



**Nota Técnica**  
**Número 87 – Abril de 2010**

**Redução da  
Jornada de Trabalho:  
Uma Luta do Passado, Presente e Futuro**

# Redução da Jornada de Trabalho: Uma Luta do Passado, Presente e Futuro

Como é sabido, a Campanha Nacional pela Redução da Jornada, promovida pelas Centrais Sindicais brasileiras, com apoio técnico do DIEESE, visa à redução do limite máximo da jornada de trabalho em vigor no país de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salários. Iniciada em 2003, a Campanha se insere em uma história de lutas dos trabalhadores muito antiga – que remonta aos tempos da primeira revolução industrial, quando se trabalhava por até 16 horas por dia –, e, ao mesmo tempo, muito atual. Atualmente, devido a diversas mudanças na forma de organização do trabalho, e também na sociedade de forma mais ampla, a questão do tempo de trabalho coloca-se novamente no centro da discussão.

Esta nota técnica tem como objetivo dar continuidade à discussão sobre o tempo de trabalho, abordando o papel da macro e micro regulação na determinação de regras e as garantias sobre o tempo de trabalho. Ou seja, sobre o papel da legislação e da negociação coletiva na regulamentação do tempo de trabalho. Num primeiro tópico serão retomados, brevemente, elementos da luta histórica dos trabalhadores. Em seguida, será visto o contexto atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho. Por fim, serão discutidas as mudanças necessárias na legislação e nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

## A luta histórica e permanente pela redução da jornada de trabalho

Analisar o tema do tempo de trabalho ao longo da história é essencial para o entendimento das relações e do funcionamento da sociedade moderna, bem como para a melhor compreensão do momento atual, em que trabalhadores e empresários explicitam seus interesses e argumentos em relação à jornada de trabalho. E também para entender a forte resistência por parte dos empregadores, que sempre buscaram aumentar ou manter um tempo longo de trabalho, enquanto os trabalhadores lutam para reduzi-lo, sem ter os salários diminuídos. Uma disputa em torno da apropriação dos ganhos da produtividade do trabalho e também pela saúde e o bem-estar dos trabalhadores e seus familiares.

Na história das relações entre trabalho e capital, ao longo dos últimos séculos, observa-se que os conflitos em torno do tempo de trabalho são os mais longos e violentos. Para se ter uma ideia da importância da luta dos trabalhadores e da resistência patronal, há duas datas lembradas até hoje em todo o mundo, resultantes da disputa em torno do tempo de trabalho: o 1º de maio (comemorado

a partir da greve dos trabalhadores de Chicago, em 1886) e o 8 de março (dia internacional da mulher).

Mas por que esses conflitos? Porque na sociedade capitalista o trabalho assalariado consiste na utilização, pelo empregador, do tempo dos trabalhadores em troca de uma remuneração do trabalho. Quando o trabalhador vende ao empregador sua força de trabalho, este último usufrui do direito de utilizá-lo da forma que lhe convier, de acordo com limites impostos pelas regras da legislação e dos contratos coletivos e individuais de trabalho firmados com os trabalhadores. Nesta relação, o capital, para atingir o maior lucro, busca, entre outras iniciativas, pagar a menor remuneração por hora de trabalho ou fazer com que o trabalhador produza cada vez mais num mesmo período de tempo, resistindo à pressão dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho ou pelo aumento do salário-hora.

Assim, enquanto, ao longo da história, os trabalhadores lutaram para reduzir a jornada de trabalho – assim como para conquistar o direito ao descanso semanal remunerado, a férias, licenças maternidade e paternidade, abonos de falta e outros temas correlatos –, os empregadores, além de resistirem a essas mudanças, procuraram formas alternativas para se contrapor a elas. Por exemplo,

- apropriando-se do tempo livre conquistado por meio da utilização de horas extras;
- intensificando o tempo de trabalho por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, que têm como um dos objetivos aumentar o ritmo de trabalho; e
- flexibilizando o tempo de trabalho, que tem como resultado o aumento da extensão e da intensidade do trabalho.

