

2016

Tendências sobre o tempo de trabalho no Século XXI



Altair Garcia

SS Dieese

18/07/2016

Revisão – Débora Gonçalves - Jornalista

Conteúdo

Tendências sobre o tempo de trabalho no século XXI	3
Limite de jornada de trabalho semanal por região	4
Limites das horas extraordinárias	10
Remuneração de horas extras.....	11
A redução da Jornada de Trabalho Semanal no Brasil	12

Tendências sobre o tempo de trabalho no século XXI¹

Desde 1919², quando a OIT publicou a primeira convenção sobre horas de trabalho, estabelecendo o princípio de 8 horas diárias e 48 horas semanais para o setor manufatureiro. Contudo países como Inglaterra (1847) e França (1848) já tinham conquistado jornadas de 10 horas, os EUA conseguiram reduzir a jornada de 16 horas para 8 horas em 1886, aliás a origem do 1º de maio é justamente a greve geral e as manifestações de Chicago, em 1886, pela redução da jornada de trabalho.

Muitos países avançaram elevando sua produtividade e reduzindo as jornadas semanais; outros países foram mais retardatários na redução da jornada, um grupo pequeno de países não reduziu a jornada semanal e poucos países flexibilizaram a jornada, registrando até mesmo elevação da jornada efetiva ao arrepio das jornadas legais.

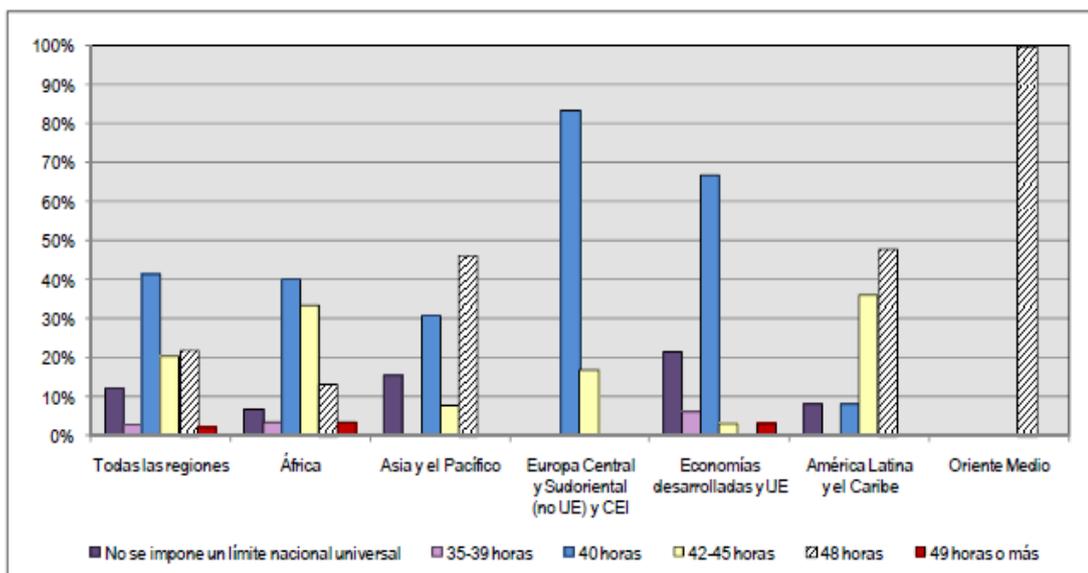
A regulamentação com relação à jornada de trabalho em vários países é fruto de tensionamentos e negociações que buscavam, ao longo do tempo certo, “equilíbrio” entre as necessidades dos trabalhadores (saúde, segurança, vida pessoal e com a família) e as necessidades das empresas. Partindo desse pressuposto esse material pretende analisar as principais tendências em relação à duração e organização do tempo do trabalho.

A definição de limites de tempo de trabalho, seja pela legislação, seja pela negociação, são medidas que visam reduzir os impactos sobre a quantidade excessiva de horas trabalhadas. Muitos países concentraram esforços para reduzir as jornadas de trabalho obrigatórias, passando de 48 horas de trabalho semanais para 40 horas, sobretudo nas últimas décadas. Balanço recente feito pela OIT identificou que cerca de 41% dos países já adotam 40 horas semanais de trabalho, por outro lado, aproximadamente 44% dos países adotam carga acima de 40 horas semanais.

