

VANTAGENS SOCIAIS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Resultado de Pesquisa Finalizada

GT18- Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social.

João Carlos Costa¹

Resumo:

Neste estudo partimos da discussão dos movimentos sindicais no Brasil sobre o potencial da redução da jornada de trabalho como estratégia para fomentar a geração de empregos e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, no qual, nosso objetivo foi entender suas vantagens sociais. Para tanto, levantamos os principais benefícios apontados na literatura, trazendo a visão do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese), e analisamos a efetividade da estratégia, com base no estudo de caso na Defesa Civil de Recife, onde observamos 33% de redução na jornada de trabalho dos motoristas, resultando em 100% de aumento de empregos. Também obtivemos relatos de melhorias significativas na qualidade de vida como: mais tempo com a família, estudos, espiritualidade e lazer.

Palavras Chaves: Trabalho, Redução de Jornada, qualidade de vida

Introdução

O presente estudo parte de uma relevante discussão, encabeçada pelos movimentos sindicais no país, sobre o potencial da redução da jornada de trabalho como estratégia para fomentar a geração de empregos e também melhorar a qualidade de vida do trabalhador que teria mais tempo livre para desenvolver atividades, por exemplo, como lazer, cultura, religiosidade e educação.

Nesta perspectiva, o objetivo no trabalho “Vantagens sociais da redução da jornada de trabalho no Brasil” é entender quais as potenciais e efetivas vantagens que teríamos com a redução da jornada de trabalho, sem a redução salarial. Para tanto, levantamos os principais benefícios apontados em estudos e pesquisas sobre o tema, no qual trouxemos a visão e posicionamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese) com trabalhos como “Estudos sobre a redução da jornada de trabalho e fim das horas extras no país” e “Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade”, nos quais se questionam sobre a efetividade da estratégia e do problema das horas extras como barreira para promover o aumento de empregos. Também trouxemos a visão de Fracalanza (2001) no trabalho “Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?”, que questiona se a redução do tempo de trabalho traria vantagens na geração de empregos e a de Dal Rosso (1996) no estudo “A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu” que trabalha, dentre vários pontos, a questão dentro de diversos contextos e sociedades.

O trabalho está organizado de forma a tentar facilitar a compreensão da questão da redução da jornada de trabalho, neste sentido, nos apoiamos teoricamente em vários estudos, tanto em relação à discussão filosófica quanto pragmática em relação à questão, porém três fontes darão as bases específicas que fundamentarão o nosso caminho de estudo, no qual partiremos da visão de Dal Rosso (1996), enfocando a dimensão auto-reflexiva do trabalhador que começa a perceber que a vida tem outros aspectos que devem ter sua atenção além do trabalho, depois partiremos para o estudo de

¹ João Carlos Costa, Universidade Federal Rural de Pernambuco e Secretaria Executiva de Defesa Civil do Recife, falecomjoaocarloscosta@ig.com.br, Setembro - 2013.

Fracalanza (2001), onde o autor vai questionar a redução da jornada de trabalho, trazendo uma retrospectiva histórica da evolução dessa redução de jornada nos EUA, França e Japão e, por fim, iremos nos basear em alguns estudos e relatórios do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), entre os anos de 2006 e 2007, nos quais veremos alguns dos principais aspectos do debate em relação ao assunto aqui no Brasil.

Em seguida, analisamos a efetividade das potenciais vantagens sociais na prática, tomando como exemplo um estudo de caso na Defesa Civil de Recife, no qual a empresa terceirizada Loquipe (fornecedora de motoristas e veículos) estabeleceu em seu planejamento a organização do modelo operacional de fornecimento do serviço com dois motoristas por veículo trabalhando em dias alternados, revezando um por dia, o que resultou na redução da jornada de trabalho. Também conversamos com os motoristas, que falaram sobre os vários benefícios e vantagens desta configuração em que trabalham em dias alternados.