Como a relação entre trabalho e capital é historicamente desigual – o primeiro tem apenas a força de trabalho para ser vendida e o segundo detém o capital, portanto os meios de produção –, os trabalhadores buscam, além da negociação direta com o setor patronal, mudanças na legislação que possam garantir direitos não conseguidos no processo de negociação. No caso do Brasil, a negociação coletiva é ainda dificultada porque as regras para esse processo também são desiguais, e envolvem, por exemplo, questões como uma legislação que não impulsiona as partes a negociarem, que não garante a liberdade sindical, o direito de greve nem inibe as dispensas imotivadas.

## **As dimensões do tempo de trabalho**

Ao olhar as disputas pelo tempo de trabalho ao longo da história, pode-se observar que a questão mais presente se refere à extensão do tempo de trabalho – englobando a duração da jornada

normal e a da extraordinária. Entretanto, há ainda duas outras dimensões que afetam diretamente os trabalhadores e que precisam ser objeto de discussão.

- A) distribuição do tempo de trabalho – como o tempo de trabalho está distribuído ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, incluindo aqui questões como o trabalho em turnos, aos domingos, o banco de horas e outras formas de flexibilização;
- B) intensidade do tempo de trabalho – significa discutir os impactos das mudanças técnico-organizacionais e de gestão no ritmo de trabalho. Mudanças como a polivalência, a terceirização, a remuneração variável vinculada a metas, a redução dos estoques, bem como a redução das pausas coletivas e individuais e o aumento da cadência do trabalho, acabam por tornar o trabalho tenso e intenso.

As três dimensões do tempo de trabalho – extensão, distribuição e intensidade – precisam ser analisadas conjuntamente, dado que a alteração em uma delas traz impacto nas outras. Por exemplo, a flexibilização do tempo de trabalho acarreta, na maior parte das vezes, aumento na intensidade do trabalho.

## A situação atual no Brasil

No Brasil, ao analisar as três dimensões do tempo de trabalho, pode-se observar que:

a) há mais de 20 anos que não há redução da jornada legal de trabalho. A última alteração ocorreu com a Constituição de 1988, quando o tempo de trabalho foi reduzido de 48 para 44 horas semanais. Desde então, importantes avanços foram conquistados pelos trabalhadores no âmbito da negociação coletiva de trabalho. Porém, estes se restringem a categorias que, devido à força e ao poder de mobilização que possuem, conseguiram furar o bloqueio patronal e negociar reduções de jornada.

b) no que se refere à jornada extraordinária, também não houve mudanças na legislação desde 1988. Pela lei, além da previsão de pagamento de um adicional por hora extra, a jornada de trabalho é limitada a 10 horas por dia e não há um limite semanal, mensal ou anual do número de horas extras, que podem chegar a mais de 700 horas por ano. Em vários países como Argentina, Uruguai ou França, há uma limitação anual da hora extra em torno de 200 horas. Além disso, no Brasil, não há qualquer penalização para o empregador que ultrapassar esse limite.

Nos acordos e convenções coletivas de trabalho são comuns cláusulas sobre o pagamento de adicionais de horas extras em percentuais superiores aos definidos em lei. No entanto, ainda é

preciso avançar na negociação de cláusulas sobre a restrição à exigência de horas extras pelos empregadores<sup>1</sup>.

Por essas razões, ao se analisar os dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE/SEADE) observa-se que, em 2009, 36,1% dos assalariados trabalharam mais do que a jornada legal de 44 horas. Esta realidade explicita que, no caso do Brasil, a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em momentos excepcionais, passando a ter um caráter de hora ordinária;

c) em relação à distribuição do tempo de trabalho, em 1998, ocorreu uma alteração. A partir da MP 1.709 foi ampliado o prazo para a compensação das horas extras com a criação do banco de horas. Esta mudança se deu após forte pressão patronal para alteração da lei, demonstrando que também os empresários buscam mudanças nas relações de trabalho via legislação.

Ainda em relação à distribuição do tempo de trabalho, nova alteração foi implantada pela Lei 10.101/2000, que autorizou o trabalho aos domingos no comércio. Mais uma vez, vê-se a ação patronal no sentido de pressão para alteração, via legislação, das regras que norteiam as relações de trabalho;

d) no que se refere à intensidade do trabalho, pode-se afirmar que, apesar de o limite legal da jornada de trabalho ter se mantido igual desde 1988, a capacidade produtiva das empresas ampliou-se fortemente, o que foi obtido por intermédio de um amplo processo de inovação técnico organizacional em todos os setores da economia. Em muitos casos, uma das conseqüências foi o aumento do ritmo de trabalho.

