



Organização
Internacional
do Trabalho

Duração do trabalho em todo o mundo

Tendências de jornadas de trabalho, legislação e
políticas numa perspectiva global comparada



Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger

Duração do trabalho em todo o mundo:
tendências de jornadas de trabalho, legislação e
políticas numa perspectiva global comparada

Sangheon Lee
Deirdre McCann
Jon C. Messenger



Organização
Internacional
do Trabalho

As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Departamento de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

Dados de catalogação da OIT

Lee, Sangheon

Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger ; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

ISBN: 978-92-2-819311-4; 978-92-2-819312-1 (web pdf)

International Labour Office

tempo de trabalho / normas de trabalho e legislação / condições de trabalho / estudo comparativo internacional

Publicado também em inglês pela Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra e pela Routledge, Reino Unido:

Working time around the world. Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective, 2007.

Tradução para o português: Oswaldo de Oliveira Teófilo

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo em relação à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões contidas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação pela OIT não significa endosso às opiniões nelas expressadas.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nosso site: www.oit.org.br

Autores

Sangheon Lee é economista e pesquisador sênior do Programa de Condições de Trabalho e Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Está-se especializando em análise e acompanhamento das mudanças na qualidade do emprego e é responsável por muitas publicações sobre vários aspectos das condições de emprego. Entre suas obras recentes está o livro **Globalization and changes in employment conditions in East Asia and the Pacific** (Chandos, OIT). É PhD em Economia pela Universidade de Cambridge.

Deirdre McCann é advogada trabalhista e pesquisadora do Programa de Condições de Trabalho e Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra. Suas pesquisas focalizam os aspectos legais das condições de trabalho. Tem escrito sobre duração do trabalho, trabalho atípico e harmonização do trabalho com a vida familiar. Recentemente publicou o livro **Regulating flexible work** (Oxford University Press). É Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade de Oxford.

Jon C. Messenger é pesquisador sênior do Programa de Condições de Trabalho e Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, e o principal responsável pelo subprograma de duração e organização do trabalho. É especialista em pesquisa focalizada em políticas sobre duração e organização do trabalho, com interesse particular em temas relacionados com a flexibilidade temporal e espacial, gênero e economia informal. Sua publicação mais recente é **Decent working time: new trends, new issues** (com Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, e François Michon). Antes de ingressar na OIT, trabalhou por 15 anos no Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, em Washington (DC), servindo ali como Diretor de Grupo de Pesquisa em Emprego e Capacitação Profissional.

Prefácio

Quase um século se passou desde a adoção da primeira norma internacional sobre jornada de trabalho, que estabelece o princípio das oito horas por dia e 48 horas por semana; e 70 anos desde que a semana de 40 horas foi adotada como padrão que os países deveriam almejar. A leitura dos documentos que registraram os debates em torno da adoção dessas normas de duração do trabalho causa impressão muito forte pelo otimismo dos participantes que representaram os governos, os empregadores e os trabalhadores no tocante à possibilidade de jornadas mais curtas. Recorde-se que, durante a depressão econômica, o grande economista da época, John Maynard Keynes, fez a bem-humorada previsão de que a jornada diária de seis horas seria uma realidade para a geração de seus netos. É válido, nesse caso, indagar quanto progresso se obteve desde então e o que é possível fazer para a consecução de avanços adicionais no sentido de transformar tais previsões em realidade.

O presente livro, **Duração do trabalho em todo o mundo**, vale-se dessa perspectiva histórica no contexto da integração econômica global e da Agenda do Trabalho Decente para oferecer reflexões úteis sobre essas questões, com base em várias fontes exclusivas de informação. Como bem se sabe, a duração do trabalho suscitou controvérsias e acumulou grande importância social em muitos países industrializados, mas estudos sistemáticos a esse respeito, abrangendo tanto os países em desenvolvimento quanto os industrializados, tem-se mostrado surpreendentemente raros. Isso é certamente lamentável, dada a convicção amplamente compartilhada de que as diferenças de jornadas de trabalho entre esses dois grupos de países são consideráveis. Os autores do livro, Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon Messenger, deram passo importante no sentido de preencher essa lacuna de conhecimento, apoiando-se nos dados que durante vários anos coletaram em textos legais, levantamentos estatísticos e estudos sobre países.

As conclusões a que chegaram são variadas. Trazem notícias auspiciosas no que tange ao progresso ocorrido na regulamentação da jornada de trabalho máxima nos países em desenvolvimento e em transição, embora existam diferenças consideráveis entre regiões. Outras conclusões são indiscutivelmente

preocupantes: apesar do avanço nas medidas adotadas, um número substancial de trabalhadores – estimado pelos autores em cerca de 22% dos trabalhadores do mundo – ainda cumpre jornadas superiores a 48 horas por semana, enquanto outra proporção significativa deles está fundamentalmente subempregada, sofrendo a desvantagem de jornadas mais curtas. Surgiram também, em muitos países em desenvolvimento e em transição, novos desafios relativos às políticas, quando fatores demográficos como a feminização e o envelhecimento da mão-de-obra produziram impacto nas jornadas de trabalho. Ademais, mostra o livro que a informalidade e a terciarização (expansão do setor de serviços) se intensificaram de tal modo que a duração do trabalho está ficando progressivamente diversificada entre os trabalhadores considerados individualmente.

O que, então, se pode fazer? Os autores, com base em cinco critérios interconectados para a Duração Decente do Trabalho, oferecem aos integrantes da OIT e a outras organizações interessadas um magnífico conjunto de sugestões de políticas, propugnando por acordos de duração do trabalho que preservem a saúde e a segurança; sejam benéficos à família; favoreçam a igualdade de gênero; elevem a produtividade; e facilitem a escolha e influência dos trabalhadores no tocante a suas jornadas de trabalho. Ao fazê-lo, expressaram profundas reservas quanto ao método simplório de diminuir a regulamentação da duração do trabalho, frequentemente recomendado por influentes organizações financeiras internacionais, em razão de ser potencialmente contraproducente e trazer o risco de consequências sociais indesejáveis.

Embora os elementos e princípios de políticas que os autores expõem neste livro sejam indubitavelmente necessários para desenvolver e implementar melhores e mais equilibradas políticas de duração do trabalho, é evidente que eles não têm o propósito de oferecer uma “fórmula pronta” de política. Reconhecem de maneira clara que, na formulação de políticas de duração do trabalho, faz-se necessário dedicar muita atenção às necessidades e circunstâncias de cada país, tais como o nível de desenvolvimento econômico, os sistemas legais e de relações industriais e as tradições culturais e sociais. Como os leitores vão descobrir, esses elementos de políticas requerem diálogo social para obterem êxito: sem diálogo social não há ganhos.

À luz dos desafios para as políticas delineados neste livro, está claro que necessitamos de pesquisa global e ação global. Como nos lembra um livro recente sobre duração do trabalho, **La France et le temps de travail** (Fridenson e Reynaud (orgs.), 2004), a OIT tem sido o local dos debates sobre duração do trabalho desde que começaram, em especial no que diz respeito à relação entre duração do trabalho, saúde e segurança e criação de empregos. Tais discussões evoluíram, entretanto, no sentido de incorporar objetivos adicionais para as políticas, em especial os que garantem que as jornadas de trabalho permitam aos

trabalhadores tempo adequado para devotar a suas famílias e a outros aspectos de sua vida. A participação da OIT, no entanto, parece haver perdido o ímpeto ao longo das últimas duas décadas, passando os debates mais importantes a ser conduzidos no âmbito europeu. Acreditamos, porém, que este livro apresenta argumentos para que a OIT recupere seu papel tradicional nas discussões sobre a duração do trabalho e desenvolva ação coordenada para assegurar duração decente do trabalho para os trabalhadores de todo o mundo.