¹ Baseado no Estudo sobre duração do trabalho em todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação política numa perspectiva global comparada. Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009; El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para El debate de La Reunión tripartita de expertos sobre La ordenación del tiempo de trabajo, 17-21 de octubre de 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2011.

² Cabe ressaltar que a Convenção nº 1 entrou em vigor somente em 1921, ratificada por 47 países.

Limite de jornada de trabalho semanal por região



Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

Na África predominam os países que adotam um limite de 40 horas semanais; na América Latina e Caribe, 48% dos países fixam limites de 48 horas, e 36% estabelecem limites entre 42 horas e 45 horas semanais. Na Ásia e Pacífico 46% dos países adotam jornada de 48 horas semanais, 31% adotam 40 horas semanais. A maioria dos países que 40 horas semanais está localizada na Europa Central, 67% dos países que reduziram a jornada de trabalho para 40 horas semanais são desenvolvidos e estão localizados na União Europeia (ver gráfico acima) (ILO, 2011. P. 14).

Contudo, é importante frisar que a partir da década de 1980 houve uma tendência generalizada de queda das jornadas de trabalho. Nos anos 2000 o limite da jornada de trabalho de 40 horas semanais se disseminou. Cabe ressaltar que, por um lado, a Suécia é um dos países que chamam atenção por reduzir a sua jornada em 2015 para 30 horas semanais, e a França, por outro lado, aprovou uma legislação que apesar de manter as 35 horas semanais, autoriza a elevação da jornada de trabalho para até 60 horas semanais, em circunstâncias excepcionais.

O governo tem enfrentado uma dura rejeição dos trabalhadores através de paralisações e protestos. Os trabalhadores e a sociedade acompanham com preocupação o caso Francês, pois ele pode abrir um precedente ruim para os trabalhadores em todo o

mundo, tendo em vista que a nova regulamentação eleva a assimetria entre capital e trabalho, não só porque as empresas ganham espaço para praticarem jornadas alternativas, com semanas de até 48 horas e turnos de 12 horas, mas também permite que os trabalhadores possam ultrapassar 35 horas semanais sem direito a hora extra ou folgas. Ademais, o gap entre capital e trabalho torna-se mais acentuado à medida que a nova proposta do governo francês permite que as empresas possam negociar os acordos diretamente com seus funcionários, à margem dos convênios coletivos acertados com sindicatos.

Exemplos de países com jornadas normais de 40 horas semanais

Argélia	Bahamas	Itália	Mauritânia
Áustria	Benin	Japão	Moldávia
Canadá	Egito	Latvia	Mongólia
Camarões	Equador	Lituânia	Polônia
Casaquistão	Espanha	Luxemburgo	Portugal
Congo	Estônia	Nigéria	República Tcheca
Costa do Marfim	Eslováquia	Nova Zelândia	Romênia
China	Eslovenia	Noruega	Rússia
Coréia do Sul	Finlândia	Macedônia	Senegal
Croácia	Holanda	Madagascar	Togo
Bulgária	Indonésia	Mali	

Fonte: Publicação da OIT. EVAINE, Eléonore. Working conditions laws 2006-2007: a global review. Geneva: ILO, 2008. 60p. Elaboração DIEESE

Tabela 2.1 - Limites das jornadas semanais normais (1967)

	Sem limite universal e estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Austrália, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido		Canadá, Estados Unidos, Finlândia, França, Nova Zelândia	Bélgica, Luxemburgo (comércio e escritórios), Noruega, Portugal (escritórios), Suécia, Suíça	Áustria, Espanha, Holanda, Itália, Japão, Luxemburgo (indústria), Portugal (indústria e comércio), República Federal da Alemanha	
África	Nigéria, Quênia, Tanzânia		Argélia, Camarões, Chad, Costa do Marfim, Gabão, Mali, Mauritânia, Nigéria, Senegal		Congo (Kinshasa), Marrocos, Tunísia	-
Ásia	Índia, Malásia, Paquistão	Cingapura (escritórios)		Cingapura (indústria e comércio)	China, Filipinas, Tailândia	
Caribe	Jamaica			Cuba, Rep. Dominicana	Haiti	
Europa Central e do Leste				Bulgária, Tchecoslováquia, URSS	Romênia	
América Latina				Guatemala, Uruguai (comércio), Venezuela (comércio e escritórios)	Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, México, Nicarágua, Panamá, Peru, Uruguai (indústria), Venezuela (indústria)	

Fonte: OIT (1967).

