

# **Flexibilidade de jornada e banco de horas.**

Sadi Dal Rosso.

Cita:

Sadi Dal Rosso (2007). *Flexibilidade de jornada e banco de horas*. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1343>

# **FLEXIBILIDADE DE JORNADA E BANCO DE HORAS**

Sadi Dal Rosso

Universidade de Brasília, Brasil.

O objeto desta comunicação é representado pela regra de flexibilização de horários, introduzida pelo governo brasileiro a partir de 1998 por meio do banco de horas. O artigo descreve sucintamente o mecanismo, sua introdução e efeitos principais, concentrando atenção na questão aparentemente contraditória de que a maioria dos trabalhadores entrevistados, ouvidos em levantamento representativo levado a efeito por meio de questionário e complementado por entrevistas abertas, desvelam atitude favorável ao instrumento, que é alvo de duríssimas críticas de dirigentes sindicais. Como entender que um grupo considerável de trabalhadores e especialmente trabalhadoras avalie positivamente um instrumento que conduz a perdas salariais e a intensificação de trabalho? A hipótese de que as respostas favoráveis representam a subversão, a favor do trabalho, de uma lógica de reorganização, cuja intencionalidade original objetiva racionalizar e intensificar o trabalho e reduzir o custo das empresas e das agências governamentais, apresenta considerável potencial explicativo e é discutida neste texto.

## **FLEXIBILIDADE E COMPENSAÇÃO DE HORAS.**

Flexibilidade é uma pedra de toque da organização do trabalho no capitalismo contemporâneo. Sociólogos, economistas, juristas, antropólogos e outros estudiosos contrastam a rigidez da organização taylor-fordista com o requisito de flexibilidade do sistema toyotista de produção.

Flexibilidade é uma categoria amplamente polissêmica, como já apontado por Salerno (1995) e Toledo (2000). A presente comunicação restringe-se apenas à

flexibilidade que está presente na organização dos tempos de trabalho. A flexibilidade de horários não só repercute sobre a organização do tempo dentro do estabelecimento de trabalho, como também sobre o tempo fora do trabalho. Os tempos de trabalho ecoam para além dos espaços de trabalho propriamente ditos e invadem as fronteiras do não trabalho. Esta razão, em adição ao fato da flexibilidade de horários ser um tema sobre o qual é difícil abrir discussão dado o quase fechamento de questão por parte das empresas sobre o assunto, torna o tema instigante e digno de pesquisa.

Desde logo, é preciso apontar certas particularidades dos chamados regimes de trabalho em países mais pobres, como os da América Latina, partes da África e partes da Ásia. Nestas partes do mundo, o trabalho por mais rígida que fosse sua organização, contemplava formas de flexibilidade estrutural. Nestes recantos do mundo em que a legislação do trabalho não conseguiu assentar-se vigorosamente, os trabalhadores sempre foram flexíveis na oferta de trabalho. Refiro-me ao mecanismo das horas extras como componente fundamental da jornada normal de trabalho em nossos meios. O capital sempre pode beneficiar-se de longas horas extras na história da organização dos processos de trabalho.

O presente artigo não aborda, entretanto, a flexibilidade aqui nomeada de estrutural e expressa na oferta de trabalho abundante e continuado pela mão de obra assalariada dos países mais pobres. O alvo deste artigo é a flexibilidade de compensação, definida como a possibilidade de contrapesar horas trabalhadas por horas não trabalhadas de modo a que apenas o resíduo seja objeto de remuneração.

Em artigo escrito ainda em 2002, descrevi a introdução da lei de compensação ampliada de horas no Brasil, detalhei seus significados para trabalhadores e para empresas, indicando que ela preenche um papel significativo como redutora de custos empresariais e como instrumento de adequação mais efetiva do trabalho às demandas variáveis do mercado, tendo sido estes fatores as

motivações determinantes de sua introdução como regra das relações de trabalho. Naquele momento, dirigentes sindicais manifestaram-se fortemente contrários a esta nova desregulamentação do trabalho. As direções sindicais expressavam sua oposição à compensação de horas a partir do entendimento de que sua implementação conduziria a perdas salariais para os trabalhadores. No entanto, as direções sindicais não dispunham de levantamentos de opinião, que os municiasse.

