UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTIFICA E INTELECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:
https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:
©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo
CEP 13083-970 – Campinas SP
Fone: (19) 3521-6493
http://www.repositorio.unicamp.br

CAPÍTULO 7

A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: MÚLTIPLOS ARRANJOS E SOFISTICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLE DA JORNADA

JOSÉ DARI KREIN, LUDMILA ABÍLIO E PIETRO BORSARI

INTRODUÇÃO[1]

A flexibilização da jornada nomeia uma série de mecanismos de ampliação do tempo e da intensidade do trabalho, assim como de uma igualação do tempo de trabalho ao tempo efetivo de produção. Ela torna-se uma realidade cada vez mais expressiva no Brasil, desde os anos 1990, tanto por medidas legais (banco de horas, contrato parcial, liberalização do trabalho aos domingos, ampliação das horas em turno de revezamento) quanto por meio de negociações coletivas ou pelo poder discricionário das empresas de estabelecer compensações individuais de jornada (Krein *et al.*, 2019), que no presente texto também denominamos como um movimento de despadronização (Gibb, 2018). A despadronização é uma expressão da flexibilização do tempo de trabalho, em que múltiplos arranjos de jornadas vão sendo recompostos em diferentes segmentos econômicos, desfigurando uma "jornada padrão" nas relações de empregos formais até então regulada, com a introdução de novas escalas e turnos e, especialmente, a redistribuição do tempo de acordo com as necessidades do empregador.

1. O tema do tempo de trabalho estará presente na parte dos impactos da reforma nas negociações coletivas (jornada 12x36, tempo parcial, teletrabalho, banco de horas e jornada i*n itinere*). Também há outro texto específico sobre teletrabalho, escrito no presente livro.

Apesar de o Brasil não ter experimentado um mercado de trabalho organizado (Machado Silva, 1990), a Constituição Federal (CF) de 1988 buscou consolidar uma regulamentação do tempo de trabalho dos assalariados, na perspectiva de estabelecer limites claros no tamanho da jornada (44 horas semanais e até dez horas diárias), na distribuição (estímulo do descanso coincidir com o final de semana, horas mínimas entre uma jornada e outra, intervalos de intrajornada), mecanismos de compensação para as atividades em turnos de revezamento (seis horas diárias, com possibilidade da jornada ser submetida à negociação coletiva), férias, etc. Ou seja, a CF de 1988 reforçou uma regulamentação do uso tempo na perspectiva de assegurar uma jornada padrão. Apesar da extensa regulamentação, no Brasil, os limites empresariais para organizar o tempo de trabalho são mais estreitos do que dos países avançados, pois parte da jornada continuou flexível devido à possibilidade de utilização de horas extraordinárias, que foram intensamente usadas pelas empresas no início dos anos 1990, como mostra Dal Rosso (2006). A flexibilidade tende a ser, inclusive, incentivada pela prevalência de baixos salários. As horas extras tornaram-se uma alternativa de aumento da renda devido aos baixos salários percebidos pelos trabalhadores.

A partir dos anos 1990, começa um processo de alteração profunda das regras que regulam o tempo de trabalho, com a introdução do banco de horas, a liberação crescente do trabalho aos domingos, o fim das jornadas de seis horas dos turnos de revezamento, a extensão da jornada de até doze horas para alguns segmentos, a negociação de redução dos intervalos de almoços. Ou seja, começa a ocorrer um movimento de despadronizar a jornada, atribuindo maior liberdade às empresas em gerir o tempo de trabalho de acordo com o que é mais conveniente para a dinâmica de sua atividade econômica. Apesar do processo crescente de flexibilização no uso do tempo de trabalho, o pequeno interregno de crescimento da formalização, entre 2004 e 2014, coincidiu com uma tendência de enquadramento dos ocupados dentro da jornada legal, que é um fruto tanto da melhora dos indicadores do mercado de trabalho quanto dos resultados da CF de 1988. Portanto, o que apontamos como

despadronização da jornada de trabalho é o movimento de flexibilização do uso do tempo da força de trabalho, em que as novas regras ampliam a liberdade das empresas manejarem o tempo de trabalho, o que tende a desorganizar a vida dos trabalhadores no sentido mais geral. Em outras palavras, trata-se do movimento de flexibilizar as regras consolidadas na CF de 1988.

A reforma trabalhista de 2017 foi um momento de legalização e reafirmação dessa tendência com a introdução de uma série de regulamentações que aprofundam os mecanismo de flexibilização do tempo de trabalho, tais como a compensação individual da jornada, as novas regras da intrajornada, dos banco de horas, da jornada "12 por 36", o fim do pagamento das horas *in itinere*, o teletrabalho, a eliminação de tempos dedicado ao trabalho, mas não trabalhados, o contrato intermitente que racionaliza o uso do tempo[2]. Também é importante destacar que mudanças estão sendo provocadas por novas formas de organizar o trabalho, que tendem a ampliar a extensão do tempo à disposição sem pagamento dos chamados tempos mortos, tais como a "uberização do trabalho", que criaram novos mecanismos de disciplinamento e controle da força de trabalho. Portanto, a reforma deve ser compreendida como parte de um processo histórico de flexibilização da jornada, de maneira que sua análise não se restringe ao momento da reforma de 2017. Neste sentido, mais do que uma busca – insuficiente – por demarcar e isolar os impactos da reforma no mundo do trabalho, este artigo trata de tendências em curso no mundo do trabalho, que são reafirmadas, legalizadas e promovidas pela reforma trabalhista. Assim, esta confere uma materialidade a elementos centrais da flexibilização e precarização do trabalho, estabelecendo meios legais para que se implementem e se aprofundem.

Compreende-se que o tempo de trabalho é objeto de disputa histórica entre capital e trabalho, visto que suas definições se fazem no movimento

2. Esses temas de flexibilização da jornada de trabalho estão abordados no volume I, especialmente na análise sobre contrato intermitente e teletrabalho. No volume II, os temas são analisados sob a ótica da sua regulamentação nas negociações coletivas após a reforma.

conflituoso entre o uso mais eficaz, longo e intenso da força de trabalho e o reconhecimento de dignidade, justiça e a existência de limites sobre a vida do trabalhador. Neste sentido, este embate gira em torno da definição da extensão, da distribuição e da intensidade do trabalho dedicado à atividade econômica, assim como das determinações socialmente estabelecidas sobre o que é tempo de trabalho e o que não é; sobre o que é tempo de vida à disposição da empresa sem pagamento. A tendência no capitalismo contemporâneo tem sido no sentido da ampliação da liberdade empresarial em definir a jornada, permitindo ajustes adaptáveis e moldados de acordo com cada setor de atividade (Krein, 2007; Krein e Véras, 2019).

A realidade mostra que não se concretizou a previsão feita por Keynes em 1930, de que, dali a cem anos, os seres humanos poderiam trabalhar somente quinze horas por semana e assim estariam "livres" para viver as outras dimensões da vida. O que se observa é que as pessoas estão submetidas a jornadas mais intensas e flexíveis – o que inclui novos modos de extensão do tempo de trabalho e do tempo de trabalho não pago. O que parece estar em jogo é a sobreposição do tempo econômico ao tempo da vida, pois o capitalismo reforça com maior intensidade suas características estruturais de ampliar e intensificar a exploração do trabalho, em tempos de neoliberalismo.