Em síntese, estruturalmente, iniciaremos falando da importância do papel mediador do Estado em relação ao conflito capital-trabalho, em seguida passamos para a questão da redução do tempo de trabalho, seus desafios e vantagens e, por fim, mostraremos a aplicação prática de uma tentativa de organização do tempo de trabalho com redução da jornada do trabalhador na Defesa Civil de Recife, no qual, efetivamente, vamos avaliar se as potenciais vantagens sociais mostradas na teoria se aplicam na prática, portanto, dito em outros termos, este é um estudo que visa analisar o discurso e a prática da ideia de redução da jornada de trabalho no Brasil como válvula de benefícios sociais.

1 – A importância do papel mediador do Estado

Em seu trabalho sobre a “Jornada de Trabalho: duração e intensidade”, Dal Rosso (2006) vai dizer que a jornada de trabalho se expressa, num primeiro momento, pela sua duração e, de uma forma mais pragmática, ele vai dizer que se configura como a quantidade de tempo que a execução do trabalho consome da própria vida da pessoa, que deixa de dar atenção para as outras dimensões de sua existência, interferindo negativamente, conforme o autor, na qualidade de vida do trabalhador.

Assim, em seu trabalho “A jornada de trabalho na Sociedade”, Dal Rosso (1996) mostra a importância social da luta e reivindicações pela redução da jornada de trabalho, o que demonstra a noção dos trabalhadores em relação à importância de outros aspectos da vida, como a família, cultura, lazer, e não apenas o trabalho.

Desta forma, podemos claramente observar o caráter objetivo com que o recurso tempo de trabalho humano, que no caso é elemento necessário para movimentar o eixo capital-trabalho no sentido de maximizar os resultados em termos de produção de excedente, é expropriado de forma tão intensa que vai interferir na qualidade de existência do indivíduo como ser humano que não se resume às atividades de trabalho, tendo uma dimensão emocional, psíquica, social, enfim, que demanda tempo para realizá-las.

A partir desta noção inicial sobre a importância do tempo livre ao indivíduo, para dar atenção às outras dimensões de sua vida, Dal Rosso (1996) vai explicar que a questão da redução da jornada de trabalho, historicamente, vem colocando empregador e empregado frente a frente numa luta de espadas onde, de um lado (se apoiando em Karl Marx em sua análise sobre a luta de classes, como também na exploração capitalista), temos os donos do capital, com o objetivo de obter o maior ganho possível em termos de exploração da mais-valia e, de outro, temos os trabalhadores buscando melhores condições, não apenas de trabalho, mas de vida, reivindicando, assim, mais tempo para pensar e atuar em outros aspectos e dimensões sociais. Nessa perspectiva, Agência Senado (2011) nos apresenta o terceiro elemento dentro deste conflito que cerca o trabalho na sociedade capitalista, o Estado, em sua função de coordenação e mediação, buscando intermediar esse conflito e estabelecer políticas públicas que permitam a flexibilização da jornada de trabalho sem onerar e tornar inviável a exploração capitalista do empreendedor e, enfraquecendo, por consequência, as dinâmicas econômicas do país.

Mas essa luta de espadas, vislumbrada por Dal Rosso (1996), não é uma briga recente, pelo contrário, afirma Fracalanza (2001), que, em sua tese de Doutorado sobre a efetividade da redução da jornada de trabalho, como forma de diminuir o desemprego, ele vai fazer um apanhado histórico, tentando mostrar como essa luta é antiga, apresentando dados entre os anos de 1870 e 1987, e, mostrando uma redução de um patamar de quase 3.000 horas anuais para médias de 1.500 horas de trabalho, em outras palavras, uma redução por volta dos 50% de tempo a menos que o empregado permanece trabalhando.