François Eyraud
Diretor Executivo
OIT – Centro Internacional de Formação de Turim

Manuela Tomei
Diretora
OIT - Programa de Condições de Trabalho e Emprego

Agradecimentos

Este relatório é fruto de um prolongado esforço de sete anos, que recebeu apoio e contribuições inestimáveis de grande número de pessoas de todo o mundo. Desde logo, muito se beneficiou de uma série de estudos nacionais e somos gratos aos autores desses estudos pela alta qualidade de suas pesquisas: A. Maharramov (Azerbaijão), J. Saboia (Brasil), M. Echeverría (Chile), X. Zeng e colegas (China), J. Berkovský, J. Reháč, e colegas (República Tcheca), P. Galasi (Hungria), O. Taylor (Jamaica), J. Yoon (República da Coreia), S. Nagaraj (Malásia), N. Richards (Ilhas Maurício), B. Esponda (México), L. Aparicio Valdez (Peru), T. Chetvernina e colegas (Federação Russa), A. Ndiaye (Senegal), e Y. Alouane e colegas (Tunísia).

Somos também muito gratos à equipe de pesquisadores que atuou no Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (www.ilo.org/travdatabase): Mariela Dyrberg, Kristine Falciola, Christina Holmgren, Ingrid Sipi-Johnson, Olivier Mabilat, Corinne McCausland, Pernilla Melin, Esther Peeren, Helena Perez, Matteo Sasso e Anna-Christina Winterstein. Nosso reconhecimento, também, pelos esforços constantes do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT no sentido de coletar e disponibilizar a legislação trabalhista de todo o mundo no Banco de Dados NATLEX (<http://ilo.org/natlex>) e em particular ao trabalho de Oliver Liang e Claire Marchand.

Palavra especial de agradecimento às agências nacionais de estatísticas que gentilmente participaram do levantamento especial da OIT sobre jornadas de trabalho entre 2004 e 2005. Ficamos bem impressionados pelo alto índice de respostas e ainda mais pela excelente qualidade dos dados, a despeito do fato de se tratar de um levantamento único e instigante, de tal forma que, em muitos casos, as agências tiveram que efetuar novas estimativas a partir de seus conjuntos básicos de dados. Nossa gratidão, ainda, aos colegas do Escritório de Estatísticas da OIT, especialmente a Bob Pember, que foi de extrema ajuda durante todo o processo de pesquisa. Muito gratos ficamos, também, pelo apoio considerável dos colegas dos escritórios locais da OIT, quando do início dos estudos nacionais. Agradecimentos, ademais, a Andi Kabili e Sungmee Woo pelo excelente trabalho de inclusão de dados e análise preliminar do acervo do levantamento.

O presente relatório foi consideravelmente aprimorado pelos comentários e orientação de nossos *peer reviews* Thomas Haipeter, Georges Politakis e Jin HO Yoon, bem como pelas observações e avaliações de Dominique Anxo, Peter Auer, Janine Berg, Iain Campbell, Colette Fagan, Najati Ghosheh, Enrique Fernández Macías, Michelle Gallant, Lonnie Golden, David Kucera, Michele Jankanish, Steffen Lehndorff, Jillian Murray, Jouko Nätti, Alena Nesporova, Peter Peek e Barbara Pocock.

Gostaríamos, também, de expressar nosso reconhecimento a diversos integrantes da Organização Internacional do Trabalho, especialmente a François Eyraud, atual Diretor Executivo do Centro de Turim da Organização Internacional do Trabalho e ex-Diretor do Programa de Condições de Trabalho e Emprego, pelo seu apoio e incentivo durante os muitos anos de pesquisa e redação para este trabalho. Agradecemos a William Salter e a outros colegas do Programa de Condições de Trabalho e Emprego, cujo apoio no decorrer dos anos foi crucial para a conclusão deste projeto. Somos gratos, também, a Ariel Golan e sua equipe, a Hiep Nguyen e seus colegas da Biblioteca da OIT, tanto pelas contribuições inestimáveis para este relatório quanto pelo apoio constante à pesquisa da OIT.

Por fim, somos particularmente gratos a nossa colega de longa data Mariela Dryberg, merecedora de um agradecimento especial por toda a colaboração no preparo do manuscrito, bem assim pela compilação de amplo conjunto de referências bibliográficas para o relatório.

Índice

1 Introdução	1
1.1 Antecedentes e temas	1
1.2 Fontes de informação	4
1.3 Estrutura do livro	5
2 Avanços legais para a redução da jornada de trabalho	7
2.1 Introdução	7
2.2 Limites das jornadas de trabalho: os padrões internacionais	8
2.3 Limites da jornada de trabalho: 1967-2005	9
2.3.1 Limites da jornada normal	11
2.3.2 Outros limites	18
2.4 Conclusões	20
3 Tendências globais de jornadas de trabalho efetivas	21
3.1 Introdução	21
3.2 Desenvolvimento histórico: progresso ao longo de um século	23
3.3 Jornadas semanais médias	27
3.4 Além das horas normais: padrões e variações nas jornadas de trabalho individuais	34
3.5 Jornadas excessivas (I): não observância	37
3.5.1 Definição de horas extraordinárias	37
3.5.2 Observância das normas legais e “índice efetivo de regulação das jornadas de trabalho” ⁵	39
3.6 Jornadas excessivas (II): trabalhando mais de 48 horas	45
3.6.1 Estimativas globais	54
3.7 Jornadas curtas e subemprego	56
3.7.1 Jornadas curtas	56

3.7.2 Subemprego relacionado com a duração do trabalho	60
3.8 Distribuição das jornadas de trabalho: bifurcação e desafios em dobro	62
3.9 Conclusões	63
4 Gênero, idade e duração do trabalho	65
4.1 Introdução	65
4.2 Diferenças da participação masculina e feminina no mercado de trabalho	66
4.2.1 Restrições temporais de disponibilidade	68
4.2.2 Padrões de trabalho	69
4.3 Horário de trabalho e responsabilidades familiares	74
4.4 Flexibilidade da duração do trabalho	75
4.4.1 Políticas e programas	76
4.4.2 Atitude dos trabalhadores em relação à flexibilidade	79
4.5 Duração do trabalho e idade: jornadas variadas ao longo da vida?	80
4.5.1 Padrões de jornadas ao longo da vida	81
4.5.2 Trabalho em tempo parcial	83
4.6 Conclusões	85
5 Terciarização, informalidade e duração do trabalho	87
5.1 Introdução	87
5.2 O crescimento do setor de serviço em todo o mundo	88
5.3 Jornada de trabalho no setor de serviços	90
5.4 Horário de trabalho no setor de serviços	97
5.4.1 Trabalho por turnos	98
5.4.2 Trabalho noturno	99
5.4.3 Trabalho nos fins de semana	101
5.4.4 Outros arranjos flexível do tempo de trabalho	102
5.5 A “informalização” das economias nacionais	103
5.6 Duração do trabalho na economia informal: trabalho autônomo como medida alternativa	106
5.6.1 Países industrializados	114
5.6.2 Países em desenvolvimento	116