Nesta perspectiva, a hipótese é que a reforma trabalhista reforça o movimento de flexibilização ou despadronização da jornada e dá, ao mesmo tempo, maior respaldo legal às reconfigurações em curso nos últimos anos para utilização do tempo de trabalho das pessoas, no sentido de ajustá-lo às necessidades do capital e não dos trabalhadores. São estes últimos que precisam se ajustar à dinâmica da atividade econômica. É uma inversão da construção dos direitos e da proteção social desde o século XIX, em que a regulamentação da jornada, como expressão dos conflitos entre capital e trabalho, tinha como horizonte limitar o número de horas e preservar uma condição de vida pessoal saudável e socialmente organizada.

Como o lapso de tempo é muito pequeno para captar todos efeitos da reforma, o presente texto busca indicar o que está ocorrendo com a regu-

lamentação do tempo de trabalho, buscando apontar tendências dos anos recentes, que se confundem tanto com a crise econômica quanto com as inovações no gerenciamento do tempo de trabalho pelas empresas, a partir de novas tecnologias e estratégias de gestão dos negócios. Ou seja, propõe-se analisar a reforma como um momento dentro de um processo de reconfiguração do uso do tempo de vida das pessoas no trabalho, inclusive pelo atual movimento de "uberização" do trabalho.

No caso brasileiro, a análise das definições legais em torno da jornada de trabalho sempre enfrenta o desafio de um mercado de trabalho que se estrutura com ampla parte dos trabalhadores distantes de uma tela de proteção social. Entretanto, a discussão da extensão e intensificação do trabalho se desenvolve para além das mudanças nas regras legais, ocorrendo pela alteração de forças mais favoráveis ao capital nos últimos trinta anos no Brasil. Nas palavras de Basso, a tendência capitalista contemporânea é de "intensificar, prolongar e tornar mais flexível o tempo de trabalho dos produtores diretos e dos assalariados em geral, inclusive dos funcionários públicos" (Basso, 2018, p. 22).

Infelizmente, não é possível neste texto discutir todos os aspectos envolvidos no debate sobre o tempo de trabalho e sua relação com a reforma. Assim, o presente texto concentra-se na análise de duas dimensões da disputa do tempo de trabalho: a extensão e a distribuição. Não inclui as abordagens acerca da intensidade e dos efeitos sobre a vida social dos trabalhadores, aspectos analisados por Ana Cláudia Cardoso (2008) e Sadi Dal Rosso (2017). Além disso, para contemplar a nova realidade dos trabalhadores de plataforma digital, inclui uma discussão sobre a determinação do que é tempo de trabalho remunerado e o que não é.

A primeira dimensão, sobre a extensão da jornada, será abordada a partir dos dados disponíveis na PNADC entre 2012 e 2019. É um texto descritivo, mas que procura captar as mudanças no tempo dedicado ao trabalho econômico, pós-crise e pós-reforma. Nele será possível ver como a quantidade de horas trabalhadas usualmente pelos ocupados tem durações distintas para homens e mulheres, raça, faixa etária, escolarida-

de, posição na ocupação, setor econômico, região do país e nas principais ocupações. Os dados indicam tendências bem interessantes e com particularidades que serão destacadas neste texto.

A segunda dimensão a ser analisada é a da distribuição do tempo de trabalho, aspecto que apresenta maior incidência nas mudanças na regulamentação do trabalho provocadas pela reforma trabalhista. Verifica-se a tendência de flexibilização da jornada de trabalho. Neste sentido, a análise reforça o papel da reforma em legalizar práticas de flexibilização que começaram nos anos 1990.

Além disso, é abordada a mudança no tempo de trabalho com a chamada "uberização", na qual, analisa-se um novo tipo de informalização do trabalho associado a meios técnico-políticos que possibilitam a condição de um trabalhador sob demanda (ou *just in time*), que vê a definição do que é tempo de trabalho ser reduzida ao tempo efetivo de produção, mesmo que esteja disponível ao trabalho. Ainda que associada ao trabalho informal mediado por plataformas digitais, essa redução também está presente no trabalho formal. Como será analisado, a reforma trabalhista estimula que o pagamento seja realizado somente pela hora efetivamente trabalhada, desconsiderando como jornada paga o tempo de preparação, transporte e à disposição (espera) para trabalhar. Assim, caminha-se para que parte do tempo à disposição do empregador não seja remunerada. O argumento que fundamenta a análise é de que o horizonte da reforma trabalhista mira na "uberização", se a compreendermos como uma tendência de redução do trabalhador a um trabalhador sob demanda, que passa a arcar com uma série de riscos e custos do trabalho, sendo recrutado de acordo com a demanda e remunerado apenas pelo que efetivamente produzir.

Assim, ainda que estruturado de forma separada para fins de análise, a extensão, intensificação e novas formas de distribuição da jornada estão inter-relacionadas e são atravessadas pelas novas determinações sobre o que é e o que não é tempo de trabalho, sobre o que é e o que não é tempo de trabalho remunerado. O exercício de análise aqui é guiado pela busca

em mapear elementos centrais que hoje permeiam a definição flexibilizada da jornada de trabalho nestas múltiplas dimensões e como estes residem no cerne da estruturação da reforma trabalhista.

EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO REMUNERADO: CRISE ECONÔMICA E REFORMA TRABALHISTA[3]

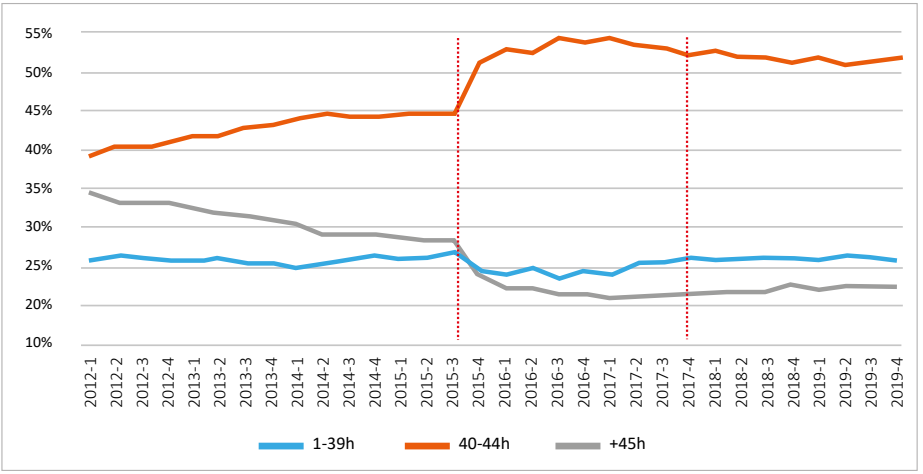
A análise da extensão da jornada de trabalho no período pós-reforma trabalhista (2017-2019) será feita a partir da contraposição com os anos anteriores, no período de vigência da PNADC – 2012 em diante. Os principais limites desta análise se referem (1) ao curto período decorrido desde a reforma, aspecto ainda mais relevante em se tratando da questão do tempo de trabalho, cujas transformações costumam ser verificadas em prazos maiores; e (2) ao cenário econômico particular em que a reforma acontece, ou seja, no decorrer da crise de 2015-2016, que tem implicações diretas no mercado de trabalho e, portanto, no tempo de trabalho, dificultando a identificação de relações causais mais diretas da reforma trabalhista sobre a jornada. Não obstante, esses limites não devem ser tratados como impeditivos absolutos às investigações exploratórias tal como a proposta desta seção, sendo possível apontar potenciais mudanças de trajetória do tempo de trabalho, aventando hipóteses explicativas em determinados casos.