Como parte de um projeto de pesquisa mais amplo, questões sobre o conhecimento e a aceitação da regra da compensação de horas foram introduzidas no roteiro de entrevistas aplicado a 825 trabalhadores assalariados do Distrito Federal, Brasil, entre 2000 e 2002. As respostas estão registradas no quadro abaixo:

**Tabela 1 - ADOÇÃO DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS PELAS EMPRESAS OU GOVERNOS EMPREGADORES E OPINIÃO A RESPEITO DO SISTEMA**

<b>ADOÇÃO PELAS EMPRESAS E GOVERNOS</b>	<b>%</b>
SIM	23,2
NÃO	61,8
NÃO SABE	15,0
<b>OPINIÃO DOS ENTREVISTADOS A RESPEITO</b>	
A FAVOR	50,6
CONTRA	29,5
NÃO TEM	19,9
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fonte: Levantamento sobre flexibilidade e intensidade do trabalho, Distrito Federal, Brasil, 2000-2002.

Há, pelo menos, duas constatações a destacar. Primeiro, o grau de desconhecimento sobre a questão da compensação de horas é elevado, entre 15 e 20% dos entrevistados não responderam a questão. O segundo ponto é mais crítico. Mais de metade dos assalariados entrevistados apresenta postura favorável ao sistema. A resposta não teria implicação maior, não fosse o fato de que deslegitima os argumentos das direções sindicais que fustigam a alteração legal e que enviou para o espaço as expectativas dos pesquisadores por uma resposta prevalentemente negativa.

Como explicar a opinião majoritariamente favorável dos trabalhadores se o Banco de Horas implica em perdas salariais? Não seria apenas efeito metodológico mecânico de respostas a questão cujo significado os entrevistados desconhecem e por isso mesmo respondem de forma positiva? Ou a razão explicativa seria de outra ordem? Talvez os argumentos das direções sindicais não conseguem dar conta daquilo que passa pela cabeça dos trabalhadores que representam. Estas dúvidas impunham que a pesquisa fosse aprofundada. A continuidade do trabalho decidiu por secundarizar a hipótese de falha metodológica e concentrar-se nas características da amostra que representassem diferenças substantivas e que por isso merecessem ser analisadas mais profundamente, entre as quais sexo, estado civil, o fato de ter a seu encargo filhos ou outros dependentes e escolaridade dos entrevistados.

## ANÁLISE DE CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

### SEXO

**Tabela 2 - Opinião sobre a compensação de horas segundo sexo do entrevistado**

		Qual sua opinião sobre a compensação de horas ?			Total
		A favor	Contra	Não tem opinião	
Sexo do entrevistado	Feminino	212	92	103	407
		52,1%	22,6%	25,3%	100,0%
	Masculino	209	150	59	418
		50,0%	35,9%	14,1%	100,0%
<b>Total</b>		<b>421</b>	<b>242</b>	<b>162</b>	<b>825</b>
		<b>51,0%</b>	<b>29,3%</b>	<b>19,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Levantamento sobre flexibilidade e intensidade do trabalho, Distrito Federal, Brasil, 2000-2002.

Entre as mulheres prevalece opinião favorável à compensação de horas. As mulheres (52%) respondem favoravelmente à compensação de horas em proporção levemente superior que os homens (50%).

Entre os homens também prevalece opinião favorável (50%). Diferentemente das mulheres, entretanto, poucos homens deixam de emitir opinião. Desta forma, os homens claramente dividem-se entre favoráveis (50%) e contrários (39%) à compensação de horas, dando azo a uma polarização a favor x contra no espaço masculino.

A análise por sexo, efetuada a partir dos dados estatísticos disponíveis (Tabela 2), conduz à conclusão de uma tênue prevalência de opiniões favoráveis entre as mulheres em relação aos homens e, em segundo lugar, a existência de um forte bloco de opiniões contrárias entre os homens.

## **ESTADO CIVIL**

A metade dos solteiros (51,5%) e casados (50,6%) manifestam-se favoráveis à lei da compensação ampliada de horário. Mas, as diferenças não são substantivamente diferentes a ponto de indicar um papel especial para a variável estado civil.

## **ENCARGO SOBRE FILHOS OU DEPENDENTES**

Segundo a análise estatística, o encargo de dependentes não constitui uma variável diferenciadora da amostra. Metade (51%) dos entrevistados que tem (51%) a seu encargo dependentes e metade dos que não tem (51%) são favoráveis à lei da compensação ampliada de horas. Entretanto, daqueles que têm opinião favorável à lei, 65% tem encargos sobre filhos ou dependentes.