5.6.3 Países em transição	117
5.7 Conclusões	121
6 Temas de duração do trabalho nos países em desenvolvimento	123
6.1 Introdução	123
6.2 Redução da jornada de trabalho	124
6.2.1 Tempo ou dinheiro: duração do trabalho e salário	124
6.2.2 Duração do trabalho, produtividade e organização do trabalho	126
6.3 Flexibilidade da duração do trabalho	127
6.3.1 Compensação de horas	129
6.3.2 Flexibilidade e períodos de descanso semanal	131
6.3.3 Trabalho em tempo parcial e outros ajustes “incomuns” de duração do trabalho	132
6.3.4 Flexibilidade em prol dos interesses do trabalhador	134
6.3.5 A amplitude dos acordos de duração flexível do trabalho	136
6.4 Trabalho-família e igualdade de gênero	137
6.5 Políticas e prática: imposição, exclusão e a economia informal	139
6.6. Conclusões	142
7 Resumo e implicações para as políticas	143
7.1 Resumo das principais conclusões	143
7.2 Implicações para políticas nos países em desenvolvimento e em transição	147
7.2.1 Rumo à duração decente do trabalho	147
7.2.2 Duração salutar do trabalho	149
7.2.3 Duração do trabalho em benefício da família	152
7.2.4 Igualdade de gênero por meio da duração do trabalho	153
7.2.5 Duração produtiva do trabalho	155
7.2.6 Escolha e influência quanto à duração do trabalho	158
7.3 Observações finais	160
Notas	163
Referências bibliográficas	169
Anexo estatístico	177

Figuras

3.1	Tendência histórica da jornada anual de trabalho em países selecionados (1879-2000)	24
3.2	Jornada semanal <i>versus</i> renda nacional	33
3.3	Tipos de distribuição de jornadas de trabalho: exemplos	35
3.4	Taxa de observância e renda segundo os padrões das jornadas de trabalho estatutárias	43
3.5	Índice de regulação da jornada de trabalho efetiva e renda nacional	45
3.6	Ratificação e jornadas excessivas	54
3.7	Incidência de jornadas curtas <i>versus</i> renda nacional <i>per capita</i>	59
3.8	A distribuição das jornadas de trabalho na Republica da Coreia (2004)	62
3.9	Bifurcação das jornadas de trabalho	63
4.1	Jornadas semanais de trabalho médias por faixa etária (% , 2000)	82
4.2	Proporção de trabalhadores em tempo parcial por faixa etária (% , 2000)	83
5.1	Emprego informal no emprego não agrícola (por sexo 1994-2000)	104
5.2	Emprego assalariado e trabalho autônomo no emprego informal não agrícola (por sexo, %, 1994-2000)	105
5.3	Jornada de trabalho normal vs. jornada de trabalho efetiva no setor informal (Moldávia, 2003)	119

Tabelas

2.1	Limites das jornadas semanais normais (1967)	13
2.2	Limites das jornadas normais (1984)	14
2.3	Limites das jornadas normais (1995)	15
2.4	Limites das jornadas normais (2005)	16
2.5	Período mínimo de férias anuais (2005)	19
3.1	Mudanças nas jornadas de trabalho e nas férias remuneradas (1956-2004) em países selecionados	26
3.2	Jornadas semanais médias na indústria	28
3.3	Jornada estatutária, observância e índice de regulação da jornada de trabalho efetiva	40
3.4	Incidência de jornadas longas	47
3.5	Proporção de trabalhadores em jornadas curtas	57
3.6	Subemprego relacionado com o tempo em países selecionados (% do emprego total, 2001)	61
4.1	Mudanças no mercado de trabalho global por sexo (1993-2003)	67
4.2	Proporção de trabalhadores cumprindo jornadas de trabalho longas, por sexo (2004-2005*, % de trabalhadores)	71
4.3	Proporção de trabalhadores cumprindo jornadas curtas, por sexo (2004-2005*, % de trabalhadores)	73
4.4	Jornada de trabalho e equilíbrio trabalho-família em países selecionados: matriz de coeficientes (2002)	77
5.1	Porção do emprego total no setor de serviços em países selecionados (%)	89
5.2	Jornada de trabalho semanal média na manufatura vs. serviços em países selecionados (2002)	91
5.3	Jornada de trabalho semanal médias em serviços (por subsetor, 2002)	92
5.4	Proporção de trabalhadores em tempo parcial nos subsetores de serviços (% , 2000)	97
5.5a	Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (% , países industrializados)	108
5.5b	Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (% , países em desenvolvimento)	110
5.5c	Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (% , países em transição)	112
6.1	Jornada de trabalho, rendimentos e benefícios (México, 2000)	126

Boxes

2.1	Banco de Dados sobre Legislação de Duração do Trabalho da OIT	11
3.1	Coleta de dados da OIT sobre a distribuição das pessoas empregadas segundo suas jornadas de trabalho	37
3.2	Estimativa global de trabalhadores laborando mais de 48 horas	55
4.1	Inversão de papéis: jornadas mais longas de trabalho remunerado para as mulheres nas Filipinas	69
4.2	Trabalho em fazendas e responsabilidades familiares no Quênia	75
4.3	Jornadas longas entre os trabalhadores com idade para aposentadoria no México	85
5.1	Jornadas de trabalho excessivas nos serviços de segurança: um fenômeno global	95
5.2	Horários prolongados de funcionamento no comércio varejista: o caso da Malásia	98
5.3	A crescente fragmentação da duração do trabalho: o caso dos turnos divididos no Peru	100
5.4	Jornadas muito longas e baixa remuneração: o caso dos empregados domésticos	118
5.5	Horários de trabalho na economia informal: tudo depende do volume de trabalho	120

1 Introdução

A jornada de oito horas e, conseqüentemente, a semana de 48 horas, era demanda-chave da classe trabalhadora em todo o mundo antes do advento da OIT (...). Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política. Finalmente, havia, em diversas áreas, um sentimento de que normas internacionais relativas a horas de trabalho podiam ser um meio eficaz para limitar a possibilidade de concorrência desleal. Refletindo essa tendência da opinião mundial, a adoção da jornada de oito horas de trabalho e da semana de 48 horas constituiu objetivo primário da OIT (OIT, 1958: 3).

1.1 Antecedentes e temas

A primeira convenção da OIT, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), que estabeleceu o princípio de “oito horas por dia e 48 horas por semana” para o setor manufatureiro, celebrará seu centenário no final da próxima década. As principais motivações subjacentes à adoção dessa Convenção estão bem reproduzidas na citação acima, mas, naquela época, um conjunto complexo de fatores parece ter tido influência, sem que seja possível determinar hoje, com clareza, quais foram preponderantes¹. Após a Convenção n.º 1, diversas Convenções sobre o tempo de trabalho foram adotadas: a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30), estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47), estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14), e na Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106). Seguiram-se Convenções concernentes ao trabalho noturno e às férias remuneradas.

Quanto progresso ocorreu, então, em relação ao tempo de trabalho, sobretudo no se refere à centenária sabedoria da semana de trabalho de 48

horas²? À luz do crescimento econômico observado em muitas partes do mundo durante o século XX, poder-se-ia supor que tal sabedoria converteu-se numa sólida realidade. Além disso, parece que as jornadas de trabalho legais têm-se reduzido gradualmente de 48 horas para 40 horas num grande número de países (OIT, 2005d; McCANN, 2005), o que pode ser considerado uma conquista histórica do século passado. Tudo isso é boa notícia para as normas internacionais relativas ao tempo de trabalho.

Entretanto, é possível argumentar que a semana de trabalho de 48 horas e a de 40 horas não passam de “tigres de papel”, porque apesar de estarem estabelecidas na legislação, na prática, são escassamente cumpridas. Não se passa um dia em que não se ouçam reclamações sobre extensas jornadas de trabalho em países em desenvolvimento como a China, e, também, surpreendentemente em alguns países industrializados (LEE, 2004). Frequentemente são expressas preocupações em dizeres como “pressão do tempo”, “penúria de tempo” e “karoshi” (morte por excesso de trabalho). Apesar disso, quanto realmente sabemos a respeito de longas jornadas nesses países? Para surpresa nossa, a despeito de informações tão frequentes sobre extensas jornadas de trabalho nos países em desenvolvimento, a escassez de dados confiáveis torna difícil saber em que medida exata os trabalhadores estão cumprindo longas jornadas, digamos, além de 48 horas semanais. De certa maneira, existe uma desproporção entre nossas preocupações e o conhecimento sobre a duração do trabalho no mundo em desenvolvimento. Necessita-se, por isso, de coleta e análise de dados mais sistemáticas.