A jornada média semanal dos brasileiros ocupados estava, ao final de 2019, na ordem de 39,0 horas, considerando todos os trabalhos habitualmente trabalhado. A trajetória de queda da jornada, que ocorre desde o princípio da década de 2000, é interrompida na crise de 2015 e tem apresentado relativa estabilidade nos últimos cinco anos, oscilando entre 39,5 e 39,7 horas médias de trabalho semanais. O traço geral mais importante a ser observado é o ganho de participação relativa do total de ocupados

3. Agradecemos ao André Krein e Arthur Welle, pela sistematização dos dados na pesquisa.

na faixa de "jornada padrão" (40 a 44 horas), passando de 32,8% em 2001 para 46,8% em 2014 (PNAD) e 52,2% em 2019 (PNADC)[4]. Esse movimento se dá em oposição às mudanças na participação dos ocupados na faixa 45 horas ou mais, que passa de 38,5% a 24,4% e a 20,6%, respectivamente para os mesmos anos e fontes de dados. No outro extremo, estão as faixas de até 14 horas e entre 15 e 39 horas de jornada semanal que, em média, apresentaram relativa estabilidade em todo o período e, em particular, no pós-reforma.

Gráfico 1 - Participação da força de trabalho ocupada de acordo com faixas de jornada (2012-2019)



FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Portanto, do ponto de vista da extensão da jornada de trabalho remunerada, a tendência prevalecente até a crise de 2015 apresentava sinais positivos no sentido de expandir a população ocupada na jornada padrão, ou jornada integral constitucional com direitos (Dal Rosso, 2017). Esse movimento de redução da jornada média acontece em conjunto com uma série de melhorias no mercado de trabalho para o período pré-crise, como o avanço da formalização dos con-

4. Embora a comparação de dados da PNAD com dados da PNADC não seja metodologicamente adequada, ela oferece um norte importante das magnitudes envolvidas.

tratos de trabalho; a queda do desemprego; a sustentada elevação do salário mínimo real; e o incremento dos rendimentos do trabalho das famílias, especialmente para os que estão na base da estrutura ocupacional. No entanto, como será argumentado, a crise econômica de 2015-2016 foi um momento de inflexão importante para a extensão da jornada, visto que algumas tendências são interrompidas, outras acentuadas e, com a reforma trabalhista, o quadro geral do pós-crise mostra relativa estabilidade.

Essas primeiras observações ainda são insuficientes para apreender a dinâmica da extensão do tempo de trabalho entre os diferentes segmentos sociais. A estabilidade da média no decorrer de alguns anos, por exemplo, não implica em estabilidade do tempo de trabalho para todos os grupos sociais. Portanto, outros cortes se fazem necessários para identificar possíveis movimentos relevantes capazes de revelar mais sobre o objeto, a saber, a extensão da jornada de trabalho após a reforma trabalhista de 2017.

Antes, uma observação deve ser feita sobre a ideia de redução da jornada remunerada, que pode adquirir diferentes conotações a depender do quadro em que está inserida. Em um contexto de crescimento econômico, preservação dos direitos trabalhistas e elevação dos rendimentos do trabalho, a redução da jornada média tende a expressar um avanço da classe trabalhadora na direção de despender menos tempo de trabalho remunerado para sua reprodução social, como observado na década de 2000 e nos primeiros anos da década seguinte no Brasil. Por outro lado, a redução de jornada pode ocorrer a partir do crescimento da participação de ocupações menos horas de trabalho em relação à jornada integral, seja através da proliferação de contratos atípicos – como o *part time*, mais comum nos países europeus – ou subocupações/ bicos, marcadamente precários, como aparece no caso brasileiro a partir da crise econômica de 2015 e 2016[5].

5. Os subocupados por horas insuficientes de trabalho passou de 5,1% para 7,2% entre o final de 2014 e 2019, segundo a PNADC.

A diferença mais marcante entre as participações da força de trabalho do homem e da mulher nas faixas de jornada de trabalho semanal se refere à proporção muito maior das mulheres nas faixas iniciais (até 39 horas de trabalho). Em 2019, uma em cada três mulheres ocupadas estava nessa faixa, enquanto para os homens ocupados a proporção era de um a cada cinco, em média. A presença maior das mulheres na faixa com menos de 40 horas semanais pode ser explicada, por exemplo, pela segmentação da jornada, estando a força de trabalho feminina concentrada em áreas como a saúde[6] e a educação, que têm possibilidade de jornadas menores. Mas também é decorrente tanto da divisão sexual do trabalho, em que as mulheres são mais responsabilizadas pelas tarefas domésticas e atividades de cuidado, quanto pela própria dinâmica do mercado de trabalho, que reproduz as desigualdades de gênero, em que muitas mulheres querem trabalhar mais horas, mas não conseguem encontrar ocupação, refletindo em uma proporção maior de mulheres do que de homens subocupados, ou são forçadas a aceitar empregos mais precários como forma de conciliar com o cotidiano das responsabilidades domésticas e familiares. Entre 2017 e 2019, as trajetórias de jornada de trabalho remunerado entre homens e mulheres foram bastante similares (ver Tabela 2 na seção de Anexos) e as diferenças estruturais permaneceram. Ambos grupos apresentaram leve redução na participação na faixa "40h-44h" e aumento nas faixas de jornada superiores, interrompendo a trajetória anterior, o que deverá ser acompanhado nos próximos anos (novo desafio: pandemia) para verificar se se configura uma tendência oposta.

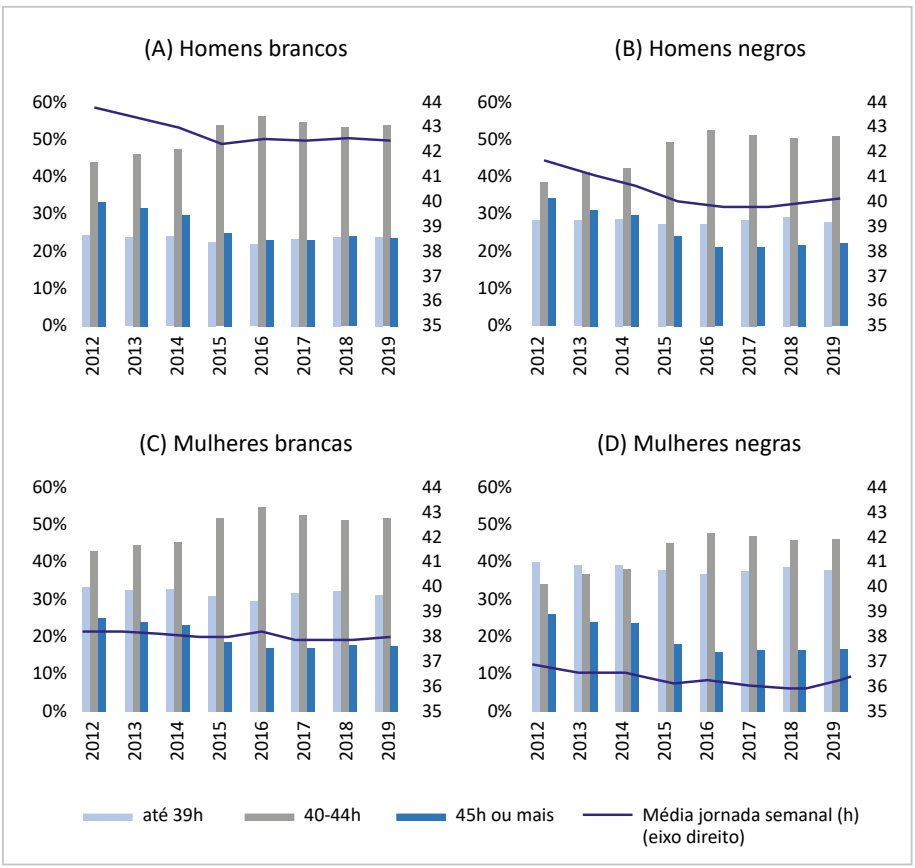
Tanto para homens quanto para as mulheres, a extensão da jornada apresenta diferenças ao se considerar a dimensão da cor. Entre os homens, a jornada integral (40h-44h) concentrou, no período, relativamente mais brancos do que negros, ao passo que as jornadas menores (até 39h) prevalece o oposto e, nas jornadas mais longas (45h ou