Tabela 2.2 - Limites das jornadas normais (1984)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Austrália, Dinamarca, Reino Unido	França	Áustria, Bélgica, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Suécia	Portugal (escritórios), Suíça (trabalhadores na indústria e pessoal administrativo e gerencial)	Holanda, Irlanda, Itália, Japão, Portugal (indústria e comércio), República Federal da Alemanha	Suíça (demais trabalhadores)
África	Seicheles		Benin, Camarões, Chade, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Níger, Senegal, Togo	Argélia, Angola, Burundi, Cabo Verde, República Unida da Tanzânia, Ruanda	Guiné-Bissau, Marrocos, Moçambique	-
Ásia	Índia, Paquistão, Vietnam		Indonésia	Cingapura, Mongólia	China, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia (indústria)	Tailândia (comércio)
Caribe	Granada, Jamaica			Cuba, República Dominicana	Bahamas, Haiti	
Europa Central e do Leste				Bulgária, Tchecoslováquia, Romênia, URSS		
América Latina	Belize		Equador	El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela (comércio e escritórios)	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria), Venezuela (indústria)	
Oriente Médio					Egito, Jordânia, Líbano	

Fonte: OIT (1984).

Tabela 2.3 - Limites das jornadas normais (1995)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Alemanha, Austrália, Dinamarca, Reino Unido	França	Áustria, Bélgica, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Japão, Luxemburgo, Nova Zelândia, Noruega, Suécia	Portugal, Suíça (trabalhadores em empresas industriais, escritórios, cargos técnicos e pessoal de vendas em grandes empresas comerciais)	Irlanda, Itália, Holanda	Suíça (todos os demais trabalhadores)
África	Nigéria, Seicheles		Benin, Burquina Faso, Camarões, Chade, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Senegal, Togo	África do Sul, Argélia, Angola, Burundi, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Namíbia, Ruanda, República Unida da Tanzânia	Marrocos, Moçambique, Tunísia	Quênia -
Ásia	Índia, Paquistão		China, Indonésia	Cingapura, Mongólia, República da Coreia	Camboja, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia (indústria), Vietnam	Tailândia (comércio)
Caribe	Jamaica			Cuba, República Dominicana	Bahamas, Haiti	
Europa Central e do Leste	Romênia		Federação Russa, Letônia	Bulgária, Eslovênia, República Tcheca		
América Latina			Equador	Belize, Brasil, El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela	Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria)	
Oriente Médio					Egito, Jordânia, Líbano	

Fonte: OIT (1995).

Tabela 2.4 - Limites das jornadas normais (2005)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Alemanha, Austrália, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido (48 horas de limite da jornada total)	Bélgica, Suécia	Áustria, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Itália, Japão, Luxemburgo, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Portugal, Suécia	Suíça (trabalhadores nas empresas industriais, escritórios, cargos técnicos e pessoal de vendas das grandes empresas comerciais)		Suíça (todos os demais trabalhadores)
África	Nigéria, Seicheles	Chade	Argélia, Benin, Burquina Faso, Camarões, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Ruanda, Senegal, Togo	Angola, Burundi, Cabo Verde, República Democrática do Congo, Guiné-Bissau, Marrocos, Namíbia, África do Sul, Rep. Unida da Tanzânia	Moçambique, Tunísia	Quênia
Ásia	Índia, Paquistão		China, Indonésia, Mongólia, República da Coreia	Cingapura	Camboja, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia, Vietnam	
Caribe	Jamaica, Granada		Bahamas	Cuba, Rep. Dominicana	Haiti	
Europa Central e do Leste			Bulgária, Eslováquia, Eslovênia, Estónia, Federação Russa, Letónia, Lituânia, antiga Rep. Iugoslava da Macedónia, Rep. Tcheca, Romênia			
América Latina			Equador	Belize, Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela	Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria)	
Oriente Médio			Egito		Jordânia, Líbano	

Fonte: Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (www.ilo.org/travdatabase).

