



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: ST5 Trabalho, Organizações e Profissões

TEMPOS DE TRABALHO E PROTEÇÃO SOCIAL NO BRASIL

FREITAS, Revalino Antonio

Doutor em Sociologia do Trabalho

Universidade Federal de Goiás (Brasil)

freitas@cienciassociais.ufg.br

Resumo

Esta comunicação objetiva a análise da relação existente entre os tempos de trabalho e a proteção social no Brasil. Diferentemente das sociedades industrializadas européias, no Brasil a construção do Estado social fez a partir de uma base social fundada na sociedade patrimonial, na qual o trabalho sempre foi visto de forma negativa, resultante da concepção de que a ordem social se constituiu a partir do acesso ou não à posse da terra, estabelecendo uma divisão social que definiu, por um lado, a condição de direito ao usufruto do trabalho alheio (privilégio das famílias patrimoniais) e, de outro, a condição de obrigação ao trabalho (próprio daqueles que se encontravam privados de acesso à posse da terra). Essas características persistiram na sociedade capitalista, com consequências diretas no campo da proteção social. Com isso, mecanismos de proteção social passaram a ser institucionalizados através da exclusividade (privilégio de determinadas atividades e segmentos sociais) e pelo estatuto social do trabalho (obrigação e não direito social). A partir dessa percepção, é possível estabelecer uma conexão entre os tempos de trabalho em suas diversas modalidades – jornada, duração semanal, duração anual e duração na escala do ciclo de vida – e a configuração dos mesmos no campo da proteção social, partindo da premissa de que tais tempos não se estruturam enquanto mecanismos de proteção social, advindo daí a dificuldade dos trabalhadores brasileiros em reduzirem os tempos de trabalho, ampliarem as férias e as licenças (parentais, de formação, sabáticas) e reduzirem o tempo destinado à aposentadoria.

Abstract

This communication aims to analyze the relationship between the working times and social protection in Brazil. Unlike the industrialised societies european, in Brazil the construction of the social State has made on the basis of a social basis based on heritage society, in which the work was always seen in a negative way, resulting from the design of that social order is formed from the access or not the possession of the land, establishing a social division that has defined, on the one hand, the condition of right to the enjoyment of work alien (privilege of families property) and on the other, the condition of obligation to work (own those who were private possession of land). These characteristics have persisted in capitalist society, with direct consequences in the field of social protection. With that, social protection mechanisms have become institutionalized by the exclusivity (privilege of certain activities and social segments) and by the social status of the work (obligation and not social law). From this perception, it is possible to establish a connection between the times of work in their various modalities - day, weekly, annual duration and duration on the scale of the cycle of life - and the configuration of the same in the field of social protection, And the configuration of the same in the field of social protection, based on the premise that such times are not structured as mechanisms of social protection, hence the difficulty of Brazilian workers to reduce the working hours, extend the holiday and the licenses (parental, training, sabbatical leaves) and to reduce the time devoted to retirement.

Palavras-chave: Brasil, proteção social, tempo de trabalho, trabalhadores
Keywords: Brazil, social protection, working times, workers

PAP1007

A Questão Social pode ser caracterizada por uma acentuada desigualdade cuja gênese se encontra no próprio processo de formação do Estado brasileiro. E esse processo tem na propriedade privada, de um lado, e no trabalho, de outro, as vertentes básicas que definem os limites a partir dos quais os seres sociais se inscrevem na sociedade brasileira.

A propriedade tem sido, ao longo desse período, sintetizada no direito de acesso à terra. Ainda que, a partir do século XX, o país tenha reconfigurado sua economia, complexificando-a e diversificando as atividades produtivas, com o avanço da produção industrial e, nos últimos decênios, a expansão do setor de serviços, o direito de acesso à terra continua sendo um fator fundamental na manutenção de um estatuto social que distingue os detentores de direitos dos destituídos de direitosⁱ.

Nessa sociedade, resultante de uma mentalidade social fundada no acesso à riqueza pela ousadia e não pelo trabalho (Holanda, 1995), aventurar, ousar, era infinitamente mais compensador do que a labuta cotidiana pela sobrevivência. E, enquanto tal era um direito vinculado à posse da terra. Aos destituídos, o trabalho se tornou a única possibilidade de preservação da vida social.

Nessas condições, o trabalhador que emerge não possui o mesmo estatuto social dos proprietários/aventureiros. Eivado de negatividade, privados de qualquer direito, traz consigo o signo da inabilidade, da falta de destreza, a ausência do espírito empreendedor, enfim, um ser social incapaz de se elevar à condição de detentor de direitos, que precisa ser amparado para subsistir. Ao longo do período colonial e até meados do século XIX, aos trabalhadores destituídos de direitos, a possibilidade de amparo se restringiu às ações humanitárias da Igreja Católica e a questão social era tratada como mera fatalidade de gênese. Não nascer em berço de ouro era estar condenado aos sofrimentos da vida terrena. E a possibilidade de contestação desta condição era algo inadmissível, ainda que existissem aqueles que praticassem tamanha ousadia.

A partir de meados do século XIX, com a tênue urbanização e diversificação das atividades mercantis em alguns centros urbanos, começaram a surgir as primeiras instituições — fora do domínio religioso — orientadas para algum tipo de proteção social. Tais instituições tinham caráter filantrópico ou, ainda, beneficente, como as sociedades de auxílio mútuo, organizadas pelos próprios trabalhadores.