6. Segundo a PNAD, na área da saúde a participação das mulheres no total dos ocupados é de 79%. No ensino fundamental, chega a 91%.

mais), houve alternância, com tendência recente de uma pequena diferença em favor dos mais brancos. No conjunto, ainda entre homens, essa distribuição da força de trabalho confere uma jornada média dos brancos superior à dos negros, em todo período, oscilando entre 1,1 e 1,7 hora de diferença semanal média na comparação dos últimos trimestres entre 2012 e 2019. Em relação às mulheres (brancas ou negras), elas estão proporcionalmente menos representadas nas faixas de jornada mais longa do que os homens (brancos ou negros), e o contrário ocorre nas faixas de jornada menores, ou seja, a proporção de mulheres trabalhando menos horas do que a jornada integral é sempre maior que a de homens, independentemente da cor. O resultado dessa configuração é a jornada semanal média dos homens (brancos ou negros) ser superior que a das mulheres (brancas e negras) em todo período considerado.

Não obstante, há diferenças significativas reveladas a partir da cor, conforme pode ser observado na Figura 1. Nesta figura, as barras verticais representam o percentual da força de trabalho de acordo com faixa de jornada (soma igual a 100%, eixo esquerdo); e a linha indica a jornada média semanal (eixo direito). Não só a tendência é importante, mas fundamentalmente as diferenças de patamares entre os grupos selecionados. A força de trabalho dos brancos (homens e mulheres) está sempre mais presente na jornada de trabalho integral (40-44h) do que os trabalhadores negros (homens e mulheres). E, entre as mulheres, ocorre basicamente a mesma configuração relativa na comparação entre homens brancos e negros, isto é, maior presença das negras nas faixas de jornada inferiores, prevalências das brancas na faixa integral e alternância nas faixas superiores, com tendência recente de uma pequena diferença em favor de mais brancas.

Figura 1 - Jornada de trabalho semanal, todos os trabalhos (2012-2019, 4º tri)



FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em síntese, as distinções mais marcantes na extensão da jornada de todos os trabalhos remunerados entre os ocupados se dão: (1) entre homens e mulheres, na maior presença das mulheres em faixas de jornada menores (até 39h) e, portanto, na jornada semanal média superior dos homens; (2) entre brancos e negros, na proporção relativamente maior de brancos na jornada padrão (40-44h). Percebe-se, logo, que a condição das mulheres negras[7] é a mais precária no que se refere à questão da extensão da jornada

7. Para conferir de forma mais aprofundada os impactos da reforma trabalhista sobre as mulheres (inclusive as negras), conferir o texto da Marilane Teixeira, Eugenia Troncoso e Paulo Baltar.

(mas não só!): sua força de trabalho é a mais presente nos trabalhos com poucas horas de jornada, menos presente na jornada padrão, o que reflete na menor jornada média entre os grupos considerados.

No que se refere às tendências recentes, percebe-se que a partir da crise econômica de 2015-2016 interrompe-se os movimentos de queda de jornada semanal média, que era mais acentuada entre os homens no período anterior. Ao que parece, a reforma confere certa estabilidade aos patamares atingidos no decorrer da crise econômica, ainda que os contornos mais persistentes devam ser acompanhados em um período maior.

Entre 2012 e 2017, a média semanal de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos caiu em todas as faixas etárias, todas as regiões do país e quase todas os níveis de escolaridade – exceto superior completo, que ficou estável. As quedas mais acentuadas foram para os ocupados entre jovens de 14 a 19 anos (-7,5%); os menos escolarizados (por volta de -4,5% para pessoas com até fundamental completo); e na região Norte (-5%).

Nos dois anos posteriores à reforma, a tendência de queda geral é interrompida e se estabiliza ou apresenta sinais de possível reversão para a maior parte dos grupos. Com efeito, a média de horas trabalhadas mantém tendência de queda (pouco expressiva) apenas para as faixas etárias acima de 50 anos, trabalhadores menos escolarizados (até fundamental incompleto e médio completo) e ocupados nas regiões Norte e Centro-Oeste.

A hipótese é de que os setores mais vulneráveis (jovens, menor escolaridade e das regiões com mercado de trabalho menos organizado) no mercado de trabalho são os que se encontram em faixas mais extremas de tempo dedicado ao trabalho, por estarem em atividades por conta própria e na subocupação por horas insuficientes. Os contratos parciais e intermitentes ainda são pouco expressivos para incidir na explicação da composição do tempo de trabalho. Assim como não é possível captar o tempo à disposição do empregador sem receber do contratante.

Ao mesmo tempo, chama atenção um pequeno aumento da jornada média nos ocupados com maior rendimento, escolaridade e das regiões em que o mercado de trabalho é mais estruturado. A hipótese é de que os ocupados com melhor rendimento tiveram que trabalhar mais para manter o

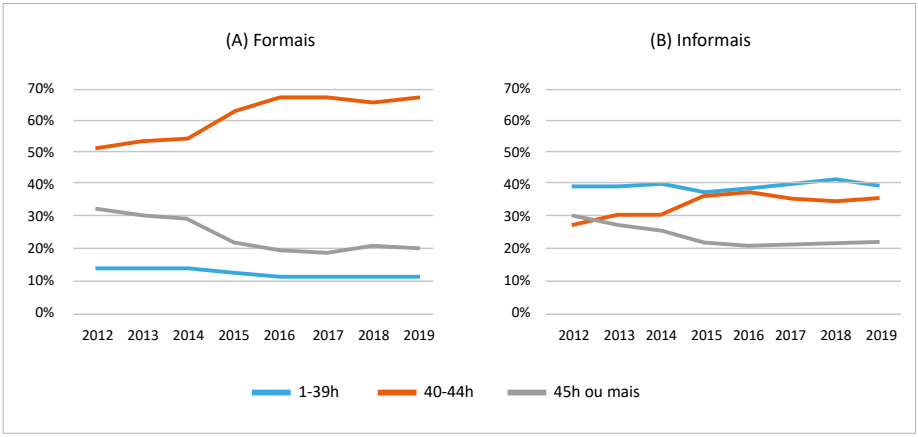
seu trabalho por exigências crescentes impostas pelas modernas ferramentas de gestão na perspectiva de atingir as metas e, também, pelo aumento da concorrência por bons empregos. É uma indicação de despadronização da jornada em funções socialmente mais reconhecidas e mais bem remunerada. É exatamente entre os mais escolarizados e os trabalhadores em que as relações econômicas capitalistas são mais avançadas (região Sudeste) que ocorre esse fenômeno. Um outro exemplo é mostrado pela Gibb (2017), ao apontar como absurdamente desigual entre um semestre e outro a jornada de aulas dos professores da rede privada.

De 2012 para 2017, houve uma redução na média de horas trabalhadas por semana entre todas as posições na ocupação, menos para os empregados no setor público. De 2017 para 2019, todas as posições na ocupação tiveram leve aumento da média do número de horas trabalhadas semanalmente, com exceção dos trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares. O destaque vai para os empregados no setor público com carteira de trabalho assinada, que tiveram a jornada semanal média 1,3% maior no pós-reforma. No setor público, formalmente não houve aumento da jornada, mas as pressões sobre os servidores para atingir metas, em um contexto de políticas de austeridade e de ameaça de direitos ajudam a explicar o aumento da jornada média efetivamente trabalhada.