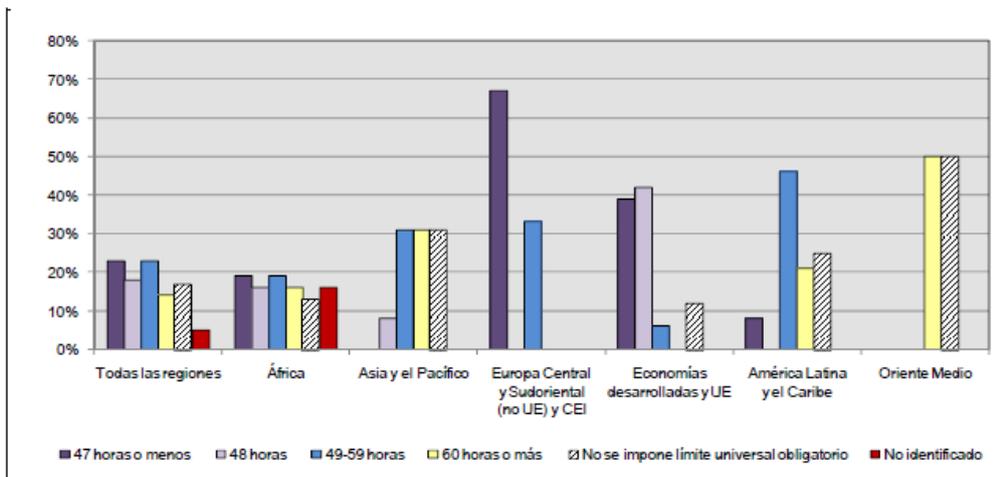
Limites das horas extraordinárias

O controle de horas extraordinárias ou excedentes é um dos dispositivos que em conjunto com a regulamentação da jornada de trabalho semanal oficial, formam um arcabouço importante para delimitação não só da jornada oficial como também da jornada efetiva. Alguns países regulamentam as chamadas horas extras (diariamente, semanalmente, mensalmente e até no ano), outros países são flexíveis, inclusive permitem a utilização de banco de horas.

Segundo estudo da OIT já mencionado, em todo o mundo cerca de 80% dos países aplicam limites máximos para as horas extras semanais. Cerca de 41% dos países adotam jornada máxima de trabalho (jornada normal acrescida de horas extras) de 48 horas ou menos; aproximadamente 37% dos países fixam o limite máximo de 49 horas semanais, 14% dos países admitem jornada de trabalho semanal total acima de 49 horas, sendo que poucos países admitem jornadas de trabalho total de 72 horas semanais, contudo, 18% dos países não estabelecem tetos obrigatórios para jornadas semanais.

Ainda neste aspecto, no comparativo entre os países, é possível verificar muitas diferenças, por um lado, na maioria dos países desenvolvidos e industrializados, sobretudo os localizados na UE e América do Norte, o limite máximo de jornada de trabalho semanal é de 47 horas ou menos, por outro lado, em muitos países asiáticos, do Pacífico e Oriente Médio não há normas jurídicas que limitem a jornada de trabalho.

