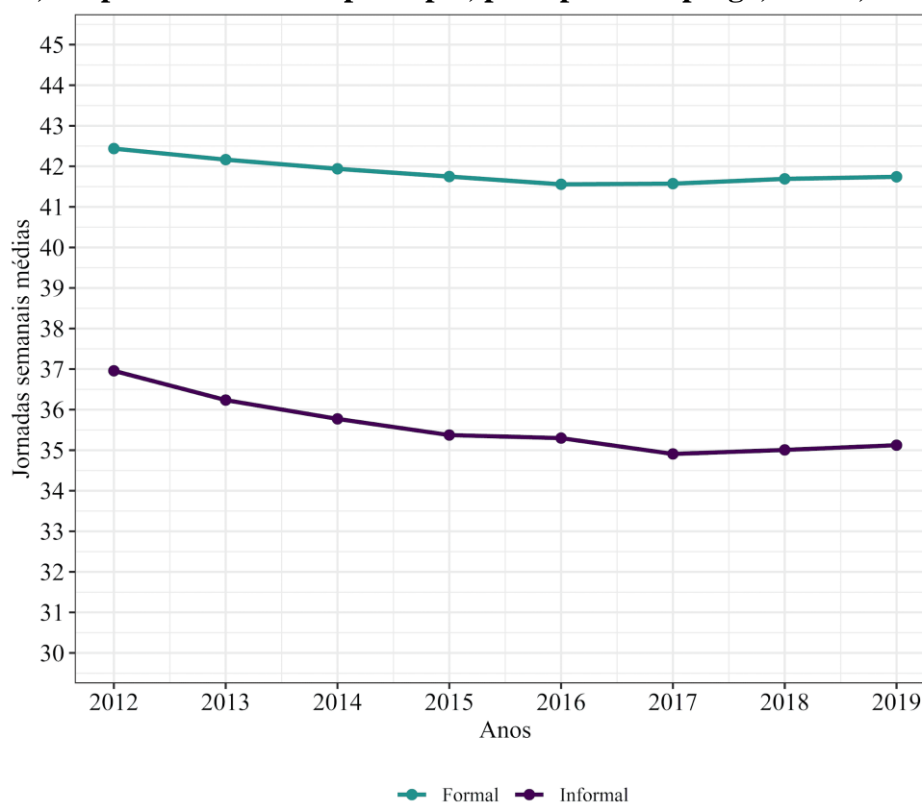


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Avançando na observação das condições laborais, a Figura 10 apresenta as jornadas médias por tipo de emprego, formais e informais, ou seja, pessoas com e sem carteira de trabalho – um interessante parâmetro para se compreender quem está supostamente protegido ou desprotegido pelas leis trabalhistas na sociedade brasileira. É visível no gráfico abaixo que existe uma distância nas horas médias entre esses dois grupos. Os trabalhadores formais estão no parâmetro das jornadas legais de 40 a 44 horas e seguem uma tendência quase estável no decorrer da série histórica. Já os trabalhadores informais possuem uma trajetória mais volátil, pois sempre mantiveram uma tendência abaixo da padronização legal, com o movimento de diminuição e ligeiro aumento entre os anos. Com detalhes, em 2012 os trabalhadores formais trabalharam 42,4 horas, enquanto os informais trabalharam 37 horas. E essa diferença

continuou nos anos ulteriores. Em 2019, registrou-se 41,7 horas para os assalariados formais e 35,1 horas para os informais. É interessante notar que para os trabalhadores assalariados formais vêm tendo uma diminuição gradual das jornadas médias, mas que voltou a crescer em 2018 e 2019, retomando ao valor médio de 2015. Já para os trabalhadores informais, nota-se que as jornadas médias vêm decaindo de forma mais agressiva até 2017, mas voltou a crescer em 2018 e 2019, após a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017. Ao total, os trabalhadores formais tiveram queda de 1,6 p.p. e os informais de 5 p.p.

Figura 10 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de emprego, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Finalmente conduzindo aos setores de atividade econômica, a primazia dos estudos sobre as horas laborais, que serviu como parâmetro comparativo de diferentes estudos de forma desde os escritos de Marx (2017) sobre os setores industrial e agrícola, e que posteriormente se conservou em várias outras leituras feitas no campo de estudos do trabalho. A Figura 11 não coloca todas as atividades previstas na PNAD. Para as informações não ficarem ilegíveis nas Figuras 11 e 12, os setores de atividade econômica selecionados foram colocados na Figura 11 e os subsetores de serviços foram colocados na Figura 12.

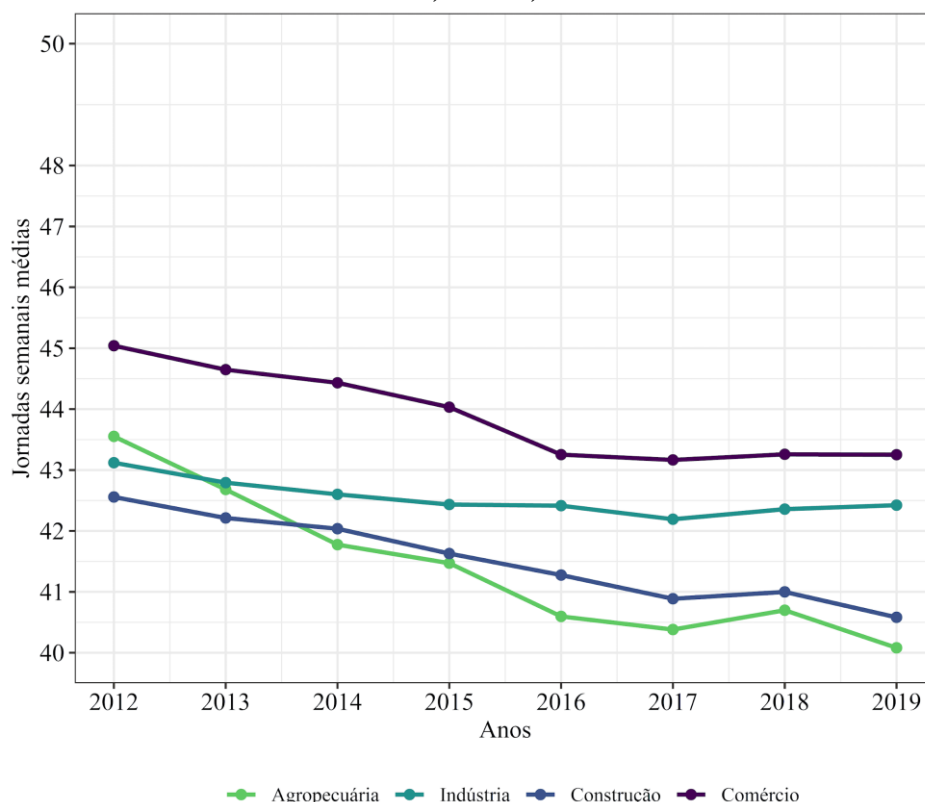
Na Figura 11 é possível vislumbrar que as **atividades agropecuárias (equivalente à categoria “Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura”)** ligadas ao mundo rural possuem jornadas médias relativamente mais longas, começando a série histórica, em 2012, com o nível de 43,6 horas. Esse valor foi decaindo gradativamente ao longo dos anos, em uma curva que mostra o declínio dessa duração. Em 2019 caiu para 40,1 horas – valor mais baixo em toda a série histórica registrada. Ao todo, houve uma queda de 8 p.p. É o setor selecionado em que houve uma maior queda, que ruma em direção ao encurtamento da duração semanal do trabalho, possivelmente compensada pela intensificação dos ritmos e movimentos que consome as energias físicas e psíquicas dos assalariados sob a luz do sol no mundo rural.

Já a **indústria (ou “Indústria geral”)** teve um movimento evolutivo de curto prazo distante e diferente ao do setor agropecuário, pois ele pouco variou entre esses anos, mantendo o mesmo patamar de horas médias. O setor industrial começou a série histórica com jornadas longas (43,2 horas em 2012) e foi decaindo entre esses anos, porém, mantendo as mesmas médias arredondadas. As jornadas médias foram para 42,4 horas em 2019. Essa trajetória histórica estável é visível no gráfico abaixo, pois a média das horas laborais na indústria ao longo dos anos forma uma reta com poucas flutuações. A variação 2012-2019 foi registrada pela queda mínima de 1,6 p.p. (Figura 11).

A **construção** segue uma tendência de diminuição das jornadas médias. Tal setor começou a série histórica com 42,6 horas em 2012 e foi 40,6 horas em 2019 – esse último ano obteve o menor número em todos os anos analisados na Figura 11. Portanto, houve uma queda de 6,4 p.p.

Enfim, o **comércio (ou “Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas”)** possui um movimento relativamente próximo ao da indústria. Nele, se obteve uma redução das jornadas médias entre 2012 e 2015, porém, manteve-se um padrão estável entre 2016-2019. É interessante notar que o setor do comércio registrou jornadas médias relativamente longas porque começa a série histórica com 1 hora a mais de trabalho para além dos limites das jornadas legais. Em 2012, os assalariados inseridos no comércio trabalharam 45 horas. Foi apenas em 2015 que os horários médios nesse setor se enquadraram no parâmetro das jornadas legais. Em 2019 esse número foi finalmente reduzido para 43,3 horas. Portanto, registrou-se uma queda de 4 p.p.

Figura 11 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por setores de atividade econômica selecionados, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Na Figura 12 tem-se a relação dos horários médios por semana com os subsetores de serviços. Observa-se primeiro o trabalho em **transporte (ou “Transporte, armazenagem e correio”)**. É interessante que os assalariados inseridos nesse ramo começam a série histórica trabalhando acima das jornadas legais, pois labutam em cargas horárias longas. Em detalhes, eles trabalharam durante 46,4 horas médias em 2012 e 44,2 horas em 2019, valor um pouco acima dos limites máximos no último ano analisado. Apesar disso, foi registrada uma queda de 4,7 p.p.

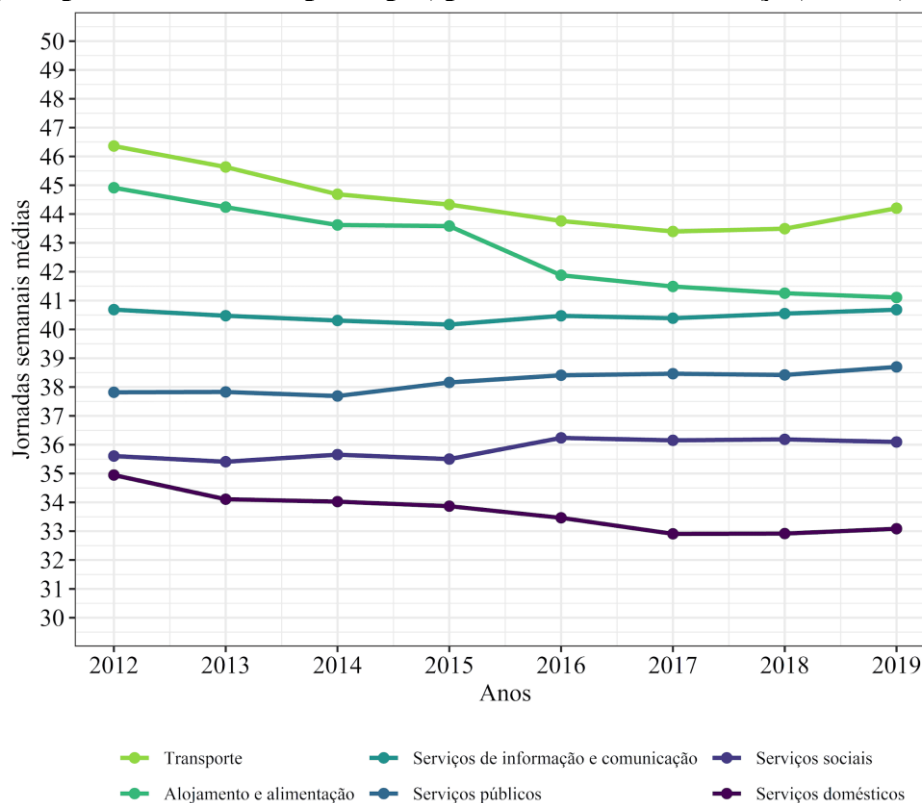
O trabalho em **alojamento e alimentação** possui um movimento evolutivo relativamente próximo ao do trabalho em transporte. Os assalariados nesse ramo iniciaram a série histórica acima da padronização legal com jornadas alongadas acrescidas de horas extras, mas menores quando comparadas ao transporte. Então, em 2012, trabalharam 44,9 horas e foi decaindo daí em diante com algumas diferenças entre os anos. Esse número foi 41,1 horas em 2019. Diferente do trabalho em transporte, os serviços em alojamento e alimentação continuou a diminuir as jornadas médias no decorrer dos anos, e não a crescer. A sua variação foi alta, dado que se obteve uma queda de 8,5 p.p. entre os anos 2012-2019 (Figura 12).

Já os **serviços de informação e comunicação (equivalente à categoria “Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas”)** mantiveram uma trajetória histórica estável, marcada por um leve aumento em 2016 em diante com relação aos anos anteriores. Em 2012 e 2019, os assalariados trabalharam durante 40,7 horas médias. Portanto, não houve uma variação quando se compara o final da série histórica com o começo (Figura 12). Foi permanecido a tendência de jornadas curtas para esse ramo, que tem como principal característica o trabalho subsumido ao mundo maquínico outorgado pelo capital, tal como foi discutido no capítulo primeiro (ANTUNES, 2020a).

Já as horas médias nos **serviços públicos (“Administração pública, defesa e seguridade social”)** seguem uma trajetória histórica de aumento. Os assalariados inseridos nesse ramo começaram a série histórica com 37,8 horas em 2012 e foram para 38,7 horas em 2019 – maior valor registrado até então. Houve uma variação de 2,3 p.p. Um movimento similar é visível nos **serviços sociais (“Educação, saúde humana e serviços sociais”)**. Em 2012, trabalharam 35,6 horas e em 2019 trabalharam 36,1 horas. Houve um aumento de 1,4 p.p. para esse ramo. Os **serviços domésticos**, caro aos/às pesquisadores/as do campo de estudos do trabalho, tiveram uma gradativa diminuição das horas médias. Em 2012, trabalharam 34,9 horas e reduziram para 33,1 horas. Portanto, registou-se uma queda de 5,3 p.p. no trabalho doméstico (Figura 12).

Os **outros serviços** e as **atividades mal definidas** foram suprimidos da Figura 12. Esses dois ramos obtiveram movimentos evolutivos onde foram registrados ligeiros aumentos. No caso do trabalho em outros serviços, houve uma variação insignificante de 0,1 p.p. e as atividades mal definidas de 1,2 p.p. Os outros serviços seguiram a seguinte trajetória: um patamar de 39,7 horas em 2012 e um pequeno avanço para 39,8 horas em 2019. Já nas atividades mal definidas houve uma maior volatilidade em direção às jornadas reduzidas. Em 2012, os assalariados nessa categoria trabalharam durante 40,4 horas e em 2019 laboraram 40,9 horas.

Figura 12 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por subsetores de serviços, Brasil, 2012-2019



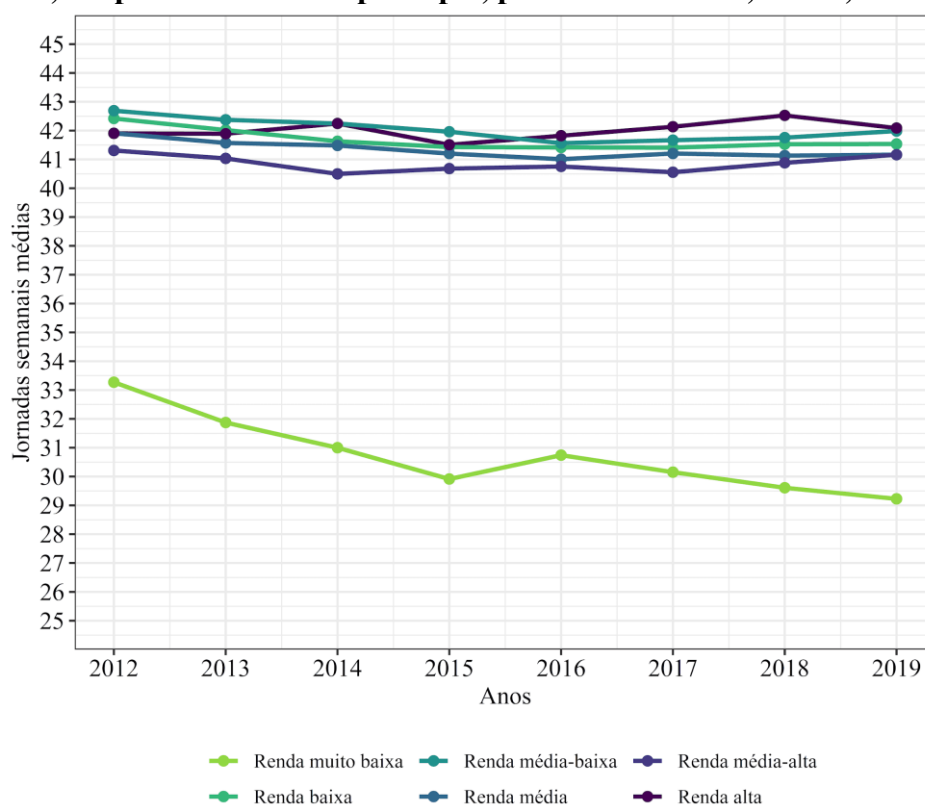
Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Com relação ao nível de renda, a Figura 13 revela que aqueles com renda muito baixa são os que cumprem as menores jornadas médias semanais, certamente insuficientes para a obtenção de uma remuneração digna. Esse grupo manteve um patamar arredondado próximo a 30 horas semanais. Veja-se com detalhes: os assalariados que ganham renda muito baixa trabalharam 33,3 horas em 2012 e 29,2 horas em 2019. Portanto, houve uma variação de 12,2 p.p. Em todos os anos, as jornadas foram mutáveis e incertas para esse estrato socioeconômico. Os sujeitos deste agrupamento que estão posicionados na ponta precária do mercado de trabalho assalariado vivem em condições degradantes, uma vez que recebem salários de miséria, trabalhando o mínimo de horas e sendo explorados ao máximo, pois indubitavelmente ficam à espera de uma chamada de trabalho enquanto são coercitivamente mantidos no exército de reserva. Enquanto isso, o maquinário informacional-digital capitalista pode se apropriar desse tempo de espera, trazendo o componente dos momentos de não trabalho para a esfera da valorização do capital.

Já os outros níveis de renda seguem trajetórias históricas relativamente próximas, difíceis de serem vislumbradas na representação gráfica abaixo. Os assalariados com renda

baixa mantiveram um patamar considerável entre os intervalos da padronização legal, dado que trabalharam 42,4 horas em 2012 e 41,9 horas em 2019, com queda de 2,1 p.p. entre esses anos. As pessoas com a renda média-baixa, trabalharam 42,7 horas em 2012 e 42 horas em 2019, com queda de 1,7 p.p. Os trabalhadores com renda média têm a trajetória próxima à faixa anterior: 41,9 horas em 2012 e decaindo para 41,2 horas, com queda de 1,8 p.p. Pessoas com a renda média alta começaram trabalhando durante 41,3 horas em 2012, decaindo até 2015. Depois voltou a crescer, indo para finalmente 41,2 horas em 2019, registrando uma queda insignificante de 0,4 p.p. Para a renda alta, observa-se que a cada ano as pessoas que recebem essa quantia estão trabalhando durante mais tempo. Em 2012, trabalharam durante 41,9 horas e em 2019 trabalharam 42,1 horas, obtendo um aumento de 0,4 p.p. (Figura 13).

Figura 13 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de renda, Brasil, 2012-2019

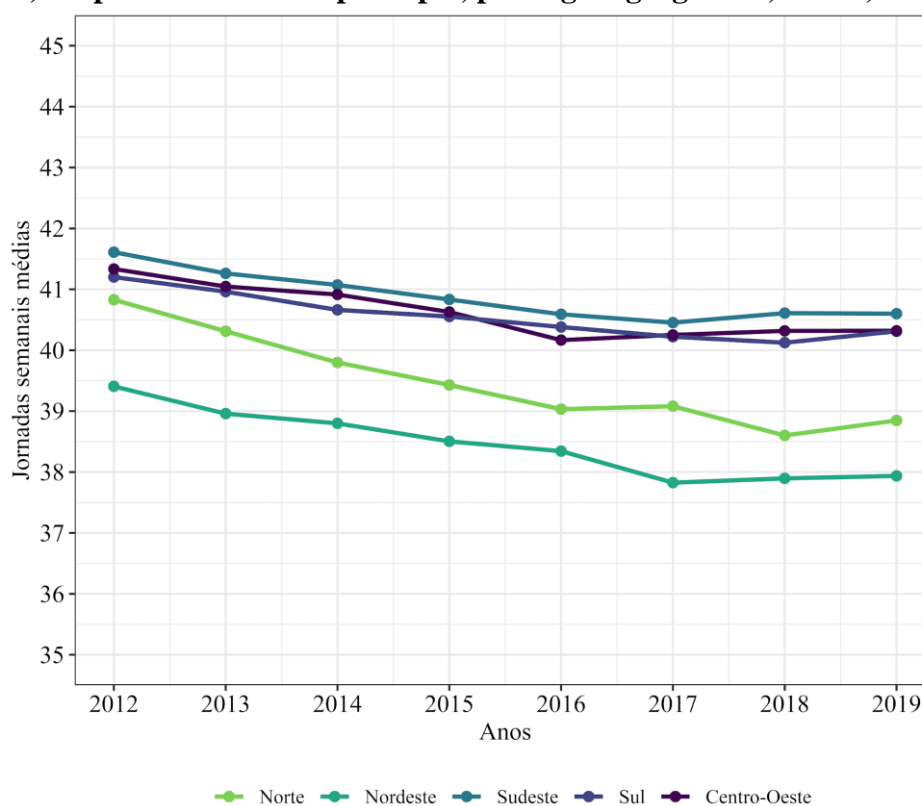


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Finalmente, mas não menos importante, constata-se diferenças regionais de jornadas semanais médias anos 2012-2019 na Figura 14. Na região Norte, em 2012, os assalariados trabalharam durante 40,2 horas e 38,8 horas em 2019, obtendo uma queda de 4,9 p.p. Já no Nordeste registraram-se as menores jornadas médias do que em alhures em todos os anos comparados. As pessoas trabalharam 39,4 horas em 2012 e 37,9 horas em 2019, com uma

queda de 3,7 p.p. em suas jornadas médias. No Sudeste observa-se a presença de jornadas médias mais próximas à normatização. Em 2012, trabalharam durante 41,6 horas e o quantitativo foi para 40,6 horas em 2019. Ao todo houve uma queda de 2,4 p.p. A região Sul teve um padrão próximo ao Sudeste: 41,2 horas em 2012 e 40,3 horas em 2019, com uma variação de 2,2 p.p. em queda. O Centro-Oeste apresenta maior volatilidade do que as outras duas últimas regiões apresentadas, mas ainda distante da realidade do Norte e do Nordeste. Em 2012, os assalariados nessa região trabalharam 41,3 horas e 40,3 horas em 2019, registrando uma queda de 2,5 p.p.