Ao se fazer a separação dos setores formal e informal de forma abrangente[8], o fato mais marcante é a sobrerrepresentação dos informais nas ocupações com jornadas reduzidas (39h ou menos) em comparação com os trabalhadores ocupados no setor formal. Em 2012, 14,4% dos ocupados formais e 40,6% dos informais estavam nessa faixa de jornada, passando para 11,7% e 41,2%, respectivamente, em 2019. É uma expressão do crescimento da subocupação.

8. Na concepção "abrangente", os trabalhadores formais correspondem aos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregados no setor público com carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada, militares e servidores públicos; e, como trabalhadores informais, estão os empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregados no setor público sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares auxiliares.

Figura 2 - Faixas de jornada de trabalho média semanal, todos os trabalhos, formal e informal (2012-2019)



FONTE: PNADC (IBGE). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em termos de tendência ao longo desses anos, há similaridades entre formais e informais (Figura 2): (i) a proporção de ocupados aumenta na jornada integral (40-44h) e reduz na faixa de jornada mais longa; (ii) esses movimentos aceleram com a crise de 2015 e estabilizam com a reforma trabalhista; (iii) o nível relativo de trabalhadores com jornadas reduzidas apresenta certa estabilidade. Ao que parece, portanto, as tendências aceleraram na crise e estabilizaram com a reforma, ao passo que as diferenças estruturais entre formais e informais permaneceram do ponto de vista da jornada. Ainda que incipiente, após a reforma há um pequeno aumento (6,6%) das jornadas mais longas, depois de 2017.

A questão da jornada para os informais está fortemente associada a escassez de oportunidades e de queda de renda derivada da crise econômica. Após a reforma, nesse contexto, é reafirmada a tendência de uma não diminuição da jornada trabalhada, o que aponta para uma não distribuição em favor dos trabalhadores do avanço da produtividade em setores com mais intensidade tecnológica.

A DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA: TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO

A reforma não alterou formalmente a extensão da jornada, mas alterou, no arcabouço legal, em mais de vinte aspectos referentes à distribuição da jornada, propiciando um amplo leque de opções às empresas na utilização do tempo da força de trabalho. É uma desconstrução de alguns limites estabelecidos pela CF de 1988, como afirmado na introdução. Esta desconstrução vem se firmando mais claramente desde os anos 1990 e pode ser reconhecida no banco de horas, no contrato parcial, na liberação do trabalho aos domingos, na compensação individual da jornada e no aumento da jornada dos trabalhos nos turnos de revezamento (Krein; Teixeira, 2014; Krein *et al.*, 2018b).

Com isso, progressivamente foi sendo constituído um caleidoscópio de escalas, tais como 12h por 36h (ex. vigilância, saúde etc.), 12h x 12h (saúde), 5x1 (cinco dias trabalhados e um de folga na agricultura), 8x2 (setor elétrico e químico), 8x3 (químicos), jornada de 12 horas por 14 dias seguidos e 21 de folga para os petroleiros embarcados; jornadas variadas na educação privada superior (Gibb, 2017 e Krein, 2018b *et al.*, Rao, 2013).

A distribuição também pode envolver uma inconstância na definição da carga e duração da jornada de trabalho, como mostra Gibb (2017) com a situação de professores universitários do setor privado de São Paulo: uma de suas entrevistadas chegou a trabalhar 60 horas semanais em um semestre e 4 horas em outro.

Já a liberação do trabalho aos domingos se tornou uma prática nacional em muitos setores, especialmente no comércio e no setor de supermercados. O retrocesso nas jornadas de turnos ininterruptos de revezamento foi brutal: a jornada de 6 horas (inscrita na CF de 1988, salvo negociação coletiva) passou para 8 horas diárias em quase todos os setores de processos contínuos. Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2013) mostra que, com a eliminação da 5ª turma no trabalho do setor siderúrgico, a jornada passou de 36h36min para 42h00 semanais, via "negociação

coletiva". Garcia (2004), no mesmo sentido, relata em sua tese de doutoramento como ocorreu a mudança da jornada em duas siderurgias: em Volta Redonda, deu-se pela intervenção da empresa no sindicato, que o coopta no processo de privatização; em Cubatão, frente às resistências organizadas, a empresa perseguiu os dirigentes e retalhou com demissões, vencendo os trabalhadores pelo cansaço, depois de várias greves. Tais exemplos, dentre muitos outros, evidenciam que "o turno ininterrupto de revezamento perde a sua natureza e passa a ser jornada normal de trabalho" (Krein, *et al.* 2018b, p. 115).

Outra mudança ocorrida desde os anos 1990 foi na jornada dos bancários, com elevação de 6 para 8 horas. A estratégia dos bancos foi de tornar grande parte dos trabalhadores (mais de 50% da categoria) em comissionados. Foi a brecha legal para ampliar a jornada. É um exemplo de mudança em que prevaleceu o poder discricionário do capital de determinar unilateralmente esse aspecto da regulamentação do tempo de trabalho.

A possibilidade do trabalho aos domingos já era uma realidade brasileira e foi reforçada pela contrarreforma de 2017, com um acréscimo: fragilização do poder negocial dos sindicatos. Dessa forma, "o trabalho aos sábados, domingos e feriados foi tolerado inicialmente para as atividades cuja natureza demandava sua continuidade, mas também adquire uma nova roupagem e tem seus efeitos precários potencializados quando seu uso é combinado com as horas extraordinárias e com o banco de horas" (Krein *et.al.,* 2018, p. 114). Já a MP 905/2019 buscou ampliar a liberdade do capital ao permitir que a empresa pudesse conceder uma folga somente a cada sete domingos. Contrapondo-se ao argumento que comumente embasa a eliminação de direitos e proteções ao trabalho, em sua tese de doutorado, Krein (2007, p. 315) mostra que não há comprovação de que o trabalho aos domingos seja capaz de criar empregos. A folga ser socialmente associada ao domingo tem uma dimensão religiosa, mas pode ser compreendida de forma mais ampla, constituindo a garantia fundamental ao descanso e lazer que envolvem diferentes sociabilidades, como a família e os amigos.

Outro instrumento de grande impacto referendado pela reforma é o banco de horas. Estudos (Krein, 2007; Krein e Teixeira, 2014) mostram que ele está muito presente nas médias e grandes empresas.

> Nos instrumentos coletivos registrados no SACC-DIEESE, no período de 2000 a 2010, notam-se que: i) a sua quase totalidade autoriza a prática do banco de horas, sem criar os parâmetros para isso, ou transfere para negociação própria (perda de força da categoria); ii) em média, menos de 30% desses instrumentos negociaram prazo menor para compensação, sendo que 48% destes não previam qualquer penalidade para o seu descumprimento; iii) em média, 20% previu algum adicional de folga pela realização do banco de horas. Ou seja, uma vez autorizado o banco de horas, cabe ao empregador dizer como este vai ser estabelecido, sem que seja concedido um adicional de folga pela hora de trabalho prorrogada. (KREIN *et al.*, 2018b, p. 113).

O banco de horas é uma realidade consolidada nas negociações coletivas, segundo o mediador. A reforma veio para legalizar a sua adoção e conseguiu ampliar ainda mais a sua prática.