Essa nova configuração da questão social se intensifica a partir do final do século XIX e primeiras décadas do século XX, período de constituição do Estado republicano e cuja essência preserva os valores privatistas contraditórios com o ideário do bem comum. Nessas circunstâncias, as lutas sociais ganham em intensidade, dando à questão social uma dimensão sem precedentes, a ponto de uma elevada autoridade provincial, depois Presidente da República, afirmar que a questão social era uma questão de polícia. Afinal, numa sociedade que se considerava pacífica e ordeira, na qual se encontravam ausentes os traços da discórdia, em que as oportunidades estavam dadas a todos aqueles capazes de se aventurarem, as lutas sociais — materialização da questão social — não deixavam de ser um constrangimento, resultante da “planta exótica” transplantada aos trópicos por alguns imigrantes anarquistas (Magnani, 1982) e que, portanto, receberam o tratamento rigoroso reservado àqueles que procuravam semear a discórdia entre os trabalhadores, de um lado, e as oligarquias fundiárias e a burguesia urbana, de outro.

O Estado republicano em fase de constituição enfrentou a questão social através de uma restrita política de assistência, uma vez que permanecia o entendimento vigente de que se tratava de uma questão a ser resolvida no plano privado. Ao mesmo tempo, em oposição à ausência das políticas sociais necessárias para a satisfação das necessidades dos trabalhadores, o aparelho estatal mantinha a política de violenta e sistemática repressão policial, situação que perdurou ao longo do período da República Oligárquica (1889-1930).

Dentro do que é possível apreender, um sistema de proteção social no Brasil só se institucionaliza a partir dos anos 1930. Diante de uma sociedade que se urbanizava e industrializava, o caminho encontrado pelas autoridades estatais para conter os conflitos sociais em ascensão foi a manutenção do aparelho repressivo, mas, ao mesmo tempo, avançou no sentido de institucionalizar um conjunto de mecanismos capazes de conter parte do descontentamento social, deslocando parte do conflito para o plano jurídico-normativo, dando nova aparência às relações entre capital e trabalhoⁱⁱ.

Mas, é preciso entender que se trata de um sistema que, já na sua gênese, se caracteriza pela restrição, em detrimento da universalização. Um sistema excludente, voltado ao atendimento de uma pequena parcela de trabalhadores urbanos, numa sociedade dominada por relações sociais de produção majoritariamente orientadas pelo mundo ruralⁱⁱⁱ. Desse modo, o que era direito, extensivo a todos em tese, tornou-se um privilégio, uma concessão, atendendo com exclusividade um conjunto limitado de trabalhadores. Um sistema que, na acepção de um estudioso do assunto, originou uma *cidadania regulada* (Santos, 1994).

Essa cidadania resulta de procedimentos normativos que reconhecem e regulamentam determinadas profissões assegurando aos trabalhadores inseridos nessas profissões, por extensão, determinados direitos sociais. Ou seja, o trabalhador só formaliza o acesso a determinados mecanismos de proteção social na medida em que tenha uma profissão regulamentada e a exerce, devidamente inscrito, através de registro da Carteira de Trabalho assinada pela empresa em que trabalha. Este estatuto, normativo no primeiro momento, tornou-se um estatuto social aos olhos da classe trabalhadora e da sociedade, um símbolo de distinção a separar aqueles que se encontram contemplados pelo sistema de proteção social, daqueles que se encontram à sua margem.

Com o tempo, o sistema sofreu mudanças, contemplando outros trabalhadores de profissões até então não inseridas no sistema. Por sua vez, os trabalhadores rurais também tiveram acesso a determinados mecanismos de proteção e o acesso à saúde pública se tornou universal, não obstante a precariedade do sistema público de saúde. De certo modo, na medida em que caminha para a universalização, degradam as condições de acesso ao sistema de proteção social, estabelecendo uma nítida política de baixo investimento no campo da proteção, uma vez que os fundos públicos destinados à manutenção e expansão do sistema não é proporcional ao crescimento do próprio sistema. Isto tem levado parcela de trabalhadores a procurar um sistema de saúde complementar, por exemplo. O mesmo ocorre com a Previdência Social, universalizada através da Constituição Federal de 1988 e que, não obstante, é uma universalização apenas formal, uma vez que restrições no sistema previdenciário tem conduzido parte dos trabalhadores a buscar garantias de uma aposentadoria complementar, através de planos de previdência privada. Assim, reafirma-se uma das características de orientação do sistema pelo mercado.

O sistema de proteção social, pois, continua restritivo, uma vez que sua universalização também é restritiva. Manifesta-se, neste caso, uma reconfiguração em que a restrição já não se dá através da limitação ao ingresso no sistema, mas sim no grau de contemplação dos direitos sociais advindos, persistindo privilégios que já não resultam mais da inserção profissional, mas sim da condição dada pela inserção profissional no mundo do trabalho. Nesse caso, a garantia de proteção é residual e atinge a todos, indistintamente. Mas, ao mesmo tempo, para aqueles trabalhadores que se encontram em empregos precários e de baixa remuneração, e que constituem a maioria, é a única garantia possível, enquanto que para a minoria de trabalhadores inseridos em empregos de melhor qualidade e maiores salários, o sistema incentiva a busca de cobertura complementar da proteção social, através de planos de saúde ou de previdência oferecidos pelo mercado.