É verdade que foram realizados vários levantamentos para aferir a extensão em que tais princípios foram adotados e os resultados foram relatados à Conferência Internacional do Trabalho. Todavia, dada a natureza dessa tarefa, o foco tem sido as leis e práticas nacionais, com pouca informação sobre os verdadeiros padrões de jornada de trabalho. O estudo mais recente buscou captar a verdadeira prática de duração do trabalho em todo o mundo, mostrando que “o quadro geral ainda está longe de ser claro, em parte, devido à não apresentação de relatórios e à falta de dados estatísticos completos” (OIT, 2005d: 23).

Em termos gerais, deve-se observar também que a literatura sobre duração da jornada de trabalho é fortemente voltada para os países industrializados, particularmente a Europa (p. ex., BOSCH *et al.* (orgs.), 1993; GOLDEN E FIGART (orgs.), 2000; O'REILLY *et al.* (orgs.), 2000; HOUSEMAN e NAKAMURA (orgs.), 2001; WONG e PICOT (orgs.), 2001; MESSENGER (org.), 2004, e BOULIN *et al.* (orgs.), 2006. Por isso, nosso conhecimento é muito limitado no que tange aos países em desenvolvimento e em transição, com a provável exceção dos novos Estados Membros da União Européia (ver, p. ex., FUNDAÇÃO EUROPEIA, 2006). Discussões “globais” sobre o tempo de trabalho, referentes, por exemplo, à flexibilização da jornada de trabalho, não raro carecem de importância prática ou de relevância para os países em desenvolvimento, principalmente em razão das profundas diferenças entre esses

países e os industrializados em termos de evolução do tempo de trabalho. Dado que os meios tradicionais para flexibilizar a jornada (como as horas extras) estão facilmente disponíveis nesses países e o emprego informal é muito difundido, é fácil imaginar que os incentivos para novos tipos de flexibilização não sejam muito grandes. Porém, essa questão demanda avaliação mais rigorosa e com base empírica.

Ao mesmo tempo, entretanto, existe, nos países em desenvolvimento, uma preocupação crescente em relação às normas sobre duração do trabalho e sobre seu impacto negativo sobre o mercado de trabalho. De fato, há uma percepção recente, e, não obstante, amplamente difundida, de que os países em desenvolvimento tendem a ter regras mais “rígidas” sobre jornadas de trabalho e férias remuneradas do que muitos países desenvolvidos. Por exemplo, o Banco Mundial argumentou em um relatório recente que:

Normas que afetam as jornadas de trabalho e as férias remuneradas podem envolver compensações semelhantes [entre proporcionar elevados níveis de proteção para trabalhadores com empregos regulares e estender a proteção e as oportunidades para um grupo maior de trabalhadores]. Muitos países em desenvolvimento adotaram normas de longo alcance nessas matérias – em alguns casos indo além do que está estabelecido na maioria dos países desenvolvidos. Mesmo entre países de estágios de desenvolvimento similares, as diferenças entre normas podem ser grandes, com efeitos significativos sobre o custo da mão-de-obra e sobre a capacidade das empresas se ajustarem às flutuações da demanda (BANCO MUNDIAL, 2004: 145).

Se tal afirmação é correta, o sentido lógico das políticas concernentes à duração do trabalho no futuro deveria ser a desregulamentação e a flexibilização. Mas até que ponto este argumento é convincente? Primeiro, pode-se questionar o método adotado para determinar a suposta “rigidez” das normas sobre duração do trabalho, o que é fundamentalmente incompatível com as regras internacionais sobre tempo de trabalho (LEE e McCANN, adiante). Em segundo lugar, deve-se considerar o fato de que pouco se sabe a respeito das falhas de aplicação das leis nos países em desenvolvimento e sobre o modo como elas se relacionam com o desempenho da economia e do mercado de trabalho. Sem sabê-lo, é muito difícil avaliar o argumento de desregulamentação. Especificamente, quão extensas são as lacunas e qual é a diferença que existe entre os países?

Além disso, o quadro global da duração do trabalho pode ser bastante complicado quando se focalizam trabalhadores atuando em diferentes condições. Por exemplo, é comum se dizer que, nos países industrializados, as jornadas de trabalho extensas constituem um fenômeno masculino, ao passo que jornadas curtas são um fenômeno feminino. Essa variação relacionada ao gênero pode ser mais complexa em países onde o índice de emprego informal é elevado e onde parece haver mais diversificação dos trabalhadores. Aqui, novamente, necessitamos de dados e análises para examinar o alcance da diversificação das

jornadas de trabalho. O equilíbrio trabalho-família não parece ser uma questão social relevante nos países em desenvolvimento, mas isso não significa que as dificuldades dos trabalhadores com as responsabilidades familiares sejam menores. Enquanto nos países industrializados esse problema tende, de forma crescente, a ser resolvido por meio de acordos de duração flexível do trabalho (por exemplo, trabalho em tempo parcial, jornada flexível), os países em desenvolvimento se inclinam a depender mais, como estratégia de cobertura, do emprego informal com viés de gênero ou de apoio familiar ampliado. Essa diversificação das jornadas de trabalho com base no gênero e na condição do emprego (formal/informal) nunca foi, que saibamos, analisada num contexto global.

Este livro tem o propósito de investigar a duração do trabalho em todo o mundo, abordando estas e outras questões. São analisadas as fontes de informação disponíveis a respeito da duração do trabalho nos países em desenvolvimento e em transição – tais como textos legais, dados estatísticos e estudos de casos –, a fim de proporcionar um quadro contemporâneo sobre a duração do trabalho nesses países de maneira precisa e equilibrada. Embora não possamos asseverar ter conseguido fornecer soluções adequadas para todos esses temas, acreditamos, de fato, que o presente relatório oferece informações e análises úteis, propiciando raciocínios válidos sobre as matérias em discussão, além de ilações importantes sobre políticas. (MESSENGER (org.), 2004).

1.2 Fontes de informação

Dada a escassez de informação e de dados, o que dificultou a realização de uma análise global da duração do trabalho, vale a pena indicar as fontes de informação utilizadas neste livro. As principais são de três tipos.

Primeiro, o Banco de Dados de Legislação sobre Duração do Trabalho da OIT nos permite efetuar uma análise abrangente das normas sobre duração do trabalho de todo o mundo³. Esse banco de dados contém informações disponíveis para pesquisa a respeito da legislação de mais de cem países, cobrindo um amplo conjunto de temas, como os limites de jornadas diárias e semanais, períodos de descanso, férias e ordenamentos flexíveis do tempo de trabalho (ver Box 2.1, no Capítulo 2).

Segundo, a fim de preencher nossa lacuna de conhecimento relativa aos países em desenvolvimento, foi realizada uma série de 15 estudos nacionais a partir de um marco de investigação padronizado. A seleção de países para tais estudos foi feita com base na importância geográfica e estratégica: se os temas de duração do trabalho foram debatidos como preocupação social; ou se foram adotadas recentemente mudanças na política de duração do trabalho (inclusive alterações legais). Em alguns casos em que os dados sobre duração do trabalho são insuficientes (p. ex., China), procedeu-se a nova coleta de dados por meio de levantamentos em pequena escala. A lista desses estudos nacionais consta das Referências Bibliográficas.