Figura 14 – Evolução das jornadas semanais médias da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por região geográfica, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

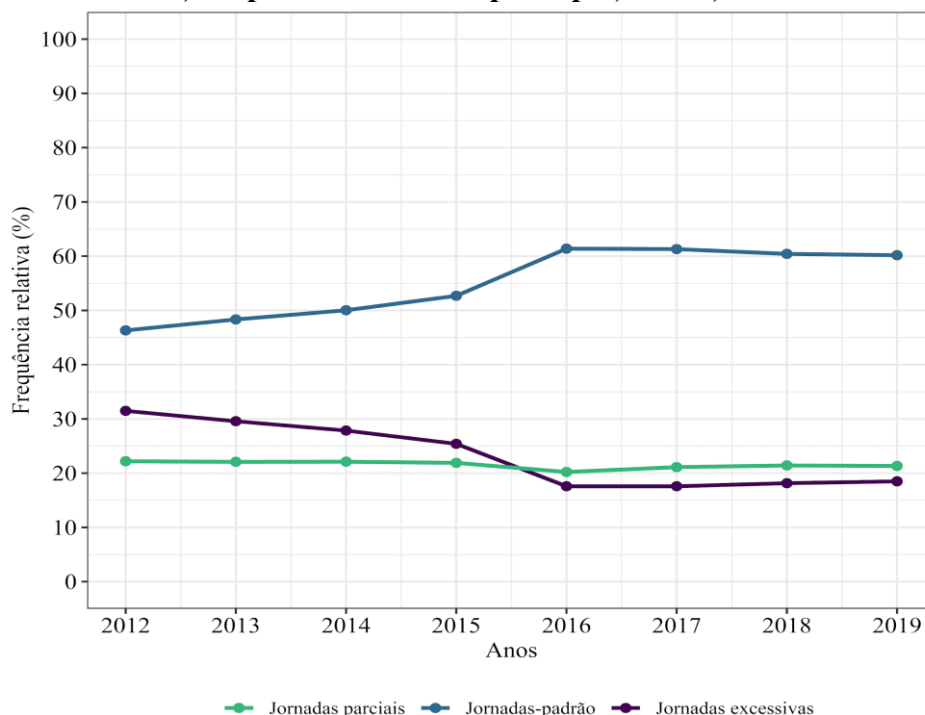
2.7 Cargas horárias rígidas e flexíveis: os assalariados estão trabalhando acima ou abaixo dos limites das jornadas legais?

Como o título desta seção evoca, há que se discutir, também, sobre quem está trabalhando a menos ou a mais do que as jornadas legalmente estabelecidas. Na seção anterior foi mostrado que as jornadas semanais médias seguem tendências, mudanças e diferenças resultantes do processo de precarização do trabalho, das quais se vinculam, entre outras

questões, as desvantagens das mulheres, dos negros, dos jovens e idosos no mercado de trabalho; a dessindicalização, a desigualdade de renda e as desigualdades regionais.

Doravante, será analisada nesta seção a frequência relativa (em porcentagem) dos tipos de jornadas de trabalho, tanto cargas horárias rígidas de 40 a 44 horas, quanto cargas horárias flexíveis – em jornadas parciais de até 39 horas e jornadas excessivas de 45 horas ou mais. Certamente, a Figura 15 é a principal ilustração deste capítulo segundo, pois ela mostra a trajetória histórica da flexibilidade das horas em contraste às jornadas legais no período 2012-2019. Em um primeiro olhar da representação gráfica disponível abaixo, observa-se que a incidência de execução das jornadas-padrão aumentou nos primeiros anos da série histórica, de 2012 (46,3%) a 2016 (61,4%), principalmente marcada por um salto significativo de 2015 (52,7%) para 2016, igual a 8,7% de um ano para o outro. No entanto, de 2016 em diante essa ocorrência foi diminuindo ligeiramente. Além disso, as jornadas parciais mantiveram um padrão relativamente estável durante todo o período analisado, porém houve variações, embora sejam pequenas – oscilando por cerca de 21-22%. E as jornadas excessivas vieram decaindo continuamente de 2012 (31,5%) a 2016 (17,6%), tendo uma queda abrupta entre 2015 (25,4%) e o ano seguinte. Mas de 2016 a 2019 (18,5%) a existência do trabalho prolongado se manteve em um mesmo patamar, com singelos aumentos entre esses anos.

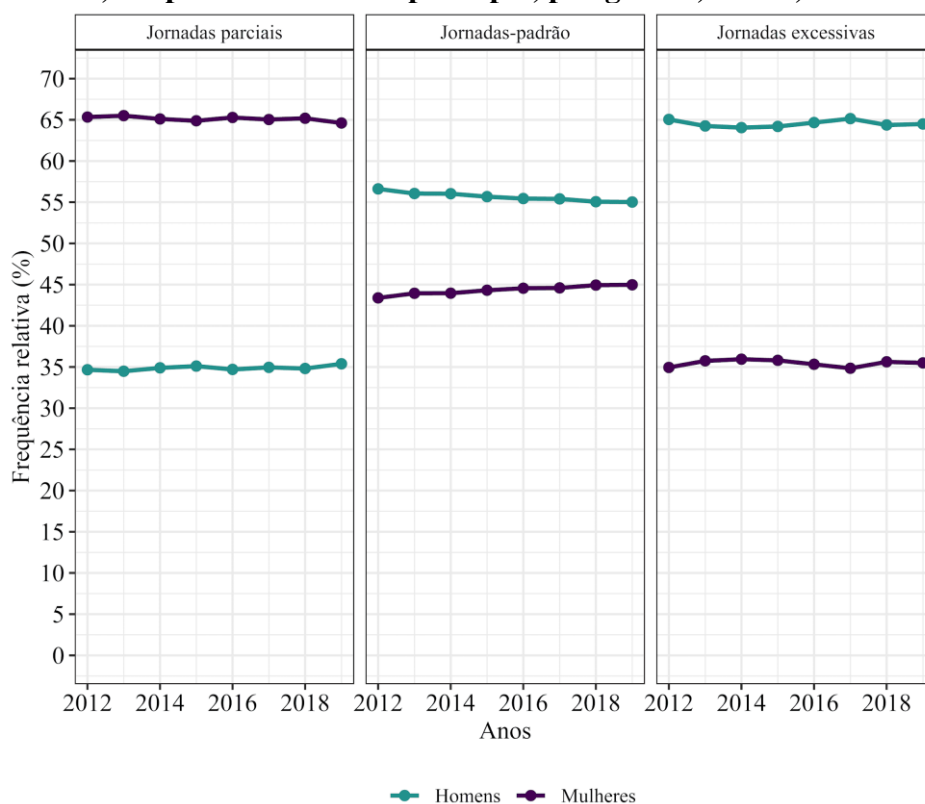
Figura 15 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

A Figura 16 ilustra a relação da distribuição das horas laborais com o fator “gênero”. Começando pelas jornadas integrais com direitos, observa-se o seguinte: a maior parte das pessoas que cumprem jornadas dessa espécie são os homens em todos os anos da série histórica, com cerca de 55%. Apesar disso, aumentaram levemente a incidência de mulheres cumprindo jornadas-padrão no decurso da década, chegando a representar cerca de 45% da população assalariada da qual cumpre jornadas legais em 2019. Embora tenha tido esses avanços na execução do trabalho normativo nos últimos anos da série histórica analisada, sempre foram as mulheres que cumpriram com maior frequência as jornadas em tempo parcial na história do Brasil recente. Cerca de 65% das pessoas que realizam o labor nesse tipo de regime flexível marcado pelo trabalho insuficiente com salários de miséria são as do gênero feminino. Por outro lado, no entanto, são os homens os que mais cumprem as jornadas prolongadas, também representando cerca de 65% para esse caso. É perceptível um ligeiro movimento evolutivo em direção à uma maior quantidade de mulheres cumprindo cargas horárias excessivas em 2018 e 2019.

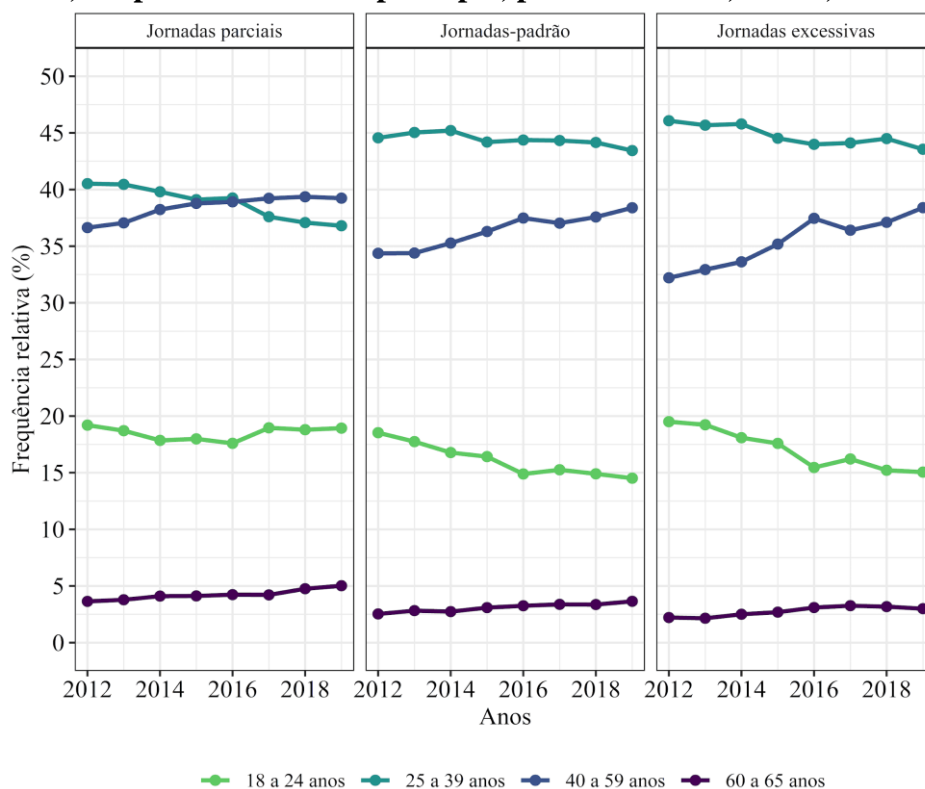
Figura 16 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Com relação à faixa etária, os adultos de 25 a 39 anos são aqueles que mais cumprem jornadas normais e jornadas excessivas durante a série histórica, grupo esse caracterizado pela diminuição da incidência de execução das jornadas parciais a partir de 2016. É curioso notar que as pessoas assalariados de 40 a 59 anos estão trabalhando durante horários integrais e horários flexíveis entre esses anos, ao passo que os jovens adultos de 18 a 24 estão diminuindo sua participação em jornadas-padrão e jornadas excessivas – pelo contrário, esse último grupo etário mais jovem têm se orientado a trabalhar em jornadas em tempo parcial, sobretudo de 2017 em diante. O grupo mais velho de 60 a 65 têm participação minoritária no mundo laborativo, todavia, observa-se que há um movimento evolutivo deste agrupamento em direção às jornadas parciais e às jornadas-padrão nos dois últimos anos da série histórica, e, ao mesmo tempo, uma leve diminuição do cumprimento de jornadas excessivas nesse mesmo período (Figura 17). Na mundialização do capital, o mundo laborativo sofreu diversas transformações. Dentre as principais mutações ocorridas nas últimas décadas, a exclusão da força de jovens e idosos no mercado de trabalho, geralmente desqualificada, são uma das principais características da contemporaneidade, resultando assim na alta do desemprego para esses grupos (ANTUNES; ALVES, 2004).

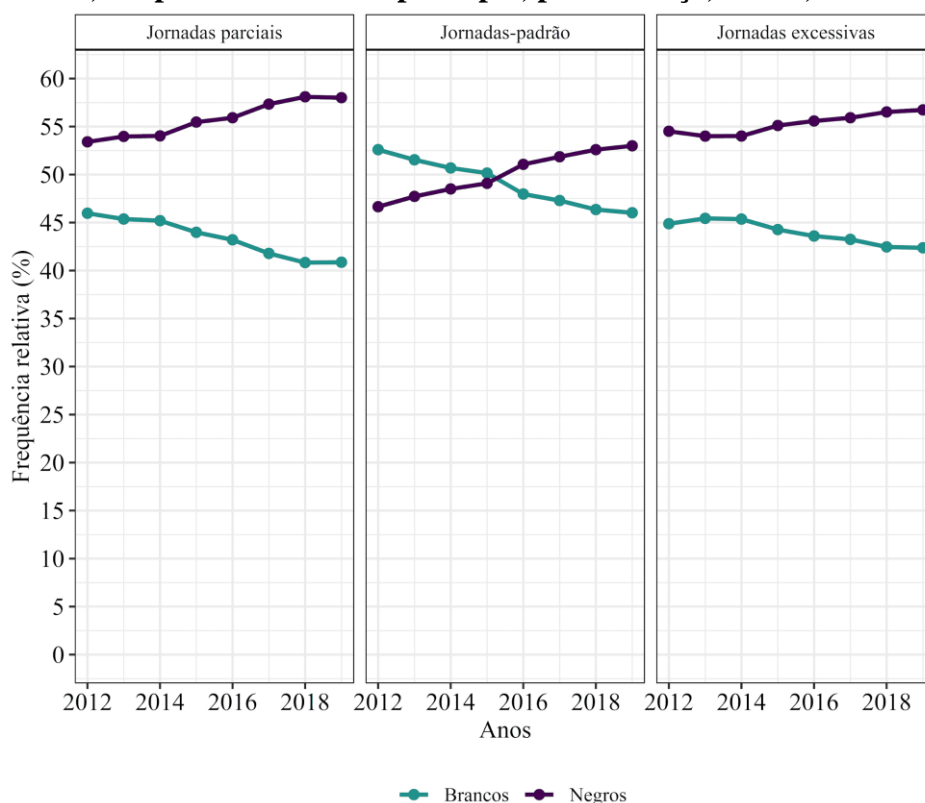
Figura 17 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por faixa etária, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Quando se observa os tipos de jornadas por cor ou raça na Figura 18, pode-se perceber mudanças, tendências e diferenças interessantes. A primeira delas é que os negros eram os que menos cumpriam jornadas integrais no início da série histórica em comparação aos brancos. Essa participação praticamente se inverteu do ano de 2015 para frente. Isso por conta de políticas e movimentos antirracistas. No tocante às cargas horárias flexíveis, constata-se a perpetuação do racismo estrutural. Como apontam os dados apresentados no gráfico abaixo, os negros são aqueles que mais cumprem jornadas parciais e jornadas excessivas, frequentemente sem direitos, e essa trajetória histórica têm aumentado nos anos em que a realidade nacional passou a experimentar a eclosão de crises e do desmonte de direitos. Em decorrência de uma reação conservadora contra minorias sociais, o atual Poder Executivo Federal vem excluindo essas questões da agenda política do país. A atual conjuntura é caracterizada pela ambígua política antirracista e racista racista (BERNARDINO-COSTA, no prelo).

Figura 18 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por cor/raça, Brasil, 2012-2019



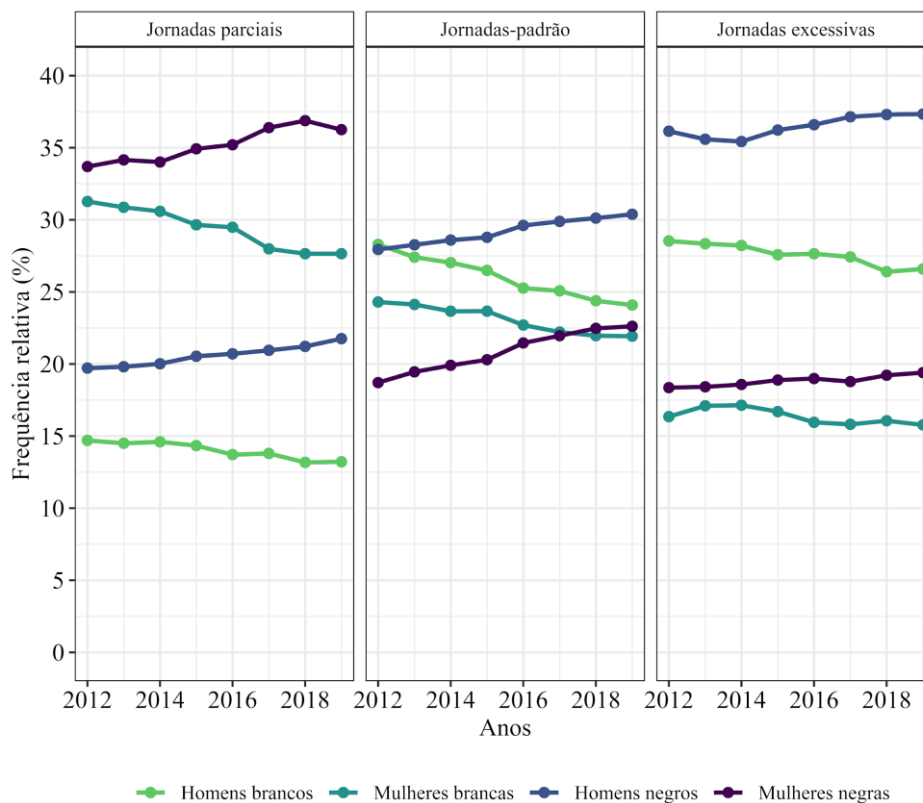
Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

O cruzamento entre a distribuição de horas laborais por gênero e raça também mostra contradições. Os que mais cumprem jornadas-padrão são os homens negros, com tendência de aumento no final da década. No entanto, esse mesmo agrupamento é o que mais cumpre

jornadas excessivas, também seguindo uma trajetória de aumento entre os anos. Há uma drástica diminuição da frequência relativa de homens brancos cumprindo jornadas integrais, porém, essa incidência ainda é maior do que a das mulheres brancas e das mulheres negras. Os homens brancos são os que menos trabalham em jornadas parciais, do lado oposto dos homens negros. E também são os que mais cumprem jornadas longas depois dos homens negros (Figura 19).

Independentemente da cor ou raça, o trabalho excessivo está destinado aos homens brancos e negros. Já as mulheres negras, em seguida, cumprem com maior rigor as jornadas integrais do que as mulheres brancas, porém ainda abaixo da posição dos homens brancos e negros. No quesito das jornadas parciais, são as mulheres brancas as que mais cumprem essas lides depois das mulheres negras após 2016, e são elas as que menos cumprem as jornadas excessivas. Na verdade, elas cumprem menos jornadas longas do que as mulheres negras em toda a série histórica. Ou seja, as mulheres brancas também estão destinadas ao trabalho curto, porém, em relação às mulheres negras, elas têm outras condições de vida e de trabalho. A incidência de mulheres brancas em jornadas parciais vem diminuindo da metade da década em diante. Já para as mulheres negras, aumentaram a incidência delas na execução das jornadas-padrão, com trajetória histórica ascendente da metade da década em diante, mas ainda há um alto grau de mulheres negras em jornadas insuficientes com salários de miséria; e em comparação com as mulheres brancas, elas trabalham durante mais horas no processo de criação (Figura 19). Ou seja, são vidas precárias marcadas por infinitas horas de trabalho em uma sociedade marcada pelo sexismo e pelo racismo.

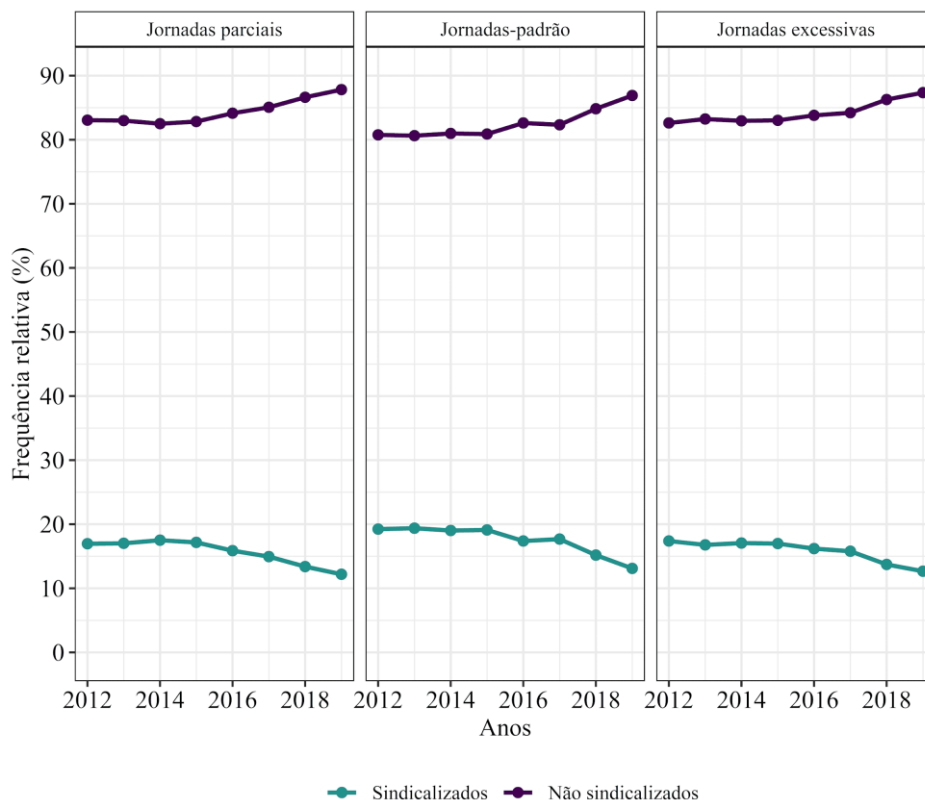
Figura 19 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por gênero e cor/raça agregados, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

É difícil interpretar a Figura 20, uma vez que aumentaram a incidência de não-sindicalizados na prática de todos os tipos de jornadas, e diminuiu a ocorrência dos sindicalizados em tais cargas horárias, sobretudo em jornadas parciais e jornadas-padrão. A baixa sindicalização se mostra como um problema que será enfrentado na discussão do capítulo seguinte.

Figura 20 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por filiação sindical, Brasil, 2012-2019

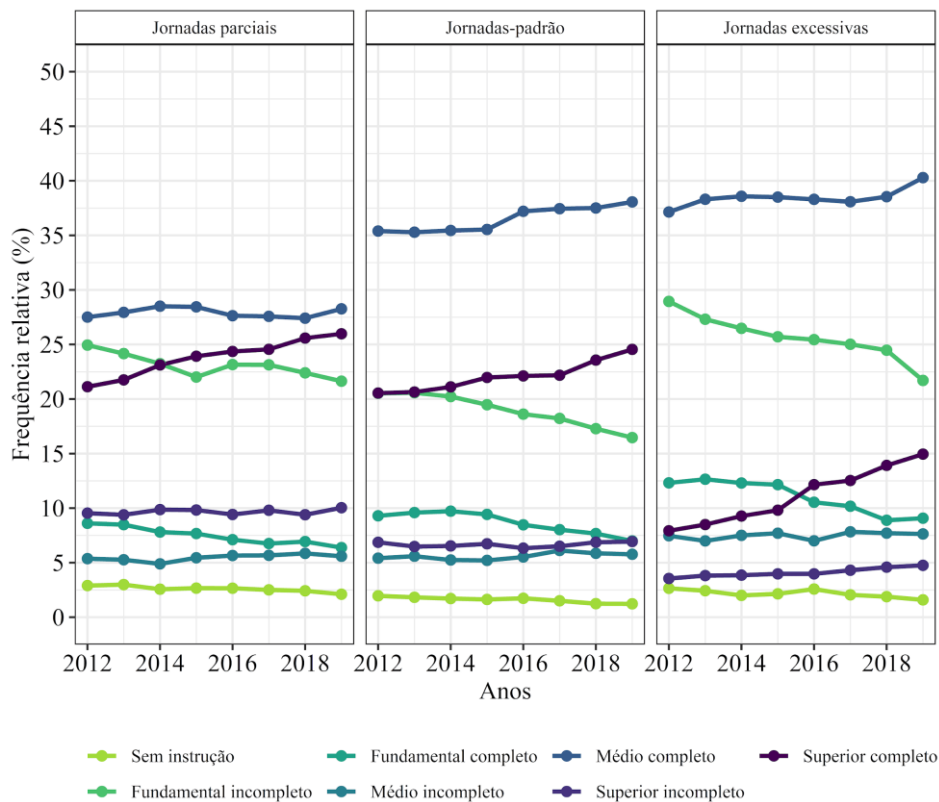


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

A relação entre os tipos de jornadas e o nível de escolaridade mostra que as pessoas com ensino médio são as que mais cumprem todos os tipos de jornadas, mas há um notável salto para o caso das jornadas excessivas de 2018 a 2019. Conforme esperado, as pessoas com ensino superior completo são as que mais cumprem jornadas integrais depois das que possuem ensino médio completo, e no decorrer dos anos da série histórica, são os que mais trabalham em jornadas parciais depois das pessoas com ensino médio completo, passando as pessoas com ensino fundamental incompleto, isso no ano de 2014. Curiosamente, as pessoas com ensino superior completo aumentaram a incidência de cumprir o trabalho em jornadas excessivas a partir de 2015, estando no *top 3* dos que mais trabalham em jornadas longas. “Fundamental incompleto” é uma categoria interessante, pois ela ocupa uma significativa parcela dos que cumprem jornadas normais, jornadas curtas e jornadas longas, certamente por conta de sua baixa representatividade populacional no Brasil recente. Porém, o mais notável é a redução da fatia de pessoas com esse nível de escolaridade em jornadas-padrão e jornadas excessivas no decorrer dos anos. As pessoas sem instrução, com ensino médio incompleto, fundamental completo e superior incompleto ocupam a parte de baixo gráfico que representa as menores

fatias dos que cumprem jornadas parciais e jornadas excessivas, o que dificulta a interpretação (Figura 21).