## **ESCOLARIDADE**

A variável escolaridade mostra-se positivamente correlacionada com a opinião favorável à lei de compensação de horas. Conforme se ascende na escala de

escolaridade, crescem as opiniões favoráveis à lei (Tabela 3). Os entrevistados analfabetos manifestam opinião favorável em 31% dos casos; aqueles que têm primeiro grau em 46% dos casos; os de segundo grau em 51%; e os de terceiro grau em 58%.

**Tabela 3 - Opinião sobre a compensação de horas segundo a escolaridade do entrevistado**

		Qual sua opinião sobre a compensação de horas ?			Total
		A favor	Contra	Não tem opinião	
Escolaridade do entrevistado	Analfabeto	5	7	4	16
		31,3%	43,8%	25,0%	100,0%
	Primeiro grau	105	82	43	230
		45,7%	35,7%	18,7%	100,0%
	Segundo grau	154	91	60	305
		50,5%	29,8%	19,7%	100,0%
Terceiro grau e pós-graduação	157	62	53	272	
	57,7%	22,8%	19,5%	100,0%	
Sem resposta	0	0	2	2	
	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
<b>Total</b>		<b>421</b>	<b>242</b>	<b>162</b>	<b>825</b>
		<b>51,0%</b>	<b>29,3%</b>	<b>19,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Levantamento sobre flexibilidade e intensidade do trabalho, Distrito Federal, Brasil, 2000-2002.

As opiniões contrárias distribuem-se exatamente em sentido inverso. Quanto mais se desce no grau de escolaridade, mais aumenta a proporção de trabalhadores com opinião desfavorável à lei das horas compensadas. Os entrevistados com escolaridade de terceiro grau, perfazem 23% da amostra com opinião contrária; aqueles que têm escola média, 30%; os que têm escolarização básica, 36%; e os analfabetos, 44%.

Escolaridade é, portanto, uma característica diferenciadora em relação às opiniões à lei de compensação de horas.

Coloca-se, pois, a pergunta: por que? Porque será que as pessoas com mais elevada escolaridade são mais favoráveis à lei de trocas de horas do que as pessoas com mais baixa escolaridade? Seria talvez em função da possibilidade de exercer escolhas sobre o tempo de trabalho em relação ao tempo de não trabalho? Em geral as pessoas com mais alta escolaridade tem também empregos melhores, os quais possibilitam mais facilmente a troca de horas. As chefias são mais tolerantes. Os empregados por sua vez exigem mais.

Ou, talvez, a questão deva ser colocada de outra forma: as pessoas com menor grau de escolaridade em geral não tem os piores empregos, em que os salários são mais baixos e nos quais as pessoas são tratadas de forma mais draconiana pelas direções das empresas? Levando em consideração apenas a questão salarial, horas compensadas retiram rendimentos que os trabalhadores têm como importantes para sua cesta de salário. A lei de compensação de horas lança sobre as camadas com menores níveis de escolaridade todo o seu peso de compensação de horas de trabalho e redução de gastos das empresas. A lei de troca de horas foi criada para reduzir gastos das empresas. A redução de gastos parece estar ocorrendo sobre as camadas menos escolarizadas da população, conforme podemos entrever pelos dados.

### **COMO ENTREVISTAS ABRIRAM PISTAS PARA O ENTENDIMENTO DAS POSTURAS PERANTE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Com o objetivo de buscar explicação para o paradoxo das respostas concordantes com o regime de compensação de jornada recorreu-se a entrevistas abertas realizadas apenas com aquelas pessoas que declarassem ter conhecimento explícito sobre o que significavam as expressões banco de horas e compensação de horários. Com isto, as entrevistas permitiam descartar o efeito da 'resposta mecânica', isto é, respostas dadas a perguntas cujo sentido os entrevistados desconheciam, mas que, para não passar pelo vexame de dizer que não conheciam do assunto, respondiam da forma que lhes parecia mais conveniente, a saber, de forma positiva. Esta condição imposta dificultou o trabalho de campo porque a compensação de horas é uma prática mais empregada por grandes empresas ou por agências do governo com grande número de empregados. Não é uma prática generalizada entre todos os negócios. Consequentemente, menos pessoas conheciam, por vivência própria ou de pessoa proximamente relacionada, a compensação de horas. Por isso, mesmo foi mais difícil encontrar trabalhadores que preenchessem a condição de conhecimento explícito do banco de horas.