A reforma trouxe duas novidades em relação ao banco de horas. A primeira, e mais importante, autoriza a empresa a adotar o banco de horas de forma discricionária, caso o sindicato não aceite negociá-lo, por meio de acordo individual. É uma lei que estimula a sua propagação, pois fragilizou o sindicato na sua condição de resistir ou mesmo ter uma modulação da jornada não tão desfavorável aos trabalhadores. A segunda mudança condiciona os acordos individuais a um prazo de seis meses para efetuar a compensação, que é uma medida mais restritiva do que a regra anterior, que previa uma compensação anual.

É uma flexibilização que ganhou ainda mais possibilidade de se efetivar.

> Com base nos dados do Mediador da Secretaria da Previdência e do Trabalho do Governo Federal, o Salariômetro da FIPE/USP calculou que a incidência do banco de horas aumentou expressivamente no país entre 2017 e 2018, passando de 4.486 para 10.124 casos. O Salariômetro observou ainda que as compensações das horas existentes no

> banco de horas são realizadas em meses, e não em semanas e anos (em 92,9% dos casos em 2017 e 94,2% em 2018), o que está em consonância com as regras da reforma trabalhista. No entanto, prevalece a vigência anual, pois o banco de hora precisava zerar o saldo devedor dentro de um ano. (KREIN; VÉRAS, 2019b, p. 145).

Conforme pesquisa a respeito dos impactos da reforma sobre as negociações coletivas[9], o banco de horas é um dos temas com maior incidência nas negociações coletivas. No mesmo estudo, fica evidente a grande liberdade das empresas em otimizarem o uso do tempo do trabalhador e os frágeis limites que as negociações coletivas conseguem garantir nos instrumentos normativos analisados.

Assim, "com a reforma trabalhista, o banco de horas, que é um dos mecanismos de compensação que levam à desnaturação das horas extraordinárias, teve sua utilização intensificada como instrumento de gestão unilateral do tempo de trabalho" (Krein, *et al.* 2018b, p. 114). É uma flexibilidade do tempo em favor da empresa e contra os trabalhadores.

A centralidade do tema da jornada nas negociações coletivas expressa a introdução da pauta patronal, pois a reforma enfraqueceu o poder de barganha e resistência dos trabalhadores. Do ponto de vista do conteúdo dos elementos da reforma, predominam as cláusulas relativas ao uso do tempo de trabalho, tais como: bancos de horas, acordo individual de banco de horas, jornada 12x36 e redução dos intervalos intrajornada. Os outros temas que aparecem são: contrato intermitente, homologação e rescisão por mútuo acordo e manutenção da ultratividade (Scherer, 2019; Galvão, Castro, Krein e Teixeira, 2019).

Na pesquisa que resulta o presente capítulo, há vários artigos específicos[10] sobre jornada de trabalho, que reafirmam a flexibilização da distribui-

9. Conferir o artigo sobre banco de horas no volume II do presente livro, escrito por José Dari Krein e Ana Cristina Alves.

10. Além do citado na nota anterior, há os seguintes estudos no volume II do presente livro: Jornada 12 x 36, de Marilane Teixeira; Intrajornadas e horas *in tinere*, de Ana Cristina Alves; Trabalho intermitente, de José Renato Pereira e Patrícia Lemos; Contrato parcial, de Jucyara Maia.

ção do tempo de trabalho. Ela ganhou novos impulsos depois da reforma trabalhista. Por exemplo, Marilane Teixeira mostra um forte incremento de 65% nas convenções coletivas e de 30% nos acordos coletivos, entre 2016 e 2019, no tema da jornada 12x36. Em geral, reafirma o conteúdo da reforma, ou seja, possibilita a sua adoção em diferentes segmentos econômicos[11]. A partir de um levantamento realizado por Ana Cristina Alves, fica evidente que a negociação do intervalo intrajornada é um tema muito presente nos instrumentos normativos. O crescimento das cláusulas novas introduzidas nos instrumentos de 2019, *vis-à-vis* os de 2016, foi para ampliar a flexibilidade da empresa na definição do tempo de intervalo da jornada (em 51% das cláusulas novas). Segundo a autora:

> A reforma trabalhista teve expressivo impacto nas negociações coletivas, tanto pela permissão da flexibilização da jornada, em período inferior ao limite legal, como na alteração da natureza do pagamento da supressão do intervalo intrajornada. Ao estabelecer que o negociado prevalece sobre o legislado, que a duração do intervalo intrajornada não possui natureza de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, para fins do disposto no artigo 611-A da CLT, permite que o empregador flexibilize o intervalo para patamar inferior ao estabelecido em Lei. (ALVES, 2020, p. 11)[12]

Na mesma perspectiva, pode ser citado o estudo de Paulo Montanher (2020) sobre os impactos em três sindicatos de Piracicaba. No Sindicato dos Metalúrgicos, até setembro de 2019, ocorreram cinco acordos coletivos que traziam nas suas cláusulas temas ligados à reforma, entre eles, destacam-se os relativos ao uso do tempo de trabalho: criação da jornada 6x3 (seis dias trabalhados por três de folga), jornada variável, escala especial de trabalho, permissão de pequenos ajustes nos horários de entrada e saída dos trabalhadores de acordo com a demanda da produção, e flexibilização da jornada de trabalho. Os outros temas não apresentam a mesma resolutividade. No Sindicato dos Empregados no Comércio, a convenção coletiva, assinada em setembro de 2019, introduz a jornada

11. Cf. Marilane Teixeira, jornada 12x36 no volume II do presente livro.
12. Estudo citado na nota 12.

12x36 horas e o regime 4x2, que significa 4 dias trabalhados em turno de 12 horas de trabalho, seguidos de 2 dias de descanso; assegura a compensação de banco de horas por meio de acordos individuais; e garante, também, a utilização de jornada diferenciada (parcial, 12x36, intermitente) por meio de acordo individual. Nos bancários, em três acordos analisados, foram identificadas três cláusulas, sendo duas sobre jornada: garantia da proteção à trabalhadora gestante, compensação de horas a partir de acordo individual e redução do intervalo intrajornada para trabalhadores que cumprissem jornada de 8 horas ou mais. As duas últimas flexibilizam proteções aos trabalhadores (Montanher, 2020, p. 26-28).

NOVAS DETERMINAÇÕES SOBRE O TEMPO DE TRABALHO: A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR *JUST IN TIME*

Adicionalmente à reforma, as mudanças na definição e regulação da jornada também estão profundamente ligadas às novas formas de controle e gerenciamento do trabalho. As dimensões da análise da jornada de trabalho (extensão, distribuição e intensidade) giram também em torno da própria definição do que é o tempo de trabalho e sua remuneração. A regulamentação do uso do tempo de trabalho se tornou mais complexa com as inovações tecnológicas, as cadeias produtivas globalizadas e a redefinição do papel do Estado a serviço do capital, como pode ser observado com as novas expressões do teletrabalho, do trabalho a domicílio, do trabalho mediado por plataformas. Por exemplo, as novas tecnologias fizeram com que os mecanismos de controle do uso do tempo se tornassem mais sofisticados, contribuindo para aumentar a intensidade do trabalho (Krein *et al.*, 2018a, p. 114).

Com o toyotismo e seus desdobramentos, estabelecem-se novos modelos disciplinares e dispositivos de controle e gestão do trabalho, que se assentam na transferência de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, constituindo um novo disciplinamento do tempo à disposição pelo capital, por meio de um autogerenciamento subordinado

(Abílio, 2019). Ou seja, está em jogo a transferência para o próprio trabalhador do gerenciamento – que segue subordinado e controlado – de seu tempo de trabalho. Esta nova forma de subordinação é combinada com a reforma trabalhista na perspectiva de eliminar direitos e proteções sobre a duração, extensão e distribuição da jornada de trabalho. Desta forma, disseminam-se novas formas de controle, em que se amplia o tempo à disposição sem que este seja necessariamente remunerado. Novos mecanismos de controle se estabelecem, obscurecendo as determinações que seguem operantes sobre o tempo de trabalho, tais como as metas, as bonificações, e o contrato por produto.