Mas, não obstante a perspectiva de universalização presente no sistema de proteção social e que se encontra gradativamente em curso, persiste a tendência de não considerar a estrutura de tempo de trabalho como um componente do sistema. Dessa forma, acentua-se a vulnerabilidade do sistema e dos trabalhadores que se encontram à margem do sistema e que têm que conviver com uma estrutura do tempo de trabalho que não os protege e que fica evidente na legislação em vigor. A legislação, por sinal, possui um emaranhado de sutilezas que estimula o patronato a respeitá-la, ao mesmo tempo em que a burla. E, para aqueles que se encontram na informalidade, então, a situação é de total insegurança, uma vez que se encontram à margem de qualquer normatividade em que possam se amparar.

O que este artigo se propõe, a partir de agora, é analisar como a estrutura do tempo de trabalho tem se desenvolvido no Brasil, ao mesmo tempo incorporada ao sistema de proteção social, porém, desarticulada do mesmo. As razões para tanto, já foram objetos de análise e as evidências a serem apresentadas apenas enfatizam essa característica presente no sistema de proteção social.

1. A duração da Jornada

No Brasil, a duração da jornada de 8 horas foi fixada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Convém lembrar que, algumas categorias profissionais, caso dos comerciários e industriários, já possuíam uma jornada de 8 horas, desde 1932. Contudo, de forma extensiva a todos os trabalhadores com Carteira de Trabalho assinada, portanto, inclusos no sistema de proteção social, tal jornada se efetiva somente a partir de 1943. Mas, coerente com os princípios que a regem, ancorada nas corporações profissionais, a legislação admite jornadas diferenciadas. O dia de trabalho não pode exceder 8 horas, contudo, para algumas categorias profissionais, esse limite é menor^{iv}.

Os critérios que regem essas diferentes jornadas não estão muito claros. Aspectos peculiares de cada profissão constituem critérios relevantes para a redução da jornada, muito embora, determinados interesses e a pressão corporativa de certas categorias, também são fatores a influenciar na redução. Em alguns casos, constata-se a preocupação com trabalhadores em atividades com elevado risco e insalubridade, caso dos operadores cinematográficos e mineiros, ou com risco elevado para a saúde mental, caso dos telefonistas. Bancários e jornalistas atestam interesses outros não tão evidentes e que apenas reafirmam o peso do corporativismo.

Apesar de assegurar uma jornada menor a determinadas profissões, a legislação flexibiliza essa norma ao permitir, através de negociação entre as representações patronais e dos trabalhadores, a ampliação extraordinária da jornada em mais duas horas, atingindo o teto da jornada geral. Essa situação está prevista no caso dos bancários, trabalhadores em minas e músicos profissionais.

Embora a legislação seja clara e, em muitos casos, minuciosa no que diz respeito ao desenvolvimento das atividades e do tempo a elas destinado, fixando, inclusive, o tempo de descanso, o certo é que no Brasil existe uma tradição de longa data com relação aos direitos sociais dos trabalhadores. Trata-se do desrespeito puro e simples às normas legisladas. Contratação de trabalhadores sem Carteira de Trabalho assinada, não pagamento de comissões, licenças e horas extraordinárias, são algumas das muitas irregularidades cometidas pelo patronato contra os trabalhadores. Quando a questão envolve o tempo de trabalho, então, o caso é mais evidente. As horas extraordinárias constituem uma das principais formas de exploração do trabalho no Brasil. E, nesse caso, a legislação facilita essa prática perversa.

O desrespeito à jornada é uma prática disseminada no mercado de trabalho formal. A jornada não é respeitada e, de acordo com a atividade, sua duração supera em muito as 8 horas regulamentares. No comércio e na prestação de serviços, por exemplo, é comum a jornada superar 10 horas de duração.

Além da jornada em si, a legislação define um período mínimo de descanso entre duas jornadas. De acordo com o artigo 66 da CLT, esse período deve ser de, no mínimo, 11 horas consecutivas. Entretanto, com a recorrência das horas extraordinárias, que transforma uma jornada de 8 horas em 12 ou mais horas, esse período nem sempre é respeitado. As consequências sociais dessa jornada elevada são por demais conhecidas pelos trabalhadores. Desgaste físico, redução do tempo destinado a outras atividades, restrição do tempo para estudos, de dedicação à família, ao lazer, aos amigos, são apenas alguns dos aspectos sociais diretamente relacionados à jornada extensiva.

Acresce-se, ainda, que nos grandes centros urbanos, a maioria dos trabalhadores reside longe do local de trabalho, o que significa comprometer várias horas, antes e depois da jornada, apenas para o deslocamento de casa para o local de trabalho e vice-versa. Esse tempo adjacente ao tempo de trabalho é ignorado. A legislação é restritiva quanto ao período de deslocamento e não o reconhece enquanto um tempo de trabalho. Para ela, só pode ser considerado tempo de trabalho aquele efetivamente dedicado à atividade produtiva, tanto que permite excluir o tempo de descanso, usufruído ao longo da jornada, do tempo de trabalho em si^v.