Os dados apresentados por Fracalanza (2001) mostram que as reduções de jornada aconteceram de forma diversa na França, EUA e Japão, onde na França, tivemos o maior índice de redução, no qual os trabalhadores permaneciam 1.400 horas trabalhando em 1987, e a menor redução entre os três ficou com o Japão, com jornadas que ultrapassavam 2.000 horas anuais em 1987, o que pode ser atribuído a fatores culturais, conforme o autor.

Fracalanza (2001) também vai sublinhar o fato de que a redução da jornada de trabalho nesses três países não seguiu uma trajetória regular, fato também explicado por fatores como cenário cultural, sóciopolítico e econômico de cada país neste período.

Indo na mesma linha dos argumentos de Agencia Senado (2011) e Dal Rosso (1996), Fracalanza (2001) reforça a questão da necessidade de intermediação do Estado, quando ele levanta a questão da dificuldade em estabelecer políticas públicas que não prejudiquem uma das partes e que a “inércia” desse Estado, no estabelecimento de políticas públicas em relação ao assunto, acaba colocando capitalista e trabalhadores num cenário parecido a compradores e vendedores que negociam num livre mercado de iguais direitos, em que, é claramente perceptível pra que lado à balança tende a pender.

Portanto, com base nos autores que trouxemos para este debate, podemos perceber a importante função do Estado em sua responsabilidade de mediar esse conflito capital-trabalho, em que o tempo de trabalho do indivíduo é explorado de forma a gerar o máximo de rentabilidade ao capital investido, sem uma atenção às outras dimensões da vida do trabalhador como ser humano total (espiritual, emocional, físico e social). Neste sentido, a discussão sobre a necessidade da redução da jornada de trabalho deve ter o Estado como elemento mediador deste conflito, buscando caminhos que contemplem a redução da jornada, sem tornar crítico para o sistema produtivo e econômico do país.

2 – A sociedade do tempo livre: redução da jornada de trabalho

Em seu livro “Adeus ao Trabalho?”, Antunes (1995) vai se questionar sobre qual seria a crise da sociedade do trabalho (na sociedade contemporânea) na discussão sobre a centralidade do trabalho como elemento estruturador da sociedade e suas redes de relações. Nesta oportunidade, o autor diz que antes de afirmar se há ou não uma crise desta sociedade do trabalho, inicialmente, é importante saber qual dimensão do trabalho dentro deste debate estaria em crise: o trabalho concreto (aquele voltado para atendimento das reais necessidades humanas) ou o trabalho abstrato (reflexo da alienação do mecanismo capitalista de exploração do trabalhador). Neste sentido, o autor vai refletir que na sociedade atual uma das saídas para vencermos e superarmos a crise imposta por uma sociedade baseada na exploração da mais valia, fundamentada na ideia do trabalho alienado e abstrato, seria a ampliação do tempo livre, dito de outra forma: a redução da jornada de trabalho.

A luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil é encabeçada pelos sindicatos nos diversos Estados do país e, neste sentido, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos vem trazendo às luzes relatórios, trabalhos de pesquisas socioeconômicas que retratam os principais elementos envolvidos na questão, como também os principais problemas e desafios para viabilizar políticas públicas que contemplem a redução da jornada de trabalho.

Neste caminho, vamos nos apoiar em dois trabalhos do Dieese: “Estudo sobre a Redução da jornada de trabalho e fim das horas extras no país” de 2006, e “Reduzir a jornada de trabalho é gerar

empregos de qualidade?” de 2007, tendo em vista que os textos abordam questões que vão de encontro aos objetivos da presente pesquisa: qualidade de vida do trabalhador e geração de empregos, abordando inclusive os principais entraves e desafios da estratégia, para avaliarmos suas vantagens sociais. Também vamos trazer importantes autores para enriquecer o debate e discussão em relação à problemática que, nos termos de Antunes (1995) se trata da sociedade do tempo livre, que nos termos do sindicalismo se traduziria na necessidade da redução da jornada de trabalho.