De forma resumida, pode-se dizer que a situação atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores: duração longa da jornada de trabalho – já que às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extra –, ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores; sem esquecer que as últimas grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores (ver Quadro 1, em anexo).

A situação atual explicita que é o momento de mais uma mudança na legislação, mas agora em favor dos trabalhadores, empregados e desempregados, que é a redução da jornada de trabalho sem redução de salário. Uma redução legal da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais que abranja a todos os trabalhadores, pois todos necessitam ter mais tempo para a família, para se qualificar diante da crescente demanda patronal por maior qualificação, para ter uma vida melhor, com menos problemas de saúde e acidentes de trabalho.

---

<sup>1</sup> Em levantamento realizado nos acordos e convenções coletivas de trabalho cadastrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE) não foram localizadas cláusulas relativas à limitação das horas extras.

É verdade que algumas categorias já conquistaram a redução da jornada de trabalho por meio da negociação coletiva. Em muitas outras categorias, a redução da jornada de trabalho incorporou-se definitivamente às pautas de reivindicações. No entanto, o momento é o de transformar as garantias conquistadas por determinadas categorias profissionais em direito para todos os trabalhadores brasileiros.

## **Mudanças futuras no tempo de trabalho no Brasil: legislado e negociado**

Diante do contexto atual, a campanha nacional sobre o tempo de trabalho tem como objetivo reduzir a jornada legal de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário. O foco é a mudança na legislação, pois, como visto anteriormente, este tema sofre forte resistência patronal e a mudança legal abrangeria todos os trabalhadores.

Além da mudança na legislação sobre a redução da jornada de trabalho, outras questões relacionadas ao tema do tempo de trabalho podem ser objeto de discussão tanto no campo da macro regulação – a lei –, como no espaço da microregulação – os contratos coletivos de trabalho. Entre alguns dos temas tem-se:

### **Hora extra**

Com o objetivo de que as horas extras voltem a ser utilizadas apenas em momentos extraordinários, pode-se definir cláusulas que estabeleçam limites para a realização de hora extra semanal, mensal ou anual. Em outros países, a limitação da hora extra também é objeto de legislação. Além de estabelecer limites, é necessário que se definam penalizações no caso de descumprimento desse limite.

### **Distribuição – Flexibilidade**

Entre as diversas formas de flexibilizar o tempo de trabalho, a implantação do banco de horas ainda é alvo de diversas reclamações por parte dos trabalhadores e vários motivos são ressaltados: a) dificuldade para utilizar parte das horas trabalhadas a mais, ficando sempre a cargo da empresa a definição sobre quando os trabalhadores devem trabalhar a mais ou a menos, independentemente de

suas necessidades pessoais; b) intensificação do ritmo de trabalho e c) queda da remuneração, por supressão do pagamento de adicionais de horas extras<sup>2</sup>.

Assim, mostram-se necessárias mudanças na legislação e a inclusão de cláusulas em acordos e convenções coletivas, que: a) possibilitem ao trabalhador usar parte das suas horas positivas, quando necessário; b) a relação entre hora trabalhada a mais e descansada seja de, pelo menos, 1h para 1,5h, coerente com a legislação sobre hora extra, que garante adicional de 50% sobre a hora extra; e 3) haja algum tipo de controle sobre o ritmo de trabalho nos momentos de maior demanda.

## Intensidade

A intensidade do tempo de trabalho está vinculada à organização do processo de trabalho e sofre mudanças constantes em função do contínuo processo de inovação técnico-organizacional, que tem como objetivo ou consequência o aumento do ritmo de trabalho. Tal aumento tem impactos diretos na saúde do trabalhador dentro e fora do local de trabalho.

A discussão sobre a intensidade do tempo de trabalho está praticamente ausente na legislação brasileira, o que tem dificultado muito a aceitação patronal em iniciar um processo de negociação sobre essa temática. Essa dificuldade no processo de negociação coletiva vem de longa data. Desde os anos 1980, o movimento sindical pressiona para participar das discussões sobre as mudanças tecnológicas e organizacionais, entretanto, até o momento observa-se que as ações dos trabalhadores não conseguiram se transformar em efetiva influência no curso dos processos de inovação.