Mas, se a legislação comporta uma estrutura rígida do tempo de trabalho, ao definir a duração da jornada, por outro lado, ela oferece margens ao capital para flexibilizar a estrutura temporal. Assim, as horas extraordinárias se constituem em subterfúgio para estender a jornada por um tempo além do legalmente estabelecido. Trata-se de um mecanismo utilizado pelo mercado formal, particularmente indústrias,

comércio, bancos e serviços. Entre os bancos, que têm uma jornada de 6 horas, ampliável para 8 horas legalmente, através de negociação, essa prática permite estender a jornada por várias horas mais. Como a determinação legal não permite mais de duas horas extraordinárias na jornada, todo o tempo que excede esse período não é computado e, via de regra, também não é pago. Não por acaso, a maior incidência de reclamações na justiça do trabalho contra os bancos, incide sobre o não pagamento de horas extraordinárias.

A principal justificativa para o patronato optar pelas horas extraordinárias reside no fato de que, apesar de sobre elas incidir um valor superior ao valor da hora normal, elas significam menos despesas no final do mês. É de uso corrente entre os empresários que, caso optassem em contratar maior número de trabalhadores, teriam encargos sociais acrescidos sobre a folha de pagamento, o que significaria mais despesas e, consequentemente, menor lucratividade. Ao se posicionar dessa forma, o patronato força a quebra do sistema de proteção social, que já é precário, deixando entender que somente através da restrição de direitos será possível gerar postos de trabalho.

Essa argumentação patronal encontra eco em determinados setores do sindicalismo, que se orientam no sentido da flexibilização dos direitos sociais. Diante disso, os trabalhadores são reféns das horas extraordinárias. Os baixos salários e as precárias condições materiais de vida que permeiam o cotidiano da maioria das famílias dos trabalhadores, levam os mesmos a se submeterem a tal situação, a inserirem as horas extraordinárias nas estratégias de sobrevivência que desenvolvem como forma de garantir um acréscimo a mais no orçamento familiar no final do mês.

Assim, se a legislação insere o Brasil no grupo dos países mais avançados com relação à jornada de trabalho, quando analisado o tempo de trabalho real, o que se constata é outra realidade. O país se insere no grupo daqueles com jornada mais extensa, em decorrência das horas extraordinárias.

2. A duração semanal do trabalho

Desde 1943, quando a CLT fixou a duração do tempo de trabalho, de forma extensiva a todas as atividades profissionais legalmente reconhecidas, a duração semanal do trabalho era de 48 horas, incidindo preferencialmente, de segunda-feira até o sábado. Essa duração persistiu até 1988, quando o Congresso Constituinte a reduziu para 44 horas semanais. Assim, foram necessários 45 anos para que a legislação alterasse o tempo de trabalho nessa.

Os embates travados no Congresso Constituinte, entre os defensores da redução para 40 horas e os defensores das 44 horas, sintetizam bem as dificuldades de redução do tempo de trabalho no Brasil^{vi}. De fato, da mesma maneira que a jornada legal se mantém a mesma, desde 1943, salvo as restrições previstas em lei, a legislação sobre tempo de trabalho semanal no Brasil não sofreu alterações.

De todo modo, as alterações na duração semanal do trabalho não incidiram sobre aquelas profissões que já se encontravam cobertas por uma jornada inferior às 8 horas. Contudo, para algumas atividades, sobretudo nas indústrias, as 44 horas regulamentares representaram um retrocesso, particularmente entre parcela dos metalúrgicos do Estado de São Paulo que, através de negociações coletivas e greves, já tinham conquistado uma duração semanal entre 40 e 44 horas.

Uma vez que a tradição da grande maioria dos sindicatos brasileiros, é ater-se à legislação, mantendo intacta a prática corporativa, as 44 horas representam um limite a ser superado nas iniciativas legislativas. Mas, diante do quadro atual de erosão de direitos sociais e de aumento do tempo de trabalho, tal iniciativa se mostra de difícil execução, restringindo-se a conquistas conjunturais em uma ou outra categoria, através de negociações coletivas.

As negociações coletivas não têm prosperado quanto à redução da duração semanal e, consequentemente, iniciativas mais amplas quanto a essa redução não têm encontrado receptividade na sociedade, na medida em que as preocupações com a manutenção do emprego e a preservação do poder aquisitivo dos salários se constituem, no período, em prioridades para os trabalhadores. Dessa forma, a duração semanal do trabalho

não se encontra na condição de prioridade da agenda social, quer dos trabalhadores, quer da sociedade em geral.

3. A duração anual do trabalho

Os contornos que definem a duração anual do trabalho envolvem as férias e os feriados. As férias foram introduzidas efetivamente, para os trabalhadores brasileiros, através do Decreto-Lei 5452, que instituiu a CLT, em 1º de maio de 1943. Na oportunidade, as férias foram institucionalizadas de forma remunerada e com duração de 20 dias. A partir de 1977, através do Decreto-Lei 1535, o período de férias remuneradas passou a ser de 30 dias, após um período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho^{vii}. Desde então, não houve nenhuma alteração com relação ao período de férias.

Apesar de ser um direito do trabalhador, a legislação define que a mesma também é uma *concessão* patronal. Com isso, a legislação afirma que a concessão das férias é aquela que melhor atenda aos interesses patronais. Assim, mesmo enquanto um direito, o trabalhador não pode escolher o melhor momento para usufruí-la. Na condição de tutelado, não pode ele definir o que é melhor para si. Se as férias significam um período de redução do tempo de trabalho, por outro lado, não representa necessariamente a possibilidade de liberação de um tempo livre. A decisão patronal nem sempre vai de encontro aos interesses dos trabalhadores, pelo contrário, prioritariamente aos interesses do capital.