Dentro da pauta de luta sindical brasileira a redução da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, para aproximar da jornada nos países desenvolvidos (como vimos em Fracalanza), na explicação de Dieese (2006) é uma bandeira que reflete a necessidade de mais tempo livre ao trabalhador que, antes de ser um recurso necessário para ampliação da mais valia, é um ser humano total que possui outras dimensões e necessidades sociais, conforme vimos na fala de Dal Rosso (1996). Endossando essa necessidade de aumento do tempo livre ao trabalhador, Gonzaga, Filho e Camargo (2003) vão apresentar um estudo sobre “Os efeitos da Redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988”, no qual os autores buscaram fazer uma análise dos resultados advindos da redução da jornada de 48 horas semanais, antes da constituição de 1988, para 44 horas. Eles observaram que houve reflexos positivos em relação à geração de emprego, e que essa redução não interferiu negativamente na dinâmica econômica do país nem na lucratividade das empresas. Desta forma, na visão sindicalista, conforme Mocelin (2011), a redução da jornada de trabalho, sem a redução do salário, seria uma forma de aumentar os postos de trabalho, no nível macro social, e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, em seu nível micro social, tendo em vista o ganho de tempo livre que o indivíduo passaria a ter para realização de outras atividades cotidianas, evidentemente, sem a redução salarial e uso intensivo das horas extras.

Nesta linha de discussão, em relação às principais barreiras à implementação da estratégia, no primeiro estudo, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (2006) apresenta e relaciona a questão da redução da jornada de trabalho e a questão das horas extras, que é um dos principais problemas relacionados à redução da jornada, tendo em vista que no país as horas extras são utilizadas de forma contínua, quando deveriam ser utilizadas apenas em momentos de extrema necessidade onde a interrupção do trabalho pudesse gerar perdas significativas à empresa, no caso da privada, ou à população no caso da pública.

Um problema que dificulta a adoção da redução da jornada, para efetivamente gerar novas vagas de empregos, é a questão de que as empresas, conforme Dieese (2006) poderiam continuar utilizando as horas extras para não precisar contratar outro trabalhador para a potencial vaga, em que seria mais barato pagar horas extras do que pagar todos os encargos diretos e indiretos envolvidos na contratação de um novo funcionário.

Neste sentido, Dieese (2006) entende que qualquer política pública voltada para redução da jornada de trabalho teria que, necessariamente, ser acompanhada por mecanismos legais que impedissem o uso das horas extras como uma forma de contornar uma possível legislação que reduzisse a carga horária semanal do trabalhador, como também, conforme Mocelin (2011), sem reduzir o seu salário.

Complementando a ideia exposta acima, dois pontos interessantes estão presentes em Dieese (2007): primeiro, reforçando o problema das horas extras, a realidade brasileira, onde uma grande massa de desempregados observa trabalhadores cansados, desmotivados e mal remunerados trabalhando longas horas formais, acrescentadas por horas extras contínuas, quando através de uma limitação legal desse processo poderia resultar em vagas de empregos; e segundo, a questão do momento favorável que o ambiente econômico está apresentando, no qual a produtividade do trabalho quase que dobrou na década de 90, em função das inovações tecnológicas, a questão dos custos com salários ser um dos mais baixos do mundo, além do processo de flexibilização da legislação trabalhista que intensificou o ritmo de trabalho, permitindo maiores apropriações de mais-valia.

Em relação aos impactos positivos práticos da estratégia de reduzir a jornada de trabalho no Brasil, Dieese (2006) vai dizer que teríamos o potencial de aumentar em aproximadamente 2 milhões de vagas de empregos no Brasil, caso a jornada passasse de 44 para 40 horas semanais:

“Essa redução teria, potencialmente, a capacidade de gerar aproximadamente 2,2 milhões de postos de trabalho. Isto porque, em 2005, segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), mais de 22 milhões de trabalhadores com carteira assinada no Brasil tinham jornadas de 44 horas semanais. Caso o tempo de trabalho se limitasse a 40 horas semanais, 4 horas de cada trabalhador estariam disponíveis para serem realizadas por um trabalhador desempregado. Assim, para manter o mesmo nível de produção, sem alterar qualquer outra variável, seria possível empregar mais de 2 milhões de trabalhadores que executariam, assim, as mais de 89 milhões de horas que deixariam de ser cumpridas por aqueles que tiveram sua jornada reduzida”. (p.2)

Neste sentido, conforme a simulação acima, podemos perceber o potencial de geração de empregos com a redução de 4 horas de trabalho por pessoa, o que geraria em torno de 10% de vagas em relação ao número de trabalhadores economicamente ativos com jornada de 44 horas ou mais, lembrando que esta simulação foi feita em 2005.

Ainda conforme Dieese (2006) foi realizado um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), tínhamos em 2005 um total de 96.031.971 de pessoas economicamente ativas, no qual teríamos uma parcela de 8.941.995 de pessoas sem ocupação, o que resultava numa taxa de desocupação em torno de 9,3%. Assim, foram realizadas algumas simulações estatísticas para projetar quais seriam os impactos em termos de geração de empregos e diminuição da taxa de desocupação, caso tivéssemos uma redução de 4 horas na jornada semanal do trabalhador. Os resultados mostraram que com a redução da jornada de trabalho junto aos trabalhadores assalariados com ou sem carteira assinada, mais os trabalhadores do setor público celetista², teríamos a geração de 2.277.645 vagas de empregos, o que corresponderia a uma redução da taxa de desocupação de 9,3% para 6,9%. É importante frisar que a pesquisa abrangeu todo o território brasileiro.

Em relação à qualidade de vida do trabalhador, como resultado desta redução sistemática da jornada de trabalho de 44 para 40 horas, Dieese (2007) vai dizer que existem vários fatores sociais importantíssimos que justificariam tal atitude, como a diminuição dos problemas de saúde, mais tempo para família e outros aspectos que tornam importante tal atitude:

“Existe, hoje, uma realidade de extremos. De um lado, muitos estão desempregados e, de outro, grande número de pessoas trabalha cada vez mais, realizando horas extras e de forma muito mais intensa devido às inovações tecnológicas e organizacionais e à flexibilização do tempo de trabalho. O desemprego de muitos e as longas e intensas jornadas de trabalho de outros têm como consequências diversos problemas relacionados à saúde como, por exemplo, estresse, depressão, lesões por esforço repetitivo (LER). Aumentam também as dificuldades para o convívio familiar, que tanto podem ter como causa a falta de tempo para a família, como sua desestruturação em virtude do desemprego de seus membros”. (p.3)

Portanto, podemos perceber no debate teórico da sociologia do trabalho, como no debate técnico promovido pelo Dieese, que a redução da jornada de trabalho tem o potencial de trazer

² CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, desta forma, celetista são aqueles trabalhadores que o contrato de trabalho é firmado sob as luzes de proteção desta legislação.

vantagens sociais importantíssimas em relação à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, dando-lhe mais tempo livre para desempenhar outras funções, como também aumentar o número de empregos, desde que, conforme os estudos técnicos do Dieese, a jornada de trabalho normal não seja substituída por uma escala de horas extras que diminuam os resultados positivos da redução da jornada normal de trabalho, como também, não haja impactos no salário do trabalhador que, com a redução da jornada, viesse a receber um salário proporcionalmente menor em relação à redução de carga horária. Dito isto, podemos passar a analisar na prática, num estudo de caso na Defesa Civil da Cidade do Recife, a aplicação da redução sistemática da jornada de trabalho e verificar se o discurso da redução da jornada de trabalho, efetivamente, resultou na prática em as vantagens sociais, tanto em relação à geração de empregos, como também na melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