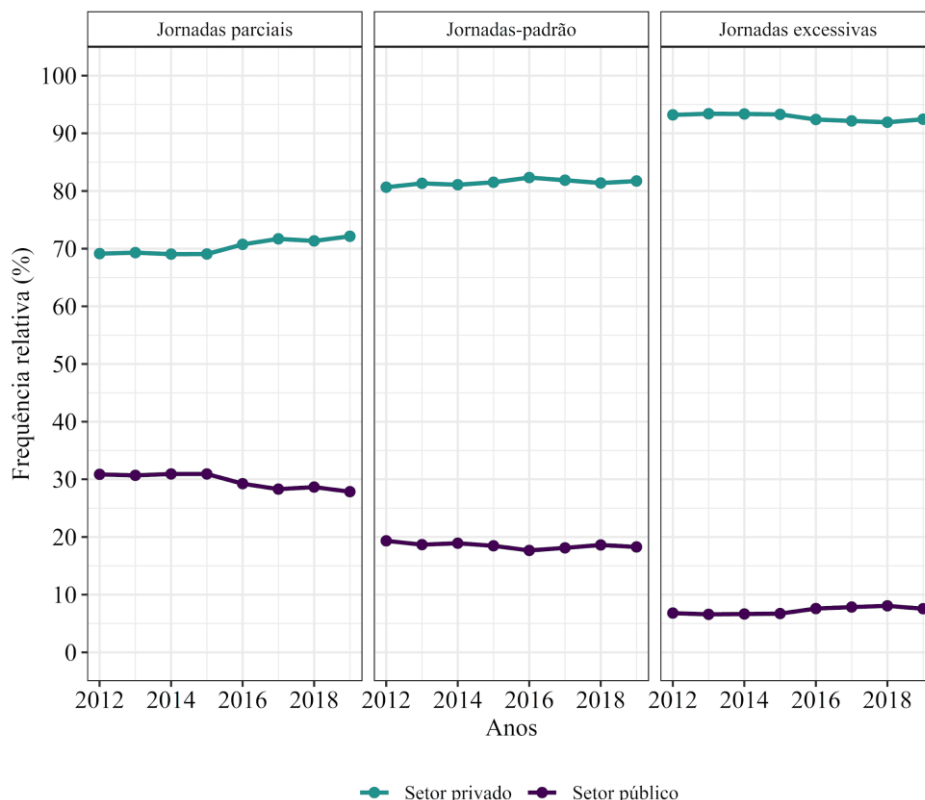
Figura 21 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de escolaridade, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

O tipo de empresa estabelece um padrão homogêneo na distribuição de horas laborais: aqueles que trabalham na iniciativa privada são os que mais trabalham em todos os tipos de jornadas, enquanto os do setor público são a minoria. No entanto, há certos fatos que merecem ser evidenciados. A incidência de assalariados no setor privado trabalhando em jornadas parciais aumentaram ligeiramente de 2016 a 2019, e diminuiu para as jornadas excessivas nesse mesmo período. No caso dos trabalhadores do setor público, há um efeito contrário: diminuíram levemente a incidência de trabalhar em jornadas parciais, mas está aumentando um pouco para as jornadas excessivas nos anos finais da série histórica. Para as jornadas-padrão, ambos parecem seguir um padrão estável, porém, com a discrepância de fatia para ambos os grupos (Figura 22).

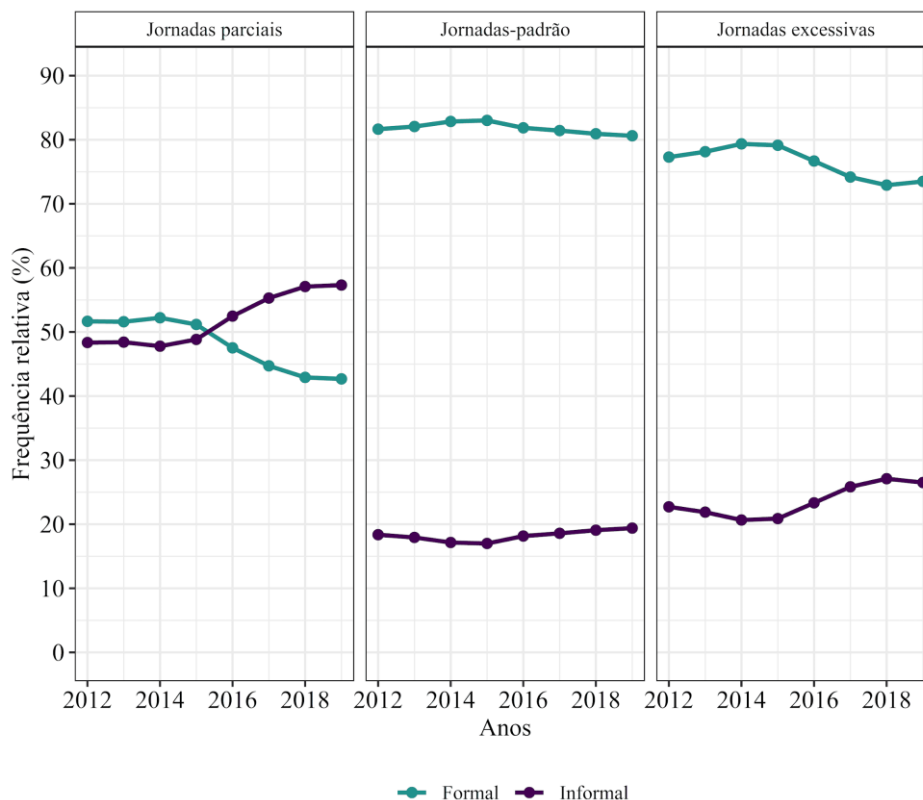
Figura 22 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de empresa, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Eis na Figura 23 um mais forte indício de precarização do trabalho por meio da flexibilidade das horas laborais. Veja-se, pois, há uma clara distinção na quantidade pessoas formais e informais cumprindo jornadas integrais: a maioria dos formais com carteira de trabalho cumprindo jornadas assim entre todos os anos, porém, no últimos anos da série histórica, há uma leve diminuição da porcentagem enquanto que a fatia de informais cumprindo jornadas integrais aumentou. No caso das jornadas curtas, no início da série histórica, os formais eram os que mais trabalhavam nessa lide, porém, de 2016 em diante, quem passou a cumprir jornadas insuficientes foram os informais sem carteira. Para as jornadas excessivas, os que sempre cumpriram jornadas longas foram os formais, mas a frequência vem diminuindo ao passado que a quantidade de pessoas informais cumprindo horários de 45 horas ou mais vem aumentando de 2015 em diante com a presença das crises políticas e econômicas, das mudanças legais de orientação neoliberal e dos avanços tecnológicos no mundo laborativo.

Figura 23 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por tipo de emprego, Brasil, 2012-2019

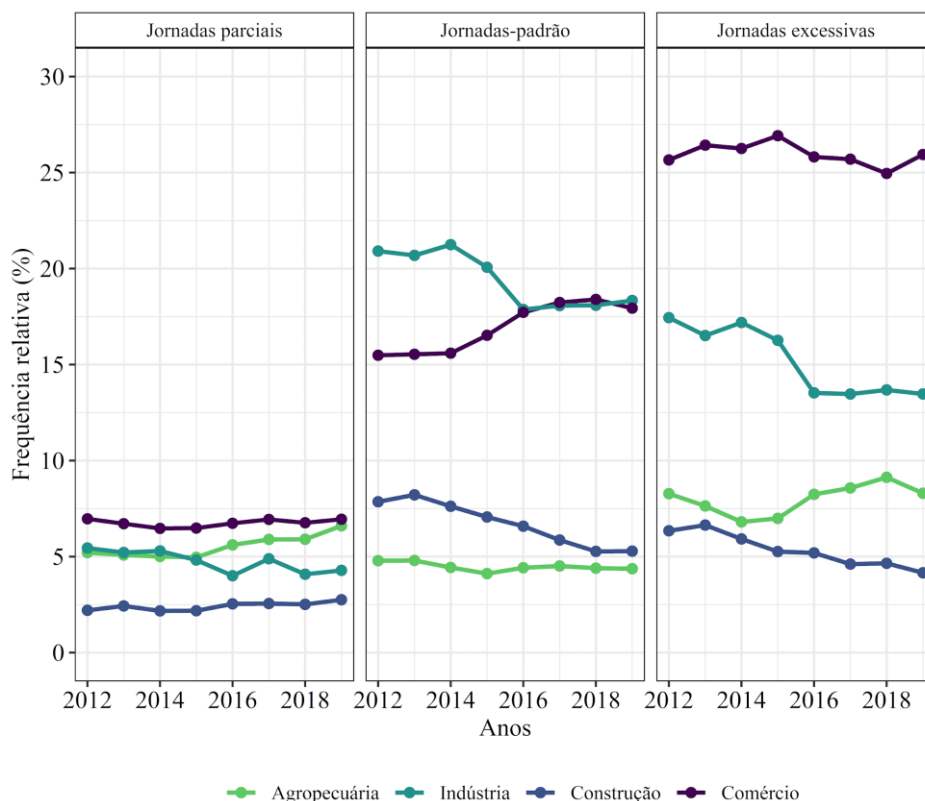


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Para as jornadas normais, a **indústria** é o setor que manteve a maior incidência para essa categoria. Mas a ocorrência de jornadas-padrão no **comércio** aumentou de 2016 em diante, ao passo que a indústria passou a diminuir até se encontrar com uma porcentagem próxima ao do comércio. A quantidade de pessoas na **construção** trabalhando em jornadas em tempo integral também foi diminuindo de 2013 em diante, e as **atividades agropecuárias** têm uma baixa aderência em toda a série histórica. No caso das jornadas parciais, todos esses setores selecionados têm uma baixa adesão em relação às jornadas curtas. Na ordem, os ramos que cumprem com maior frequência as jornadas curtas ao longo dos anos são o comércio, depois as atividades agropecuária, a indústria e, por fim, a construção. A incidência de jornadas curtas para a agropecuária aumentou de 2015 em diante. Para as longas jornadas, o setor com a labuta alongada é o comércio, que teve uma trajetória histórica variada entre esses anos, mas sem perder essa posição de destaque. A indústria cumpriu jornadas longas, mas a porcentagem foi diminuindo entre os anos. Mas ainda assim, mais de 10% das pessoas que cumprem as jornadas longas no Brasil entre os quatro últimos anos da década são da indústria. Em seguida estão os da agropecuária, que aumentou a incidência de trabalho excessivo de 2016 em diante. E por

fim está a construção, que diminuiu a incidência de jornadas longas durante toda a série histórica. Em resumo: as atividades agropecuárias são essencialmente flexíveis. Houveram avanços na indústria, no entanto, ele é acompanhado por uma despadronização das jornadas de 2015 em diante (Figura 24).

Figura 24 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por setores de atividade econômica selecionados, Brasil, 2012-2019

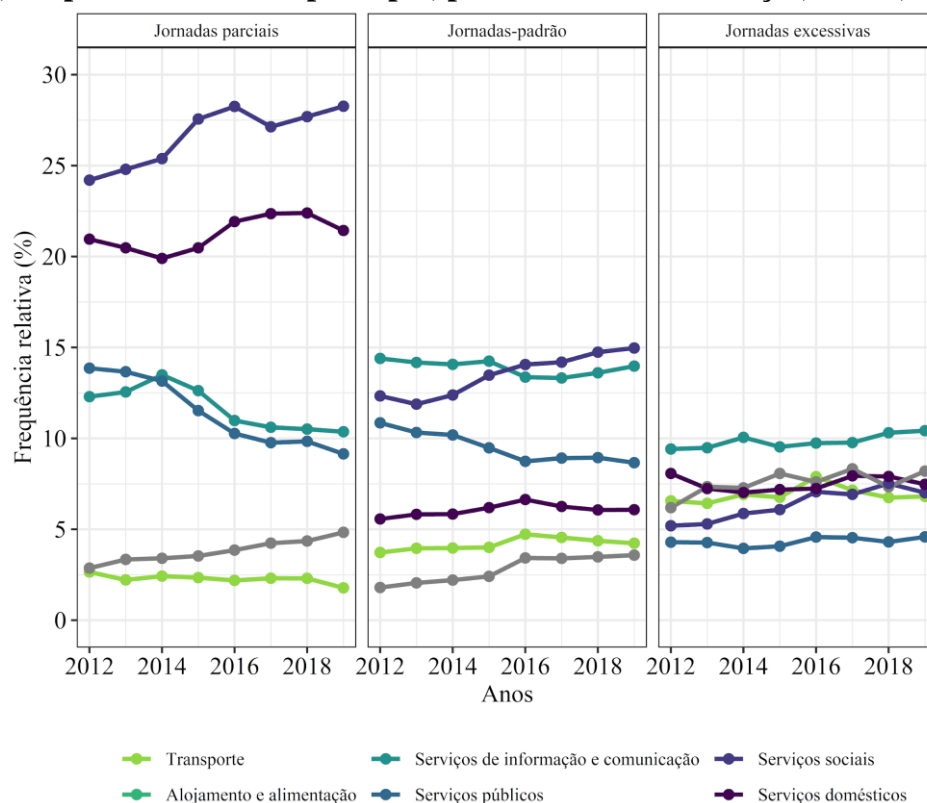


Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

Em um primeiro olhar, é possível notar que para os subsetores de serviços há jornadas mutáveis e incertas que variam anualmente. As cargas horárias nos **serviços de informação e comunicação** eram geralmente rígidas até 2015, mas de 2016 em diante perderam essa posição para os **serviços sociais**, que já vinha em ascensão desde o início da série histórica. Há uma trajetória histórica descendente dos **serviços públicos** para as jornadas normais. Os **serviços domésticos** sempre seguiram quase o mesmo padrão estável, embora aumentaram ligeiramente em 2016, mas depois voltou a quase o mesmo padrão de antes, nunca saindo do mesmo número de um pouco acima de 5% para as jornadas normais. O mesmo para o trabalho em **transporte e alojamento e alimentação**. Para as jornadas parciais, dentro desses grupos, houve maior

incidência dos que estavam inseridos nos serviços sociais, que aumentou nessa década. O mesmo vale para os serviços domésticos, marcado pelo trabalho insuficiente com salários de miséria, geralmente exercido por mulheres. Em seguida, os serviços públicos e os serviços de informação e comunicação foram diminuindo essa fatia de 2014 em diante. E há uma tendência de aumento, ainda que baixa, de alojamento e alimentação nessa direção. A porcentagem de trabalhadores em transporte executando em jornadas parciais permanece quase estável ao longo dos anos. Para as longas jornadas, veja-se: há padrão relativamente estável entre esses ramos. Cerca de 10% dos trabalhadores em jornadas longas estão inseridos nos serviços de informação e comunicação. Uma frequência abaixo desta está na seguinte ordem: os serviços domésticos, alojamento e alimentação, e transporte. É interessante notar que a frequência de pessoas em serviços sociais teve uma trajetória de aumento a curto prazo, que se estabilizou para cerca de 5%. Os serviços públicos são os que menos trabalham em jornadas longas, quase estável, com menos de 5% (Figura 25).

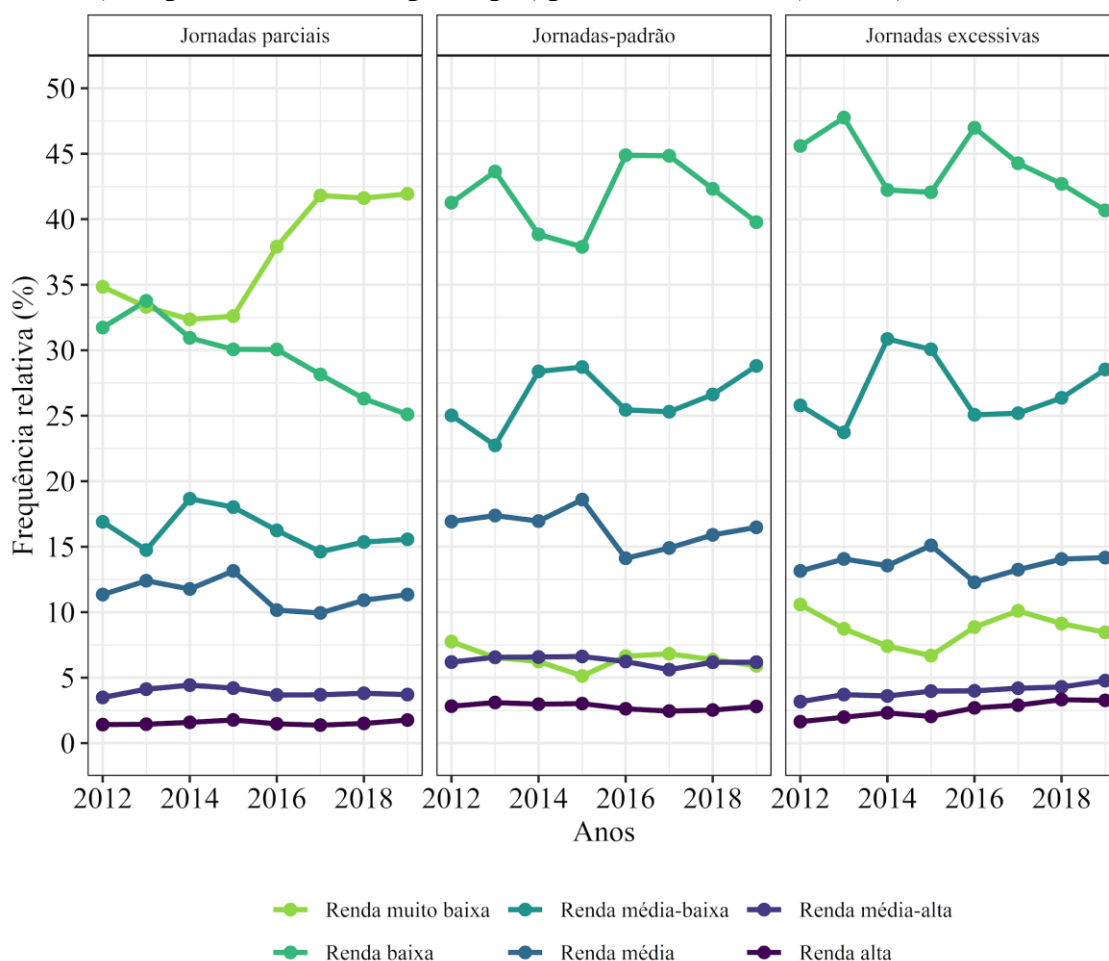
Figura 25 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por subsetores de serviços, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

A relação entre os tipos de jornadas pelo nível de renda é volátil. Em jornadas integrais, há uma frequente obtenção de renda baixa ao longo dos anos, seguido da renda média-baixa e depois da renda média. Abaixo disso estão renda muito baixa, renda média alta e por último renda alta, embora tenha variações. No caso das jornadas curtas, quem trabalha menos horas são as pessoas que recebem uma renda salarial mínima, e essa porcentagem subiu com a eclosão das transformações no país. Em seguida, têm-se os de renda baixa, que foi diminuindo à medida que os de renda muito baixa aumentaram entre 2016-2019. Há ainda os de renda média baixa que estão em um nível próximo dos de renda média. E no final os com renda média-alta e renda alta. Para jornadas excessivas, o *top 1* são aqueles que trabalham e recebem, na devida ordem, renda baixa, depois renda média-baixa, renda média, renda baixa, renda média-alta e renda alta.

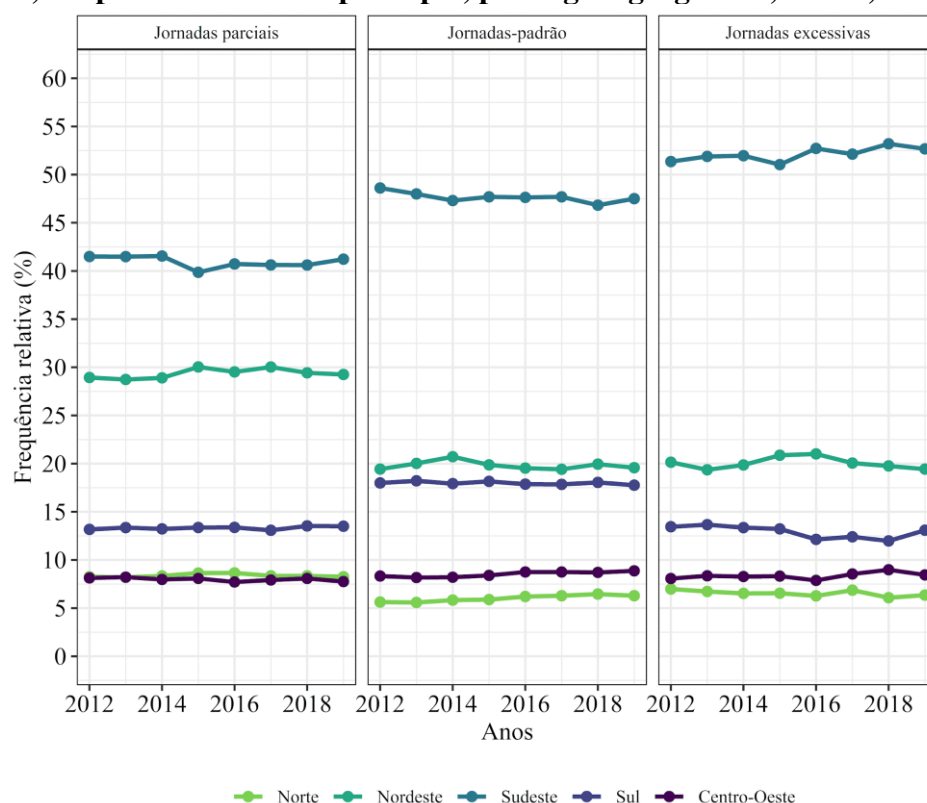
Figura 26 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por nível de renda, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

As cargas horárias estão distribuídas homoganeamente entre os anos da seguinte forma entre as regiões: os que mais cumprem jornadas integrais são aqueles que trabalham no Sudeste, posição de destaque econômico. Em seguida, estão os do Nordeste, depois do Sul, Centro-Oeste e, por fim, as pessoas no Norte. No caso das jornadas parciais, primeiro vem o Norte, em seguida o Nordeste, depois o Sul, e o Norte e Centro-Oeste disputam uma colocação próxima no gráfico apresentado abaixo. Para as jornadas excessivas, a maioria também é do Sudeste, depois vem o Sudeste, o Sul, o Centro-Oeste e, por fim, o Norte. No caso das jornadas excessivas, o Sudeste vem tendo ligeiros aumentos, quanto o Nordeste aumentou o excedente de trabalho entre os anos 2015-2016, depois passou a diminuir, bem como o Sul. O Centro-Oeste vem aumentando o excedente de horas laborais e o Norte diminuindo (Figura 27).

Figura 27 – Frequência relativa de jornadas semanais da população assalariada de 18 a 65 anos, ocupada no trabalho principal, por região geográfica, Brasil, 2012-2019



Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados das PNADs Contínuas.

2.8 Considerações finais

Neste capítulo analisou-se empiricamente as distribuições rígida e flexível no Brasil entre os anos 2012-2019. Na lógica analítica do sociólogo italiano Pietro Basso (2018), as jornadas de trabalho estão se prolongando e, ao mesmo tempo, estão se tornando mais intensas

na mundialização do capital. A concepção de duração relativa aos horários dedicados ao labor redundam em uma leitura limitada desse fenômeno. Conforme explicado na seção 3.3, as cargas horárias que estão acima ou abaixo da padronização legal são tipos de jornadas flexíveis. Horas extraordinárias e horas encurtadas são abusivamente exploradas em empresas públicas e privadas em que pode se instalar a aceleração intensa dos ritmos e movimentos de trabalho para aumentar o nível de produtividade e, assim, maximizar o lucro daqueles espaços.