Esse favorecimento ao capital também fica evidente quando das férias coletivas. As empresas podem, de acordo com seus interesses, conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou, para aqueles que trabalham em determinados setores da mesma. Além disso, a legislação permite que as férias sejam gozadas em dois períodos, desde que nenhum seja inferior a dez dias contínuos. Assim, a empresa pode, de acordo com seus interesses, estabelecer períodos de férias coletivas sazonalizadas.

Mas, um aspecto importante na concessão das férias diz respeito à possibilidade do trabalhador poder vender parte da mesma. O Decreto-Lei 1535, ao mesmo tempo em que ampliou o período de férias de 20 para 30 dias, também facultou ao trabalhador converter 1/3 das férias em abono pecuniário. Ou seja, ampliou o tempo de férias formalmente, contudo, manteve de forma efetiva, o tempo de férias já existente para a maioria dos trabalhadores, na medida em que da mesma forma que no caso das horas extraordinárias, os trabalhadores utilizam das férias como um mecanismo a mais nas estratégias que desenvolvem visando à manutenção de um determinado poder aquisitivo, uma vez que os salários, por demais reduzidos, quase sempre são insuficientes para a manutenção da reprodução da unidade familiar. Assim, é de uso corrente entre os trabalhadores, a conversão de 1/3 das férias em rendimento, reduzindo o tempo de descanso que deveriam usufruir por direito.

Além das férias, os feriados contribuem para ampliar a redução do tempo de trabalho anual. No Brasil, a legislação prevê feriados nacionais e municipais, embora em alguns Estados também existam feriados oficiais. De todo modo, os feriados nacionais são, atualmente, em número de oito^{viii}. Os municípios, por sua vez, podem oficializar quatro feriados. Geralmente, além do aniversário da cidade, os municípios incluem como feriados os dias de Corpus Christi, do padroeiro municipal e da sexta-feira da paixão. Apesar da separação entre Igreja e Estado, definida constitucionalmente — o que em tese define o caráter laico do Estado —, o certo é que boa parte dos feriados (nacionais e municipais) são religiosos. Em determinados casos, datas tradicionais, como o carnaval e o dia de São João (esta, particularmente no Nordeste) também são “feriados”, oficiais ou não, conforme o local, evidenciando a importância de eventos culturais na vida social.

Além das férias e feriados, que são permanentes, existem licenças temporárias que contribuem para a redução do tempo de trabalho anual. São as licenças maternidade e paternidade. Ambas se vinculam a uma substancial mudança de valorização do tempo, de restrição do tempo de trabalho em proveito de um tempo da sensibilidade humana, voltado aos valores da proteção à infância, do cuidado e da valorização dos laços afetivos e familiares.

A licença maternidade remunerada surgiu com a CLT, em 1943, garantindo à mulher o afastamento remunerado 6 semanas antes e 6 semanas após o parto. Esse tempo sofreu alteração de distribuição sem, contudo, ser modificado em sua duração, através do Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. O período que antecede ao parto passou a ser de 4 semanas e o posterior, de 8 semanas, totalizando 84 dias. Com o Congresso Constituinte ocorreu uma nova mudança na licença maternidade, passando a ser de 30 dias antes do parto e 90 dias após o mesmo. Assim, essa licença eventual, concedida à mulher por ocasião da concepção, foi ampliada, não obstante a forte resistência patronal a essa medida.

Quanto à licença paternidade, trata-se de um mecanismo recente de redução do tempo de trabalho anual, inserido pela primeira vez na Constituição de 1988. Sua regulamentação, garantindo 5 dias de licença ao trabalhador para os cuidados com o filho recém-nascido se inscreve enquanto um ato de elevada sensibilidade humana, de partilha de um momento singular com a companheira, de convívio familiar. Esse novo tempo, um *tempo família*, sofreu violenta resistência patronal durante o Congresso Constituinte e sua aprovação final só foi possível na medida em que conseguiu sensibilizar um número significativo de constituintes. Não obstante, a resistência a esse tempo persiste e nem todos os trabalhadores com direito a utilizá-lo durante o nascimento dos filhos, tem efetivamente usufruído desse direito.

Apesar da existência de uma legislação que, aparentemente, protege o trabalhador, quanto ao tempo de trabalho anual, assegurando-lhe direitos sociais em relação às férias e licenças, o fato é que tais direitos são mais formais que efetivos. No caso das férias, a existência de cláusulas que permitem a negociação de parte das mesmas, demonstra claramente que a lei é feita de forma a manter o trabalhador sobre constante domínio do capital. Não resta a menor dúvida de que o mercado de trabalho é livre, aberto. Portanto, o trabalhador só é obrigado a vender sua força — e o tempo — de trabalho se assim o desejar. Contudo, a luta cotidiana dos trabalhadores pela sobrevivência não se fundamenta na formalidade. A necessidade de prover a unidade familiar, de bens materiais e sociais, obriga os trabalhadores a se submeterem a uma disputa desigual, na qual se vêem obrigados não só a negociar sua força — e seu tempo — de trabalho por um preço irrisório, como também a estabelecerem estratégias de sobrevivência para suprir essa situação desfavorável. Assim, da mesma forma que se submetem às horas extraordinárias, os trabalhadores são obrigados a vender parte das férias para aumentar o orçamento familiar, garantindo um rendimento complementar.