3 – Vantagens Sociais do Tempo livre: Motoristas da Defesa Civil de Recife

Para mostrar na prática como a redução da jornada de trabalho, seja ela na carga horária diária, semanal ou mensal, tem o potencial de gerar emprego, como também trazer uma maior qualidade de vida ao trabalhador, trouxemos como exemplo a reorganização da carga horária semanal dos motoristas da empresa Loquipe, que presta serviço fornecendo veículos e motoristas para a Defesa Civil do Recife, em que houve uma redução da jornada de trabalho semanal, tendo resultados diretos sobre a geração de empregos e melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

O estudo de caso se deu na Defesa Civil da cidade do Recife, no ano de 2011, junto aos motoristas do órgão fornecidos pela empresa Loquipe. A coleta de dados se deu através de conversas com os trabalhadores e utilização do método de observação participante, no qual durante o ano de 2011 foram observadas atitudes, postura e discurso dos motoristas em relação aos benefícios do novo formato de prestação de serviços em que passaram a ter uma redução da jornada de trabalho, o que se refletiu em mais tempo livre.

O *corpus* da pesquisa se constituiu de 11 motoristas que já faziam parte do quadro e 11 motoristas que foram contratados para passar a dividir o mesmo veículo em jornada alternada. Desta forma, foi possível analisar a questão da mudança de uma rotina diária de trabalho, por uma rotina em que o motorista trabalhava um dia e folgava no outro, dando uma dimensão de melhoria da qualidade de vida do trabalhador que passou a trabalhar menos, como também foi possível observar o visível aumento do quadro de funcionários que dobrou em função do novo modelo de organização da jornada.

Nos contratos anteriores, cada motorista ficava com um veículo e fazia uma jornada de trabalho de 9 horas por dia, de segunda a sexta-feira, o que totalizava 45 horas semanais, o que lhes davam 1 hora extra por semana, como mostrado na Tabela 1, que comparamos com a nova organização da jornada. No contrato atual, são dois motoristas por veículo, onde eles revezam em escala de um dia de trabalho e o outro de folga, em outras palavras, a cada dia de trabalho, o outro dia é de folga.

Tabela 1:
Quadro comparativo da Carga horária dos Motoristas

QUINZENAL	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	Σ
Carga horária Anterior	Folga	9	9	9	9	9	Folga	90 hs
	Folga	9	9	9	9	9	folga	
Redução da jornada	Folga	9	Folga	9	Folga	9	Folga	63hs
	9	Folga	9	Folga	9	Folga	9	
TAXA DE REDUÇÃO (%)								30%

Nota. Fonte: Defesa Civil do Recife

Nesta nova programação, há semanas em que o motorista trabalha três dias, e na outra trabalham quatro dias, totalizando na quinzena 7 dias de trabalho, que corresponde a três dias a menos de trabalho, ou 30% de redução da jornada de trabalho, além de ter havido um aumento no número de funcionários já que a empresa contratou o dobro de motorista por veículo que corresponde à 100% de aumento na geração de emprego, o que vai de encontro com os estudos do Dieese (2006) e Dieese (2007), que associam a redução da jornada de trabalho ao aumento do número de vagas de emprego, desde que não haja o uso sistemático das horas extras. Quando levamos em consideração as horas extras que os mesmos realizavam nos momentos de emergência, como também nos sábados e domingos, chegamos a uma redução de 33% na jornada de trabalho.

Conversando com os motoristas, eles relataram diversos aspectos deste novo modelo de distribuição do horário com redução da carga horária total, como, por exemplo, o maior tempo que eles passaram a ter em casa com a família, tempo para desempenhar outras atividades, fazer cursos, resolver problemas cotidianos, como podemos ver no seguinte relato³:

“Eu consigo pagar as contas, resolver problemas de banco, cuidar do meu filho quando ele volta pra casa depois da escola (...) eu ajudo ele nas tarefas e sempre levo ele pra igreja, agora que tenho mais tempo em casa. (...) como minha mulher trabalha, faço as tarefas de casa pra ajudar ela”. (Motorista A)

Já outros, disseram que aproveitam o tempo para fazer bico ou trabalhar em outros lugares, o que ajuda a complementar a renda familiar.