Há, sem dúvidas, tendências, mudanças e diferenças que variam entre grupos sociais ao longo dos anos no Brasil recente, sobretudo a partir do aprofundamento das crises em 2013-2015 em diante, culminando, em 2017, na aprovação da Reforma Trabalhista. As jornadas integrais garantidas pela Constituição Federal são substituídas ou combinadas com as jornadas parciais e as jornadas excessivas, frequentemente sem direitos, para atender as demandas flutuantes do capital. Enquanto o trabalho rígido e repetitivo era delimitado pelas fronteiras entre tempos de trabalho e tempos livres, o trabalho flexível permite que elas sejam incertas e mutáveis.

A intermitência por si só expõe parte da perniciosidade dos horários flexíveis no Brasil recente, cuja força de trabalho é vendida ou valorada sob a forma de salário por tempo (GONTIJO, 2021). Trabalhe-se o mínimo de horas com o máximo de esforço físico, mental e emocional possível, sem direitos e o tempo de espera é sugado pelo capital como forma de controle da força de trabalho, que ora pode estar ociosa no exército de reserva, e ora está exercendo o ato criador do labor; porém, sendo explorada e reduzida à uma posição subalterna em sociedades capitalistas – principalmente as mulheres, os/as negros/as, os/as jovens e idosos, os/as não-sindicalizados/as, os/as pouco escolarizados/as, os/as trabalhadores/as da iniciativa privada, os/as informais, os/as trabalhadores/as em atividades agropecuárias, no comércio e no setor de serviços, os/as que recebem as menores salários e que trabalham nas regiões Norte e Nordeste.

Contudo, tais informações sobre cargas horárias disponíveis nas PNADs Contínuas estão longe de serem esgotadas. Resta saber quais são os determinantes socioeconômicos e demográficos que influenciam as probabilidades de trabalhadores assalariados executarem jornadas flexíveis; e ainda os impactos da flexibilidade de tempo sobre a renda salarial no Brasil recente.

Capítulo 3 – Clivagens e transversalidades na distribuição flexível de horas laborais e de renda salarial no Brasil (2012-2019)

3.1 Introdução

Incontáveis horas laborais transcorrem a rotina de milhões de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil e no mundo todo. Do centro à periferia do sistema capitalista, encontram-se movimentos evolutivos em direção à máxima exploração do trabalho por meio da flexibilidade de tempo e de outros tipos. A substituição gradual da distribuição rígida e repetitiva dos horários pela distribuição mutável e incerta, ou a combinação entre elas (DAL ROSSO, 2017), parece afetar grupos sociais pertencentes ao que Ricardo Antunes (2009) chama de classe-que-vive-do-trabalho. Segundo ele, a totalidade dos trabalhadores assalariados em sua nova morfologia hoje é desafiada pela heterogeneização, complexificação e fragmentação impostas pelo capital global, que objetiva aumentar a precarização da esfera do trabalho. Esse quadro recente é constituído por homens e mulheres, jovens e idosos, brancos e negros, sindicalizados e não-sindicalizados, escolarizados e não-escolarizados, entre outros agrupamentos que diversificam a classe trabalhadora no século XXI.

Tendo como base esses elementos inerentes à análise sociológica do trabalho, sugere-se que os tempos laborais enquanto princípio organizador da vida social podem ser determinados por diversos fatores socioeconômicos, demográficos e regionais. Portanto, as clivagens e transversalidades dentro da classe trabalhadora e seus efeitos sobre a probabilidade de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas em relação às jornadas-padrão motivam as reflexões a serem levantadas neste capítulo terceiro. Somam-se a isso o fato de que a flexibilidade das horas laborais pode influenciar negativamente a renda salarial do trabalho e vice-versa (Cf. FELSTEAD et al., 2020). Em termos metodológicos, tais associações podem ser mensuradas através de modelos estatísticos próprios a partir das PNADs Contínuas anuais de 2012 a 2019. Certamente, a variedade de cargas horárias insuficientes com salários de miséria e de cargas horárias mais longas onde estão incluídas horas extras pagas e não pagas se encaminha para um “novo” patamar de incerteza, que se assemelha com as condições de vida no século XIX, se não piores (Cf. MARX, 2017; BASSO, 2018; ANTUNES, 2020a; 2020b).

No capítulo anterior, constatou-se tendências, mudanças e diferenças das jornadas semanais no Brasil durante o período estudado. Pode-se finalmente aprofundar a seguinte

questão exposta na Introdução geral desta dissertação: quem são os trabalhadores mais afetados pelas jornadas flexíveis nos anos 2010? Para tal, requerer-se-á novamente o uso de técnicas estatísticas, porém agora serão empregadas análises sofisticadas que permitem avaliar se as probabilidades de cumprir jornadas parciais de até 39 horas e jornadas excessivas de 45 horas ou mais são determinadas pela influência de outras variáveis previamente selecionadas de acordo com a literatura acadêmica. O presente capítulo também avaliará a relação entre renda salarial e distribuição flexível de horas laborais, tanto para a população em geral quanto para cada um dos gêneros masculino e feminino. A seguir, serão apresentadas considerações acerca dos dados empilhados e dos modelos estatísticos a serem propostos.

3.2 Dados e metodologia: sobre a base de dados empilhada e os modelos de regressão

As tendências, mudanças e diferenças das horas laborais no Brasil recente foram captadas com a análise descritiva dos microdados das PNADs Contínuas coletadas durante os anos 2012-2019 com a estrutura do plano amostral complexo. Já que o capítulo atual se propõe a estimar modelos estatísticos para avaliar a relação entre fatores, cabe aqui realizar ajustes metodológicos na fonte de informações utilizada. Optou-se por reunir as bases de dados para todos os anos disponíveis da série histórica analisada, formando, portanto, um único arquivo. Isso porque este capítulo intenta examinar o período 2012-2019 e não apenas as variações anuais, como foi feito no capítulo anterior. Nesse sentido, foi criada a variável binária para os anos analisados, tendo como referência o ano de 2012 (Quadro 2).

Recapitulando o que já foi dito na seção “Como medir a flexibilidade das horas laborais? Uma proposta metodológica” do Capítulo 2, as fatias de até 39 horas semanais e de 45 horas semanais ou mais podem ser consideradas como indicadores de trabalho insuficiente e trabalho excessivo, conforme enfatizado pela literatura pertinente ao assunto (Cf. LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; DAL ROSSO, 2017). Os avessos das jornadas em tempo integral de 40 a 44 horas podem ser classificados como formas de trabalho flexível, em jornadas parciais e jornadas excessivas. A variável dependente – a ser explicada por outros fatores, “jornadas de trabalho” pode ser formalmente expressa da seguinte maneira:

$$Y \left\{ \begin{array}{l} 0 = \text{Jornadas-padrão (40 a 44 horas)} \\ 1 = \text{Jornadas parciais (até 39 horas)} \\ 2 = \text{Jornadas excessivas (45 horas ou mais)} \end{array} \right.$$

Dado isso, torna-se pertinente avaliar empiricamente o que determina as probabilidades de os assalariados executarem o trabalho em cargas horárias curtas e cargas horárias prolongadas. Existe uma vasta gama de técnicas estatísticas multivariadas que permitem analisar a relação entre variáveis sociologicamente relevantes. Dentre elas, destacam-se os famosos modelos de regressão – linear simples, linear múltipla, *logit* binário, *logit* multinomial, *probit* etc. Qual é a modelagem estatística mais adequada para o objeto de estudo desta dissertação? Em geral, os estudos sobre os tempos de trabalho que usam uma metodologia de pesquisa quantitativa sofisticada têm se dirigido a estimar modelos probabilísticos de entrada. Isso pois a variável dependente “jornadas de trabalho” é categórica e está dividida em três níveis que não seguem a ordem anteriormente estabelecida. Apesar do fator “horas habitualmente trabalhadas” ser originalmente numérico no questionário das PNADs Contínuas, foi possível transformá-la em uma nova variável dividida em três escalas, conforme também foi apresentado no capítulo anterior.

Os modelos logísticos multinomiais ou *logit* multinomiais irão estimar, pelo método de máxima verossimilhança (MV), os efeitos de variáveis demográficas, socioeconômicas e regionais sobre as probabilidades em favor dos trabalhadores assalariados cumprirem jornadas curtas e jornadas excessivas em relação às jornadas-padrão, entre os anos de 2012 a 2019. O processamento e apresentação das informações estatísticas serão feitos a partir do *software* R, versão 4.1.0. Para além de alguns pacotes do R já mencionados no Capítulo 2, foram utilizados os seguintes conjuntos de funções extras: “nnet” para aferir os modelos *logit* multinomiais e “stargazer” para gerar as tabelas com os resultados das regressões e “lrtest” para calcular o teste da razão de verossimilhança (*likelihood-ratio test*) representado pelo símbolo “ χ^2 ”. Em uma linguagem menos técnica e voltada para os leitores pouco habituados com a estatística, estes testes servem para analisar a qualidade dos modelos e seu poder de explicação em termos matemáticos. O importante é saber que o modelo foi construído e interpretado de acordo com a literatura.

Os modelos *logit* multinomiais a serem estimados são inspirados em Felstead et al. (2020), que analisaram, sobretudo, os efeitos de características socioeconômicas e demográficas sobre as chances dos empregados (com e sem contratos “zero-horas”) terem horários de trabalho inseguros, diante do aviso de redução das jornadas com pouca antecedência e do nível de ansiedade relativo às alterações inesperadas nesses tempos dedicados ao labor na Grã-Bretanha em 2017. Os fatores explicativos utilizados pelos autores britânicos para estimar os horários laborais inseguros foram as variáveis “gênero”, “idade”, “etnia”, “classe social”, “nível de escolaridade”, “regime de trabalho”, “tipo de contrato”,

“classificação socioeconômica”, “tipo de empresa”, “setor de atividade econômica”⁴², entre outras; as quais foram extraídas da *Labour Force Survey* (LFS) e da *Skills and Employment Survey* (SES). Há pesquisas no Brasil que adotaram perspectivas metodológicas próximas a essas, como a de Maurício Reis e Joana Souza (2016), que empregaram modelos *probit* para estimar os determinantes da probabilidade de cumprir jornadas em tempo parcial; e Gustavo Gonzaga, Phillippe Leite e Danielle Machado (2003) que usaram modelos *logit* multinomiais para investigar os determinantes das probabilidades de executar jornadas curtas e jornadas longas, em relação às jornadas legais.

Do ponto de vista metodológico, é possível adaptar, com ressalvas, os modelos de Felstead et al. (2020) para esta dissertação, cujo interesse é a distribuição flexível de horas laborais no Brasil entre 2012 e 2020. Embora os tempos de trabalho flexíveis possam ser inseguros e causar consequências para a saúde dos trabalhadores expostos a essas condições laborais precárias, elementos referentes às experiências subjetivas de se surpreenderem com um corte nas jornadas ficarão de fora da estimação dos modelos *logit* multinomiais aqui propostos. Além disso, a variável dependente que será considerada nos modelos desta proposta indica apenas as cargas horárias semanalmente gastas no labor, e não a presença de acontecimentos imprevistos no trabalho. O questionário das PNADs Contínuas não capta informações dessa espécie, diferente de algumas pesquisas realizadas em outros países – como as já citadas LFS e SES, e também a *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (Eurofound).

Com exceção dos elementos atinentes à saúde do trabalhador e ao regime de trabalho, ausentes nas PNADs Contínuas, e dos fatores que indicam os tipos de contrato e as classificações socioeconômicas, o restante do conjunto de variáveis avaliado pelos autores britânicos será apropriado nos modelos estatísticos aqui propostos. Evidentemente, a variável “etnia” usada por Felstead et al. (2020) é equivalente a “cor ou raça” nas pesquisas amostrais e censitárias do Brasil. Serão adicionadas as variáveis “filiação sindical” e “renda do trabalho”, uma vez que esses elementos são indispensáveis para a determinação das jornadas laborais (Cf. LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009).

Destarte, as variáveis independentes a serem utilizadas na estimação dos modelos *logit* multinomiais serão as seguintes: “gênero”, “idade”, “cor ou raça”, “filiação sindical”, “nível de escolaridade”, “tipo de empresa”, “tipo de trabalho”, “setor de atividade econômica”, “renda

⁴² Em inglês, os nomes originais dessas mesmas variáveis são “sex”, “age”, “ethnicity”, “education level”, “working time”, “contract type”, “social class”, “sector” e “industry” (Cf. FELSTEAD et al., 2020, p. 45-47).

do trabalho”, “região geográfica” e “ano”. Esse conjunto de fatores será igualmente útil para a estimação dos modelos de regressão linear múltipla, que colocarão a renda salarial como fator a ser explicado e as jornadas de trabalho como fator explicativo, dado os demais controles acima citados.

O Quadro 2 apresenta um detalhamento de todas as variáveis a serem utilizadas nos modelos, salientando o tipo e a descrição de cada uma.

Quadro 2 – Descrição das variáveis a serem utilizadas na estimação dos modelos de regressão

Variável	Tipo	Descrição
Jornadas de trabalho	Categórica	0 = jornadas-padrão (*); 1 = jornadas parciais; 2 = jornadas excessivas
Gênero	Binária	1 = mulheres; 0 = homens (*)
Idade	Discreta	Idade da pessoa em anos
Cor ou raça	Binária	1 = negros; 0 = brancos (*)
Filiação sindical	Binária	1 = sim; 0 = não (*)
Nível de escolaridade	Categórica	0 = sem instrução e menos de 1 ano de estudo (*); 1 = fundamental incompleto ou equivalente; 2 = fundamental completo ou equivalente; 3 = médio incompleto ou equivalente; 4 = médio completo ou equivalente, 5 = superior incompleto ou equivalente; 6 = superior completo
Tipo de empresa	Binária	1 = setor público; 0 = setor privado (*)
Tipo de trabalho	Binária	1 = informal; 0 = formal (*)
Setor de atividade econômica	Categórica	0 = indústria geral (*); 1 = agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; 2 = construção; 3 = comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; 4 = transporte, armazenagem e correio; 5 = alojamento e alimentação; 6 = informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; 7 = administração pública, defesa e seguridade social; 8 = educação, saúde humana e serviços sociais; 9 = outros serviços; 10 = serviços domésticos; 11 = atividades mal definidas
Renda do trabalho	Discreta	Renda do trabalho em reais (R\$) (**)
Região geográfica	Categórica	0 = Norte (*); 1 = Nordeste; 2 = Sudeste; 3 = Sul; 4 = Centro-Oeste
Ano	Categórica	0 = 2012 (*); 1 = 2013; 2 = 2014; 3 = 2015; 4 = 2016; 5 = 2017; 6 = 2018; 7 = 2019

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados da PNAD Contínua.

Nota: * Categoria de referência. ** Os valores foram corrigidos pelo deflator do IBGE de 2019.

“Gênero”, “idade” e “cor ou raça” são variáveis de nível pessoal que têm como propósito apreender possíveis efeitos de diferenças, desigualdades e discriminações sobre as probabilidades de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas no mercado de trabalho assalariado brasileiro (seção 3.3); e o diferencial de renda (seção 3.4). “Idade” e “renda” são fatores exclusivamente numéricos. Em geral, pesquisadores na área de economia preferem manter uma variável quantitativa, seja ela discreta ou contínua, em sua versão original na

estimação de modelos. Embora a análise descritiva exposta no capítulo anterior tenha apresentado a associação das jornadas médias e das categorias de jornadas semanais com a faixa etária e o nível de renda para vislumbrar as variações de cada estrato entre os anos, o uso dessa estratégia aqui pode comprometer a qualidade dos modelos em termos estatísticos. Essa é uma decisão rigorosa e “conservadora” do ponto de vista metodológico, que vale tanto para os modelos *logit* multinomiais a serem estimados e discutidos na seção 3.3, quanto para os modelos de regressão linear múltipla na seção 3.4.

“Sem instrução” é a categoria de referência da variável “nível de escolaridade”. Com relação a variável “setor de atividade econômica”, a “Indústria geral” é a categoria de referência deste fator, o que significa que ela foi omitida para não haver a presença de colinearidade na estimação dos modelos. Notavelmente, essa decisão é baseada no artigo de Felstead et al. (2020, p. 47). Já para a variável “região geográfica”, tal categoria é a parte Norte do mapa brasileiro. Conforme já citado, a categoria de referência da variável “ano” é o período de 2012.

Na sequência, serão apresentados os aspectos metodológicos de cada tipo de modelo a ser estimado, começando pela regressão logística multinomial e depois indo em direção à regressão linear múltipla.

3.2.1 Regressão logística multinomial

Um modelo de regressão logística multinomial convencional é dado pela equação (GREENE, 2002, p. 721):

$$\text{Prob}(Y_i=j) = \frac{e^{\beta_j'x_i}}{\sum_{k=0}^2 e^{\beta_k'x_i}}, \quad j=0, 1, 2 \quad (1)$$

Onde:

Prob = indica a probabilidade de que um evento *j* ocorra em relação à categoria de referência *k*, dados os valores a serem estimados de variáveis explicativas x_i ;

β = indica os parâmetros a serem estimados.

Em termos do logaritmo da razão de chances (*odds ratio*), o modelo se expressa pela fórmula a seguir (*ibidem*):

$$\ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{ik}} \right] = x_i' (\beta_j - \beta_k) = x_i' \beta_j \quad \text{se } k=0 \quad (2)$$

Quando uma razão de chances é maior do que 1, isso significa que a categoria prevista tem maior probabilidade de ocorrer em relação às demais categorias. Se uma razão de chances é menor do que 1, isso indica que a probabilidade é menor na categoria analisada do que nas demais. Por exemplo, se a razão de chances de mulheres serem empregadas é maior do que 1, têm-se a seguinte conclusão: as mulheres têm maior probabilidade de serem empregadas quando comparadas aos homens. No entanto, caso o resultado seja menor do que 1, isso indica que as mulheres têm menor probabilidade de serem empregadas em relação aos homens, os quais possuem maiores possibilidades de ingressar no mercado de trabalho.

Se a variável dependente desta proposta está categorizada em uma escala de 0 a 2, como foi visto anteriormente, então Y_i deverá assumir o valor 0 se as pessoas ocupadas e assalariadas i cumprem jornadas-padrão, 1 se cumpre jornadas parciais e 2 se cumpre jornadas excessivas.

Dado esse esquema, portanto, os modelos logísticos multinomiais a serem estimados neste capítulo são representados pela seguinte equação:

$$\begin{aligned} \ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{ik}} \right] = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{gênero}) + \beta_{2j}(\text{idade}) + \beta_{3j}(\text{cor ou raça}) + \beta_{4j}(\text{filiação sindical}) + \\ & \beta_{5j}(\text{nível de escolaridade}) + \beta_{6j}(\text{tipo de empresa}) + \beta_{7j}(\text{tipo de trabalho}) + \\ & \beta_{8j}(\text{setor de atividade econômica}) + \beta_{9j}(\text{renda do trabalho}) + \beta_{10j}(\text{região geográfica}) + \\ & \beta_{11j}(\text{ano}) \end{aligned} \quad (3)$$

Onde:

P_{ij}/P_{ik} = indica a chance de o trabalhador i cumprir jornadas de trabalho na categoria j da variável dependente em relação à categoria de referência k .

Cabe aqui revisitar a hipótese geral que foi apresentada na Introdução geral, relacionando-a com os sinais esperados na estimação destes modelos propostos acima: as probabilidades de que os assalariados cumpram jornadas flexíveis no país aumentou entre os anos 2012-2019, em detrimento das jornadas em tempo integral. Visto que a flexibilidade de tempo pode se manifestar como os avessos dos horários de trabalho legalmente estabelecidos,

portanto, a noção de jornadas flexíveis repousa sobre a dualidade de cargas horárias insuficientes e cargas horárias prolongadas, para avaliar tal conjectura faz-se necessário o uso de fatores que registrem cada ano do período observado. Para captar possíveis mudanças a curto prazo, será utilizada a variável binária para os anos, tendo como categoria de referência o ano de 2012. É esperado que as probabilidades se alterem entre esses anos, principalmente a partir de 2017, quando houve a Reforma Trabalhista que introduziu e ampliou os instrumentos legais para a flexibilização dos tempos de trabalho (Cf. KREIN, 2018). Em outras palavras, é esperado que os anos de 2017, 2018 e 2019 exerçam uma influência positiva sobre as probabilidades de cumprir jornadas curtas e jornadas excessivas. As questões atinentes aos modelos lineares serão apresentadas na sequência.

3.2.2 Regressão linear múltipla

Formalmente, a equação do modelo de regressão múltipla a ser estimado por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), segundo Alan Agresti e Barbara Finlay (2012, p. 362), pode ser representada do seguinte modo:

$$E(y)=\alpha+\beta_1x_1+\beta_2x_2+\dots+\beta_kx_k \quad (4)$$

Onde:

Y = indica a variável dependente;

α = indica o intercepto ou constante do modelo;

β = indica os parâmetros a serem estimados.

A “renda do trabalho” será a variável dependente dos modelos de regressão linear múltipla. Já as variáveis independentes serão “jornadas de trabalho”, “gênero”, “idade”, “cor ou raça”, “filiação sindical”, “nível de escolaridade”, “tipo de empresa”, “tipo de empresa”, “setor de atividade econômica”, “região geográfica” e “ano”. Portanto, tais modelos lineares a serem estimados e apresentados na seção 3.4 deste capítulo é:

$$\begin{aligned}
\text{renda do trabalho} = & \alpha + \beta_1(\text{jornadas de trabalho}) + \beta_2(\text{gênero}) + \beta_3(\text{idade}) + \\
& \beta_4(\text{cor ou raça}) + \beta_5(\text{filiação sindical}) + \beta_6(\text{nível de escolaridade}) + \\
& \beta_7(\text{tipo de empresa}) + \beta_8(\text{tipo de trabalho}) + \\
& \beta_9(\text{setor de atividade econômica}) + \\
& \beta_{10}(\text{renda do trabalho}) + \beta_{11}(\text{região geográfica}) + \beta_{12}(\text{ano})
\end{aligned} \tag{5}$$

É esperado que as jornadas curtas exerçam uma influência negativa sobre a renda salarial para ambos os gêneros, porém, acentuando uma maior disparidade para o caso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro na última década. No caso das jornadas excessivas, a relação pode não parecer negativa dado que as horas extras são superpostas ao rendimento base. A seguir, será vislumbrada a descrição da base de dados empilhada e depois a interpretação dos resultados adquiridos pelos modelos *logit* multinomiais e modelos lineares múltiplos propostos; finalmente encaminhando às conclusões desta dissertação.

3.3 Probabilidades de cumprir horários flexíveis no mercado de trabalho assalariado

Esta seção discute os resultados dos modelos *logit* multinomiais. Antes de iniciar as interpretações das estimativas, é necessário ter em conta uma visão geral das características do mercado de trabalho assalariado registrados pela base de dados empilhada, construída a partir das PNADs Contínuas. A Tabela 11 sintetiza o perfil socioeconômico e demográfico de pessoas assalariadas de 18 a 65 anos entrevistadas pelo IBGE durante toda a série histórica analisada (2012-2019). Evidentemente, é possível identificar resultados semelhantes com a Tabela 1, exposta no capítulo anterior. O mercado de trabalho assalariado no Brasil, de fato, segue tendências que revelam aspectos homogêneos e constantes durante a década de 2010. Relembrando, destacam-se as principais características a seguir: uma alta incidência de jornadas flexíveis – tanto em cargas horárias insuficientes de até 39 horas semanais, quanto em cargas horárias excessivas de 45 horas ou mais; o aumento da participação feminina no mundo laborativo; a idade média em torno de 37 anos; uma alta concentração de negros; baixa sindicalização; grande fatia de pessoas não escolarizadas; poucas pessoas no setor público; informalidade marcante; alta incidência de pessoas no setor de serviços; salários baixos e grande concentração de trabalhadores nas regiões Sudeste, Nordeste e Sul.