Foi levada a efeito uma rodada de 15 (quinze) entrevistas com porteiro, bombeiro, empregado de ONG, bancário (dois), nutricionista, pedagogo, advogado, jornalista, caixa de supermercado, atendente de loja, farmacêutico, costureiro, mecânico, garçom. Oito (8) deles declararam ter atitude favorável ao banco de horas e sete (7) contrários. Entre trabalhadores que conhecem explicitamente o significado do que seja a política de banco de horas, a maioria mantém atitude favorável a ela, resposta que reforça a tendência geral já detectada por meio de questionário aplicado à amostra de 825 casos.

Deste ponto em diante, a comunicação restringe-se à análise da característica de sexo, tratada agora como gênero, uma vez que inclui toda uma carga cultural que preside a divisão do trabalho entre homens e mulheres. Por economia de espaço, escolaridade não será mais objeto de discussão neste documento. Apenas a variável gênero será discutida. Verifica-se um recorte de gênero envolvido com a atitude dos trabalhadores frente ao banco de horas. As mulheres são mais enfáticas em defender a flexibilidade de horários do que os homens.

Duas ordens de razões estão por trás dessas atitudes das mulheres. A primeira tem a ver com a condição da mulher trabalhadora que tem filhos. As mulheres são favoráveis à flexibilidade de horários de trabalho por permitir a adequação da vida pessoal e da vida de trabalho. Uma segunda entrevistada explicitou mais claramente em que sentido a vida dela ficou mais fácil após a introdução do banco de horas. Podia sair mais cedo e pegar os filhos na escola, além de poder ir aos eventos que ocorriam no colégio durante a semana. Segundo ela, o pai das crianças que trabalha em tempo integral no sistema normal de jornada de trabalho não pode acompanhar o crescimento dos filhos como ela. Uma terceira entrevistada praticamente repetiu os mesmos termos desta. Ela afirmou que, com a possibilidade de sair mais cedo, podia fazer o jantar e cuidar das crianças. Assim seu marido parou de reclamar da sua entrada no mercado de trabalho.

Outra é a situação das mulheres trabalhadoras que não tem filhos. Neste caso, elas valorizam a qualidade de vida, a possibilidade de viajar, a convivência com a família.

Mesmo que facilite a conjugação entre trabalho e maternidade, o banco de horas envolve diminuição de remunerações. Como se posicionam as mulheres frente a esta questão de obter um menor rendimento do trabalho? Nem todas as entrevistadas estavam cientes destas perdas. Mas aquelas que sabiam da implicação de redução salarial, avaliavam que o salário não se comparava com a vida familiar e domiciliar. Uma das entrevistadas contou que tinha saído de uma outra companhia de lojas por conta da perda salarial. Mas que, agora com os filhos, não havia comparação em relação à qualidade de vida, aspecto que também é ressaltado por entrevistada sem filhos.

E quanto aos homens, que razões movem os trabalhadores a avaliar positivamente o banco de horas? Razões já apontadas pelas mulheres, tais como a adequação dos horários de trabalho com a vida doméstica, conseqüentemente melhorando as relações familiares, também são lembradas pelos homens, como no caso do vendedor de farmácia entrevistado.

E um caixa de supermercado apontou, como razão justificativa de sua atitude favorável ao banco de horas, o empoderamento do trabalhador, pelo aumento de seu poder de decisão sobre a jornada de trabalho. Esse poder restringe-se apenas à distribuição de horários de trabalho, não abrange a duração da jornada.

O banco de horas facilita a vida dos trabalhadores na ótica desse caixa, possibilitando-lhes ter um controle maior sobre sua jornada de trabalho. Interessante é observar como ele resolve o dilema da perda de remuneração. Questionado acerca da redução das horas extras e, por conseguinte redução da

remuneração, o interlocutor afirmou que algumas coisas compensam a menor remuneração. “Algumas coisas” são entendidas como fatos muito relevantes para o trabalhador. Não são rotinas.