Por outro lado, o patronato tem plena consciência dessa situação e joga com ela. A cultura autoritária das relações de trabalho vigentes no Brasil, proporciona ao patronato poder quase total sobre os trabalhadores, não obstante as restrições formais da legislação. Assim, da mesma forma que as empresas pressionam os trabalhadores com relação às horas extraordinárias, é comum a pressão com relação às férias. No caso, à negociação de 1/3 das mesmas. Nas condições atuais, de superfluidez dos trabalhadores, essa é uma pressão, via de regra, bem sucedida e que, em muitos casos, conta com o beneplácito das direções sindicais.

4. A duração do tempo de trabalho na escala do ciclo de vida

Até a Constituição de 1988, a aposentadoria no Brasil ainda não estava universalizada. A vinculação à CLT restringia sua abrangência. Mas, apesar da barreira que representava o estatuto legal, o fato é que, desde os anos 1960 algumas categorias profissionais, à margem do sistema, conseguiram romper os entraves existentes e se inseriram no sistema. Esse processo levou, ao final dos anos 1970, a uma ampla inclusão, atingindo trabalhadores rurais e empregados domésticos, que assim, obtiveram o reconhecimento legal do direito à aposentadoria. Mas, foi a partir da nova Carta constitucional que o sistema de seguridade social avançou, em definitivo, no sentido de proporcionar uma ampla cobertura, na sua universalização.

A universalização da seguridade social é um avanço por demais significativo, no plano da proteção social. Ela rompe com o caráter restritivo e discriminatório característico do sistema. Com efeito, ampliou-se o campo da proteção social, elevou trabalhadores até então, à margem, à condição de cidadãos efetivos, ainda que formalmente. A universalização da cobertura da seguridade social representa um marco no direito à existência, àqueles que eram obrigados a trabalhar por todo seu ciclo de vida, para garantir a sobrevivência,

não importando as condições físicas e a idade. Esses trabalhadores adquirem visibilidade social e chegam mesmo a se tornar a principal referência social e econômica em muitos lugares^{ix}.

Até 1988, para os trabalhadores que tinham direito à aposentadoria, a concessão do benefício era adquirida após trabalhar 35 anos, no caso dos homens, e 30 anos, no caso das mulheres. Não existia uma idade mínima para a concessão, porém, a maioria dos trabalhadores alcançava o direito à mesma após os 60 anos de idade. Àqueles que não conseguiam o tempo de trabalho registrado em carteira, a legislação concedia a aposentadoria por idade, correspondente, no caso dos homens, a 65 anos, e no caso das mulheres, 60 anos.

O tempo de trabalho e a faixa de idade para concessão de aposentadorias representavam, para a maioria dos trabalhadores brasileiros, uma situação limite. Com efeito, a expectativa de vida cresce a partir dos anos 1970, mas ainda se mantém baixa quando comparada com os padrões das sociedades industriais avançadas. Somente nos dois últimos decênios, do século passado, ela alcança um patamar mediano, na faixa dos 60 anos e, somente em 2000, atinge o marco dos 70 anos. Desse modo, só nos últimos decênios a aposentadoria passou a significar, para a maioria dos trabalhadores que se aposenta uma efetiva redução do tempo de trabalho.

A constituição de 1988 manteve o tempo de trabalho em 35 anos (homens) e 30 anos (mulheres). Contudo, além da universalização, promoveu uma significativa alteração na idade para aqueles que não obtinham a aposentadoria a partir do tempo de contribuição efetiva. Assim, os homens passaram a ter direito à aposentadoria aos 60 anos, e as mulheres, aos 55 anos. Uma redução de 5 anos que, no caso do tempo de vida do brasileiro, representa muito.

Quando se amplia a relação entre aposentadoria e expectativa de vida, é possível observar a importância crescente que a redução do tempo de trabalho, na escala do ciclo de vida, tem para os trabalhadores. No caso brasileiro, embora não tenha se verificado nenhuma alteração progressista, no que diz respeito ao tempo de trabalho — ao contrário, como será visto mais à frente, o que se verificou a partir do final dos anos 1990, foi uma regressão —, o certo é que a simples manutenção do tempo mínimo exigido contribuiu para a existência de um tempo não vinculado ao trabalho abstrato, na medida em que a expectativa de vida se elevou nos últimos decênios.

Esse alongamento do tempo de vida, para além do trabalho abstrato, foi maior entre as mulheres, do que entre os homens. Assim, num exercício hipotético, considerando trabalhadores de ambos os sexos, que ingressaram no mercado de trabalho formal aos 18 anos, e nele se mantiveram até completar o tempo necessário à obtenção da aposentadoria, constata-se um tempo médio de vida, para além do trabalho, em contínuo crescimento nos últimos 20 anos. E, embora a situação no mundo do trabalho nesse período, não tenha contribuído favoravelmente para esse cenário, as políticas sociais que se institucionalizaram, em decorrência de mobilizações sociais, certamente concorreram para esse desdobramento positivo.