Finalmente, para complementar os dados existentes na OIT sobre a média de horas de trabalho semanais, foram compilados, a partir de estatísticas nacionais, dados sobre a distribuição de horas de trabalho por semana (o número de trabalhadores de categorias específicas, definido de acordo com o número das respectivas horas semanais de trabalho). Foi enviado às agências nacionais de estatística um questionário da OIT, o que assegurou uma padronização das informações, e um total de 60 países gentilmente participou do levantamento. Os dados que recebemos foram cuidadosamente inseridos num único banco de dados padronizado, que ficará disponível ao público (ver Box 3.1, no Capítulo 3 e também no Anexo Estatístico).

Acreditamos que o presente estudo se beneficia amplamente dessas fontes de informação, provavelmente mais abrangentes e mais confiáveis do que as anteriormente disponíveis, embora observemos também que se deveria avançar mais no sentido de captar a evolução da duração do trabalho nos países em desenvolvimento (ver Capítulo 7).

1.3 Estrutura do livro

O restante deste relatório está estruturado da seguinte forma: o Capítulo 2 focalizará as tendências internacionais de redução da jornada de trabalho. Examinará a evolução dos limites das jornadas legais nas normas internacionais e nas legislações nacionais desde o final do século XX até o presente, incluindo um exame dos objetivos de política subjacentes a essas iniciativas. O capítulo identificará uma tendência global e geral em direção à redução de horas de trabalho (p. ex., a semana de trabalho de 40 horas) com variações regionais consideráveis.

Após a visão panorâmica dos marcos regulatórios, o Capítulo 3 versa sobre as jornadas que os trabalhadores estão de fato cumprindo, examinando tanto as tendências recentes das jornadas médias de trabalho quanto a distribuição das jornadas. Examina-se a extensão das jornadas longas de trabalho, aquelas que se supõe serem maiores de 48 horas semanais, e é feita uma estimativa global. A lacuna entre a lei e a realidade é medida com base nos conceitos de “observância” e de “regulação efetiva”. O capítulo inclui ainda uma discussão sobre a incidência de jornadas reduzidas entre os trabalhadores.

O Capítulo 4 introduz um tema relevante – “gênero, idade e duração do trabalho” –, refletindo a diversificação da força de trabalho global segundo o gênero e a idade. Nesse capítulo analisamos as diferenças de gênero em relação ao tempo de trabalho e os ordenamentos sobre a duração do trabalho, além de suas implicações. Além disso, abordamos como se relacionam a flexibilização da jornada de trabalho e os sentimentos dos trabalhadores em relação ao excesso de trabalho. O equilíbrio trabalho-família é enfocado com base nas evidências disponíveis. Serão formulados questionamentos semelhantes com relação à idade e suas implicações.

No Capítulo 5 voltamo-nos para os temas da “terciarização” (o florescente setor de serviços) e da informalidade, que ganharam importância crescente nos últimos anos tanto nos países industrializados quanto naqueles em desenvolvimento. Dada a suposição generalizada de que essas mudanças levaram à diversificação da duração do trabalho, o capítulo examina as jornadas de trabalho efetivas no setor de serviços e nos respectivos subsectores desses países. Analisa, também, informações recém-disponibilizadas pelo questionário da OIT a respeito da duração do trabalho na economia informal para estudar como os padrões de jornadas de trabalho na economia informal variam dentro de um país ou entre países. O principal foco dessas discussões mais recentes será o trabalhador autônomo, que representa a maior parcela do emprego informal e a respeito do qual há mais dados disponíveis ⁴.

Com o objetivo de apresentar um quadro mais expressivo das tendências de duração do trabalho, apresentamos, no Capítulo 6, as tendências dominantes das políticas de duração do trabalho com um amplo conjunto de exemplos nacionais. No que tange às iniciativas de redução de jornadas de trabalho, examinamos dois dos principais fatores que influenciam o impacto dessas políticas: a relação entre jornadas de trabalho e salários e o recurso às horas extras como forma de aumentar a produtividade. Com foco nos países em desenvolvimento e em transição, mostramos que a “flexibilidade” da jornada de trabalho, embora frequentemente mencionada em documentos de políticas, não é comum na prática desses países. Em particular, dedicou-se até agora limitada atenção às formas de flexibilidade “orientadas para o empregado”, inclusive aquelas que beneficiam trabalhadores com responsabilidades de família. Por fim, retornamos aos questionamentos levantados no Capítulo 2 sobre a influência, não raro limitada, das políticas de duração do trabalho na prática do local de trabalho, ressaltando alguns dos fatores que contribuem para tal discrepância.

O Capítulo 7 conclui resumindo as principais conclusões dos capítulos precedentes e, com base neles, delinea sugestões de políticas a serem submetidas à consideração dos governos e dos parceiros sociais. As recomendações enquadram-se na estrutura da “duração decente do trabalho”, desenvolvida na obra **Working time and workers’ preference** (MESSENGER, org., 2004), estudo anterior sobre a duração do trabalho nos países industrializados.

2 **Avanços legais para a redução da jornada de trabalho**

2.1 Introdução

A jornada de trabalho tem posição de destaque nos debates públicos e especializados sobre as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores nos países em desenvolvimento. Neles, expressa-se a preocupação em relação a um dos fatores que contribuem para as más condições de trabalho: o fato de que muitos trabalhadores são levados a cumprir jornadas longas e descontínuas em detrimento de sua saúde, de suas famílias e de sua vida fora do trabalho. Essas preocupações se estendem ao papel da legislação na melhoria das condições laborais. As discussões sobre o impacto da globalização, em particular, têm como um de seus focos de interesse as consequências para as leis trabalhistas, incluindo aquelas que limitam a duração e estruturam os horários. Esses temores a respeito do futuro da regulamentação legal assumem diferentes formas. Destaca-se, por exemplo, que a globalização tem o potencial de desencadear uma competição regulatória destrutiva, resultando na diminuição do nível de proteção das leis trabalhistas, inclusive aquelas relativas à jornada de trabalho. Em contrapartida, existe outra abordagem que não prevê o enfraquecimento das normas legais nacionais, sugerindo, em vez disso, que os padrões previstos na legislação têm exercido pouca influência nas reais condições de trabalho dos países em desenvolvimento; no caso do tempo de trabalho, as longas e incômodas jornadas estariam amplamente disseminadas, inclusive em países onde os padrões legais são exemplares.

Até agora tem sido difícil julgar essas previsões devido à carência de dados (LEE e McCANN, adiante). Ao avaliar os padrões legais dos países, por exemplo, os pesquisadores têm sido compelidos a levar em conta a ratificação das normas internacionais, ao invés do conteúdo da legislação nacional. E onde se tomou por base medidas legais nacionais, não foi possível comparar seus padrões com as jornadas de trabalho efetivas para medir a influência delas na prática do local de trabalho. Este capítulo e o próximo buscam examinar essas deficiências em relação a um dos elementos principais das leis de duração do trabalho: a limitação das jornadas. Em especial, focalizam os limites do número de horas de trabalho permitidas no período de uma semana, embora também analisem, brevemente, o direito a férias anuais.