Entre trabalhadores do serviço público, a flexibilidade da jornada à prestação de serviços imprescindíveis à comunidade, a exemplo dos serviços médicos, serviços de proteção e segurança, serviços de provimento de facilidades gerais (luz, água, telefone, transporte, etc.).

A validação positiva do banco de horas como uma forma de flexibilização da jornada de trabalho por parte da maioria dos trabalhadores, segundo o que foi possível determinar por meio dos instrumentos de pesquisa utilizados, não representa nem a falta de consciência nem uma consciência equivocada. É antes o vislumbre de um mínimo de possibilidade de interferência do trabalhador na extremamente complexa relação entre vida pessoal e trabalho. Tal possibilidade de coadunar simultaneamente as condições de vida e de trabalho aparece com mais força na condição feminina, particularmente quando envolve a criação e educação de filhos menores, mas não só. Outros elementos da vida familiar, da formação educacional e profissional ou da vida social interpõem-se como problemas na relação entre vida e trabalho, que exigem algum tipo de coadunação para não se transformarem em fatores de adoecimento individual ou de provocação de conflitos interpessoais.

A avaliação positiva é um lado da moeda. A outra face é representada pela avaliação negativa do instrumento do banco de horas. Aparece no levantamento como posição minoritária, mas nem por isto menos significativa. Tanto nas entrevistas abertas quanto no levantamento amostral, sexo do entrevistado é característica marcante da postura contrária ao banco de horas. Os trabalhadores que são contrários são majoritariamente homens.

Que razões aduzem os trabalhadores com posicionamento contrário à flexibilidade de jornada aqui estudada? Sem qualquer exceção, as sete pessoas entrevistadas e que assumem posição contrária ao banco de horas, apresentaram a perda salarial como argumento. Na forma como foi implementado no Brasil, o banco de horas trouxe perdas materiais para os trabalhadores. Diminuiu o número de horas extras pagas. Consequentemente, todos os trabalhadores que recebiam adicionais por horas extras se viram prejudicados. Um mecânico entrevistado afirmou que sentiu de maneira brusca a redução salarial, quando esta política foi introduzida em sua empresa. O impacto na cesta de salário é tanto maior quanto mais a remuneração do trabalhador dependia do pagamento de horas extras. Trabalhadores que não recebiam horas extras não sofreram impactos salariais negativos. Adiante serão examinados impactos negativos de outra natureza, decorrentes da intensificação do processo de trabalho. Por ora, basta reconhecer que a introdução da política de banco de horas acarretou perdas salariais para os trabalhadores cujos vencimentos dependiam do pagamento de horas extras.

A análise dos fundamentos argumentativos da atitude contrária à política de bancos de horas não pode se restringir ao aspecto econômico sob pena de omitir os efeitos de intensificação do trabalho, o que acarreta implicações sobre a saúde dos trabalhadores. A reorganização do trabalho que o banco de horas protagoniza representa um exemplo poderoso do processo de intensificação do trabalho. O banco de horas introduz uma forma de racionalização há muito tempo sonhada pelo empresariado e cuja implementação era obstaculizada pelo chamado trabalho rígido, que permitia apenas o alongamento da jornada - as horas extras - como mecanismo de acumulação. A intensificação do trabalho veio somar-se ao mecanismo do alongamento. O banco de horas constitui um instrumento abertamente favorável a empregadores e a gestores governamentais.

A intensificação do processo de trabalho ocorre pelo menos de duas maneiras com a introdução da política do banco de horas. A primeira consiste na adequação que as empresas conseguem fazer da oferta de trabalho com os períodos de sua real e efetiva demanda. As empresas e os serviços de governos operam em momentos de picos e de baixas de trabalho. Os horários de trabalho fixo permitem apenas o uso das horas extras ou a contratação direta como mecanismos de atendimento das demandas por mais mão de obra. A introdução do trabalho em horários móveis permite uma outra forma de flexibilidade. Com o banco de horas o trabalho pode ser distribuído em quantidades variáveis dentro do período de um ano, conforme as necessidades das empresas. Distribuir a oferta variável de trabalho de acordo com as reais necessidades das empresas é uma política de organização do trabalho a que os negócios brasileiros nunca tiveram acesso desde a implantação da legislação trabalhista em 1943 até 1998. Eis a novidade que se difundiu rapidamente entre grandes empresas e agora começa a ser adotado nos organismos estatais.