Mas, essa situação se modifica quando a análise se atém à idade mínima para se aposentar, para aqueles que não se vincularam totalmente ao mercado de trabalho formal. Nesse caso, o que se observa é uma situação diferente daquela constatada entre os que trabalham o tempo todo com registro em Carteira de Trabalho. A queda do tempo de vida, após a aposentadoria, nesse caso, atesta, uma vez mais, o caráter discriminatório dos mecanismos de inserção no sistema de proteção social.

Considerando que o percentual de trabalhadores que se encontram nessa condição, é superior àquele dos que são cobertos pelo tempo de trabalho com carteira assinada, o que se pode concluir é que, esses trabalhadores, além de se submeterem ao trabalho por mais tempo, após a interrupção definitiva desse trabalho, têm um tempo de vida muito menor. E, nesse caso, a situação só não é mais acentuada por conta da alteração promovida pela Constituição de 1988. Não deixa de ser interessante observar que essa alteração contribuiu positivamente para elevar a participação da população acima de 60 anos, no conjunto da população total^x.

Considerando que a expectativa de vida é uma referência mediana, um indicador que projeta a idade que as pessoas podem atingir, diante das condições materiais e sociais vigentes naquele momento e que, portanto, uma parcela menor da população, pelas condições materiais de vida superior à média, certamente tem possibilidades de superar a expectativa de vida, enquanto a parcela maior, por conta dessas mesmas

condições, não atingirá essa expectativa de vida, o que pode deduzir é que a grande maioria dos trabalhadores brasileiros pouco usufruem do tempo de vida, após a aposentadoria.

5. À falta de conclusão

A redução do tempo de trabalho, em suas várias modalidades, tem influência significativa no alongamento do tempo de vida. O desenvolvimento científico e tecnológico, sem dúvida, influencia na elevação das condições materiais e sociais de vida. Entretanto, isto seria insuficiente se a classe trabalhadora se mantivesse na mesma condição dos primórdios da revolução industrial. Na medida em que a mesma passou a se mobilizar pela redução do tempo de trabalho, pela reconquista do tempo então confiscado pelo capital aos outros tempos sociais, ela obteve o passaporte para, usufruindo de melhores condições materiais e sociais, prolongar o tempo de sua existência. No Brasil, essa situação não é diferente.

Certamente, os indicadores sociais referentes ao tempo de vida poderiam, sem exceção, apresentar resultados muito superiores, se as condições materiais e sociais de vida da grande maioria dos trabalhadores fossem melhores, se os trabalhadores tivessem um acesso digno aos programas de seguridade social existentes e, mais ainda, se o sistema de proteção social do Brasil fosse mais abrangente e denso. Porém, isso não invalida a análise, pelo contrário, até contribui para a consistência da mesma. Dito de outro modo, a situação poderia ser menos desfavorável aos trabalhadores brasileiros, se o sistema de seguridade e proteção social fosse mais avançado.

Mas, o cenário que se descortina não é de todo favorável ao avanço da proteção social. Não obstante o momento econômico vivenciado pela sociedade brasileira, os trabalhadores têm enfrentado um recrudescimento na legislação que incide diretamente sobre o tempo de trabalho e particularmente, sobre a redução do tempo de trabalho na escala do ciclo de vida. Com efeito, as políticas de nítido viés neoliberal, implementadas no campo social, desde o Governo Collor, adquiriram fôlego redobrado no Governo Cardoso e se manteve no Governo Lula. E o ataque ao sistema de seguridade social, mais precisamente, à previdência pública, tornou-se a linha avançada desse processo que no momento se encontra em vigência.

Com o avanço das políticas de reforma do Estado, durante o Governo Collor, a privatização da Previdência Social deixou de ser uma discussão meramente teórica e foi incorporada à agenda política, não encontrando apoio político maior por conta do impedimento do Presidente. Os Governos Cardoso e Lula, avançaram na busca de uma reforma da Previdência, uma vez que os obstáculos a uma possível privatização são grandes, além de enfrentar uma hostilidade de amplos segmentos sociais.

A reforma da previdência visava o equilíbrio contábil através da aproximação entre arrecadação e pagamento de benefícios. Para isso, na avaliação de seus mentores, a previdência teria que combater privilégios concedidos a determinados grupos e elevar a idade para a aposentadoria. A principal mudança com relação à aposentadoria por tempo de serviço dizia respeito a dois critérios que elevavam o tempo de serviço, a idade mínima para aposentadoria e a mudança no critério para efetuar a contabilidade do tempo para a concessão do benefício. Essas mudanças já se encontram em vigor, tornando mais frágil o sistema de proteção social.

Bibliografia:

BRASIL (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ. 9 ago. 1943.

BRASIL (1949). Lei nº 662, de 6 de abril de 1949. Declara feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ. 13 abr. 1949.

BRASIL (1950). Lei nº 1.266, de 8 de dezembro de 1950. Declara feriados nacionais os dias que menciona. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ. 12 dez. 1950.

BRASIL (1967). Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF. 28 fev. 1967.

BRASIL (1977). Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977. Altera o capítulo IV do Título II da Consolidação das leis do Trabalho, relativo a férias, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF. 13 abr. 1977.

BRASIL (1980). Lei nº 6.802, de 30 de junho de 1980. Declara feriado nacional o dia 12 de outubro, consagrado a Nossa Senhora Aparecida, Padroeira do Brasil. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF. 1º jul. 1980.