Limite máximo de horas de trabalho semanais por região - 2009



Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

R

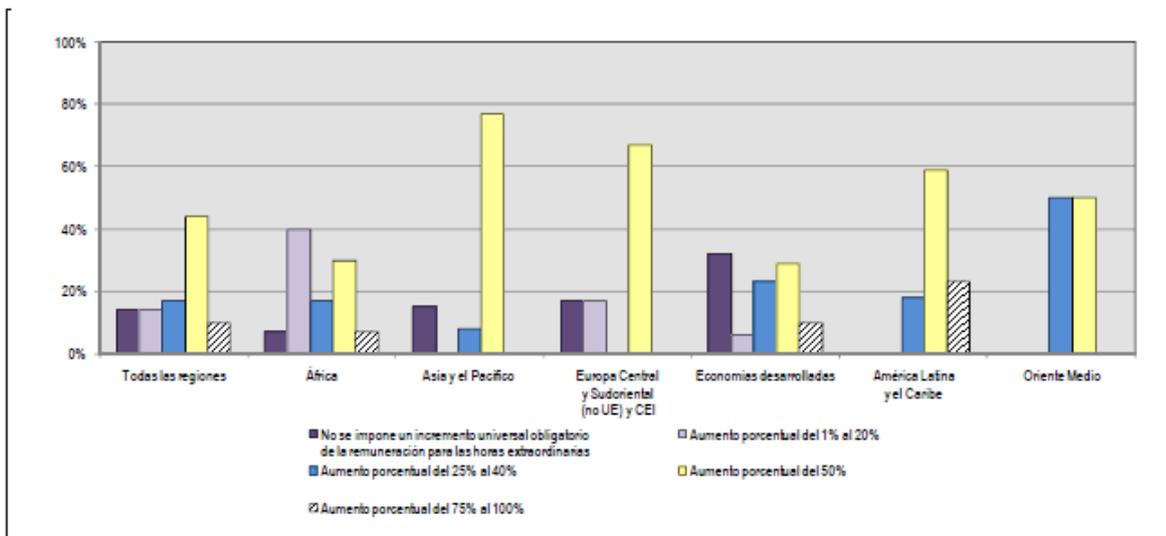
Remuneração de horas extras

O pagamento de horas extras nada mais é que o pagamento do trabalho de uma pessoa pelas horas que excederam a jornada semanal normal regulamentar. A regulamentação e as negociações que definem a remuneração de horas extras têm pelo menos dois objetivos:

- i) estipular uma compensação mais elevada da hora trabalhada;
- ii) limitar o tempo de trabalho, bem como o limite de horário em que o empresário pode lançar mão dessa hora extraordinária;

Em muitos países a utilização desse dispositivo é recorrente; em boa parte dos casos (71%) a hora extra é majorada em 25%. Já em outros países (44% dos casos) a hora extra é majorada em 50% da hora normal, já 10% dos países selecionados no estudo remuneraram as horas extras entre 75% e 100% da remuneração normal. Por outro lado, cerca de 14% dos países remuneraram as horas extras em patamar abaixo de 20% da hora normal; por fim, aproximadamente 14% dos países não regulamentam o pagamento das horas extras (ver gráfico abaixo).

Remuneração de horas extras por região



Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

A redução da Jornada de Trabalho Semanal no Brasil

A redução da jornada de trabalho semanal sem redução de salários é uma das bandeiras das entidades Sindicais no Brasil. Na prática muitas categorias, como metalúrgicos, químicos, têm negociado reduções de jornada de trabalho semanais.

Os avanços da regulação e da melhoria das condições e relações de trabalho no Brasil são lentos e sofrem

muitos revezes. Somente no final década de 1980 o país conseguiu reduzir a sua jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais, contudo, desde 2004 o país tem discutido a necessidade de reduzir sua jornada para 40 horas semanais; os argumentos para a redução da jornada sem redução de salários são os seguintes:

1. A redução da jornada de trabalho é um dos instrumentos importantes para geração de novos postos de trabalho e a consequente redução das altas taxas de desemprego;
2. Ao contrário do que muitos pensam, a jornada normal de trabalho no Brasil é uma das maiores no mundo: 44 semanais desde 1988;

3. A jornada total de trabalho é a soma da jornada normal de trabalho mais a hora extra. No Brasil, além da extensa jornada normal de trabalho, não há limite

semanal, mensal ou anual para a execução de horas extras, o que torna a utilização de horas extras no país uma das mais altas no mundo. Logo, a soma de uma elevada jornada normal de trabalho e um alto número de horas extras faz com que o tempo total de trabalho no Brasil seja um dos mais extensos;