Além do que já foi citado, a Tabela 11 também traz a proporção de assalariados em relação aos anos considerados neste estudo. A quantidade de pessoas assalariadas aumentou de

2012 até 2014, e foi diminuindo de 2015 em diante – fenômeno esse que pode ser socialmente explicado pelas crises políticas e econômicas enfrentadas pelo Brasil desde 2013-2015, o aumento do desemprego, do subemprego e da economia informal, a fase tecnológica-informacional-digital que ampliou as possibilidades de subsunção real do trabalho ao capital, e os impactos da Reforma Trabalhista de orientação neoliberal na qual conduziu uma prevalência do negociado sobre o legislado. Quando aumenta o desemprego, aumenta também a informalidade, o trabalho por conta-própria, os vendedores ambulantes, os pseudo-empregadores e demais categorias que complexifica o mundo laborativo. Apesar das mudanças entre os anos e as diferenças entre grupos sociais no interior da classe trabalhadora, há, portanto, tendências de longo prazo que se manifestam, de acordo com a literatura, desde antes da origem da flexibilidade pós-regulamentada no Brasil durante a década de 1990.

Tabela 11 – Estatísticas descritivas da base de dados empilhada, Brasil, 2012-2019

Variável	Observações	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Jornadas-padrão (%)	983.077	54,0	0,50	0	1
Jornadas parciais (%)	983.077	23,4	0,42	0	1
Jornadas excessivas (%)	983.077	22,6	0,42	0	1
Mulheres (%)	983.077	45,31	0,50	0	1
Idade média (em anos)	983.077	36,7	1,16	18	65
Negros (%)	976.029*	57,27	0,49	0	1
Sindicalizados (%)	983.077	16,22	0,37	0	1
Sem instrução (%)	983.077	2,64	1,84	0	1
Fundamental incompleto (%)	983.077	24,21	0,43	0	1
Fundamental completo (%)	983.077	9,26	0,29	0	1
Médio incompleto (%)	983.077	6,20	0,24	0	1
Médio completo (%)	983.077	33,43	0,47	0	1
Superior incompleto (%)	983.077	6,40	0,24	0	1
Superior completo (%)	983.077	17,86	0,38	0	1
Setor público (%)	983.077	20,24	0,40	0	1
Informal (%)	983.077	30,22	0,46	0	1
Indústria geral (%)	983.077	13,73	0,34	0	1
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (%)	983.077	8,88	0,28	0	1
Construção (%)	983.077	5,62	0,23	0	1
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (%)	983.077	16,38	0,37	0	1
Transporte, armazenagem e correio (%)	983.077	3,97	0,20	0	1
Alojamento e alimentação (%)	983.077	3,84	0,19	0	1
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (%)	983.077	10,45	0,31	0	1
Administração pública, defesa e seguridade social (%)	983.077	9,67	0,30	0	1
Educação, saúde humana e serviços sociais (%)	983.077	14,81	0,36	0	1
Outros serviços (%)	983.077	2,59	0,16	0	1
Serviços domésticos (%)	983.077	10,05	0,30	0	1
Atividades mal definidas (%)	983.077	0,02	0,01	0	1
Renda média do trabalho (em R\$)	981.900*	1.964	2,51	153,75	28.506
Norte (%)	983.077	11,75	0,32	0	1
Nordeste (%)	983.077	27,46	0,45	0	1
Sudeste (%)	983.077	30,07	0,46	0	1
Sul (%)	983.077	19,03	0,39	0	1
Centro-Oeste (%)	983.077	11,69	0,32	0	1
2012 (%)	983.077	12,55	0,33	0	1
2013 (%)	983.077	12,99	0,34	0	1
2014 (%)	983.077	13,11	0,34	0	1
2015 (%)	983.077	12,72	0,33	0	1
2016 (%)	983.077	12,39	0,33	0	1
2017 (%)	983.077	12,20	0,33	0	1
2018 (%)	983.077	12,09	0,33	0	1
2019 (%)	983.077	11,96	0,32	0	1

Nota: * Dados faltantes.

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

De agora em diante, esta seção passará a interpretar os resultados das regressões logísticas em termos de razões de chances. A Tabela 12 apresenta as estimativas do primeiro modelo *logit* multinomial proposto. Nele, foi considerado o total de homens e mulheres da série histórica de 2012-2019. É por isso que é possível observar que há neste primeiro modelo a variável binária para gênero, enquanto que para os outros dois modelos expostos nas Tabelas 4 e 5 não é possível encontrar tal variável binária – pois ambos estimam quase os mesmos parâmetros encontrados na Tabela 12 (e.g., “idade”, “cor ou raça”, “filiação sindical” etc.), de acordo com o gênero masculino (Tabela 13) ou com o gênero feminino (Tabela 14). Todas as tabelas desta seção indicam as chances de um trabalhador assalariado de 18 a 65 anos no Brasil cumprir jornadas parciais de até 39 horas e jornadas excessivas de 45 horas ou mais em relação à categoria de referência – jornadas-padrão de 40 a 44 horas. Os efeitos de cada variável explicativa sobre a probabilidade de executar tais horários flexíveis está presente nas colunas “Jornadas parciais” e “Jornadas excessivas”. Os erros-padrão estão entre parênteses. Os asteriscos indicam a significância estatística em diferentes níveis. Na parte inferior das tabelas estão informações como o número de observações e o Pseudo-R² de McFadden.

A princípio, identifica-se na Tabela 12 que todos os coeficientes são estatisticamente significativos, portanto, são válidos para serem interpretados na pesquisa. O mesmo vale para as estimativas dos modelos propostos para homens e mulheres nas Tabelas 4 e 5, respectivamente. Com a exceção da variável binária para cor ou raça na coluna das jornadas excessivas da Tabela 13, todos os outros coeficientes são significativos. O Pseudo R² indica um ajuste razoavelmente satisfatório do modelo aos dados, entretanto, o critério deste indicador é meramente matemático e não possui relação direta com a realidade social. Na verdade, o mais importante é a interpretação baseada na literatura e em fatos.

A Tabela 12 apresenta os resultados estimados para a população assalariada em geral, tanto homens quanto mulheres. Já a Tabela 13 expõe os resultados estimados para a população assalariada de homens, contendo quase todas as variáveis explicativas descritas no Quadro 2, exceto “gênero”. Finalmente, a Tabela 14 mostra os resultados estimados para a população assalariada de mulheres, também contendo quase todas as variáveis explicativas, com exceção do fator “gênero”.

Tabela 12 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis, Brasil, 2012-2019 (razões de chance)

	Jornadas parciais	Jornadas excessivas
Gênero	1.327*** (0.004)	0.717*** (0.005)
Idade	1.001*** (0.0002)	0.998*** (0.0002)
Cor ou raça	0.991** (0.004)	1.019*** (0.004)
Filiação sindical	1.337*** (0.002)	1.112*** (0.003)
Fundamental incompleto	0.956*** (0.003)	1.008* (0.004)
Fundamental completo	0.850*** (0.002)	0.947*** (0.003)
Médio incompleto	0.997*** (0.001)	0.941*** (0.001)
Médio completo	0.877*** (0.004)	0.841*** (0.004)
Superior incompleto	1.448*** (0.001)	0.548*** (0.001)
Superior completo	1.274*** (0.002)	0.445*** (0.001)
Setor público	1.498*** (0.004)	0.475*** (0.002)
Informal	4.031*** (0.004)	1.094*** (0.004)
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	2.551*** (0.002)	1.837*** (0.002)
Construção	0.981*** (0.0003)	0.766*** (0.001)

Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.240*** (0.001)	1.978*** (0.005)
Transporte, armazenagem e correio	2.235*** (0.0002)	1.985*** (0.001)
Alojamento e alimentação	3.475*** (0.0003)	3.593*** (0.001)
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	3.260*** (0.002)	0.927*** (0.001)
Administração pública, defesa e seguridade social	3.147*** (0.003)	1.197*** (0.001)
Educação, saúde humana e serviços sociais	4.732*** (0.003)	1.018*** (0.001)
Outros Serviços	3.283*** (0.0002)	1.629*** (0.0002)
Serviços domésticos	5.378*** (0.003)	1.761*** (0.002)
Atividades mal definidas	2.356*** (0.00000)	1.089*** (0.00000)
Renda do trabalho	1.000*** (0.00000)	1.000*** (0.00000)
Nordeste	1.182*** (0.004)	0.979*** (0.004)
Sudeste	0.882*** (0.005)	1.104*** (0.004)
Sul	0.825*** (0.003)	0.730*** (0.004)
Centro-Oeste	0.879*** (0.002)	0.982*** (0.003)
2013	0.960*** (0.003)	0.889*** (0.004)

2014	0.930*** (0.003)	0.786*** (0.004)
2015	0.862*** (0.003)	0.685*** (0.004)
2016	0.642*** (0.001)	0.417*** (0.001)
2017	0.650*** (0.001)	0.395*** (0.001)
2018	0.657*** (0.001)	0.415*** (0.001)
2019	0.655*** (0.001)	0.426*** (0.001)
Número de observações	974.864	
Pseudo R ²	0.1402	
χ^2	275686.93	
Prob> χ^2	0.00	

Nota: Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, *p<0.01.

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

Tabela 13 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis para homens, Brasil, 2012-2019 (razões de chance)

	Jornadas parciais	Jornadas excessivas
Idade	0.999*** (0.0003)	0.999*** (0.0002)
Cor ou raça	1.016*** (0.004)	1.007 (0.005)
Filiação sindical	1.392*** (0.001)	1.103*** (0.002)
Fundamental incompleto	0.918*** (0.003)	1.026*** (0.003)
Fundamental completo	0.873*** (0.001)	0.978*** (0.002)
Médio incompleto	1.008*** (0.001)	0.960*** (0.001)
Médio completo	0.954*** (0.003)	0.833*** (0.005)
Superior incompleto	1.654*** (0.0004)	0.546*** (0.0004)
Superior completo	1.274*** (0.001)	0.438*** (0.001)
Setor público	1.459*** (0.003)	0.501*** (0.002)
Informal	4.194*** (0.004)	1.051*** (0.005)
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	2.552*** (0.002)	1.844*** (0.003)
Construção	0.949*** (0.001)	0.779*** (0.0005)
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.077*** (0.001)	1.713*** (0.006)

Transporte, armazenagem e correio	2.266*** (0.0001)	2.067*** (0.001)
Alojamento e alimentação	4.233*** (0.0002)	3.369*** (0.0002)
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	3.690*** (0.001)	1.070*** (0.001)
Administração pública, defesa e seguridade social	2.964*** (0.002)	1.506*** (0.002)
Educação, saúde humana e serviços sociais	5.047*** (0.001)	1.113*** (0.0003)
Outros Serviços	3.497*** (0.0002)	1.600*** (0.0002)
Serviços domésticos	3.099*** (0.0001)	2.116*** (0.0001)
Atividades mal definidas	2.585*** (0.00000)	1.192*** (0.00000)
Renda do trabalho	1.000*** (0.00000)	1.000*** (0.00000)
Nordeste	1.294*** (0.004)	0.948*** (0.005)
Sudeste	0.750*** (0.002)	1.088*** (0.005)
Sul	0.699*** (0.001)	0.740*** (0.004)
Centro-Oeste	0.753*** (0.001)	1.028*** (0.003)
2013	0.966*** (0.0003)	0.889*** (0.0004)
2014	0.934*** (0.0002)	0.785*** (0.0005)

2015	0.882*** (0.0002)	0.694*** (0.0004)
2016	0.649*** (0.0003)	0.431*** (0.0003)
2017	0.669*** (0.0003)	0.409*** (0.0003)
2018	0.676*** (0.0003)	0.425*** (0.0004)
2019	0.689*** (0.0003)	0.440*** (0.0004)
<hr/>		
Número de observações	533.444	
Pseudo R ²	0.1043	
χ^2	108107.29	
Prob> χ^2	0.00	

Nota: Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, *p<0.01.

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

Tabela 14 – Probabilidade de cumprir jornadas de trabalho flexíveis para mulheres, Brasil, 2012-2019 (razões de chance)

	Jornadas parciais	Jornadas excessivas
Idade	1.002*** (0.0003)	0.996*** (0.0003)
Cor ou raça	0.977*** (0.008)	1.044*** (0.008)
Filiação sindical	1.308*** (0.009)	1.130*** (0.005)
Fundamental incompleto	0.971*** (0.007)	0.963*** (0.006)
Fundamental completo	0.796*** (0.005)	0.888*** (0.005)
Médio incompleto	0.948*** (0.002)	0.898*** (0.003)
Médio completo	0.783*** (0.007)	0.819*** (0.007)
Superior incompleto	1.253*** (0.008)	0.539*** (0.002)
Superior completo	1.242*** (0.008)	0.456*** (0.005)
Setor público	1.528*** (0.006)	0.436*** (0.004)
Informal	3.947*** (0.008)	1.217*** (0.009)
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	2.648*** (0.001)	1.779*** (0.001)
Construção	1.476*** (0.0001)	0.635*** (0.0001)
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.473*** (0.007)	2.414*** (0.008)

Transporte, armazenagem e correio	2.070*** (0.0002)	1.387*** (0.0002)
Alojamento e alimentação	3.141*** (0.005)	3.696*** (0.007)
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	2.854*** (0.009)	0.696*** (0.004)
Administração pública, defesa e seguridade social	3.309*** (0.006)	0.508*** (0.001)
Educação, saúde humana e serviços sociais	4.754*** (0.007)	0.948*** (0.007)
Outros Serviços	3.131*** (0.001)	1.610*** (0.001)
Serviços domésticos	5.374*** (0.007)	1.615*** (0.006)
Atividades mal definidas	2.024*** (0.00000)	0.743*** (0.00000)
Renda do trabalho	1.000*** (0.00000)	1.000*** (0.00000)
Nordeste	1.081*** (0.007)	1.064*** (0.009)
Sudeste	0.980*** (0.007)	1.111*** (0.008)
Sul	0.911*** (0.008)	0.699*** (0.008)
Centro-Oeste	0.970*** (0.008)	0.888*** (0.006)
2013	0.956*** (0.007)	0.890*** (0.006)
2014	0.929*** (0.007)	0.786*** (0.005)

2015	0.846*** (0.008)	0.665*** (0.005)
2016	0.637*** (0.009)	0.391*** (0.003)
2017	0.635*** (0.009)	0.366*** (0.003)
2018	0.642*** (0.009)	0.393*** (0.003)
2019	0.630*** (0.009)	0.397*** (0.003)
<hr/>		
Número de observações	441.420	
Pseudo R ²	0.1503	
χ^2	133411.75	
Prob> χ^2	0.00	

Nota: Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, *p<0.01.

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

Como mostra a Tabela 12, são maiores as chances de as mulheres cumprirem jornadas curtas de até 39 horas do que os homens. Por outro lado, os homens possuem maiores chances de trabalhar em cargas excessivas de 45 horas ou mais. Tendo em conta a divisão sexual do trabalho, há que se destacar a presença de uma divisão sexual das horas laborais, ou uma divisão social das horas laborais orientada por gênero, pois, como afirma Hirata (2007, p. 104), “a flexibilidade é sexuada”. A tão criticada conciliação ou delegação de tarefas por Hirata e Kergoat (2007) do trabalho com a vida familiar conduz o trabalho feminino para as jornadas em tempo parcial, frequentemente sem direitos, incertas e intensas. Ao total, as mulheres executam duas, três ou mais jornadas de trabalho. A incidência de jornadas longas para os homens é também fruto de tais diferenciações.

A divisão sexual do trabalho é um fenômeno sócio-histórico inseparável das relações sociais entre os sexos. É um aspecto particular da divisão social do trabalho, fundamentada no princípio de separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e no princípio hierárquico (o trabalho de homens “vale” mais do que o de mulheres), que são legitimados por uma espécie de ideologia naturalista que reduz o gênero ao sexo biológico. Também é caracterizada pela destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva (HIRATA; KERGOAT, 2007). Desse modo, o que aqui está sendo chamado de divisão sexual das horas laborais funciona da mesma forma. As mulheres estão destinadas à esfera produtiva, característica que recai sobre a incidência de jornadas curtas. Já os homens são destinados à esfera produtiva, marcada pela execução de longas horas no local de trabalho.

O efeito da idade na probabilidade de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas aparenta ser mínimo. Para cada aumento na idade em anos completos, as chances de estar em jornadas parciais aumenta em 0,1%. Do mesmo modo, para cada aumento na idade em anos, as chances de estar em jornadas excessivas diminui em 0,2% (Tabela 12). Isso significa que o envelhecimento do trabalhador possibilita uma maior incidência desse mesmo estar exposto às cargas horárias insuficientes de até 39 horas, com salários de miséria. E, ao mesmo tempo, o envelhecimento reduz a probabilidade de trabalho excessivo de 45 horas ou mais. Dal Rosso (2017) observou essa tendência a partir dos dados dos Censos Demográficos de 2000 a 2010, que aqui se mostra longa e perpetua até os anos 2012-2019 observados.

Tal influência mínima mostra que a flexibilidade das horas sob a forma de jornadas em tempo parcial está voltada aos idosos, conforme indica o estudo de Lee, McCann e Messenger (2009). Muitas das vezes esses horários configuram uma espécie de trabalho insuficiente com salários de miséria, ainda intenso, que sobrecarrega os assalariados que nos próximos anos de suas vidas devem sair do eixo da População Economicamente Ativa (PEA), pois 65 anos é a

idade máxima para a aposentadoria segundo esses mesmos critérios. Em um país tão desigual como o Brasil não são todos os trabalhadores que conseguem contribuir para a previdência social, seja por motivos óbvios como a não presença da carteira assinada na relação assalariada, seja por conta de lacunas em suas trajetórias ocupacionais – em momentos quando os trabalhadores podem ter ficado do lado de fora do mercado de trabalho e se inseriram depois, atrasando o tempo de contribuição. Para além desses fatos, há também a força vinda das (contra)reformas de orientação neoliberal nos últimos anos – a já tão citada Reforma Trabalhista de 2017 é uma delas, bem como a Reforma Previdenciária de 2019, que visa destruir os direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora.

Para os homens, a variável “idade” se mostrou menos determinante, embora seja estatisticamente significativa (Tabela 13). Já para as mulheres, para cada aumento na idade em anos, as chances de estar em jornadas curtas aumenta em 0,2%, ou seja, as trabalhadoras estão ligeiramente mais propensas a executar cargas horárias insuficientes no decorrer de suas vidas (Tabela 14).

Os negros têm maior probabilidade de realizar jornadas excessivamente longas, enquanto que a probabilidade de efetivar jornadas insuficientes é maior para brancos em comparação com os negros (Tabela 12). Aqui reside o passado escravocrata e suas repercussões na sociedade brasileira contemporânea através do racismo estrutural. Quando se observa os homens negros, as chances de estar em jornadas curtas aumenta em 1,6%. A variável cor ou raça na coluna para as jornadas excessivas não se mostrou estatisticamente significativa (Tabela 13).

Para as mulheres negras há um efeito contrário: as chances de estar em jornadas excessivas de 45 horas ou mais aumenta em 4,4% para este grupo (Tabela 14). Em analogia com Patrícia Hill Collins (2016), pode-se dizer que as mulheres negras têm o status de *outsider within*, pois são periféricas dentro do grupo marginal e do qual pertencem no Brasil. Aqui a classe social, gênero e raça estão em uma mesma encruzilhada. Portanto, esses fatores são eixos interseccionais oprimidos neste país do Sul global, importantes para a compreensão das diferenças, desigualdades e discriminações envolvidas na distribuição flexível de horas laborais.

Inesperadamente, observa-se que a variável filiação sindical apresenta sinais contrários ao esperado, rejeitando-se, assim, a hipótese de que os sindicalizados possuem menores chances de trabalhar em jornadas parciais e jornadas excessivas. Os resultados mostram que, para os assalariados filiados a sindicatos, as chances de exercer jornadas curtas são 1,34 vezes maiores do que as chances dos não sindicalizados trabalharem com essa modalidade de cargas

horárias. Além disso, convém assinalar que, para os sindicalizados, as chances de realizar jornadas excessivas são 1,11 vezes maiores em relação àqueles não sindicalizados (Tabela 12). Considerando esse resultado inusitado, seria adequado afirmar que o poder de barganha dos sindicatos diminuiu entre os anos 2012-2019, visto as (contra)reformas que diluíram os direitos trabalhistas e enfraqueceram a ação coletiva? Tendo em vista a quantidade de greves por jornadas laborais registradas pelo DIEESE na última década (Tabela 6 no Capítulo 2, seção 2.3), certamente que sim. Para os homens e para as mulheres os sinais se mantêm – ambos os gêneros quando estão sindicalizados têm maior probabilidade de cumprir jornadas curtas e jornadas longas (Tabelas 4 e 5). Sobre a questão da filiação sindical, portanto, há um efeito negativo que não bate integralmente com as expectativas.

Ter ensino fundamental incompleto aumenta em 1,01 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas. Se o assalariado tem ensino superior incompleto, as chances de estar em jornadas parciais são 1,45 vezes maiores do que se tivesse os demais níveis de escolaridade. Da mesma maneira, ter ensino superior completo aumenta em 1,27 vezes as chances de trabalhar em jornadas curtas de até 39 horas semanais (Tabela 12). Em geral, ter maior escolarização aumenta as chances de jornadas curtas, ao passo que ter menor escolarização diminui as chances de jornadas excessivas.

Para os homens, ter ensino fundamental incompleto aumenta em 1,03 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas. Além disso, ter ensino médio incompleto aumenta em 1,01 vezes as chances de cumprir jornadas curtas. E, ter ensino superior incompleto e ter ensino superior completo aumentam as chances de trabalhar em cargas horárias insuficientes, respectivamente em 1,65 vezes e 1,28 vezes (Tabela 13). Já para as mulheres, há uma maior possibilidade em favor de trabalhar em regimes flexíveis nos níveis de escolaridade mais altos. Veja-se, pois, ter ensino superior incompleto aumenta em 1,25 vezes as chances de cumprir jornadas parciais. E, ter ensino superior completo aumenta em 1,24 vezes as chances de cumprir jornadas longas (Tabela 14).

São maiores as chances de os trabalhadores do setor público cumprirem jornadas parciais do que os do setor privado, lembrando que a legislação estabelece horários de quarenta horas semanais para o setor público e quarenta e quatro para o setor privado. Por outro lado, são menores as chances de os trabalhadores do setor público cumprirem jornadas excessivas quando comparados com os trabalhadores do setor privado (Tabela 12). Parte disso se explica pelo fato de que há em vários segmentos do setor público atividades que são desempenhadas em até 39 horas semanais, das quais não são necessariamente flexíveis. São rígidas e repetitivas, pois repetem dia após dia, e contêm direitos garantidos em outrora. No entanto, isso

não exclui a possibilidade de existir jornadas curtas, mutáveis e incertas dentro da categoria de horas empregado nesta análise. Para ambos os gêneros os efeitos são similares quando comparados aos resultados calculados para o total (Tabelas 4 e 5).

São maiores as chances de os trabalhadores informais cumprirem jornadas parciais que os formais. Do mesmo modo, são maiores as chances de os trabalhadores informais cumprirem excessivas. Este resultado era esperado, pois, de acordo com Lee, McCann e Messenger (2009), trabalhadores informais estão inclinados a trabalhar em jornadas curtas e jornadas longas. Mesmo que sejam informais dentro da relação assalariada, ou seja, trabalhadores sem carteira de trabalho assinada e juridicamente desprotegidos, diferente da categoria de informalidade empregada pelos autores do livro da OIT – que analisam os autônomos, a falta de uma relação formal, celetista ou estatutária, é suficiente para propiciar tempos mutáveis e inseguros de trabalho.

Para homens e mulheres, a variável informal tem praticamente a mesma influência, porém, as mulheres sem carteira de trabalho têm maior probabilidade de desempenhar jornadas excessivas quando comparadas aos homens. E, de modo paradoxal, os homens sem carteira de trabalho têm maior probabilidade de desempenhar jornadas parciais quando comparados às mulheres (Tabelas 4 e 5). Tais resultados vão no sentido contrário ao que foi estabelecido por Lee, McCann e Messenger (2009). Em algumas passagens, os autores afirmam que as mulheres se inserem na economia informal justamente porque nela podem trabalhar em jornadas em tempo parcial para conciliar o labor com as responsabilidades domésticas. As Tabelas 4 e 5 revelaram o contrário. As mulheres juridicamente desprotegidas pela legislação trabalhista estão propensas ao trabalho excessivo de várias horas e, ao mesmo tempo, os homens não celetistas e não estatutários estão dispostos ao trabalho insuficiente, cujas jornadas laborais são menores do que o padrão legal de 40 a 44 horas semanais. Sobre esse importante achado, seria só no Brasil? Talvez seja uma característica própria de sua formação socioeconômica pelo capitalismo, cuja posição se encontra dependente e periférica quando comparada aos países centrais no sistema global.