“Eu faço carreto para o interior, quando não estou trabalhando aqui (...) consigo ganhar mais nos carretos do que com o salário de motoristas, mas aqui, o bom é que é o certinho, todo mês tá na conta, já os carretos não são certos”. (Motoristas B)

“Trabalho num supermercadinho, consigo ganhar um bom dinheiro lá, mas não sou fichado não, eu presto serviço pra eles”. (Motoristas C)

“Fora daqui, eu vendo roupas, tenho uma lojinha de roupas. Eu compro em Santa Cruz do Capibaribe e Toritama e vendo na loja (...) dá um dinheirinho. Quando preciso viajar, eu pago pra um outro motorista tirar meu dia”. (Motorista D)

Nenhum dos motoristas se queixou de ter que, por exemplo, trabalhar nos sábados e domingos, já que esse modelo faz com que a cada semana o motorista trabalhe em um desses dois dias, todos eles acreditam que o fato de poder folgar um dia sim e outro não, mais interessante do que folgar dois dias (sábado e domingo), embora, alguns relataram que fica mais difícil programar uma viagem, mas preferem esse sistema de programação de horários.

“Não acho ruim ficar sem o final de semana completo, não, até porque posso resolver muitas coisas durante a semana (...) Atrapalha um pouco na hora de sair com a família, ou viajar, mas aí eu pago um motorista pra tirar meu dia”. (Motorista D)

“Pra mim não tem problema não, trabalhar no sábado ou domingo, mas quando a nêga quer viajar, ou quando preciso ir pra São Paulo pra comprar as mercadorias que vendo, eu pago para o reideiro tirar meu dia”. (Motorista E)

³ Por questão de preservação da imagem pessoal, os nomes dos motoristas não foram citados, assim, atribuímos letras de identificação (A, B, C e etc...) para as falas dos motoristas.

“Como faço carreto, às vezes surge no final de semana uma carga em que eu preciso viajar como o valor é maior do que o dia de trabalho, eu prefiro pagar alguém pra tirar meu dia pra que eu possa fazer o carreto”. (Motorista B)

Todos eles disseram ter consciência de que esse modelo, no qual dois motoristas revezam durante a semana num mesmo veículo, acabou gerando a oportunidade de estarem trabalhando de carteira assinada.

“Já fazia um tempo que eu estava desempregado, e na minha idade, é mais difícil, as empresas não querem nos contratar (...) Eu gostei de trabalhar um dia sim e um dia não, mas se precisasse eu não teria problemas em trabalhar todos os dias”. (Motorista F)

Quando questionados se este modelo trouxe alguma melhoria na qualidade de vida, todos eles foram taxativos e afirmaram que sim, dando exemplos como maior contato com a família, tempo disponível para realizar outras atividades, exercícios físicos, estudos enfim, e outros disseram que conseguiam desempenhar outras atividades econômicas que ampliava a renda familiar.

“Com certeza! Muito melhor assim (...) Eu fico mais em casa, arrumo uma coisa aqui outra ali, faço os concertos de casa, do carro, vou na casa dos amigos aposentados e do partido, é muito melhor assim”. (Motorista G)

“Bem melhor, pois eu consigo fazer alguns cursos, estudar pra concursos públicos, tenho mais tempo em casa, consigo resolver alguns problemas de banco” (Motorista H)

“Consigo ter mais tempo com a família e com meus filhos, além de poder desenvolver as outras atividades que faço pra aumentar a renda lá de casa” (Motorista D)

Assim, em uma análise final, contrastando a revisão teórica e o estudo de caso dos motoristas que prestam serviço na Defesa Civil de Recife, foi possível perceber que a redução da jornada de trabalho, seja ela diária, semanal ou mensal é possível gerar resultados como aumento do número de emprego, tendo em vista que com dois motoristas por veículo trabalhando numa carga horária semanal menor, permitiu a contratação de 100% a mais de funcionários, e em relação à qualidade de vida, ficou muito claro nos relatos dos motoristas o quanto essa redução de jornada abriu um leque de possibilidade para se aproximar da família, ter mais tempo para outras atividades e, conseqüentemente, melhorando a forma como esses indivíduos se relacionam no seu meio e com suas atividades diárias.