Dessa reorganização do trabalho emanam conseqüências. Quais delas nossos entrevistados dão conta? Os trabalhadores dão conta que o banco de horas não apenas redistribui o tempo de trabalho de acordo com as necessidades dos empregadores. A redistribuição só tem sentido se corresponder a um uso maior, isto é, a um emprego mais eficaz da força de trabalho. Sob a ótica da empresa, o trabalho produz mais resultados, é mais eficiente. Conseqüentemente, fica mais barato por unidade de produto. A partir do ponto de vista do trabalhador, a redistribuição dos tempos vem sempre acompanhada da exigência de um esforço maior. O banco de horas corresponde a um consumo maior da força de trabalho. O trabalhador tem mais desgaste em todo seu ser.

Em decorrência do fato de que a redistribuição dos horários de trabalho vem acompanhada de um desgaste maior do trabalhador, nosso entrevistado, que é mecânico de profissão, observou que durante os períodos de pico de serviço e quando a demanda de serviço é muito grande há um aumento no nível de

estresse e de problemas de saúde dos trabalhadores, especialmente entre aqueles que se encarregam de atividades repetitivas. O mecânico indicou colegas que sentiam problemas de LER/DORT ou outras dificuldades osteomusculares que impediam os movimentos.

O banco de horas, ao intensificar o trabalho, aumenta os problemas de saúde individual dos trabalhadores e de saúde pública. Na esfera individual, à medida que os mecanismos de autodefesa não dão conta do estresse, as situações de adoecimento acontecem e a qualidade de vida do trabalhador se deteriora. Na esfera do sistema de saúde pública, em última instância e a longo prazo, estes problemas repercutem alimentando as filas dos hospitais e das clínicas, sangrando os cofres públicos. Aquilo que aparece inicialmente como uma racionalização e um uso mais eficiente de recursos das empresas, rebate sobre o serviço de saúde pública.

A fim de permitir uma compreensão conjunta dos diferentes significados do banco de horas para homens trabalhadores e para mulheres trabalhadoras, relata-se a seguir com detalhes a entrevista com um garçom. O garçom queixava-se dos impactos do banco de horas sobre sua vida de trabalho e sobre o rendimento do trabalho. Queixava-se que, tendo trabalhado durante toda a época natalina e sendo empregado o banco de horas, não retirava vencimentos que compensassem a prolongada agenda natalina de trabalho e não recebera o suficiente para comprar presentes para os filhos e para contrabalançar sua ausência durante as festas de fim de ano. O garçom era, portanto, redondamente contrário ao instrumento do banco de horas.

João, eis seu nome, é casado e tem filhos. Sua mulher, dona Maria, trabalha fora de casa e tem o emprego de auxiliar de serviços gerais. Diferentemente de João, ela é completamente favorável ao banco de horas. O banco de horas é pólo de divisão do casal. João é contra; Maria, a favor. Segundo João, este assunto dava

azo a brigas épicas em casa. João tentava mudar a idéia e a concepção e Maria resistia. João e Maria. Maria e João. João atacava, Maria desdizia.

O caso em análise coloca frente à frente, na esfera familiar, duas avaliações diferenciadas sobre o banco de horas. A avaliação contrária partia do homem-garçom, que trabalhava no restaurante. Já o trato dos filhos ficava por conta da mulher. A avaliação favorável partia da mulher, que também trabalhava fora, mas tinha uma segunda jornada em casa tomando conta dos filhos, dando banho, vestindo, preparando comida, levando as crianças para cá e para lá. Está-se perante um caso clássico de diferenças de gênero quanto à atribuições sociais do trabalho. O homem, João, é garçom, deve ser provedor. A mulher, Maria, é auxiliar de serviços gerais, também é provedora, mas exerce uma segunda e uma terceira jornadas a domicílio.