Isso coloca a necessidade deste tema ser incluído em legislação específica e que seja objeto de negociação coletiva com foco no estabelecimento e controle do ritmo de trabalho; a criação de comissões para analisar a relação entre ritmo de trabalho e acidentes, ritmo de trabalho e doenças do trabalho; a discussão da relação entre o estabelecimento de metas e o ritmo de trabalho; a necessidade de pausas coletivas e individuais; entre outros itens.

Desta forma, vê-se que ainda há um longo caminho a percorrer no Brasil, em relação à definição de regras sobre o tempo de trabalho, abrangendo diversas dimensões. Caminho este que, como tem sido visto na atual campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução de salário, enfrenta forte resistência patronal, que mantém os mesmos argumentos desde que o tempo de

---

<sup>2</sup> Esse efeito é agravado nos acordos de banco de horas em que a relação entre hora trabalhada a mais e hora a ser compensada é de 1 para 1. Além de suprimir o pagamento de adicionais de horas extras, esses acordos facilitam a exigência das empresas em relação ao trabalho em horário suplementar.

trabalho começou a ser discutido no contexto da revolução industrial: aumenta os custos das empresas, reduz a competitividade das organizações, causa desemprego, falência, entre outros. Todos esses argumentos já foram amplamente rebatidos pelo movimento sindical e também pelo DIEESE em suas notas técnicas<sup>3</sup>.

Este caminho tem sido trilhado pelo movimento sindical, que continuará pressionando por mudanças na legislação, assim como pela abertura do processo de negociação coletiva. Neste momento, o foco é a campanha pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, via mudança na legislação.

**Quadro 1**  
**Flexibilizações no sistema de relações de trabalho do Brasil**

TEMAS
Trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98)
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei nº 8.949/94)
Trabalho em tempo parcial (MP 1.709/98)
Suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/1998)
Trabalho temporário (Portaria nº 2/96)
Contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/00)
Trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei nº 6.494/77)
Banco de horas (Lei nº 9.061/98 e MP 1.709/98)
Liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99)
Participação em lucros e resultados (PLR) (Lei nº 10.101/2000)

Fonte: Krein (2003)  
Elaboração: DIEESE

<sup>3</sup> Notas técnicas: 16 (março de 2006); 31 (agosto de 2006); 37 (outubro de 2006); 57 (novembro de 2007); 64 (abril de 2008); 66 (abril de 2008); e 85 (setembro de 2009).



Rua Ministro Godói, 310  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: en@dieese.org.br  
www.dieese.org.br

### **Direção Executiva**

Josinaldo José de Barros - Presidente  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos  
de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel  
Alberto Soares da Silva – Vice-presidente  
STI de Energia Elétrica de Campinas  
João Vicente Silva Cayres – Secretário  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC  
Ana Tércia Sanches – Diretora  
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região  
Antonio de Sousa – Diretor  
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material  
Elétrico de Osasco e Região  
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor  
Sindicato dos Eletricistas da Bahia  
José Carlos de Souza – Diretor  
STI de Energia Elétrica de São Paulo  
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor  
Femaco – FE em Serviços de Asseio e  
Conservação Ambiental Urbana  
e Áreas Verdes do Estado de São Paulo  
Mara Luzia Feltes – Diretora  
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações,  
Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande  
do Sul  
Zenaide Honório – Diretora  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de  
São Paulo (Apeoesp)  
Pedro Celso Rosa – Diretor  
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de  
Material Elétrico de Veículos  
e Peças Automotivas de Curitiba  
Maria das Graças de Oliveira – Diretora  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais de PE  
José Maurício da Silva – Diretor  
STI Metalúrgicas de São Paulo, Mogi das Cruzes  
e Região

### **Direção técnica**

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico  
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e  
desenvolvimento  
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações  
sindicais  
Nelson Karam – coordenador de educação  
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas  
Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e  
financeira

### **Equipe técnica responsável**

Ana Cláudia Cardoso  
Cássio Calvete  
Carlindo Rodrigues de Oliveira  
Luis Augusto Ribeiro da Costa