Os efeitos da variável “setor de atividade econômica” na probabilidade de realizar jornadas parciais e jornadas excessivas apresentam resultados positivos e significativos em quase todas as categorias. É importante ter em conta a formação histórica que gera certos padrões de trabalho em determinados setores e ramos com apoio dos sindicatos ou de decisões de justiça, como, por exemplo, nos serviços públicos. Se um trabalhador assalariado estiver ocupado na “**Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 2,55 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores.

E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em tais atividades agropecuárias, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,84 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12).

Tanto os homens quanto as mulheres do campo estão propensos a trabalhar em regimes flexíveis, com cargas horárias insuficientes e com cargas horárias excessivas (Tabelas 4 e 5). No que concerne ao mundo rural no Brasil, o passado colonial, a exploração da terra e da força de trabalho escrava deram origem a um tipo de trabalho caracterizado por empreitadas, diárias e o uso excessivo de horas extras. Tal aspecto é longo, pois permaneceu praticamente intacto no século XX, mesmo com a presença da CLT em 1943 – que até então não se aplicava ao meio rural; e, como mostram os resultados desta dissertação, ainda está presente no atual século. Em tal sistema, chamado de setor primário em textos mais antigos nas ciências sociais, as jornadas tradicionalmente começam quando o sol nasce e termina quando o sol se põe (DAL ROSSO, 1996) – e podem ir além desses parâmetros de controle do tempo. Prova disso é a constatação de que um trabalhador em atividades agropecuárias tem uma alta probabilidade de cumprir jornadas prolongadas de 45 horas ou mais. Se, hipoteticamente, sua semana de trabalho for distribuída ao longo de seis dias, isso significa dizer que além de trabalhar 8 horas diárias, em algum momento esse trabalhador se dedicou à no mínimo uma hora extra a mais de labor, sem contar a intensificação dos ritmos e dos movimentos que desgastam todo o limite de suas capacidades físicas e psíquicas.

O adoecimento e a morte por excesso de trabalho são típicos nesses ramos e setores dos quais as condições análogas às de escravo são predominantes. Há que se reconhecer a atuação de auditores fiscais do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que estão na linha de frente do combate às práticas de trabalho escravo, apesar de que também deve-se lembrar do enfraquecimento de instituições públicas como a JT e o MPT a partir do governo Temer e de sua Reforma Trabalhista em 2017. A inobservância dos preceitos das leis também trouxe severas consequências para a classe-que-vive-do-trabalho no meio rural.

Aí se fundiram cargas horárias insuficientes com salários de miséria, como será visto na próxima seção, e cargas horárias excessivas que somam infinitas horas de trabalho árduo e intensificado no campo. Ao final desse processo, têm-se a produção de excedente, tanto com o trabalho excessivo quanto com a intensidade laboral, depois convertido em lucro. É mais exato dizer: a exploração e a precarização do trabalho no mundo rural constituíram, ao lado de práticas flexíveis pré-regulamentadas difíceis de serem periodizadas – como as empreitadas, as horas extras e o trabalho por diárias, e de modalidades de flexibilidade pós-regulamentada. A extensão dos direitos trabalhistas ao mundo rural é um fato um tanto quanto questionável no

que diz respeito às jornadas legalmente estabelecidas. Nesse sentido, o estudo de Azevedo, Dal Rosso e Pfeilsticker (2020, p. 151) é pertinente ao concluir que:

[...] a redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo, nas condições de trabalho e de vida determinadas pelas fazendas, mantém e reproduz o sistema capitalista segundo padrões típicos do meio rural como aliciamento, contratação verbal, pagamento por produção, relações fundadas em ameaças de não pagamento, jornadas excessivas, salários baixos, invisibilidade e desqualificação do trabalho da mulher e de adolescentes, contração fraudulenta de dívidas em detrimento do fornecimento de condições mínimas de trabalho, com garantia de direitos, alimentação, higiene, saúde, educação, lazer e transporte.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado na “**Construção**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 0,98 vezes menores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado na construção, as chances de cumprir jornadas excessivas são 0,77 vezes menores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). Esses resultados não estão de acordo com as conclusões de Gonzaga, Leite e Machado (2003) e Dal Rosso (2017). Para eles, o trabalho na construção é normalmente executado em jornadas prolongadas no Brasil, embora Dal Rosso reconheça que há um movimento da distribuição de horas laborais em direção às jornadas-padrão de 40 a 44 horas em 2010. A afirmação vale para o conjunto de trabalhadores em 2010. Mas a construção civil sempre foi um setor de longas jornadas. Por isso, pode não se aplicar a ela. Pode parecer contraditório afirmar que as atividades de construção têm maior incidência de jornadas em tempo integral com direitos, uma vez que esse setor é caracterizado pelo trabalho árduo acrescido pelas horas extras, pela insalubridade que coloca a saúde do trabalhador em risco, bem os acidentes de trabalho, entre outros fatores.

É interessante notar que, para as mulheres na construção que são poucas, as chances de cumprir jornadas curtas são 1,48 vezes maiores do que estar ocupada nos demais setores. Nesse caso, as possibilidades de flexibilidade das horas laborais na construção se manifestam exclusivamente voltadas às mulheres trabalhadoras, geralmente precarizadas e excluídas desse ramo (Tabela 14).

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado no “**Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 1,24 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado no comércio, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,98 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). Neste setor há uma tendência ao sobretrabalho,

recheado de horas extras, uso do banco de horas, trabalho aos finais de semana, entre outras medidas flexíveis que vêm sendo apreciadas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Nas Tabelas 4 e 5, é possível observar como as mulheres têm maior probabilidade de executar jornadas parciais e jornadas excessivas quando comparadas aos homens. Constatase que, para as mulheres no comércio, as chances de trabalhar em jornadas parciais são 1,48 vezes maiores do que estar ocupada nos demais setores. Para os homens no comércio, as chances são 1,08 vezes maiores do que estar ocupado nos demais setores. Outra diferença está na probabilidade de cumprir jornadas excessivas: para as mulheres nesse ramo, as chances são 2,41 vezes maiores; e, para os homens, as chances são 1,71 vezes maiores do que estar ocupado nos demais setores.

Desse ponto em diante serão discutidos os resultados para os subsetores de serviços. Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Transporte, armazenagem e correio**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 2,24 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em transporte, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,99 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). A precarização do trabalho em transportes já é um fato conhecido na literatura sociológica do trabalho, visto que atualmente há uma grande discussão em torno das plataformas digitais e dos aplicativos, como a Amazon, que propicia condições análogas às da escravidão aos trabalhadores de sua empresa (ANTUNES, 2020b). Os constantes ataques de governos em direção à mercantilização e privatização de empresas públicas colocam a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) no âmago do campo de disputas entre capital e trabalho. Os trabalhadores dos Correios são pressionados a cederem seus direitos, abrindo margem para as horas extras, ritmos de envio e entrega mais intensos, e condições de trabalho inseguras.

Para ambos os gêneros os efeitos desse ramo sobre a probabilidade de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas são semelhantes, exceto para o caso das mulheres: as chances de cumprir jornadas longas são 1,39 vezes maiores do que se estar ocupada nos demais setores, resultado menor quando comparada as chances dos homens (Tabela 13). Para os trabalhadores do gênero masculino, por sua vez, as chances de cumprir jornadas parciais em atividades de transportes são 2,67 vezes maiores (Tabela 14).

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Alojamento e alimentação**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 3,48 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em alojamento e alimentação, as chances de cumprir jornadas excessivas são 3,59 vezes maiores do que se estar ocupado nos

demais setores. Isso significa que a razão de chances de trabalhadores em alojamento e alimentação cumprirem jornadas parciais é 248% maior do que nos demais setores. Enquanto isso, a razão de chances de trabalhadores em alojamento e alimentação cumprirem jornadas longas é 259% maior do que nos demais setores (Tabela 12).

Observa-se na Tabela 13 que, para homens, as chances de executar jornadas parciais são ligeiramente maiores do que para o total de pessoas visto na Tabela 12 – são 4,23 vezes maiores do que estar ocupado nos demais setores. Na Tabela 14, cujos resultados do modelo *logit* multinomial são para as mulheres, os efeitos desse ramo sobre a probabilidade de cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas são praticamente as mesmas do que a da Tabela 12, registrando-se, portanto, poucas diferenças para o gênero feminino. O trabalho em hotéis e em restaurantes se mostra como um ramo ou subsetor de serviços extremamente flexível, dado que estar nessas categorias possibilita uma alta incidência de cumprir cargas horárias insuficientes com salários de miséria de até 39 horas e cargas horárias excessivas de 45 horas ou mais. Turnos e dias atípicos, como os horários noturnos e trabalho aos finais de semana e feriados, tal como ritmos intensos dentro de lides mutáveis e incertas, são características inerentes a essas categorias. Em geral, hotéis, restaurantes e até *fast-foods* funcionam durante quase todos os dias da semana, além de absorver uma mão de obra de baixa qualificação, muitas vezes jovens, destinando tal público a atividades precárias, inseguras, realizáveis em horários mutáveis.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 3,26 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em serviços de informação e comunicação, as chances de cumprir jornadas excessivas são 0,93 vezes menores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12).

Para homens, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,07 vezes maiores (Tabela 13), mostrando que o gênero masculino está propenso a trabalhar durante mais horas nesse ramo em comparação com a população em geral, conforme apresentado na Tabela 12. Já para as mulheres, há poucas diferenças em relação ao total de pessoas, exceto pelo fato de que, para o gênero feminino, as chances de cumprir jornadas curtas são 2,85 vezes maiores do que estar ocupada nos demais setores (Tabela 14), resultado evidentemente distinto do modelo geral para homens e mulheres exposto na Tabela 12. Horas insuficientes com salários de miséria caracterizam essa categoria. Tais jornadas são reduzidas devido os impactos da etapa tecnológica-informacional-digital, da qual permite um maior controle do tempo e

intensificação dos ritmos e dos movimentos. A subsunção do trabalho real ao capital está ligada, nesse caso, às jornadas tão curtas que são insuficientes para o sustento dos assalariados, porém, mantém-se a contradição de trabalho com poucas horas e ritmos acelerados impostos pelos empregadores através de sistema de metas e mecanismos de controle capazes de retirar os tempos mortos do interior dessas jornadas.

A sobrecarga de trabalho elevada através do uso de aplicativos, *smartphones*, computadores e da Internet são comuns nos serviços de informação e comunicação, como, por exemplo, no trabalho de operadores de telemarketing, em que os trabalhadores e trabalhadoras desse ramo são obrigados a atender uma alta demanda de consumidores e empregadores por meio de aparelhos tecnológicos que fornecem *scripts*, vigiam e supervisionam suas condutas enquanto atendentes (BRAGA, 2006).

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Administração pública, defesa e seguridade social**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 3,15 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em serviços públicos, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,20 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12).

Exclusivamente para os homens, as chances de executar jornadas longas são 1,50 vezes maiores nesse ramo (Tabela 13). Apesar disso, as diferenças das chances entre os gêneros são ínfimas. O trabalho em serviços públicos está se tornando mais longo, mostrando, por um lado, as consequências dos ataques aos servidores dessa categoria nos últimos anos com a ascensão do neoliberalismo e de governos de direita no Brasil. Ao trazer as empresas estatais que tradicionalmente não produziam valor à esfera da mercadoria⁴³ coloca-se em marcha o processo de mercantilização dos serviços públicos, pelo qual se efetiva a desconstrução de direitos conquistados durante anos de lutas sociais. As jornadas-padrão de 40 horas semanais estão sendo ameaçadas e destroçadas durante a década de 2010 no Brasil.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Educação, saúde humana e serviços sociais**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 4,73 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em tais serviços sociais, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,02 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). Para os homens, a probabilidade de cumprir jornadas curtas nesse ramo é maior, veja: as chances são 5,05 vezes maiores (Tabela 13). Já

⁴³ Com exclusão de empresas estatais como os Correios e a Petrobras que produzem valor e são competitivas no mercado.

para as mulheres, a Tabela 14 apresenta resultados relativamente diferentes. As chances de cumprir jornadas longas são 0,95 vezes menores do que estar ocupada nos demais setores.

Práticas flexíveis como a troca de turnos, o trabalho por horas e por diárias regem essa categoria, dos quais dão margem para a alta possibilidade de jornadas curtas de até 39 horas. No entanto, há, por outro lado, a possibilidade de trabalhadores em tais categorias executar regimes flexíveis com cargas horárias excessivas de 45 horas ou mais – o que mostra, ao lado do resultado apontado anteriormente, uma imensa precarização do trabalho nesse âmbito, acompanhada pela flexibilidade de horas e pela intensidade laboral. Por exemplo, a quantidade de horas/aula que um professor executa no decorrer da semana, assim como a quantidade de plantões que um profissional da saúde realiza pode variar de acordo com a demanda escolar ou hospitalar, respectivamente. Ou é mais seguro dizer que varia de acordo com as suas próprias demandas. Caso um professor queira aumentar a sua renda, da qual em geral é baixa, sobretudo na educação básica, ele terá que aumentar a quantidade de horas/aulas trabalhadas, alocando seu tempo de trabalho para turnos e dias atípicos, deslocando de uma escola a outra, indo para residências para ministrar aulas particulares, e por aí vai.

Em outras palavras, o profissional desta categoria ocupacional terá que se desdobrar em rotina, aumentando as horas de trabalho e acelerando intensamente os ritmos e movimentos de sua “produção”. A mercantilização também assombra tais serviços sociais. Cada vez mais estão sendo forçadas a serem incluídas na esfera da produção de valores, seja com a subcontratação e a terceirização de tais profissionais, seja com a privatização de empresas públicas que antes não eram voltadas à lógica da lucratividade. Além disso, novas formas de trabalho flexível afetam os profissionais de educação e de saúde, como o teletrabalho e a EAD. O resultado é um trabalho completamente subsumido pelo ímpeto vampírico do capital. No processo de produção de valor, incontáveis horas são esticadas para cima com horas extras e para baixo com horas insuficientes, são combinadas com o grau de intensidade laboral, para então se extrair o máximo de excedente.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Outros serviços**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 3,28 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em outros serviços, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,63 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). Para essa categoria, não foram registradas diferenças expressivas entre homens e mulheres nas Tabelas 4 e 5.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Serviços domésticos**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 5,38 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais

setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em serviços domésticos, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,76 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. Isso significa que a razão de chances de trabalhadores domésticos cumprirem jornadas parciais é 438% maior do que nos demais setores.

Enquanto isso, a razão de chances de trabalhadores domésticos cumprirem jornadas longas é 76% (Tabela 12). Para as mulheres, por sua vez, não há tantas diferenças nas chances quando comparadas com o total de pessoas, pois os resultados permanecem praticamente os mesmos na Tabela 14. Porém, há distinções quando se compara com os homens. Observa-se o seguinte: para o gênero masculino, as chances de cumprir jornadas curtas são 3,10 vezes maiores. A incidência é claramente menor do que as da população em geral e das mulheres, porém ainda é alta. O diferencial está nas cargas horárias excessivas: para os homens, as chances de executar jornadas longas são 2,12 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 13). Em resumo, os homens nos serviços domésticos estão mais inclinados a trabalhar em regimes de horários de 45 horas ou mais.

O trabalho doméstico, geralmente destinado às mulheres, constitui uma das facetas dos serviços subalternos no Brasil, fortemente marcado pelo passado colonial e escravocrata (Cf. NUNES, 2011). A divisão sexual do trabalho claramente permeia os serviços domésticos, uma vez que este subsetor é altamente feminizado, pois há uma grande concentração de mulheres. A conquista de direitos veio tardiamente para essa categoria, apenas em 2013 com a PEC das Domésticas. Apesar da fixação de jornadas normais de 44 horas semanais alinhada com a Constituição Federal de 1988, essa mudança legislativa parece não ter trazido transformações significativas no quesito horas de trabalho. As atividades domésticas ainda são muito empreitadas, compostas por horas extras e trabalhos por diárias e mensais. Os desvios das jornadas em tempo integral com direitos, tanto para abaixo (até 39 horas) quanto para cima (45 horas ou mais) mostra que essas práticas flexíveis pré-regulamentadas ainda são predominantes para esta categoria.

O trabalho excessivo e o trabalho insuficiente andam lado a lado nos serviços domésticos, os quais são intensificados por rotinas árduas, pelo tempo de espera e, mais recentemente, pela uberização do cuidado através de aplicativos como a CASAECAFE. Tudo isso sem contar que essas mulheres trabalhadoras lidam com responsabilidades familiares que dobram ou triplicam o volume de horas e a intensidade de suas jornadas laborais. Portanto, é evidente a forma como as desigualdades de gênero produzem desigualdades na distribuição de horas de trabalho no Brasil.

Se um trabalhador assalariado estiver ocupado em “**Atividades mal definidas**”, as chances de cumprir jornadas parciais são 2,36 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores. E se um trabalhador assalariado estiver ocupado em atividades mal definidas, as chances de cumprir jornadas excessivas são 1,09 vezes maiores do que se estar ocupado nos demais setores (Tabela 12). Existe um diferencial para as mulheres: as chances de cumprir jornadas longas são 0,74 vezes menores nesse ramo. É difícil interpretar esses resultados porque tal categoria apresenta uma enorme imprecisão, diferentemente dos outros ramos. De qualquer forma, é interessante notar que há uma inclinação de assalariados em atividades mal definidas em direção às jornadas curtas de até 39 horas semanais.

O trabalho insuficiente parece dominar os caminhos que estão sendo tomados pelas veredas dos tempos laborais flexíveis no Brasil. A semelhança entre cargas horárias insuficientes e cargas horárias excessivas está no componente da intensidade laboral, da qual torna essas jornadas flexíveis e inseguras em uma rotina de trabalho extenuante, pois, novamente, ora se trabalha mais, ora se trabalha menos. O tempo livre é um objeto de potencial exploração que está no âmago das lutas sociais pelo controle do tempo. A invasão dos tempos de trabalho pelos tempos de não trabalho implica uma intensificação direta dos ritmos e dos movimentos, independente se a distribuição de horas flexíveis está disposta em jornadas curtas e jornadas longas.

A produção de excedente suga os tempos dedicados ao labor, dentro do local de trabalho, inevitavelmente e, do mesmo modo, se apropria dos tempos improdutivos que antes estavam fora do domínio do capital. A flexibilidade de tempo, isto é, a mutabilidade imposta às fronteiras que dividem os tempos de trabalho e os tempos de não trabalho, reduz qualquer separação entre trabalho e vida, embora o trabalho seja inerente à vida humana. O caráter realizador do trabalho é preservado, mas se torna nebuloso com tamanha alienação e coisificação. O assalariado se vê estranhado frente ao que executa e ao que produz. Maior volume de horas e maior esforço de seus corpos e mentes são requeridos pelos empregadores, e disfarçados pelo véu da racionalidade neoliberal que camufla o aspecto servil do trabalho contemporâneo (DARDOT; LAVAL, 2016).

Em resumo, quase todos os setores de atividade econômica, exceto a construção, estão inclinados à flexibilidade de tempo, tanto em cargas horárias insuficientes com salários de miséria, quanto em cargas horárias excessivas com acréscimo de horas extras. Aqueles ramos que mais se destacam são as atividades agropecuárias, o comércio e o setor de serviços como um todo. A categoria “Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura”, ligada ao mundo rural, é notavelmente definida por práticas flexíveis pré-regulamentadas e pela

inobservância dos preceitos dos direitos. A exploração e a precarização são regras neste ramo. Já o comércio possui mecanismos de flexibilidade pós-regulamentadas como o trabalho aos finais de semana e feriados que se estenderam no decorrer da década – tal como apontou Dal Rosso (2017), no entanto, essas modalidades não deixam de serem combinadas com formas pré-regulamentadas como as horas extras durante uma semana de labor.

Finalmente, mas não menos importante, o setor de serviços tem como traço constitutivo a flexibilidade de horas laborais. A intrínseca relação entre a distribuição flexível de horas de trabalho e o setor de serviços é argumentado por vários autores, muitos deles citados nesta dissertação. Dentre eles, há que se mencionar: Harvey (2008), Lee, McCann e Messenger (2009), Dal Rosso (2017), Antunes (2006; 2009; 2020a; 2020b), Antunes e Alves (2004), Felstead et al. (2020). É notável que seja essa associação seja consensual na literatura recente, no entanto, desde os primórdios do setor terciário e da flexibilidade pós-regulamentada em países centrais existe tal enunciação. Torna-se pertinente recordar que o trabalho em serviços é essencialmente mutável (BROWNING; SINGELMANN, 1975). E, da mesma forma, o trabalho em serviços no Brasil recente entre os anos 2012-2019 continua a ser flexível e inseguro. Outrossim, a divisão sexual das horas laborais permeia essas relações sociais, aprofundando a desigualdade social, a desigualdade de renda e a desigualdade de gênero, entre tantas outras formas que o capital é responsável por reproduzir.

A variável renda do trabalho se mostrou menos determinante, embora seja estatisticamente significativa (Tabela 12). O mesmo efeito é registrado para os homens e para as mulheres (Tabelas 13 e 14). Os efeitos espaciais são medidos através da variável binária “região geográfica”, com omissão da região Norte. Caso um trabalhador assalariado esteja no Nordeste, as chances de cumprir jornadas parciais aumentam em 1,18 vezes. Também estar no Nordeste diminui em 0,98 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas. Indo para o lado Sudeste do mapa do Brasil, onde estão as UFs mais economicamente desenvolvidas no Brasil, nota-se uma tendência às jornadas longas. Estar no Sudeste diminui em 0,88 vezes as chances de cumprir jornadas parciais, entretanto, estar nesta mesma região também aumenta em 1,1 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas. As jornadas em tempo integral nas regiões Sul e Centro-Oeste parecem resistir às ondas de flexibilidade laboral exigida por empresas e governos. Em ambas as localidades se percebe sinais negativos em favor de cumprir cargas horárias insuficientes e cargas horárias excessivas. Veja-se, pois, estar no Sul diminui em 0,83 vezes as chances de cumprir jornadas parciais. Além disso, estar no Sul diminui em 0,73 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas. Identicamente, estar no Centro-Oeste diminui em

0,88 vezes as chances de cumprir jornadas parciais. E estar no Centro-Oeste diminui em 0,98 vezes as chances de cumprir jornadas excessivas (Tabela 12).

Para homens, estar no Nordeste aumenta em 1,29 vezes as chances de trabalhar em jornadas curtas. Além disso, estar no Sudeste aumenta em 1,09 vezes as chances de executar jornadas longas. E, curiosamente, estar no Centro-Oeste aumenta em 1,03 vezes as chances de laborar em jornadas prolongadas (Tabela 13). Por outro lado, há efeitos diferentes para as mulheres. Para elas, estar no Nordeste aumenta em 1,08 vezes as chances de cumprir jornadas insuficientes, e estar na mesma região aumenta em 1,06 vezes as chances de executar jornadas excessivas. Há, ainda, outro efeito interessante: estar no Sudeste aumenta em 1,11 vezes as chances de trabalhar em jornadas longas (Tabela 14).

A variável binária para os anos da série histórica observada tem sinais negativos, visto que as chances de exercer jornadas curtas e jornadas alongadas sob estas condições são menores do que o número 1 (Tabela 12). Nas Tabelas 13 e 14, é possível notar que a variável binária “ano” apresenta praticamente os mesmos efeitos, com diferenças mínimas. Os efeitos anuais sugerem que a probabilidade de cumprir jornadas parciais de até 39 horas e jornadas excessivas de 45 horas ou mais aumentaram relativamente em todos os anos com relação a 2012, principalmente a partir de 2016 em diante. É interessante recordar que, naquela altura, as crises no Brasil já haviam eclodido e o neoliberalismo à solta, bem como os avanços tecnológicos-informacionais e digitais que impulsionou o trabalho subsumido às mãos do capital. Além disso, não se pode esquecer da Reforma Trabalhista enviada pelo governo Temer e aprovada pelo Congresso Nacional em 2017. As medidas flexíveis introduzidas e/ou ampliadas por tal mudança legislativa alteraram o curso da evolução histórica das horas laborais no país, conforme revelado nos capítulos anteriores. A terceirização irrestrita, o trabalho temporário, trabalho parcial, trabalho intermitente, teletrabalho, a jornada laboral de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, entre muitas outras são elementos que reestruturaram a organização dos horários dedicados ao labor, dando maior controle aos empregadores e, conseqüentemente, alterando as fronteiras entre os tempos de trabalho e os tempos livres.