Com isso, crescem os embaralhamentos de diferentes espaços (lar, trabalho, tempo livre) na perspectiva do trabalhador sempre ficar à disposição, mesmo não recebendo nada quando não estiver exercendo uma atividade com resultado econômico para empresa. Ao mesmo tempo, a empresa busca transferir para o trabalhador os custos e riscos da execução de seu trabalho. Vale ressaltar que os meios técnicos que operam nessa transferência também poderiam facilmente prover – com muito mais eficiência e transparência – novas formas de contabilização e mapeamento do tempo de trabalho. Em realidade, trata-se de meios técnico-políticos, o que fica evidente na regulamentação do teletrabalho[13] tal como implementada pela reforma trabalhista e na realidade dos trabalhadores das plataformas digitais. Busca-se legalizar a transferência para o trabalhador dos riscos e custos de seu trabalho. Ao mesmo tempo em que não se estabelece qualquer tipo de controle ou definição sobre o tempo de trabalho dos que se encontram nesta condição.

Nesta mesma esteira, consolida-se a "uberização" do trabalho, aqui compreendida como uma tendência que hoje permeia as relações de trabalho e que instaura novos modos de controle, gerenciamento e organização do capital sobre o trabalho. A "uberização" tem sido catalisada pelas empresas que operam por plataformas digitais e que

13. Conferir a discussão sobre teletrabalho no artigo escrito por Maria Aparecida Bridi e Sidnei Machado, no presente livro.

conseguem ter práticas oligopolísticas em seus setores de atuação. Ela constitui uma multidão de trabalhadores informais subordinados à um pequeno número de empresas, controlados por meio do gerenciamento algorítmico do trabalho (Abílio, 2020; Rosenblat e Stark, 2016; Möhlmann e Zalmanson, 2017; Wood *et al.*, 2019). No Brasil, torna-se mais visibilizado por meio da multidão de motoristas da Uber (mais de 600 mil segundo a própria empresa) e dos chamados entregadores de aplicativo, categoria que hoje abarca entregadores-ciclistas e de motocicleta, mais conhecidos como *bikeboys* e *motoboys*. Como argumenta Abílio (2019): "Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado", ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho. Podemos defini-la como redução do trabalhador a um trabalhador *just in time* (Oliveira, 2000; Abílio, 2017, 2019; De Stefano, 2016).

A figura de um trabalhador *just in time* é central para a compreensão sobre a possibilidade da jornada de trabalho ser composta por uma clara divisão entre tempo de produção – remunerado – e o tempo à disposição do empregador – não remunerado. Em outras palavras, apesar de estar disponível ao trabalho, o trabalhador passa a ser estritamente remunerado pelo que produz. Portanto, são transferidos para ele os custos de sua própria reprodução durante o tempo de trabalho que não seja efetivamente de produção. Consolida-se, assim, a figura de um trabalhador sob demanda: "Já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido" (Abílio, 2020, p. 117).

No centro de São Paulo, jovens *bikeboys* dormem nas praças esperando a próxima entrega (Machado, 2019); centenas de motoristas da Uber enfileiram-se em um terreno próximo ao aeroporto de Guarulhos

aguardando às vezes por mais de doze horas a corrida que lhes será disponibilizada pela empresa – e que pode ou não compensar sua espera (Machado, 2017). A espera é, também, incorporada à gestão: trata-se do mapeamento e controle – feito por meio de bonificações, preço dinâmico, avaliações, ranqueamentos, meios de distribuição dos trabalhadores no espaço – da multidão disponível. Neste sentido, pode-se afirmar que os poros da jornada (tempo de espera) de trabalho são transferidos – em prejuízo – para o trabalhador.

Nesta relação, desaparecem as regulações sobre a duração da jornada de trabalho. Pesquisas empíricas evidenciam que o que orienta o dia de trabalho de "uberizados" não são as horas trabalhadas, mas a remuneração necessária para sua sobrevivência. Como mostram Abílio (2019), Castro (2019) e Moda (2020), o trabalhador inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar a "meta" que estabelece para si, que nada mais é do que o custo de sua própria reprodução social. Estabelecem-se as estratégias cotidianas que incluem a busca por decifrar as regras que operam sobre o próprio trabalho: olhando para entregadores e motoristas, podemos ver o autogerenciamento permanente na relação com quais os períodos do dia em que se obtém melhor remuneração, os locais de maior oferta de trabalho e os períodos em que são ofertadas bonificações. Nesta nova forma de organização do trabalho, normaliza-se o trabalho aos finais de semana, o trabalho por seis ou sete dias da semana e as longas jornadas de trabalho. O valor do trabalho também é variável: quanto mais se amplia a multidão e se monopoliza o controle, maior a sua tendência de rebaixamento (ver, por exemplo, pesquisa sobre a queda significativa de rendimentos dos entregadores durante a pandemia, em Abílio *et al.*, 2020).

Pesquisa realizada com *bikeboys* na cidade de São Paulo demonstrou que estes trabalhadores – em sua grande maioria jovens (75% tinha até 27 anos) e negros (71% se declararam negros ou pardos), trabalham longas jornadas por dia, obtendo remuneração inferior a um salário mínimo.

Tabela 1 - Faixas de horas trabalhadas e rendimento médio mensal

Faixas de horas trabalhadas por dia	Quantidades de entregadores	Média de rendimentos mensais (R$)
Até 5 horas	19	466,2
De 6 a 8 horas	78	752,9
De 9 a 12 horas	132	1105,8
Mais de 12 horas	15	995,3
Total Geral	244	936

FONTE: ALIANÇA BIKE (2019). PESQUISA REALIZADA NA CIDADE DE SÃO PAULO, COM 270 ENTREGADORES DE BICICLETA, SENDO QUE 26 DELES NÃO RESPONDERAM À QUESTÃO SOBRE O RENDIMENTO MENSAL.

Em síntese, são trabalhadores explorados e subordinados que fazem longas jornada sem saber se o tempo à disposição será remunerado ou não, pois sua remuneração depende da demanda e das determinações obscuras e flexíveis sobre o uso de sua força de trabalho. Neste sentido, são definidos como trabalhadores *just in time*, tornados mão de obra altamente flexível e intensamente controlada, o que, em geral, se traduz em longas jornadas, como exemplifica a Tabela 1.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão do tempo de trabalho é objeto de intensa disputa entre capital e trabalho. A reforma tem em seu cerne a flexibilização da jornada ou despadronização das regras que regulam o uso do tempo de trabalho, permitindo que o capital intensifique o ritmo de trabalho, estenda o tempo de trabalho e iguale cada vez mais o tempo de trabalho remunerado ao tempo efetivo de produção, utilizando a força de trabalho de acordo com as suas determinações. Os instrumentos coletivos, na sua maior parte, autorizam as empresas a praticarem jornadas diferenciadas para ajustar o uso do tempo a suas conveniências.