A limitação da jornada semanal é a principal maneira pela qual as leis relativas à duração do trabalho procuram evitar longas jornadas regulares ou constantes. Onde são eficazes, esses limites desempenham papel importantíssimo na determinação do volume de horas trabalhadas a cada semana e durante o ano. Como tal, contribuem substancialmente para preservar a saúde e a segurança, bem como permitem aos trabalhadores alcançar um equilíbrio aceitável

entre o trabalho remunerado, as atividades domésticas e de cuidado familiar e outros aspectos de sua vida. No entanto, esses padrões legais são importantes não somente porque representam os limites dentro dos quais os arranjos de duração do trabalho devem ser planejados. Representam também os padrões de jornada de trabalho que os governos consideram aceitáveis para seus cidadãos. Mesmo onde não são amplamente adotados na prática, são considerados como a materialização de um anseio nacional para a jornada de trabalho.

O objetivo deste capítulo é examinar a evolução dos limites da jornada de trabalho, sua situação atual e os objetivos políticos a eles subjacentes. Enfocando a legislação nacional, permite avaliar se tem havido um processo de convergência dos limites da jornada semanal para uma “base” internacional de normas legais sobre as jornadas aceitáveis. Para esse fim, a Seção 2.2 fornece dados sobre o desenvolvimento histórico das normas internacionais sobre limites das jornadas de trabalho, ao passo que a Seção 2.3 analisa as tendências históricas de âmbito nacional, a situação atual e a natureza desses limites, bem como os debates que estão sendo travados a respeito das diretrizes das políticas que visam a essa limitação.

2.2 Limites das jornadas de trabalho: os padrões internacionais

A redução da jornada de trabalho era um dos objetivos originais da legislação trabalhista. A principal técnica para alcançar essa meta, a imposição de limites de horas que podem ser trabalhadas em cada dia ou na semana, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus em meados do século XIX para reduzir a jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). Essas medidas iniciais mais restritas foram seguidas por leis que tratavam da jornada de trabalho dos adultos. Estas por sua vez espalharam-se pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região quando do início da Primeira Guerra Mundial. Embora isso tenha representado um grande avanço na Europa, dois países pioneiros, Nova Zelândia e Estados Unidos, tinham, entretanto, adotado a jornada semanal de 48 horas no começo do século. Logo após o final da Guerra, esse padrão tinha-se espalhado para a maior parte dos países europeus e alguns países latino-americanos, inclusive o México e o Uruguai (OIT, 1967). Quando campanhas sindicais em favor de normas globais para as jornadas de trabalho culminaram com a inclusão destas no Preâmbulo da Constituição da OIT e em sua primeira norma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), o que se incluiu foi o dia de oito horas e a semana de 48 horas (ver MURRAY, 2001). Em 1930, os limites internacionais se estenderam para abranger todos os trabalhadores com exceção dos agrícolas, por meio da adoção da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30).

Esse modelo inicial da semana de 48 horas é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, ponto este identificado na literatura médica como 50 horas (ver, p. ex., SPURGEON, 2003). De fato, a preservação da saúde dos trabalhadores foi um ponto primordial para a adoção dessa norma desde sua criação e permanece

como fundamento importante das políticas que visam a manter a duração do trabalho dentro desse limite. Saúde e segurança não foram, no entanto, os únicos objetivos subjacentes à semana de 48 horas. Outros objetivos se refletiram, por exemplo, nos debates sobre a adoção da Convenção n.º 1. Neles foram mencionadas preocupações com saúde e segurança, mas a motivação dominante foi a de assegurar tempo adequado de ócio, ou “lazer”, para os trabalhadores¹.

O limite de 48 horas não permaneceu, contudo, como o único padrão a ser adotado nos âmbitos nacional ou internacional. Na década de 1920, várias indústrias da Europa e dos Estados Unidos já haviam introduzido a jornada semanal de 40 horas (OIT, 1967). E durante a depressão da década seguinte, quando a redução de jornadas veio a ser identificada pela primeira vez por seu potencial de fomentar o emprego, foi incluída em um novo instrumento internacional, a Convenção sobre as Quarenta Horas, 1935 (n.º 47), a qual faz alusão ao sofrimento causado pelo desemprego generalizado e exige que se tomem medidas com vistas à redução da jornada de trabalho esse padrão. O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. Tem-se tornado gradualmente o modelo de jornada de trabalho aceitável em muitas jurisdições e, no âmbito internacional, consolidou-se no contexto substancialmente diferente do começo da década de 1960, quando foi apontado como “um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário” na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, 1962 (n.º 116).

Finalmente, ao recapitular a evolução dos limites da jornada de trabalho é útil também lembrar que a preocupação com a limitação da jornada não está restrita à legislação do trabalho, mas também tem sido caracterizada como um direito humano. O direito a limites na jornada de trabalho está incluído entre os instrumentos de direitos humanos que emergiram logo após a Segunda Guerra Mundial, nos quais está expresso em termos menos concretos do que nas normas da OIT. A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece o direito ao descanso e ao lazer que englobe uma “limitação razoável” da jornada de trabalho²; e o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural inclui os limites da jornada de trabalho como elementos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis³. Os limites da duração do trabalho também estão incluídos em instrumentos regionais de direitos humanos mais recentes: na Carta Social Européia Revisada 1996⁴, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia⁵ e no Protocolo de San Salvador⁶ (McCANN, adiante).

2.3 Limites da jornada de trabalho: 1967-2005

Como vimos na seção anterior, até meados do século XX havia de dois modelos básicos para limitar a jornada de trabalho semanal, o limite de 48 horas dos primeiros instrumentos internacionais e a meta mais recente da semana de 40 horas. Esta seção trata da evolução dos limites nacionais da jornada de trabalho, do final do século XX até os dias atuais, concentrando-se em particular

no equilíbrio entre os dois limites mencionados. Centra-se, portanto, nos limites da jornada semanal, o método mais significativo para restringir a jornada de trabalho. Isso não quer dizer, todavia, que os limites da jornada diária que têm sido estabelecidos na maioria dos países do mundo sejam irrelevantes. Estes também podem ser de grande valia, especialmente para prevenir acidentes no local de trabalho e permitir aos trabalhadores tempo adequado para se dedicarem a atividades não remuneradas e ao lazer e são abordados de modo mais detalhado no Capítulo 6. Mais relevantes para evitar, de forma consistente, jornadas longas são os limites ao trabalho extra e a definição de períodos mínimos de descanso semanal e as férias anuais, assuntos brevemente examinados nesta seção.

Este capítulo centra-se mais na regulamentação estabelecida pela legislação, do que nas normas sobre jornada de trabalho definidas por meio de acordos coletivos. Estes podem ser um elemento importante de regulação da duração do trabalho e têm sido, com frequência, a força motriz de inovações regulatórias, gerando preceitos posteriormente transferidos para medidas legislativas. Em vários países europeus, são a técnica regulatória dominante. Entretanto, nos países em desenvolvimento e em transição, embora as negociações coletivas em alguns setores possam ser influentes e ofereçam exemplos inovadores de boas práticas, elas são menos importantes enquanto ferramentas regulatórias e a legislação tem prevalecido como técnica no âmbito da duração do trabalho (OIT, 1967, 2005d). Além disso, embora as leis analisadas nesta seção estejam restritas a dispositivos legais, vale notar que em vários países, em particular da América Latina⁷ e da Europa Central e Oriental⁸, essas medidas reiteram limites de jornada de trabalho incluídos em suas constituições.

Sempre existiu um grau substancial de uniformidade nas técnicas utilizadas para regular a duração do trabalho. Os padrões internacionais e a legislação da grande maioria dos países possuem estruturas similares, porque especificam um limite das jornadas que podem ser cumpridas antes do pagamento de horas extras e limites adicionais da jornada extraordinária. Essa similaridade permite comparar a maior parte dos principais elementos da legislação sobre duração do trabalho de todo o mundo, inclusive limites de jornadas semanais, e esse trabalho tem sido realizado periodicamente pela OIT. Os dados históricos a respeito de limites estatutários incluídos nesta seção foram colhidos dessas análises, de 1967, 1984 e 1995 (OIT, 1967, 1984, 1995). As informações mais recentes, que são analisadas de maneira mais minuciosa, cobrem a legislação vigente em 102 países no ano de 2005 e são traçadas a partir de pesquisa realizada para o Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (ver Box 2.1) (ver BOTERO *et al.*, 2004; OIT, 2005d).