Os fundamentos dos posicionamentos divergentes de João, o garçom, e de Maria, a auxiliar de serviços gerais, permitem interpretar em termos bastante gerais as posições pró e contra o banco de horas e a flexibilidade de jornada. Em primeiro lugar, não se trata de atitudes contrárias nem contraditórias. São atitudes diferentes e divergentes quanto aos efeitos do banco de horas. João, que representa o trabalhador masculino, não tem deveres domésticos e atribuições de cuidado com os filhos, além do trabalho “fora de casa”. Por isso, rejeita o banco de horas baseando-se num argumento econômico - “não compensa economicamente”. O esforço de passar as festas natalinas trabalhando noite adentro não repercute sobre o rendimento do trabalho, porque não recebe o pagamento das horas extras e o trabalho exercido além da jornada normal é compensado por um sistema com base anual. Maria, a auxiliar de serviços gerais, representa a trabalhadora feminina que tem filhos. É provedora, assim como João, mas labuta duramente uma ou duas jornadas a mais. Ela é favorável ao banco de horas porque o patrão permitia sair mais cedo do trabalho para pegar as crianças na escola e permitia também que ela acompanhasse a filha sempre que precisasse ir ao hospital, pois a criança

possuía uma doença respiratória grave. O argumento de Maria, a mulher latino-americana que tem filhos e trabalha fora, é derivado da administração da vida doméstica e do cuidado dos filhos que estão a seu encargo e não a encargo do homem. É argumento de natureza completamente diferente do argumento de João.

O argumento de João está correto. O de Maria também. João opõe-se a Maria achando que é uma questão ideológica que está em jogo. Na verdade, João vive na pele a perda salarial que o banco de horas implicou para os trabalhadores, compensando horas no período de um ano. Vive o aumento da intensidade do trabalho. Por isso, é contrário ao banco de horas. Mas, João, nosso homem latino-americano, não vive a segunda contradição. Não tem a seu encargo levar a filha doente para o hospital, nem apanhar as crianças na porta da escola. Quem faz isso é a mulher. Se tivesse, talvez João defendesse a mesma posição de Maria. Maria, por seu turno, vive as duas contradições. Vive a primeira como assalariada que também perdeu com a instituição do banco de horas, no suposto de que antes recebia horas extras. Por isso, no fundo ela é solidária com o marido nesta perda. Mas vive a segunda e a terceira jornadas, que são atribuições femininas, no ideário latino e mundial. Como o banco de horas permite algum grau de flexibilidade nos horários do trabalho – sair mais cedo para apanhar as crianças na escola e levar a filha doente ao hospital, quando necessário – Maria é favorável a ele, porque permite alguma forma de resolução entre os conflitos do trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo.

Importa esclarecer que estes não são os únicos conflitos que envolvem vida pessoal e trabalho. Os homens, sobre cujos ombros ainda não recaem as tarefas de cuidado de filhos e de trato do lar, apresentam outros tipos de conflitos como sendo razões suficientes para ter-se posição favorável perante o banco de horas. Argumentos derivados da esfera da subjetividade e associados à escolaridade mais elevada – empoderamento do sujeito trabalhador para decidir, por exemplo, entre trabalhar ou ir a um evento da área cultural – ou da

prestação de serviços necessários para a coletividade – segurança, energia, transporte, água, são apontados como suficientes.

Em razão disso, o argumento pode ser generalizado. Formas de flexibilidade dos horários, que, de maneira expressa ou latente, permitem algum tipo de resolução dos diversos conflitos que se estabelecem entre vida e trabalho obrigatório, podem obter a adesão de trabalhadores à medida que propiciam efetivamente resoluções de conflitos entre estes dois termos. Por isso, se a série de entrevistas de pesquisa fosse alongada, apareceriam outras racionalidades defendendo o trabalho flexibilizado segundo o banco de horas. Estas racionalidades podem ser reduzidas, parece, a possibilidade de resolução de conflitos envolvidos na relação vida e emprego.

Levantada a pergunta se o banco de horas foi instituído com este objetivo de introduzir uma forma flexibilidade que permita a atenuação das tensões entre vida e trabalho, a resposta é pela negativa. A flexibilidade de horários favoráveis ao trabalhador não parece ter sido argumento para a instituição do banco de horas. Para os grandes empregadores privados e para os gestores estatais o banco de hora é necessário para elevar a racionalização do trabalho. O uso desta racionalidade a favor do trabalhador consiste numa subversão da ordem instituída. Aquilo que foi pensado em uma direção – redistribuir os tempos de trabalho segundo os períodos de maior necessidade das empresas e dos governos – é utilizado em outro sentido – resolver problemas concretos, imediatos, materiais, reais que emergem entre vida pessoal e familiar e trabalho obrigatório. Por isso, a atitude favorável ao banco de horas nada tem de conformismo, nem de falta de consciência política nem representa uma postura neoliberal. É uma subversão e uma desordem de um instrumento voltado para a reorganização do trabalho social e para o crescimento de sua intensidade. Significa uma resistência, ainda que inconsciente. Significa uma transformação do significado.