BRASIL (2002). Lei nº 10.607, de 19 de dezembro de 2002. Dá nova redação ao art. 1º da Lei nº 662, de 6 de abril de 1949 e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Poder Executivo, Brasília, DF. 20 dez. 2002.

Dal Rosso, Sadi (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr.

Holanda, Sérgio Buarque (1995). *Raízes do Brasil*. 26.ed. São Paulo: Companhia das Letras.

Magnani, Sílvia Lang (1982). *O movimento anarquista em São Paulo (1906-1917)*. São Paulo: Brasiliense.

Santos, Wanderley Guilherme dos (1994). *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. 3.ed. Rio de Janeiro: Campus.

ⁱ Essa condição foi assegurada formalmente a partir de 1850. Até então, o Brasil possuía um território vasto e despovoado, com uma extensão continental de terras devolutas. Diante do grave risco ao controle político e social presente na possibilidade indistinta de acesso à propriedade fundiária, levou o Poder Imperial a editar a Lei nº. 601, definindo que o acesso às terras devolutas só poderia ser feito mediante a aquisição por compra, com a excepcionalidade prevista em lei. A aprovação dessa lei permitiu a manutenção de um sistema espoliativo e concentrador.

ⁱⁱ Nesse sentido, uma série de instituições passou a compor um sistema embrionário que, gradativamente foi se tornando mais complexo e abrangente. Essas ações tiveram início com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), até a institucionalização da Justiça do Trabalho (1941), passando pela implantação dos diversos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs), a partir de 1935. Por fim, o sistema se fortaleceu com a CLT, em 1943.

ⁱⁱⁱ Para se ter uma idéia dos limites desse sistema, no próprio trabalho urbano o sistema era restritivo. Trabalhadores autônomos, informais e domésticos, que constituíam à época, a maioria dos trabalhadores urbanos, estavam excluídos do sistema.

^{iv} Os trabalhadores em serviços de telefonia têm uma jornada de 6 horas contínuas ou, 7 horas, intermitentes. Os músicos profissionais trabalham 6 horas. Os operadores cinematográficos trabalham 6 horas, correspondentes a 5 horas na parte operacional e 1 hora em manutenção e limpeza dos equipamentos. Os trabalhadores em minas têm uma jornada de 6 horas, assim como os bancários. Quanto aos jornalistas, têm uma jornada menor ainda, de 5 horas.

^v Essa posição da legislação contraria os interesses dos trabalhadores. Afinal, ao se deslocarem para o trabalho, eles se encontram submetidos ao mesmo. O tempo destinado ao deslocamento para o trabalho, nas precárias condições em que a maioria dos trabalhadores brasileiros o faz, é um tempo impossibilitado para qualquer outra atividade. Assim, o capital submete aos seus interesses não somente o tempo utilizado durante o processo de trabalho, mas também esse tempo periférico, adjacente, de deslocamento, de intervalo entre as atividades produtivas e que a legislação não admite reconhecer enquanto tal. Em alguns casos, embora não seja reconhecido enquanto tempo de trabalho, a legislação reconhece a vinculação com o trabalho, quando envolve acidentes com o trabalhador.

^{vi} Uma análise detalhada desses embates pode ser encontrada em Dal Rosso (1996).

^{vii} O mesmo Decreto-Lei define que o trabalhador só tem direito aos 30 dias de férias caso tenha tido, no máximo, 5 faltas no serviço. Caso tenha faltado entre 6 e 14 dias, tem direito somente a 24 dias; de 15 a 23 faltas, 18 dias de férias e, se faltou entre 24 e 32 dias, apenas 12 dias de férias.

^{viii} A Lei 662, de abril de 1949, definiu como feriados nacionais os dias 1º de Janeiro (Confraternização Universal), 1º de Maio (Dia do Trabalho), 7 de Setembro (Independência), 15 de Novembro (Proclamação da República) e 25 de Dezembro (Natal). A Lei 1266, de 8 de

dezembro de 1950, incluiu o dia 21 de Abril (Tiradentes). A Lei 6802, de 30 de junho de 1980, incluiu o dia 12 de Outubro (Dia da Padroeira do Brasil) e, a lei 10607, de 19 de dezembro de 2002, incluiu o dia 2 de Novembro (Finados) como feriado oficial.

^{ix} Em muitas cidades do interior do Brasil, particularmente na região Nordeste, os trabalhadores aposentados representam a principal fonte de renda, movimentando a economia local. E, no caso, a maioria dessas aposentadorias resulta das alterações decorrentes das normas constitucionais.

^x Um bom indicador dessa significativa mudança, no alongamento do tempo de vida dos brasileiros, sem dúvida, se refere à participação, da população acima de 60 anos, no conjunto da população brasileira. Embora, ainda seja pequena, essa participação tem aumentado, acompanhando o crescimento da expectativa de vida da população. É evidente que, para o aumento dessa participação, também concorre o declínio das taxas de fecundidade e de natalidade. Contudo, a redução do tempo dedicado ao trabalho tem uma incidência forte nesse campo. No caso, o que mais evidencia diretamente a participação nessa redução, a face mais visível, é a redução da idade mínima para requerer a aposentadoria, no caso dos trabalhadores não plenamente inseridos no mercado de trabalho formal.