As Tabelas 2.1 a 2.4 apresentam os limites nacionais de jornada, usando dados comparativos, por país, dos quatro períodos pesquisados. Embora haja alguma variação nos dados, eles são suficientemente consistentes para oferecer um quadro abrangente da evolução dos limites de jornada de trabalho. Nessas tabelas, os limites de jornada de trabalho são divididos em três grandes grupos: 40 horas, 42-46 horas e 48 horas. Os países deste último são classificados por região, para tornar possível identificar não só a evolução global da legislação

de duração do trabalho, mas também as tendências entre os países em desenvolvimento e ressaltar as diferenças e semelhanças entre as regiões.

Esses dados permitem, então, traçar a evolução desse elemento da regulamentação da duração do trabalho durante os anos em que surgiram preocupações com o impacto da globalização econômica sobre as políticas sociais e empregatícias, incluindo seu potencial para minar a legislação trabalhista. A análise a seguir procura esclarecer o desenvolvimento dessa forma de proteção legal e, em particular, avaliar se realmente houve prejuízos para os padrões de duração da jornada de trabalho. Também contribui com dados sobre as medidas legais necessárias para verificar a influência delas na prática – análise realizada no próximo capítulo.

Box 2.1 - Banco de Dados sobre Legislação de Duração do Trabalho da OIT

Até os primeiros anos deste século, as informações disponíveis sobre a legislação de duração do trabalho, especialmente a dos países em desenvolvimento, era inadequada. Embora existissem comparações de legislações e acordos coletivos dos países da União Européia, os avanços em outras regiões e, portanto, o quadro global, não estavam claros.

Em resposta a essa lacuna de conhecimento, o Programa de Condições de Trabalho e Emprego da Organização Internacional do Trabalho começou, em 2004, a compilar e traduzir a legislação dos países sobre duração do trabalho e a incluir sumários de seu conteúdo num Banco de Dados *online* sobre a Legislação da Duração do Trabalho.

Esse Banco de Dados é a fonte de informação mais abrangente disponível a respeito das leis nacionais de duração do trabalho⁹. Cobre a legislação de mais de cem países e engloba todos os principais elementos da regulação trabalhista, incluindo: limites de jornada de trabalho; trabalho extraordinário; períodos de descanso; férias anuais e feriados; trabalho noturno; trabalho em tempo parcial; e os direitos de trabalhadores individuais alterarem suas jornadas de trabalho. O Banco de Dados pode ser consultado para ampla informação sobre países específicos ou utilizado para comparações entre países ou regiões.

O Banco de Dados sobre Legislação da Duração do Trabalho está disponível em www.ilo.org/travdatabase.

2.3.1 Limites da jornada normal

Como vimos na Seção 2.2, apesar de, ao final da Primeira Guerra Mundial, as legislações nacionais sobre o tempo de trabalho favorecerem o limite de 48 horas, em 1935, o limite de 40 horas foi incorporado nas leis de alguns países, além de ter encontrado lugar nas normas internacionais ratificadas em 1962. Na época da primeira revisão ampla das leis nacionais sobre duração do trabalho, realizada pela OIT em 1967, também era evidente a tendência para o limite de 40 horas nas normas nacionais (ILO 1967). Somente 35 dos 93 países incluídos no levantamento de 1967 possuíam jornada semanal de trabalho estatutária de 48 horas, os demais haviam adotado jornadas mais curtas. A tabela 2.1 destaca as diferenças regionais existentes naquela época entre os países

abordados neste capítulo. Como se pode ver, o limite de 40 horas semanais era particularmente forte na Europa, apesar de também estar presente em países de outras regiões, inclusive em um número significativo de países da África. Na América Latina, entretanto, o limite de 48 horas era praticamente universal. Predominava também na Ásia, onde muitos outros países, inclusive a Índia, não especificavam um limite de horas aplicável a toda a força de trabalho.

Essa tendência de diminuição de jornadas continuou ao longo das duas décadas seguintes e, em 1984, a influência do limite de 40 horas se aproximava da influência do de 48 horas (OIT, 1984) (ver Tabela 2.2). O limite de 48 horas, entretanto, continuava forte na América Latina e, em escala menor, na Ásia. Nessas regiões, um número significativo de reduções ocorreu durante a década seguinte, como se pode ver na Tabela 2.3. No Brasil, por exemplo, a jornada estatutária foi reduzida para 44 horas em 1988, distanciando-se do limite de 48 horas, em vigor desde 1934; a República da Coreia fez a mesma mudança em 1989; e a China adotou a jornada de 40 horas semanais em 1995 (OIT, 1995). Como consequência dessas e de outras reduções, principalmente na Europa, em 1995 o número de países adeptos do limite de 40 horas superou o daqueles que mantinham a jornada de 48 horas semanais.

Em relação aos limites da jornada de trabalho atual, a Tabela 2.4 confirma que 40 horas semanais constituem o padrão predominante. Quase metade dos países pesquisados em 2005 havia adotado o limite de 40 horas ou menos; e, entre os outros, o limite intermediário (de 41 a 46 horas) e o de 48 horas tinham quase a mesma importância. Ademais, a comparação entre as Tabelas 2.3 e 2.4 não evidencia enfraquecimento algum dos padrões encontrados em normas estatutárias, pelo menos no que diz respeito à introdução de limites básicos mais elevados (no Capítulo 6 são abordadas medidas que permitem a compensação desses limites por períodos maiores do que uma semana). A única mudança nos limites semanais foi no sentido de sua redução em 16 países analisados neste capítulo (Argélia, Bahamas, Bélgica, Bulgária, Chad, Chile, Eslovênia, Egito, Holanda, Itália, Marrocos, Mongólia, República da Coreia, República Tcheca, Portugal e Ruanda).

A experiência dos países onde a redução de jornadas foi adotada durante a última década confirma a relevância permanente dos objetivos das políticas tradicionais nas leis de duração do trabalho. O Chile é um exemplo recente de redução de jornada vinculada ao objetivo da criação de empregos, abordagem esta familiar entre países industrializados, como a França e a Alemanha. Quando o limite de 48 horas, em vigor no Chile desde 1924, foi reduzido para 45 horas em 2005, o objetivo principal era a criar empregos (ECHEVERRÍA, 2002). Na Coreia, também, o debate sobre a redução do limite de 44 horas, instituído quando a crise de 1997 começava a ser superada, centrou-se inicialmente na erradicação do desemprego (LEE, 2003; YOON, 2001). A Coreia também ilustra o uso de políticas com objetivos mais modernos. Com a recuperação da economia, as metas de redução da jornadas passaram a ter o objetivo de melhorar a qualidade de vida e compatibilizar família e trabalho (LEE, 2003).