Modificar esses espaços implica uma elevação no grau de intensidade laboral, um dos componentes essenciais na produção de valor. Como a probabilidade de um trabalhador assalariado de 18 a 65 anos em cumprir jornadas parciais e jornadas excessivas aumentou de 2016 em diante, é certo que os anos pós-Reforma Trabalhista (2017-2019) foram suficientes para alargar a precarização do trabalho por via da flexibilidade das horas. Da mesma maneira que os contratos “zero-horas” na Grã-Bretanha contribuem para a incidência de jornadas de

trabalho inseguras, conforme mostra o estudo de Felstead et al. (2020), o trabalho intermitente, isto é, uma versão à brasileira desta forma de relação contratual britânica, pode afetar na possibilidade maior de um assalariado estar fora do regime em tempo integral de 40 a 44 horas com direitos. Não apenas o trabalho intermitente altera a distribuição rígida e repetitiva para mutável e incerta, dado que qualquer modalidade que corte ou estenda as jornadas laborais para momentos extratrabalho são consideradas flexíveis. É por isso que todo o tempo se torna tempo de trabalho.

3.4 A influência das jornadas flexíveis na renda salarial

Tal como as jornadas de trabalho, o montante de renda não é um elemento fixo no curso da história do capitalismo no Ocidente. A questão salarial na teoria do valor-trabalho de Marx (2017) pressupõe uma distinção crucial entre trabalho e força de trabalho. O trabalho é a atividade vital em si, enquanto a força de trabalho é uma mercadoria vendida para outrem capaz de produzir formas de riqueza abstrata que excedem o seu valor original no processo de trabalho. No modo de produção capitalista, aqueles que personificam o capital compram a força de trabalho assalariado e remuneram o esforço gasto pelo salário. Sem embargo, a aquisição dessa remuneração pelos assalariados encobre o trabalho não pago lucrado pelo capitalista, como uma fetiche ou alienação. Portanto, o salário é uma mistificação para manter os trabalhadores presos à exploração capitalista.

O aumento do poder aquisitivo do salário não envolve necessariamente uma queda da exploração porque se eleva a produtividade e a intensidade laboral. Como já foi visto com Harvey (2014), Antunes (2009) e Dal Rosso (2017), a crise estrutural do capital nos anos 1970 trouxe o rebaixamento dos salários, e nisso veio a flexibilidade de tempo. Existem formas de pagamento que correspondem a práticas flexíveis, como as horas/aula, diárias e mensais, acréscimos por produtividade, horas extras quando pagas. Há uma rica discussão sobre salário por tempo e salário por peça que se manifestaram nos primórdios da industrialização no século XIX, porém esta pesquisa não irá aprofundar tal análise.

Em sua dissertação, Laura Gontijo (2021) analisa o trabalho intermitente e o trabalho em plataformas digitais e suas repercussões nas formas de salário no Brasil contemporâneo pré e pós-pandemia da COVID-19, dando uma definição sintética e atualizada dos conceitos de salário por tempo e salário por peça concebidos pela teoria sobre o valor-trabalho em Marx. Segundo a autora:

Há uma forma na qual o salário por tempo é praticado sem considerar a noção de uma jornada de trabalho, ou seja, o capitalista emprega o trabalhador por tempo insuficiente ao que serviu de base para calcular seu salário, rompendo a conexão entre trabalho pago e não pago e ameaçando sua própria sobrevivência. Essa forma de remuneração foi identificada na atualidade com o trabalho intermitente. Já o salário por peça, uma forma na qual se converte o salário por tempo, possui peculiaridades que lhe fazem a forma ideal de remuneração do capital, incidindo de forma particular sobre a subjetividade dos trabalhadores. A partir da análise de cada um desses aspectos, propôs-se como investigação a análise do trabalho em plataformas digitais como uma forma de salário por peça (GONTIJO, 2021, p. 151).

A associação da renda mensal média do trabalho com os regimes de horários laborais no Brasil recente demonstra disparidades que estão em concordância com os princípios complementares dos tempos: rígidos e repetitivos por um lado, mutáveis e incertos por outro. A tabela a seguir revela o modo como são distintas as quantidades recebidas dos assalariados em reais de acordo com os tipos de jornadas laborais. O trabalho em tempo integral com direitos preserva as maiores rendas pois são melhores recompensadas, mesmo que existem diferenças salariais entre homens e mulheres neste e em outras categorias de jornadas laborais. Em regimes integrais de 40 a 44 horas semanais, as diferenças de gênero são reduzidas quando comparadas aos regimes flexíveis – em jornadas curtas e jornadas longas (Tabela 15).

Tabela 15 – Médias da renda do trabalho segundo jornadas semanais, por gênero, Brasil, 2012-2019

	Jornadas-padrão	Jornadas parciais	Jornadas excessivas
Geral	2164,87	1541,92	1920,98
Homens	2287,87	1767,83	2079,73
Mulheres	2001,03	1407,16	1600,75
Diferença mulheres-homens	-286,84	-360,67	-478,98

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

De fato, as mulheres recebem menos em todas as três modalidades de tempos de trabalho consideradas, no entanto, as cargas horárias flexíveis tendem a ser mais severas para as mulheres do que para os homens. O total da população assalariada que trabalha em jornadas parciais de até 39 horas entre os anos 2012-2019 são aqueles que são muito mal pagos pelo esforço despendido na atividade laboral da qual exercem cotidianamente em suas vidas. Portanto, cabe aqui constatar empiricamente uma expressão frequentemente utilizada nesta dissertação: jornadas insuficientes com salários de miséria. Efetiva-se, na prática, horários curtos o bastante para os assalariados não conseguirem garantir uma renda digna. A fração da classe trabalhadora em tais condições de trabalho insuficiente apresenta um valor intermediário da renda abaixo da média registrada para todos os trabalhadores assalariados entre esses anos, isto é, cerca de R\$ 1,964 ao mês (Cf. Tabela 11).

Ainda é possível perceber na tabela abaixo que a diferença entre os gêneros para os assalariados em jornadas parciais é maior quando comparada à lacuna de renda para aqueles que laboram em jornadas-padrão. Por fim, a tabela a seguir também demonstra a relação entre a renda mensalmente adquirida e jornadas excessivas. O trabalho excessivo acrescido por horas extras e outras modalidades flexíveis pré e pós-regulamentadas que alongam os tempos laborais é pouco recompensador do ponto de vista sociológico. O salário enquanto uma mera ilusão e medida de controle daqueles que subordinam sua força de trabalho à outrem no sistema de produção capitalista encontra aqui uma faceta comum à realidade dos países periféricos: a prática de horas extras não pagas, e quando pagas, são de forma minguada. O valor excedente auferido do labor por meio do montante de 45 horas ou mais, depois convertido em salário, dá ganhos limitados aos trabalhadores e, por outro lado, ganhos exorbitantes aos seus empregadores. Eis aqui a essência da teoria do valor-trabalho: a quantidade de valor produzido é desigualmente distribuída entre empregados e empregadores.

No caso do Brasil recente, da qual a Tabela 15 retrata, vê-se como as exigências do capital em torno de maiores níveis de produtividade para a competição no mercado financeiro apenas sugam o tempo de vida dos trabalhadores e pouco ou nada divide com eles os ganhos. “Trabalhe enquanto eles dormem”, frase que serve para exemplificar o caráter de autogoverno do indivíduo presente no conceito de sujeito neoliberal apresentado por Dardot e Laval (2016), mostra que por trás de todo esse discurso midiático em torno de técnicas de gestão de si existem armadilhas referentes ao excesso de trabalho. Jornadas longas e intensas não significa necessariamente, conforme constatado, um meio pelo qual as pessoas assalariadas possam se enriquecer. Pelo contrário, laborar em tais lides faz com que os trabalhadores recebam apenas um bônus a mais, um pouco acima da média. Sem contar a insalubridade e os riscos que as jornadas prolongadas podem trazer à saúde física e mental dos trabalhadores. É nesse sentido que, aqueles que são mais explorados, seguindo o critério considerado de gênero, são as mulheres. Elas são pouquíssimas recompensadas pelas horas extraordinárias que cumprem ao realizar suas rotinas de trabalho durante a semana. Há uma impressionante lacuna salarial de R\$ 478,98 entre os gêneros para o caso das jornadas excessivas. As mulheres carregam sobre os seus corpos e mentes infinitas horas de trabalho cercada de ritmos e movimentos intensos.

Para isso, optou-se por estimar modelos de regressão linear múltipla para identificar os determinantes demográficos e socioeconômicos da renda do trabalhador assalariado de 18 a 65 anos no Brasil, tendo em vista os controles para jornadas parciais e jornadas excessivas. Tais modelos são inspirados em Reis e Costa (2016), que estimaram o diferencial de renda para trabalhadores e trabalhadoras no Brasil, em relação às jornadas em tempo parcial (30 horas

semanais ou menos) e outras variáveis explicativas (“idade”, “idade²”, “anos de estudo”, “região geográfica”, “emprego formal”, “setor de atividade econômica” e “categoria ocupacional”). A classificação de jornadas parciais usada por estes autores é um tanto questionável, visto que a literatura nacional e internacional tem considerado como trabalho em tempo parcial as cargas horárias abaixo do padrão estabelecido em leis para categorias ocupacionais específicas dentro de cada país (Cf. LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; DAL ROSSO, 2017). Na realidade brasileira, é garantido pela Constituição Federal de 1988 o direito às jornadas em tempo integral de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Esse padrão é geralmente direcionado ao setor privado, enquanto que no setor público os limites estatutários das jornadas laborais tendem a ser relativamente menores, com a redução equivalente a um dia da semana, ou mais em alguns casos.

Existem certos ramos e setores em que os trabalhadores e trabalhadoras realizam suas atividades laborais em 20 horas, 30 horas ou 36 horas semanais, tais como os servidores públicos do poder Legislativo, Judiciário, bancários, enfermeiros, professores da rede pública e privada em todos os níveis de ensino etc. Embora esses horários de trabalho sejam mais curtos, eles podem ser rígidos e repetitivos, dia após dia, na mesma sequência. Neste caso, têm-se jornadas curtas com direitos, mas não flexíveis. Nesta análise, portanto, as jornadas-padrão podem ser enquadradas como aquelas de 40 a 44 horas, e os arranjos de horas abaixo e acima dessa padronização legal correspondem, respectivamente, às jornadas parciais e às jornadas excessivas no país.

A Tabela 16 apresenta os resultados estimados para os modelos de regressão linear múltipla, cuja variável a ser explicada é, neste caso, a renda do trabalho.

Tabela 16 – Equações de renda com controles de jornadas flexíveis, por gênero, Brasil, 2012-2019

	Modelo 1 – Geral	Modelo 2 – Homens	Modelo 3 – Mulheres
Jornadas parciais	-386.289*** (5.702)	-378.153*** (9.487)	-387.394*** (6.380)
Jornadas excessivas	188.663*** (5.466)	212.978*** (7.501)	164.225*** (7.677)
Gênero	708.594*** (4.977)		
Idade	31.780*** (0.202)	37.328*** (0.293)	22.239*** (0.258)
Cor ou raça	-311.209*** (4.708)	-336.101*** (7.056)	-270.007*** (5.771)
Filiação sindical	381.060*** (5.930)	380.241*** (8.694)	372.733*** (7.476)
Fundamental incompleto	245.670*** (13.812)	307.180*** (18.021)	54.144** (21.617)
Fundamental completo	485.136*** (15.138)	586.508*** (20.205)	192.343*** (22.880)
Médio incompleto	645.695*** (16.108)	758.555*** (21.601)	332.446*** (24.090)
Médio completo	847.060*** (14.299)	957.921*** (18.993)	428.032*** (21.852)
Superior incompleto	1,317.228*** (16.533)	1,513.950*** (23.128)	743.226*** (23.858)
Superior completo	3,352.712*** (15.143)	4,327.046*** (20.813)	2,296.503*** (22.470)
Setor público	405.748*** (9.506)	634.915*** (17.055)	320.256*** (10.051)
Informal	-291.311***	-279.128***	-313.078***

	(5.359)	(7.952)	(6.679)
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	-334.072***	-272.977***	-150.753***
	(9.712)	(12.106)	(20.705)
Construção	-91.102***	-27.251**	242.928***
	(10.759)	(12.819)	(33.699)
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	-292.223***	-322.410***	-197.136***
	(7.822)	(10.690)	(11.220)
Transporte, armazenagem e correio	-146.116***	-149.482***	-13.044
	(12.032)	(14.604)	(25.513)
Alojamento e alimentação	-197.610***	-370.534***	-125.190***
	(12.391)	(20.254)	(14.741)
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	-65.496***	-185.744***	74.854***
	(8.812)	(12.319)	(12.214)
Administração pública, defesa e seguridade social	435.722***	183.065***	572.144***
	(12.550)	(20.114)	(15.583)
Educação, saúde humana e serviços sociais	-573.481***	-798.342***	-290.830***
	(10.134)	(17.822)	(12.126)
Outros Serviços	-296.248***	-475.770***	-137.072***
	(14.442)	(22.263)	(17.640)
Serviços domésticos	-49.118***	-498.831***	-118.359***
	(10.044)	(25.444)	(11.638)
Atividades mal definidas	-32.022	-271.046	520.289**
	(153.861)	(198.388)	(246.199)
Nordeste	-223.820***	-215.875***	-228.622***
	(7.370)	(10.832)	(9.259)
Sudeste	155.716***	177.502***	100.089***
	(7.432)	(11.012)	(9.253)
Sul	115.994***	144.741***	51.216***
	(8.357)	(12.455)	(10.335)

Centro-Oeste	385.720*** (8.777)	446.733*** (13.001)	289.039*** (10.923)
2013	37.425*** (8.309)	34.099*** (12.315)	35.521*** (10.320)
2014	55.729*** (8.294)	54.741*** (12.292)	59.374*** (10.303)
2015	-0.688 (8.366)	-20.575* (12.421)	26.884*** (10.369)
2016	-50.925*** (8.463)	-81.709*** (12.580)	-5.820 (10.477)
2017	-54.376*** (8.505)	-94.699*** (12.664)	5.214 (10.508)
2018	-50.011*** (8.543)	-93.903*** (12.730)	18.878* (10.546)
2019	-68.729*** (8.578)	-111.352*** (12.777)	3.324 (10.593)
Constante	295.088*** (19.510)	-84.654*** (26.943)	366.039*** (27.965)
Número de observações	974,864	533,444	441,42
R ²	0.312	0.328	0.315
R ² ajustado	0.312	0.328	0.315
Erro-padrão residual	2,074.016 (df = 974827)	2,285.895 (df = 533408)	1,722.147 (df = 441384)
Estatística <i>F</i>	12,282.080*** (gl = 36; 974827)	7,427.995*** (gl = 35; 533408)	5,788.311*** (gl = 35; 441384)

Nota: Erros-padrão entre parênteses. *** p<0.10, ** p<0.05, *p<0.01.

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos dados empilhados das PNADs Contínuas.

As colunas contêm os valores previstos para cada modelo específico e entre parênteses estão os erros-padrão. Os asteriscos indicam os níveis de significância estatística. Logo abaixo estão informações como o número de observações, ou R^2 , o R^2 ajustado, o erro-padrão residual e a estatística F. No Modelo 1, calculado para o total de assalariados, as atividades mal definidas e o ano de 2015 não foram estatisticamente significativas. Já no Modelo 2, as atividades mal definidas não foram estatisticamente significativas. E no Modelo 3, os anos de 2016, 2017 e 2019; e transporte não foram estatisticamente significativas. Observando apenas os valores dos R^2 e dos R^2 ajustados dos três modelos contidos nesta tabela é possível interpretar que, por meio desses critérios meramente matemáticos, as regressões lineares múltiplas a qualidade do ajustamento das equações de renda aos dados é relativamente moderada. Do ponto de vista analítico, mais uma vez, o que importa na verdade é a construção dos modelos – seja pelas escolhas das variáveis de acordo com a literatura já existente sobre algum tópico, seja pelo tratamento dos dados. Existe uma relação teórica entre tais fatores e por isso que eles estão sendo testados a partir das PNADs Contínuas 2012-2019. Qual o impacto de cada variável explicativa sobre a renda do trabalho no Brasil recente? Afinal, o que determina a renda do trabalho? E qual é o papel que os regimes flexíveis de até 39 horas e de 45 horas ou mais têm sobre os ganhos mensais dos assalariados?

De acordo com os resultados da Tabela 16, o trabalho em jornadas flexíveis afeta os salários dos trabalhadores homens e das trabalhadoras mulheres. Primeiro há de se atentar para o Modelo 1 na primeira coluna da tabela abaixo. Estima-se que os assalariados em regimes de horários curtos ganham, em média, cerca de R\$ 386,29 a menos do que seus pares nos demais tipos de jornadas. Em contrapartida, aqueles que trabalham em cargas horárias excessivas recebem, em média, cerca de R\$ 188,66 a mais. Com essas últimas evidências, é possível depreender novamente como as horas extras, quando pagas, são limitadas. O trabalho extenuante coloca em risco os corpos e mentes dos trabalhadores à custa de menos de um acréscimo de cerca de 10% a mais na renda média de assalariados no Brasil. Em tempos de crise quando a inflação sobe e o poder de consumo diminuiu, o que míseros R\$ 188,66 faz? Essa pequena quantia que incrementa a renda compensa o sobretrabalho que os assalariados realizam semanalmente em horários mutáveis e incertos? E como foi apontado anteriormente, executar jornadas insuficientes evoca salários de miséria, muito baixos para a sobrevivência e autorreprodução dos seres sociais. Há um leque de possibilidades concedido pela flexibilidade pré-regulamentada e pós-regulamentada, sobretudo a partir da Reforma Trabalhista de 2017.

As diferenças de gênero também atuam sobre a relação entre renda e jornadas laborais, conforme mostra os Modelos 2 e 3. Não há uma lacuna tão grande entre homens e mulheres

em cargas horárias curtas, assim, a presença de salários de misérias em jornadas insuficientes pode ser considerada generalizados para ambos os gêneros; no entanto, as trabalhadoras mulheres que labutam em cargas horárias excessivas recebem bem menos do que os homens. São contradições atrás de contradições. O trabalho extraordinário não traz necessariamente um pagamento vantajoso aos trabalhadores em geral, embora os sinais dos resultados obtidos sejam positivos e estaticamente significativos. Entretanto, as mulheres recebem menos ainda pelas horas prolongadas das quais executam durante a semana (Tabela 16). Tais elementos elucidam a posição subalterna da mulher na estrutura social brasileira, sobretudo no mercado de trabalho assalariado.

Desde os primórdios da formação econômico-social capitalista o gênero feminino enfrenta desvantagens sociais concernentes às jornadas de trabalho e sua relação com a questão salarial. Heleieth Saffioti foi pioneira ao escrever, na década de 1960, sobre a condição feminina em países centrais e países periféricos como o Brasil, em *A mulher na sociedade de classes*, sua principal obra (Cf. GONÇALVES, 2013). Com base em elementos da teoria do valor-trabalho, a autora defende que:

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiram à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então (SAFFIOTI, 2013, p. 67).

A seguir, são apresentadas as interpretações das demais variáveis explicativas dos modelos de regressão linear múltipla da mesma tabela citada acima. O modelo 1 demonstra a existência de uma lacuna de renda em favor dos homens, dado que as mulheres recebem menos do que os assalariados do gênero masculino. Com relação ao efeito da idade, os avanços nos anos de vida dos trabalhadores, homens e mulheres, aumentam relativamente os ganhos mensais. Além disso, é observável o efeito da cor ou raça sobre a renda: em geral, ser negro impacta negativamente nos ganhos mensais adquiridos através do labor cotidiano no mercado de trabalho assalariado no Brasil recente. Tal efeito é maior para as mulheres negras do que para os homens negros.

Conforme esperado, no quesito salarial os trabalhadores sindicalizados recebem quantias maiores do que os não sindicalizados, indicando que, apesar dos resultados demonstrados anteriormente, vale a pena então ser sindicalizado. O aumento no nível de escolaridade eleva os ganhos mensais, principalmente entre os homens. Evidentemente, estar

ocupado no setor público alavanca a renda, no entanto, esse bônus salarial é maior para os homens do que para as mulheres. No que concerne ao tipo de trabalho, ser informal, ou seja, não ter a carteira assinada, implica uma consequência negativa para os trabalhadores, principalmente para as mulheres, já que os assalariados informais recebem menores pagamentos quando comparados com os formais.

A influência dos setores de atividade econômica na estimação do valor da renda do trabalho mostra que em ramos menos privilegiados pela legislação trabalhista são os que recebem salários significativamente menores. Em contrapartida, no entanto, nos setores mais qualificados há uma maior “premiação” salarial, como é o caso da “Administração pública, defesa e seguridade social”. Além disso, o *gap* de gênero parece estar menos evidente nos serviços públicos acima citados. E, curiosamente, no ramo da construção, onde há poucas mulheres.

Estar no Nordeste implica receber pagamentos menores, tanto para homens quanto para mulheres. E, por outro lado, estar no Sudeste, Sul e Centro-Oeste significa ganhar maiores salários, porém ainda é preservada a lacuna de gênero. Além disso, as diferenças de renda entre homens e mulheres são maiores nas regiões do Sul e do Centro-Oeste. De modo geral, os anos de 2015-2019 impactaram negativamente os ganhos mensais da classe trabalhadora. Inesperadamente, esses efeitos afetaram mais os homens do que as mulheres. Aliás, as assalariadas do gênero feminino têm bônus insignificantes nos ganhos mensais durante esse período de crises, em 2015 e em 2017-2019.

3.5 Considerações finais

Examinando o impacto de atributos pessoais, além de aspectos relacionados ao mercado de trabalho assalariado e fatores regionais sobre as probabilidades dos trabalhadores executarem regimes flexíveis entre os anos 2012-2019, e a influência das jornadas mutáveis e incertas sobre a renda do trabalho; tais resultados somados à teorização precedente permitem que esta dissertação se guie pelas seguintes considerações: há uma invasão dos tempos de trabalho sobre os tempos de não de trabalho, de modo desigual entre homens e mulheres, que se transformou com as crises e as mudanças legais, e que varia de acordo com as condições laborais nas quais os assalariados vivenciam cotidianamente no mundo do trabalho.

A mutabilidade nessas horas pode indicar o trabalho insuficiente, a execução de horas extras, o efeito de contratos flexíveis no Brasil, turnos atípicos em que o trabalho é executado, entre tantos outros elementos explicativos que podem tirar o caráter rígido e com o gozo de

direitos que as jornadas integrais podem ter. Diante de tamanha devastação do trabalho assalariado, homens e mulheres, especialmente os/as negros/as, os/as menos escolarizados/as, os/as trabalhadores/as do setor privado, os/as informais, os/as trabalhadores/as de atividades agropecuárias, do comércio e do setor de serviços sobre o comando do maquinário informacional-digital se veem em um caminho perigoso, inseguro, precário, árduo, penoso, cansativo e sem direitos.

As clivagens e transversalidades na distribuição flexível de horas laborais e de renda salarial são constituídas por relações sociais que são, portanto, relações de poder. E é a partir de tais condições laborais que a classe-que-vive-do-trabalho hoje, semelhante ou inferior ao proletariado tradicional do século XIX, pode efetuar lutas de resistência ao poder mediante esse cruzamento de lutas sociais. Especialmente em relação às mulheres assalariadas, cuja atividade humana do trabalho é historicamente marcada pela distinção entre tarefas baseada na naturalização do feminino estabelecida pela dominação masculina, os salários baixos, as jornadas duplas e triplas que as sobrecarregam, entre outros aspectos, deve-se reconhecer a “importância da articulação entre luta feminista e luta de classes, na medida em que a posição da operária no movimento operário e sindical está relacionada com a sua situação na sociedade como um todo” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 145-146).