Os dados indicam que, pós-crise de 2015 e 2016 ocorreu uma inflexão com uma interrupção da tendência de redução das horas médias habitualmente trabalhadas que vinha ocorrendo desde o início dos anos 2000. A partir de 2017, pós-reforma, percebe-se uma certa estabi-

lidade, com a jornada média crescendo 39,5 para 39,7 horas semanais. Portanto, não houve uma extensão da jornada média semanal do trabalho. A própria reforma foi na direção de flexibilizar a distribuição e intensificar a jornada, eliminando os tempos mortos e não pagos. Um aspecto que precisa ser melhor observado é o pequeno crescimento da jornada média dos mais escolarizados e dos trabalhadores assalariados formais da região Sudeste. Ou seja, os setores capitalistas mais estruturados apresentam uma leve tendência de aumento da jornada após a reforma. Observar inflexões de tendências necessitaria de tempo histórico e, evidentemente, dois anos pós-reforma é um período muito curto. E, como problema adicional, tem-se o advento da pandemia, que traz uma nova realidade que pode redefinir o tamanho e a distribuição da jornada nos próximos anos.

Ainda em relação à extensão da jornada, chama atenção que em relação a gênero e raça, a proporção de pessoas negras e mulheres que trabalham menos horas habitualmente é maior do que a de brancos e homens. Aqui pesa que as mulheres, especialmente as negras, se encontram em maior número que os demais na condição de subocupados por horas insuficientes, estão em ocupações mais precárias e sofrem os efeitos da divisão sexual e racial do trabalho. Ao mesmo tempo, é possível identificar um aumento da jornada em alguns setores mais precários, tais como trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores do setor de transporte ("uberização").

Na análise em relação à condição na ocupação, chama atenção o fato de que há uma polarização mais evidente entre formais e informais. Em relação aos formais, os informais se encontram em maior número com jornadas menores e maiores. Aqui, novamente a condição precária de inserção é determinante, pois estão, ao mesmo tempo, mais presentes em atividades subocupadas e nas que precisam trabalhar longas jornadas para ter uma renda mínima de sobrevivência. Enquanto os trabalhadores formais estão mais próximos da jornada legal, localizados majoritariamente entre 40 e 44 h, que é uma jornada longa em termos internacionais.

No tocante à distribuição da jornada, as mudanças são substantivas e estão ocorrendo desde os anos 1990. Há um avanço da modulação da jornada anual, da liberação do trabalho aos domingos, do caleidoscópio de escalas e turnos, sempre pró-capital. Entre as mudanças que ocorreram, a distribuição da jornada apresenta os maiores retrocessos nas negociações coletivas.

Com as novas tecnologias de informação, especialmente na sua relação com o processo de "uberização", os mecanismos de controle se tornam mais sofisticados, possibilitando a eliminação dos tempos mortos ou sua transferência para o próprio trabalhador. Também fazem com que o tempo à disposição, mas sem atividades na empresa, não sejam pagos, estabelecendo o pagamento pelo tempo efetivo de produção e constituindo o trabalhador *just in time*. Além disso, as novas tecnologias criam novos mecanismos de disciplinamento da força de trabalho, que demandam do trabalhador um gerenciamento de si que segue subordinado e controlado pelas empresas por meio das plataformas digitais.

Assim, os estudos mostram que a flexibilização da utilização do tempo de trabalho vem se consolidando nos últimos anos. A reforma é mais um momento que reforça essa tendência de ajustar a jornada de acordo com as conveniências econômicas das empresas, em detrimento das condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

Todas essas diversas formas de reorganização flexível do tempo de trabalho significam um processo de despadronização da regulamentação da jornada, com a finalidade de desconstruir as regras que organizavam o tempo de trabalho, proporcionando liberdade ao capital. Ao mesmo tempo, provocam uma desorganização da vida social, familiar e pessoal na sociedade. É a prevalência do tempo econômico, voltado para a acumulação de capital, em detrimento do tempo da vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. Uberização: subsunção real da viração. São Paulo, *Blog da Boitempo*, 2017.

ABÍLIO, L. "Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado". *Revista Psicoperspectivas: Individuo y sociedad.* Vol, 18, n.03, p.1-11, 2019.

_____. "Uberização: A era do trabalhador *just in time*?". *Revista de Estudos Avançados*. vol. 34, n.28, p.111-126, jan/abr 2020b.

ALVES, A.C (2020). O intervalo interjornada. Pesquisa sobre o impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas. Campinas: CESIT (mimeo).

BASSO. P. (2018) *Tempos Modernos, Jornadas antigas:* vidas de trabalho no início do século XXI. São Paulo: Boitempo.

CASTRO, V. *As ilusões da uberização: entre as promessas da empresa e a experiência de motoristas Uber*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - IFCH, UNICAMP, Campinas, 2019.

DAL ROSSO. (2017). *O ardil da flexibilidade*: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo.

DE STEFANO, V. "The rise of the '*just in time* workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of Work and Employment Series*, No. 71). Geneva, Suiça: OIT, 2016.

DIEESE (2013). Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. *Estudos & Pesquisas,* n. 70. São Paulo: Dieese.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D; TEIXEIRA, M. (2019) Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH* (UFBA), v. 32, p. 253-269.

GIBB. L. F. S. (2017), *A despadronização da jornada de trabalho*. Campinas. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

KREIN, J.D. VERAS de OLIVEIRA, R. (2019) Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R.O. *Reforma trabalhista no Brasil:* promessas e realidade. Campinas/Brasilia: Curt Nimuendajú.

KREIN, J. D., Abílio, L., Freitas, P., Borsari, P., & Cruz, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In J. D. KREIN, D. M. GIMENEZ, A.L. SANTOS (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista.* Campinas: Ed. Curt Nimuendajú, p. 95-122.

KREIN J.D.; TEIXEIRA. M. (2014). As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil". In: VÉRAS DE OLIVEIRA *et al.* (orgs.). *O sindicalismo na era Lula:* paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte, Fino Traço, pp. 213-246.

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil*: 1990-2005. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em http://www. repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517. Acesso em: 10 ago. 2018.

MACHADO DA SILVA, L.A. (1990) A (des)organização do trabalho no Brasil urbano. *São Paulo em Perspectiva*, 4(3-4).

MONTANHER, P. J.S. (2020) *Os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas em Piracicaba*. Monografia no Curso de especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Instituto de Economia.

MACHADO, L. Por corrida cara, motorista do Uber 'acampa' por 12 h perto de aeroporto. *Folha de São Paulo,* 09 de fevereiro de 2017.

MACHADO, L. "Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo". *BBC News Brasil.* 22.05.2019.

MODA, F. *Trabalho por aplicativo e uberização:* as condições de trabalho dos motoristas da Uber. Dissertação de mestrado. Unifesp, Guarulhos, 2019.

MÖHLMANN, M. E ZALMANSON, L. "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy". *International Conference on Information Systems* (ICIS 2017), Coreia do Sul, 2017.

OLIVEIRA, F. "Passagem na neblina". In: Stedile, J.; Genoino, J. (orgs.) *Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

RAO, E. M. (2012). *Tempo de trabalho no Brasil contemporâneo*: a duração da jornada de trabalho (1990-2009). Dissertação de mestrado. Programa de Desenvolvimento Economico. Instituto de Economia, Campinas.

ROSENBLAT, A.E STARK, L. "Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers". *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

SCHERER, C. (2019) Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após um ano de Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil:* promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú.

TEIXEIRA, M.O. (2019) Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In. In. KREIN, J.D. VERAS DE OLIVEIRA, R. FILGUEIRAS, V. (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Editora: Curt Nimuendajú, Campinas, 2019. http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf.

TEIXEIRA, M.O (2020). A jornada 12 por 36. *Pesquisa sobre o impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas*. Campinas: CESIT (mimeo).

WOOD, A.; GRAHAM, M., LEHDONVIRTA V, HJORTH, I. "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy". *Work, Employment and Society*, 2019, Vol. 33(1) 56–75.