4. A redução da jornada de trabalho pode ter impactos positivos para o emprego, desde que a realização de horas extras seja coibida;
5. Existe um descompasso entre as horas regulamentadas (44 horas semanais) e as horas efetivamente trabalhadas (jornada que excede a jornada legal). Segundo a Pesquisa Emprego e Desemprego – PED/Dieese (2015), em São Paulo aproximadamente 25,3% dos assalariados trabalham além da jornada legal; em Fortaleza, 37,6% dos assalariados trabalham acima da jornada legal; em Salvador, 34,7% dos assalariados produzem em jornadas efetivas superiores à jornada legal;
6. Com a formalização do mercado de trabalho ocorridas nos últimos, (2000-2014, 23,3 milhões de brasileiros incrementaram um dos maiores mercados do planeta.
7. O crescimento da massa salarial (geração de empregos e salários) pode elevar a demanda interna que, por sua vez, pode acarretar elevações na produtividade e ganhos de escala;
8. A redução da jornada de trabalho possibilita uma maior redistribuição da renda;
9. De acordo com a última edição da Pesquisa Industrial Anual³ (PIA), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os gastos de pessoal representavam, em 2014, 13,9% dos custos e despesas totais da indústria de transformação;
10. O custo por hora da força de trabalho na indústria de transformação brasileira em 2013, segundo o U.S. Bureau of Labor Statistics, era de **US\$ 10,69**, enquanto que em países como Alemanha o custo era de US\$ 48,98, nos EUA o mesmo custo era de US\$ 36,34; na França, de US\$ 42,85, no Japão de US\$ 29,13 e Argentina, US\$ 19,97;
11. Existe um mito, que a mídia se encarrega de disseminar, de que o Brasil tem muitos feriados e de que o brasileiro não gosta de trabalhar. Dados do estudo

³ http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/1719/pia_2014_v33_n1_empresa.pdf

publicado anualmente pela consultoria Mercer⁴ sobre normas legais e condições de emprego em 64 países mostram que Índia e Colômbia são os países com mais feriados no mundo: são 18 dias de folga cada. Na Tailândia e Coréia do Sul são 16 dias de feriados. O Brasil fica numa posição intermediária na lista de 64 países, com 12 feriados, ao lado de outras 10 nações, dentre as quais Peru, África do Sul, Eslovênia, Hong Kong, Suécia e Taiwan;

12. O tempo de trabalho total, além de extenso, está cada vez mais intenso, em função de diversas inovações técnico-organizacionais implementadas pelas empresas (como a polivalência, o *just in time*, a concorrência entre os grupos de trabalho, estabelecimentos de metas, remuneração variável e a redução das pausas e porosidades), ademais, os banco de horas tem contribuído para a intensificação do trabalho (isso porque, nas horas de pico, os trabalhadores são chamados a trabalhar de forma intensa e nas horas de baixa demanda são dispensados do trabalho);
13. Desde o final dos anos 1990, verifica-se, no Brasil, um aumento da flexibilização do tempo de trabalho. Assim, às antigas formas de flexibilização do tempo - como a hora extra, o trabalho em turno (II turno, III turno), trabalho noturno, somam-se novas - como a jornada em tempo parcial, o banco de horas e o trabalho aos domingos.
14. Em função das jornadas extensas, intensas e imprevisíveis, os trabalhadores têm ficado cada vez mais doentes (dentre as doenças figuram estresse, depressão, hipertensão, distúrbios no sono e lesão por esforços repetitivos).
15. Fazendo as contas, uma redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais (de 9,09%) representaria um aumento no custo total de produção de apenas 1,99%, parte dos custos pode ser compensada com os ganhos de produtividade, ou parte poderia ser compensada com contrapartidas do Estado devido a possível redução dos gastos com seguro-desemprego⁵, PPE;

⁴ Fonte: *Worldwide Benefit and Employment Guidelines*; Mercer; 2014)

⁵ Ver CALVETE, Cássio. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de sísifo ou prometeu? In: *Civitas*, v3, nº2 jul.-dez. 2003 p. 417-433