Considerações Finais

Dentro do objetivo inicial proposto neste estudo, que era entender os potenciais e efetivos benefícios da redução da jornada de trabalho, analisando se o discurso da redução da jornada de trabalho como uma forma de aumentar os postos de trabalho e melhorar a qualidade de vida do trabalhador, percebemos que a melhoria da qualidade de vida e a geração de novos postos de trabalho são as duas principais vantagens apresentadas pelos principais teóricos do assunto, como também pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos, e quando observamos na prática, analisando um caso efetivo da redução sistemática da redução da jornada de trabalho dos funcionários, percebemos benefícios imediatos no aumento do número de postos de trabalho.

Após conversas com 22 motoristas sobre o novo modelo de trabalho, percebemos no discurso dos mesmos que todos percebiam os benefícios e vantagens para suas vidas, como mais tempo com a

família, estudos e lazer, por exemplo, é importante salientar que o tempo livre do motorista passou de 4 dias de folga por quinzena para 7 dias de folga, o que corresponde à um aumento do tempo livre de 75% a mais, o que permite que outros aspectos da vida tenham atenção por parte do trabalhador.

Em última análise, observamos o potencial da Redução da jornada de trabalho, sem a redução do salário, como política pública, para trazer benefícios e vantagens sociais em relação à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, que passa a ter mais tempo livre para outras dimensões de sua vida, como também para a efetiva geração de postos de trabalho, desde que haja uma limitação no uso, pelas empresas, como expresso nos estudos do Dieese, das horas extras que diminuiriam o potencial de geração de empregos da redução da jornada de trabalho, tendo em vista que o empregador ao invés de contratar uma segunda pessoa poderia, apenas e tão somente, pagar horas extras ao funcionário. E como reflexão final, entendemos que a redução da jornada de trabalho se configura como uma forma de democratizar o acesso do trabalhador ao recurso tempo, necessário para que desempenhe as demais dimensões sociais de sua existência espiritual, emocional, física e social.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. (1995). *Adeus Trabalho?* São Paulo: Editora Cortez, UNICAMP.

DAL ROSSO, S. (2006). *Jornada de Trabalho: duração e intensidade*. São Paulo: SBPC, Revista Ciência e Cultura, v.58, n.04.

DAL ROSSO, S. (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTR.

DIEESE. (2006). Estudo sobre a Redução da jornada de trabalho e fim das horas extras no país. Nota Técnica, São Paulo, n.37, out.

DIEESE. (2007). Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade? Nota Técnica, São Paulo, n.37, out.

FRACALANZA, Paulo Sergio. (2001). *Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?* Tese (Doutorado em Sociologia)-Departamento de Sociologia, UNICAMP, Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP.

GONZAGA, Gustavo M. FILHO, Naércio Aquino Meneses. CAMARGO, José Marcio. (2003). Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas em 1988. Rio de Janeiro, PUC – RJ.

MARX, Karl. (1983). *O Capital – Crítica da Economia Política. O processo global de produção capitalista*. Livro 3. v. IV. São Paulo: Difel.

MOCELIN, Daniel Gustavo. (2011). Redução da Jornada de Trabalho e qualidade dos empregos: *entre o discurso, a teoria e a realidade*. Curitiba: Revista de Sociologia, v.19, n.38.

SENADO, Agência. (2011). Empresários são contra a redução da jornada de trabalho por lei. Em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/empresarios-sao-contra-reducao-da-jornada-de-trabalho-por-lei.aspx>>. Acesso em: 20 de novembro de 2011.