Conclusões gerais

Buscou-se, nesta dissertação, analisar a distribuição flexível de horas de trabalho no Brasil entre os anos 2012-2019, utilizando como principal fonte de informação os microdados das PNADs Contínuas anuais, feitas pelo IBGE. Este é um tema relevante e potente, dado que o controle do tempo está no âmago das correlações de força entre capital e trabalho no decorrer da história do modo capitalista de produção. Sua importância social e política ganhou significado através do legado da teoria sobre o valor-trabalho de Marx e suas repercussões no campo de estudos do trabalho em diversos países, principalmente na sociologia do trabalho produzida no Brasil e na Europa.

Nesse sentido, os aportes teóricos e metodológicos que orientaram este estudo empírico permitiram compreender como e em que medida os empregadores exploram os empregados não apenas pela grandeza extensiva de suas jornadas, mas também pela grandeza intensiva ao zerar os tempos mortos, perdidos ou improdutivos a partir da incorporação de TICs no mundo laborativo, conforme foi visto na revisão da literatura no Capítulo 1, que sustentou as reflexões nos capítulos ulteriores. Tal relação entre empregadores e empregados é definida pelas práticas cotidianas de sexismo, racismo e de outros tipos de discriminações e desigualdades, das quais são produzidas e reproduzidas pelo próprio capital. A denúncia desses mecanismos de dominação constituiu a maior parte desta dissertação, sobretudo nos Capítulos 2 e 3, que deram enfoque às diferenças nas cargas horárias de trabalho diante do atual momento do neoliberalismo global.

As jornadas rígidas e repetitivas, próprias ao binômio taylorista-fordista, são substituídas por jornadas flexíveis e inseguras, frequentemente sem direitos, e agora sobre a possibilidade de serem comandadas e espoliadas pelo maquinário informacional-digital capitalista, aumentando a sobrecarga da vigília e do controle. Além disso, não restam dúvidas que a flexibilidade de tempo, tanto em horários curtos (até 39 horas) compensados pela aceleração intensa de ritmos e movimentos quanto em jornadas prolongadas (45 horas ou mais) por horas extras pagas e não-pagas, influenciam a renda salarial dos trabalhadores, especialmente no caso do trabalho insuficiente, cuja queda da remuneração obtida configura salários de misérias na realidade brasileira.

O mundo laborativo ruma em direção às perigosas veredas dos tempos de trabalho flexíveis. Esta dissertação reúne uma variedade de conclusões gerais que permitem a formulação das seguintes teses:

- i) A flexibilidade de tempo rompe com as fronteiras entre os momentos de trabalho e os de não trabalho estabelecidos no decurso da história dos conflitos de classes entre capitalistas e trabalhadores, das quais movem as transformações sociais, conclusão que já foi levantada por diversos outros autores como Basso (2018), Cardoso (2009) e Dal Rosso (2017). Na atualidade desta pesquisa, essa divisão se torna mutável e incerta, dado que a atividade humana do trabalho, descaracterizada de seu sentido original no capitalismo, pode ser executada em qualquer dia e horário, sem limites mínimos e máximos;
- ii) A colonização dos tempos livres pelos tempos de trabalho pode elevar o grau de intensidade laboral no processo gerativo de riqueza abstrata (valor), para então aumentar o nível de produtividade requerido pelos empregadores com o propósito de maximizar a lucratividade de suas empresas. Assim, os tempos de trabalho atuam de acordo com os picos de demanda do mercado financeiro desde a crise estrutural do capital nos anos 1970, transferindo as inseguranças do mundo empresarial para o mundo laborativo;
- iii) As respostas do capital à sua própria crise sucederam uma variedade de mudanças legislativas de orientação neoliberal em todo globo terrestre nas últimas quatro décadas. As leis trabalhistas e sindicais voltaram-se contra os avanços da proteção do trabalho e da seguridade social que estavam se formando, com ressalvas, desde meados dos anos 1910 em países centrais. Portanto, essas mudanças legais instauraram modalidades de flexibilidade pós-regulamentadas como o sistema de compensação de horas, o trabalho noturno, o trabalho aos finais de semana e feriados, os contratos “zero-horas”, o trabalho intermitente etc. Além disso, o desenvolvimento tecnológico é um dos principais vetores dos horários flexíveis, pois o trabalho comandado e espoliado pelo maquinário informacional-digital utilizado pelo capital tende a aumentar as tensões afetivas ligadas aos aspectos de vigilância e controle, zerando assim os tempos mortos do interior das jornadas – através do registro do ponto eletrônico, das câmeras no local de trabalho, do uso de aplicativos pelos *smartphones* e computadores, dentre outros elementos presentes em diversos ramos e setores, mas essencialmente na indústria de serviços;
- iv) As práticas flexíveis pré-regulamentadas no Brasil são um problema social tão antigo que precede a modalidades de flexibilidade pós-regulamentadas no Ocidente a partir

dos anos 1970. Tendo em conta as condições históricas e materiais da periferia do capitalismo em que a realidade brasileira foi moldada, pode-se afirmar que existe uma perpetuação do passado colonial e escravocrata no presente, da qual incide sobre o recurso às horas extras pagas e não-pagas, aos contratos informais de empreitadas, o trabalho por diárias e mensais etc. Nesse seguimento, tais práticas flexíveis pré-regulamentadas são exercidas principalmente por trabalhadores e trabalhadoras inseridos em atividades agropecuárias, no comércio e nos serviços domésticos durante a última década no país;

- v) Entre os anos 2012-2019, a flexibilidade laboral no Brasil se agravou em um cenário de crises econômicas e políticas a partir de 2013-2015. Houve uma guinada na agenda de (contra)reformas no país, cuja expressão para o mundo laborativo está na Reforma Trabalhista aprovada no final de 2017 pelo governo Temer (2016-2019) e continuada pelo governo Bolsonaro (2019-). Houve uma alta incidência de jornadas insuficientes com salários de miséria nos dois anos seguintes, em 2018 e 2019, também acompanhada pela permanência de jornadas prolongadas;
- vi) A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a prioridade do mercado financeiro para o mundo laborativo ao introduzir uma variedade de formas espoliativas de trabalho, como a terceirização irrestrita, a pejetização, o trabalho temporário, o trabalho parcial, o trabalho intermitente, as jornadas 12x36 etc. Com efeito, a incidência de horários mutáveis e incertos aumentou relativamente após essa mudança legislativa que destruiu os direitos sociais da classe trabalhadora no país;
- vii) O surgimento da intermitência do trabalho que se instalou com a Reforma Trabalhista de 2017 possibilita que atividade humana do trabalho seja realizada com o mínimo de horas laborais e com o máximo de sobrecarga possível. Enquanto o trabalhador aguarda ser chamado pelo empregador nessa modalidade flexível, o seu tempo de espera é controlado e expropriado pelo capital. Sua força de trabalho é vendida e valorada sob a forma de salário por tempo, ou seja, pelo salário diário ou semanal que se adquire quando o assalariado é convocado por meio de aplicativos para trabalhar em jornadas geralmente curtas com o incremento do nível de intensidade laboral. Ademais, deve-se reconhecer que o trabalho intermitente, similar em um sentido (por ser flexível) e diferente em outro (por conter direitos) ao trabalho em plataformas digitais, traz implicações na distribuição de renda, aumentando as desigualdades sociais no país;
- viii) A flexibilidade de tempo é essencialmente orientada pelas categorias “gênero” e “raça”, o que mostra uma perpetuação das práticas cotidianas de sexismo e racismo enfrentadas

por mulheres negras e homens negros no mundo laborativo. No sistema do capital, esses sujeitos subalternos são endereçados aos horários encurtados e horários alongados, reproduzindo assim as marcas do passado colonial e escravocrata no presente. As formas de inserção destes grupos e identidades no mercado de trabalho são importantes de serem pensadas porque possivelmente as mulheres e os homens negros labutam na informalidade;

- ix) Os assalariados mais afetados pela flexibilidade de tempo no Brasil recente são, sem dúvidas, as mulheres; os/as negros/as; os/as jovens e idosos/as; os/as não-sindicalizados/as; os/as que possuem uma baixa qualificação; os/as trabalhadores/as da iniciativa privada; os/as informais sem carteira de trabalho; os/as trabalhadores/as em atividades agropecuárias, no comércio e no setor de serviços; os/as trabalhadores/as que recebem os menores salários e; por fim, os/as que trabalham nas regiões Norte e Nordeste;
- x) A degradação das condições de trabalho do proletariado flexível do século XXI, que vivencia situações de insegurança semelhantes ao proletariado tradicional do século XIX, se não piores, pode conduzir várias formas de lutas sociais e de resistência em defesa da emancipação humana e social a partir do seu próprio trabalho.

Os modelos estatísticos inspirados no artigo de Felstead et al. (2020) permitiram uma análise meticulosa e profunda do assunto sobre as jornadas flexíveis no Brasil. O recurso a uma ciência objetivista trouxe ao eixo da sociologia do trabalho uma vasta gama de possibilidades que revolucionam a prática da pesquisa empírica e o manejo de fontes secundárias. Em um cenário pandêmico no qual esta dissertação foi totalmente produzida, a utilização de dados governamentais e de outros tipos foi essencial para a realização da presente investigação. Como sugere Friedmann (1973), o “método” da sociologia do trabalho é plural e diverso. Então, o emprego de técnicas estatísticas sofisticadas no estudo dos horários flexíveis tornou-se válido e inovador para o campo de estudos do trabalho, e não apenas uma adequação aos novos desafios de pesquisa encontrados durante a pandemia da COVID-19, que afetam os cientistas de todo o mundo desde 2020.

Existem, no entanto, limitações metodológicas nesta dissertação que merecem ser mencionadas. A primeira delas é que esta dissertação não leva em consideração os trabalhadores autônomos, isto é, os trabalhadores por conta-própria – com e sem Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Se esse grupo tivesse sido adicionado na pesquisa, o escopo da pesquisa ficaria muito vasto e desviaria a atenção do seu principal foco: o trabalho

assalariado. Porém, isso não impede que essa categoria de trabalhadores seja retomada em futuras pesquisas sobre o assunto da distribuição flexível das horas laborais. A agenda de pesquisas sobre o trabalho em plataformas digitais vem sendo fundamental para a compreensão da flexibilidade das horas laborais no trabalho autônomo, cujo tempo é essencialmente controlado por algoritmos, por exemplo. Mais especificamente no tema da era do trabalho digital, destacam-se a produção científica do Laboratório de Pesquisa DigiLabour e do Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho na Era Digital da UnB, que vêm se empenhando para compreender crítica e empiricamente a relação entre trabalho e tecnologia nos dias atuais.

O segundo problema diz respeito à unidade de observação – a variável “jornadas de trabalho”. Tendo em vista que a distribuição dos tempos de trabalho pode ser pensada como rígidas e repetitivas, quando mantém direitos trabalhistas conquistados; e, por outro lado, flexíveis, quando o capital tenta retirar do trabalho os tempos mortos e outras vantagens que os trabalhadores alcançaram em outrora, seria adequada tal categorização em três categorias (jornadas parciais, jornadas-padrão e jornadas excessivas)? É difícil medir isso a partir das PNADs Contínuas. Veja-se, pois, o trabalho pode conter horários reduzidos na presença da distribuição rígida, como é o caso dos enfermeiros e dos servidores técnico-administrativos de universidades públicas e institutos federais. Evidentemente, não é possível saber pelas PNADs Contínuas se o assalariado cumpre o mesmo número de horas todos os dias e todas as semanas, nem mesmo em quais turnos a sua jornada é realizada e se ele gasta os tempos de não trabalho ou tempos livres para atender às demandas do trabalho.

Questiona-se, ainda, o que é melhor para o assalariado: o trabalho rígido ou flexível? Isso depende da composição da rigidez e da flexibilidade. A distribuição repetitiva permitiu a conquista da redução das jornadas de trabalho através dos séculos. Mas a distribuição flexível autodeterminada, junto à redução das horas laborais, é altamente apreciada pelos trabalhadores e trabalhadoras por incorporar determinadas circunstâncias sociais, tipo a incorporação de TICs, o controle e a supervisão das chefias, os horários de descanso etc. Os dados da *European Working Conditions Survey* (EWCS)⁴⁴, feita pela Eurofound, permitem realizar essa leitura de forma complementar às PNADs Contínuas do IBGE no Brasil, embora sejam pesquisas feitas em realidades diferentes. Trata-se de um recurso para inferir como podem ocorrer a intensificação laboral e a invasão dos tempos de trabalho sobre os tempos de não trabalho no país. Cabe a um futuro estudo descrever qualitativamente tais aspectos, em diálogo com o que

⁴⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. **European Working Conditions Survey – Data visualisation**. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>. Acesso em: 29 mar. 2022.

se tem disponível nas estatísticas nacionais. Nesse ponto, a revisão da literatura realizada no capítulo primeiro foi fundamental, pois, do ponto de vista sociológico, a flexibilidade de tempo como vem sendo praticada não possui vantagens para a classe trabalhadora, apenas para os empregadores.

O problema mais difícil a enfrentar é descobrir se o trabalho flexível é uma nova modalidade de produção do valor, ao lado da duração e da intensidade laboral. Desse ponto de vista, Dal Rosso (2017) discute a forma pela qual o trabalho flexível pode produzir simultaneamente mais-valor absoluto e mais-valor relativo em sociedades capitalistas contemporâneas. De fato, e apesar das controvérsias, a distribuição de horários em jornadas curtas e em jornadas longas é um componente essencial na criação de valor porque, de um lado, os empregadores absorvem o trabalho excessivo ancorado em horas extraordinárias acima da prescrição legal; e de outro, a classe empresarial eleva o grau de intensificação dos ritmos e movimentos de trabalho para compensar o encurtamento de horas sobre o maquinário informacional-digital. E assim se comporta uma colonização dos tempos livres pelos tempos laborais. Tal influxo reduz a zero os tempos mortos do interior das jornadas, preenchendo os seus poros até desgastar física e mentalmente os trabalhadores.

Há também a notável ausência de uma avaliação espacial da flexibilidade das horas laborais por Unidades Federativas e por Regiões Metropolitanas, o que acaba restringindo esta dissertação à uma análise mais geral da realidade brasileira como um todo. Além disso, o escopo desta dissertação não se empenha a investigar setores de atividade econômica e ocupações específicas. Isso não é novidade para os pesquisadores da evolução da duração e da distribuição dos tempos laborais, sendo que esse assunto tem como característica o uso do método histórico-comparativo.

Em futuras pesquisas sobre o tema, sugere-se que o/a pesquisador/a investigue os impactos dos avanços tecnológicos-informacionais-digitais sobre a distribuição de horários e o grau de intensificação dos ritmos e dos movimentos de trabalho efetuado por assalariados e conta-próprias (com e sem CNPJ) no Brasil recente pré e pós-pandemia da COVID-19, com base em uma triangulação de fontes de informação e técnicas quantitativas e qualitativas.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111-124.

ADASCALITE, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. **IZA Journal of Labor Policy**, n. 5, p. 1-32, 2016. Disponível em: <https://izajolp.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40173-016-0071-z.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

AGRESTI, Alan; FINLAY, Barbara. **Métodos estatísticos para as ciências sociais**. 4 ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. *E-book* (não paginado).

AMORIM, Ricardo L. C. *et al.* **Carga horária de trabalho**: evolução e principais mudanças no Brasil. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, n. 24, p. 1-11, jul. 2009. (Comunicado da Presidência). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5304/1/Comunicado_n24_Carga.pdf. Acesso em: 29 mar. 2022.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/FSqZN7YDckXnYwfqSWqgGPp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho. In: _____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 67-74.

_____. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo/Campinas: Cortez/Editora da Unicamp, 2006.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 7-13.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

_____. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: _____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 11-22.

AZEVEDO, Aldo Antonio de; DAL ROSSO, Sadi; PFEILSTICKER, Zilda Vieira de Souza. **“Não somos escravos!”**: trabalhadores brasileiros contemporâneos em condições análogas às de escravo. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2020.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

BENANAV, Aaron. Automation and the Future of Work – I. **New Left Review**, n. 119, p. 5-38, 2019. Disponível em: <https://newleftreview.org/issues/ii119/articles/aaron-benonav-automation-and-the-future-of-work-1.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Dinâmicas de racialização e o antirracismo no Brasil contemporâneo**. No prelo.

BOUQUIN, Stephen. L’automatisation, entre promesses non tenues et réalités contrastées. **Les Mondes du Travail**, n. 24-25, p. 23-38, nov. 2020. Disponível em: <https://lesmondesdutravail.net/2013/wp-content/uploads/2020/11/LMDT24-25web.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje em toda parte. In: BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. *E-book* (não paginado).

BRAGA, Ruy. Uma sociologia da condição proletária contemporânea. **Tempo social**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 133-152, jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/R4sc4WRk9Gtfy4jrLTHYvtj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Senado Federal: Brasília, 2019.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BROWNING, Harley; SINGELMANN, Joachim. **The emergence of a service society**: demographic and sociological aspects of the sectoral transformation of the labor force in the USA. Austin: The University of Texas, 1975. (Relatório de pesquisa).

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.

_____. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 2, p. 351-374, mai./ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira**: do *boom* ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018.

CASILLI, Antonio A. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

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

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 17 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan./abr. 2016. Disponível: <https://www.scielo.br/pdf/se/v31n1/0102-6992-se-31-01-00099.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

CORIAT, Benjamin. **A revolução dos robôs**: o impacto socioeconômico da automação. São Paulo: Busca Vida, 1988.

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

_____. Tempo de trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 3 ed. Porto Alegre: Zouk, 2012. *E-book* (não paginado).

_____. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, Sadi; MAGALHÃES, Kethury. **Duração das horas laborais por sexo/gênero, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. Universidade de Brasília: Brasília, 2021. (Relatório de pesquisa).

DAL ROSSO, Sadi; PELEJA, João Pedro Inácio. **Duração das horas laborais por setores de atividade econômica, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. Universidade de Brasília: Brasília, 2021. (Relatório de pesquisa).

DAL ROSSO, Sadi; SANTANA, Pedro Junio Lopes. **Escolaridade e horas laborais, Brasil e Distrito Federal, 2012-2019**. Universidade de Brasília: Brasília, 2021. (Relatório de pesquisa).

DAL ROSSO, Sadi; SOUZA, Jálisson Carvalho de. **Duração das horas laborais segundo classificação das pessoas ocupadas por etnia/raça/cor no Brasil e no Distrito Federal**. Universidade de Brasília: Brasília, 2021. (Relatório de pesquisa).

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DUQUE, Daniel. Mercado e trabalho. In: SHIKIDA, Claudio D.; MONASTERIO, Leonardo; NERY, Pedro Fernando. **Guia brasileiro de análise de dados: armadilhas & soluções**. Brasília: Enap, 2021. p. 202-228.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FELSTEAD, Alan *et al.* Unpredictable times: the extent, characteristics and correlates of insecure hours of work in Britain. **Industrial Relations**, v. 51, n. 1-2, p. 34-57, mar. 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/irj.12279>. Acesso em: 29 mar. 2022.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Editora Global, 2013.

FESTI, Ricardo Colturato. **O mundo do trabalho e os dilemas da modernização: percursos cruzados da sociologia francesa e brasileira (1950-1950)**. 2018. 421 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 149-158.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. Desenvolvimentismo: a construção do conceito. In: Dathein, Ricardo (Org.). **Desenvolvimentismo: o conceito, as bases teóricas, as políticas**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2015, p. 13-71.

FRIEDMANN, Georges. O objetivo da sociologia do trabalho. In: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. p. 19-45. v.1.

FUCHS, Christian. **Rereading Marx in the age of digital capitalism**. London: Pluto Press, 2019.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3 ed. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.

GOLDBERG, David Theo. **The racial state**. Malden/Oxford: Blackwell Publishers, 2002.

GONÇALVES, Renata. O pioneirismo de *A mulher na sociedade de classes*. In: SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p. 11-25.

GONTIJO, Laura Valle. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais: o retorno do salário por hora e por peça?** 2021. 173 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

GONZAGA, Gustavo; LEITE, Phillippe G.; MACHADO, Danielle Carusi. **Quem trabalha muito e quem trabalha pouco no Brasil?** Rio de Janeiro: Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2003. (Texto para Discussão n. 471). Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175958/1/td471.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

GREENE, William H. **Econometric analysis**. 5 ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2002.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; LEITE, Marcia de Paula. A sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações. **BIB – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 39-59, 1994. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/bib-pt/bib-37/445-a-sociologia-do-trabalho-industrial-no-brasil-desafios-e-interpretacoes/file>. Acesso em: 29 mar. 2022.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Segnini (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007, p. 91-108.

_____. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v26n1/05.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 37-58.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Notas técnicas, versão 1.5. 4 ed. Rio de Janeiro: [s.n.], 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101651_notas_tecnicas.pdf. Acesso em 29 mar. 2022.

KEYNES, John Maynard. CW 9, ‘Economic possibilities for our grandchildren’ (1930). In: _____. **The essential Keynes**. New York: Penguin Books, 2015. *E-book* (não paginado).

KNOP, Márcia. **Retenção e resiliência no ensino superior brasileiro**: determinantes das chances de conclusão. 2020. 136 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. 194 f. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

_____. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. 329 f. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141969/2018_krein_jose_dari_flexibilizacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 mar. 2022.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; BORSARI, Pietro. A despadroneização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada. In: KREIN, José Dari *et al.* **O trabalho pós-reforma trabalhista** (2017). São Paulo: Cesis, 2021. p. 252-282.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

MARINI, Ruy Mauro. Sobre a dialética da dependência, 1973. In: MARINI, Ruy Mauro; TRASPADINI, Roberta; Stedile, João Pedro (Org.). **Ruy Mauro Marini: vida e obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2005, p. 182-194.

MARQUETTI, Adalmir Antonio; HOFF, Cecilia; MIEBACH, Alessandro. Profitability and distribution: the origin of the Brazilian economic and political crisis. **Latin American Perspectives**, v. 47, n. 1, p. 115-133, jan. 2020. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0094582X19887751>. Acesso em: 29 mar. 2022.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Livro I: O processo de produção do capital.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/qvtmPdfnJ7kb9kt6Mq3X8zS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

NAVILLE, Pierre. ¿Hacia el automatismo social? In: NAVILLE, Pierre. **¿Hacia el automatismo social?** Problemas del trabajo y de la automación. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1965. p. 263 - 278.

_____. **Temps et technique:** les structures de la vie de travail. Genève: Librairie Droz, 1972.

NAVILLE, Pierre; ROLLE, Pierre. A evolução técnica e suas incidências sobre a vida social. In: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. p. 399-426. v.1.

NUNES, Jordão Horta. “A seu dispor” – identidade e interação no trabalho em serviços. In: NUNES, Jordão Horta (Org.). **A seu dispor!:** sociologia do trabalho em serviços. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2011. p. 15-48.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. São Paulo: Intrínseca, 2014.

PINTO, Geraldo Augusto; BRIDI, Maria Aparecida; CAVALCANTI, Sávio. Sociologia do trabalho no Brasil: um panorama das pesquisas sobre reestruturação produtiva, sindicalismo e classe trabalhadora. In: FAZZI, Rita de Cássia; LIMA, Jair Araújo de (Org.). **Campos das ciências sociais:** figuras do mosaico das pesquisas no Brasil e em Portugal. Petrópolis: Vozes, 2020. p. 322-338.

REIS, Maurício; SOUZA, Joana. Jornada de trabalho parcial no Brasil. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, n. 61, p. 33-40, out. 2016. (Nota técnica). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10295/3/bmt_61_jornada_trabalho.pdf. Acesso em 26 mar. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e. **A desigualdade no “topo”:** estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil. 2016. 204 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho novo capitalismo. 13 ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SOUZA, Pedro Herculano Guimarães Ferreira de. **A desigualdade vista do topo:** a concentração de renda entre os ricos no Brasil, 1926-2013. 2016. 377 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos:** trabalho, dominação e resistência. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 9-24, mai. 2014. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/5521>. Acesso em: 29 mar. 2022.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará/Fundação Ford, 2003.

VATIN, François. O tempo consegue medir o trabalho? Proposta epistemológica. In: VATIN, François. **Trabalho e suas medidas**: economia, física e sociedade. Campinas: Mercado de Letras, 2019. p. 319-334.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23-45.