16. Este percentual pode ser considerado irrisório se considerarmos o impacto na demanda efetiva e os desdobramentos esperados no investimento e na produtividade;
17. Em muitos países a redução da jornada não está atrelada ao crescimento econômico, mas sim ao fruto de uma concertação social;
18. Nós acreditamos e defendemos que a redução da jornada de trabalho não traria prejuízo à competitividade das empresas como alguns segmentos tentam demonstrar, sobretudo porque o diferencial na competitividade não está única e exclusivamente no custo da mão de obra, mas sim nas vantagens sistêmicas que o país oferece, como um sistema financeiro a serviço do financiamento de capital de giro e de longo prazo, com taxas de juros acessíveis, redes de institutos de pesquisa e universidades voltadas para o desenvolvimento tecnológico, população com altas taxas de escolaridade, trabalhadores especializados, infraestrutura desenvolvida, entre outras vantagens.
19. Mesmo na França alguns estudos da OIT, do Ministério do Trabalho francês⁶ apontam que a redução de jornada de trabalho não reduziu a competitividade; a produtividade da indústria de transformação entre 1980 e 2005 cresceu 3,5% no confronto com Alemanha (2,8 %), Itália (2%), Espanha (2%) Canadá (0,8%);
20. Além disso, nós acreditamos que a redução da jornada pode fazer parte de um conjunto de medidas que podem inaugurar um novo ciclo virtuoso em que o crescimento da demanda efetiva estimula investimentos que devem conferir ganhos de produtividade, e a sua melhor distribuição (através da negociação entre empresas e sindicatos fortes) retroalimentariam o crescimento econômico que, por sua vez, pode levar a mais aumento de produtividade;
21. A redução da jornada de trabalho é uma das possibilidades que os trabalhadores têm para se apropriarem dos ganhos de produtividade por eles produzidos; logo, é um dos instrumentos para a distribuição de renda no país;

⁶ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ. Bilan et sondages. 2002

22. A redução da Jornada de trabalho semanal sem redução de salários pode acarretar na elevação da produtividade, como parte da produtividade está ligada a produtividade do trabalho, trabalhadores mais concentrados, descansados, qualificados podem ter um desempenho muito melhor na jornada;
23. Segundo a MTE/RAIS 2014, aproximadamente 32% do total de trabalhadores, perfazendo 15,9 milhões de pessoas, cumpriam jornada de trabalho semanal inferior as 44 horas semanais.
24. No que se refere à relação entre aumento da produtividade, redução da jornada de trabalho e desemprego, dado que são necessárias cada vez menos horas de trabalho para produzir uma mercadoria, a sociedade pode optar entre transformar essa redução do tempo necessário à produção em redução da jornada ou em desemprego.
25. Além do tempo gasto no local de trabalho (em torno de 11 horas, sendo 8h de jornada normal +/- 2 de hora extra e +/- 1 de almoço), há ainda os tempos dedicados ao trabalho, mesmo que fora do local de trabalho, entre eles:
- * o tempo de deslocamento entre casa e trabalho
 - * o tempo utilizado nos cursos de elevação de escolaridade /ou qualificação que são cada vez mais demandados pelas empresas e realizados, normalmente, fora da jornada de trabalho;
 - * o tempo utilizado na execução de tarefas de trabalho fora do tempo e local de trabalho (que em muito tem sido facilitada pela utilização de *smartphones* celulares, notebooks e internet);
 - * o tempo que os trabalhadores passam a pensar em soluções para o processo de trabalho, mesmo fora do local e da jornada de trabalho, principalmente a partir da ênfase dada à participação dos trabalhadores, que os leva a permanecer plugados no trabalho, mesmo distantes da empresa;
- Logo, em função do grande tempo ocupado direta e indiretamente com o trabalho, sobra pouco tempo para o convívio familiar, o estudo, o lazer, o descanso e a luta coletiva;
26. As diversas formas de flexibilização do tempo de trabalho, como a hora extra ou o banco de horas, além de intensificar o trabalho, têm como consequência a perda do controle por parte do trabalhador, seja do tempo de trabalho ou do tempo livre. Isso porque, na maior parte dos casos, é o empregador que define

quando o trabalhador irá trabalhar a mais ou a menos, sem consulta ou com um mínimo de aviso prévio, desorganizando assim toda a sua vida;

27. Finalmente, a redução da jornada de trabalho irá possibilitar que os trabalhadores, produtores das riquezas do Brasil e do mundo, possam trabalhar menos e viver melhor. Até para que outras pessoas também possam ter acesso ao trabalho e à vida, para que possam viver e não apenas sobreviver, “A meu ver a divisão do trabalho é menos um fim em si do que meio aparentemente o mais direto para chegar a uma redistribuição efetiva dos atributos da cidadania social” (Castel, 1998, p . 583)

Os argumentos foram baseados nas Notas Técnicas 66 e 91 do DIEESE 2008 e 2010.

* Os dados sobre custo de mão de obra, na produção da indústria foram elaborados através dos dados do Bureau of Labor Statistics - BLS.