Poder-se-ia empregar o exemplo histórico da consolidação do trabalho rígido como analogia para explicitar a compreensão do significado da noção de subversão e resistência. Desde a revolução industrial os empresários capitalistas e os governos dos estados buscavam instituir o trabalho em jornada plena e em horários rigidamente definidos, feito que só foi conseguido por meio do taylorismo e do fordismo no início do século XX. Com a introdução da jornada plena e com os horários fixos, o capital conseguiu produzir mais valia absoluta e mais valia relativa em quantidades muito superiores às formas de trabalho errático. O esforço disciplinador dos empregadores só obteve resultados plenos quase dois séculos após as primeiras tentativas. Como agem os trabalhadores perante o trabalho rígido? Resistem à super-exploração a que estão sujeitos e procuram reduzir sua intensidade com formas de resistência próprias ao trabalho rígido. As grandes empresas montadas sob a forma de cadeias de produção são vulneráveis a erros e a problemas de funcionamento integrado, por exemplo. Manter condições de trabalho obtidas dentro dos princípios do trabalho rígido constitui forma de resistência à intensificação do trabalho flexível.

Da mesma forma, dentro do trabalho flexível as formas de resistência passam não apenas pelo protesto contra a redução dos pagamentos do trabalho, como pela subversão do uso dos horários flexíveis em favor dos trabalhadores, atendendo a necessidades familiares, preferências culturais e sociais.

## BIBLIOGRAFIA

BEST (Bulletin of European Studies on Time)

- 1994 Instruments for the design, implementation and assessment of working time arrangements. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

DAL ROSSO, Sadi

- 2003 Flextempo – Flexibilização de jornada à brasileira (apud) FERREIRA, M. C. e DAL ROSSO, S. (orgs). A regulação social do trabalho. Brasília: Paralelo 15 Editores., pp. 71-93..
- 1996 A jornada de trabalho na sociedade. O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr. 477 p.

DIEESE/SMABC

- 1997 Flexibilização da produção e das relações de trabalho no setor automotivo. São Bernardo do Campo: DIEESE/SMABC. 25 p

DIEESE

- 1998 Contrapartidas nos acordos de flexibilização de jornada, pp. 16-24. Boletim DIEESE, nº 210, , Ano XVII, Nov/Dez. SP.: DIEESE. 104 p.

DRUCK, M. G. ; BORGES, A.

- 2004 Flexibilidade e precarização: a desestruturação do mercado de trabalho e a nova informalidade . In: Seminario: Las Nuevas Formas De Trabajo Emergentes En América Latina Em La Era Post-Neoliberal Rio de Janeiro. Las Nuevas Formas De Trabajo Emergentes En América Latina Em La Era Post-Neoliberal. Buenos Aires : CLACSO.

FREITAS, Carlos Eduardo

- 1997 As novas relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC. Brasília (mimeo). 14 p.

GONÇALVES, Odonel Urbano e MANUS, Pedro Paulo Teixeira

- 1996 Duração do trabalho. São Paulo: LTr. 133 p.

HOLZMANN, Lorena e PICCININI, Valmiria

- 2006 Flexibilização (apud) CATTANI, A.D. e HOLZMANN, L. Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora UFRGS,

pp. 131-133.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

1995 Conditions of work digest. Working time around the world.  
Geneva:ILO. 398 p..

SALERNO, Mário S.

1995 Flexibilidade e organização produtiva (in) Castro, N. (org.) A máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira. São Paulo e Rio de Janeiro: Paz e Terra

TOLEDO, Enrique de la Garza

2000 La flexibilidad del trabajo em América Latina (apud) TOLEDO, E.G. (coord). Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo. México: El Colégio de México, FLACSO, UAM, FCE, pp. 148-178.

SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)

1995 Redução da jornada, limite de hora extra e reorganização do tempo de trabalho: as propostas dos metalúrgicos do ABC.37 p

Sadi Dal Rosso  
Departamento de Sociologia  
Universidade de Brasília  
70910-900 BRASILIA, DF BRASIL  
Fone: 55 61 3307 2389  
Faz: 55 61 3347 3663  
sadi@unb.br