Tabela 2.1 - Limites das jornadas semanais normais (1967)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Austrália, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido		Canadá, Estados Unidos, Finlândia, França, Nova Zelândia	Bélgica, Luxemburgo (comércio e escritórios), Noruega, Portugal (escritórios), Suécia, Suíça	Áustria, Espanha, Holanda, Itália, Japão, Luxemburgo (indústria), Portugal (indústria e comércio), República Federal da Alemanha	
			Argélia, Camarões, Chad, Costa do Marfim, Gabão, Mali, Mauritânia, Nigéria, Senegal		Congo (Kinshasa), Marrocos, Tunísia	
África	Nigéria, Quênia, Tanzânia					
Ásia	Índia, Malásia, Paquistão	Cingapura (escritórios)		Cingapura (indústria e comércio)	China, Filipinas, Tailândia	
Caribe	Jamaica			Cuba, Rep. Dominicana, Bulgária, Tchecoslováquia, URSS	Haiti	
Europa Central e do Leste					Romênia	
América Latina				Guatemala, Uruguai (comércio), Venezuela (comércio e escritórios)	Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, México, Nicarágua, Panamá, Peru, Uruguai (indústria), Venezuela (indústria)	

Fonte: OIT (1967).

Tabela 2.2 - Limites das jornadas normais (1984)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Austrália, Dinamarca, Reino Unido	França	Áustria, Bélgica, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Suécia	Portugal (escritórios), Suíça (trabalhadores na indústria e pessoal administrativo e gerencial)	Holanda, Irlanda, Itália, Japão, Portugal (indústria e comércio), República Federal da Alemanha	Suíça (demais trabalhadores)
África	Seicheles		Benin, Camarões, Chade, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Níger, Senegal, Togo	Argélia, Angola, Burundi, Cabo Verde, República Unida da Tanzânia, Ruanda	Guiné-Bissau, Marrocos, Moçambique	-
Ásia	Índia, Paquistão, Vietnam		Indonésia	Cingapura, Mongólia	China, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia (indústria)	Tailândia (comércio)
Caribe	Granada, Jamaica			Cuba, República Dominicana	Bahamas, Haiti	
Europa Central e do Leste				Bulgária, Tchecoslováquia, Roménia, URSS		
América Latina	Belize		Equador	El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela (comércio e escritórios)	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria), Venezuela (indústria)	
Oriente Médio					Egito, Jordânia, Líbano	

Fonte: OIT (1984).

Tabela 2.3 - Limites das jornadas normais (1995)

	Sem limite universal estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Alemanha, Austrália, Dinamarca, Reino Unido	França	Áustria, Bélgica, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Japão, Luxemburgo, Nova Zelândia, Noruega, Suécia	Portugal, Suíça (trabalhadores em empresas industriais, escritores, cargos técnicos e pessoal de vendas em grandes empresas comerciais)	Irlanda, Itália, Holanda	Suíça (todos os demais trabalhadores)
			Benin, Burquina Faso, Camarões, Chade, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Senegal, Togo	África do Sul, Argélia, Angola, Burundi, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Namíbia, Ruanda, República Unida da Tanzânia		
	África	Nigéria, Seicheles			Marrocos, Moçambique, Tunísia	Quênia
Ásia	Índia, Paquistão		China, Indonésia	Cingapura, Mongólia, República da Coreia	Camboja, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia (indústria), Vietnam	Tailândia (comércio)
Caribe	Jamaica			Cuba, República Dominicana	Bahamas, Haiti	
Europa Central e do Leste	Romênia		Federação Russa, Letônia	Bulgária, Eslovênia, República Tcheca		
América Latina		Equador		Belize, Brasil, El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela	Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria)	
Oriente Médio					Egito, Jordânia, Líbano	

Fonte: OIT (1995).

Tabela 2.4 - Limites das jornadas normais (2005)

	Sem limite universal-estatutário	35-39 horas	40 horas	41-46 horas	48 horas	Mais de 48 horas
Países industrializados	Alemanha, Austrália, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido (48 horas de limite da jornada total)	Bélgica, Suécia	Áustria, Canadá, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, Itália, Japão, Luxemburgo, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Portugal, Suécia	Suíça (trabalhadores nas empresas industriais, escritórios, cargos técnicos e pessoal de vendas das grandes empresas comerciais)		Suíça (todos os demais trabalhadores)
	Nigéria, Seicheles	Chade	Argélia, Benin, Burkina Faso, Camarões, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Gabão, Madagascar, Mali, Mauritânia, Nigéria, Ruanda, Senegal, Togo	Angola, Burundi, Cabo Verde, República Democrática do Congo, Guiné-Bissau, Marrocos, Namíbia, África do Sul, Rep. Unida da Tanzânia	Moçambique, Tunísia	Quênia
	Índia, Paquistão		China, Indonésia, Mongólia, República da Coreia	Cingapura	Camboja, Filipinas, Malásia, República Democrática Popular do Laos, Tailândia, Vietnam	-
Caribe	Jamaica, Granada		Bahamas	Cuba, Rep. Dominicana	Haiti	
Europa Central e do Leste			Bulgária, Eslováquia, Eslovênia, Estônia, Federação Russa, Letônia, Lituânia, antiga Rep. Iugoslava da Macedônia, Rep. Tcheca, Romênia			
			Equador	Belize, Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, Uruguai (comércio), Venezuela	Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai (indústria)	
América Latina						
Oriente Médio		Egito			Jordânia, Líbano	

Fonte: Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (www.ilo.org/travdatabase).

As reduções de jornada no Chile e na Coreia também evidenciam um método disponível para os governos garantirem que as empresas se adaptem aos limites estatutários reduzidos quando estes entrarem em vigor. Em ambos os países, a jornada mais curta não entrou em vigor imediatamente: o limite de 45 horas foi incluído na legislação chilena em 2001, mas sua vigência demorou quatro anos, ao passo que, na Coreia, o novo limite de 40 horas está sendo colocado em prática por etapas, de acordo com o tamanho da empresa, ao longo do período de 2004 a 2011. A definição dessas fases foi planejada a fim de permitir que os empregadores tenham tempo para tomar as medidas necessárias com vistas à redução de horas, tais como a introdução de novas formas de organização do trabalho ou o entabulamento de negociações com os sindicatos.

Apesar da mudança generalizada objetivando a redução dos limites das jornadas, a semana de 48 horas permanece como padrão legal em um número significativo de países. Isso pode ser visto no quadro regional apresentado na Tabela 2.4. Todos os países industrializados que têm um limite de jornada normal estabelecem a semana básica de trabalho de 40 horas ou menos, exceto a Suíça em relação a certos trabalhadores. O limite de 40 horas está também presente em todos os países da Europa Central e Oriental abordados neste capítulo. Além disso, quase metade dos países africanos adotou a jornada semanal de 40 horas ou menos, enquanto apenas três têm limites acima de 45 horas. Em contraste, a América Latina permanece numa situação à parte no que concerne a limites de jornada. A maioria dos países da região tem jornada semanal de 48 horas e todos os outros, à exceção do Equador, têm jornadas intermediárias. E progresso apenas parcial se observou no sentido de jornadas mais estáveis na Ásia, onde a redução do tempo de trabalho na Coreia evidenciou a polarização entre limites menos e mais longos. Seis dos 11 países asiáticos com limite geral de jornadas observam o padrão de 48 horas. A jornada semanal de 40 horas é norma nos outros, exceto em Cingapura, que adotou a jornada de 44 horas. É também significativa nessa região a ausência, na Índia e no Paquistão, de um limite estatutário de aplicação geral para a jornada semanal de trabalho¹⁰.

Isso não significa, entretanto, que os países em que os limites estatutários continuam elevados não tenham interesse na redução das jornadas, tendo havido debates vigorosos em diversos países nos quais esses limites permaneceram basicamente inalterados. Foi esse o caso do Brasil, por exemplo, onde a redução do trabalho semanal foi sugerida como método de combate ao desemprego durante a transição econômica da década de 1990 (SABOIA, 2002). Ainda que, nos últimos anos, no contexto da intensificação da competição internacional e a abertura da economia brasileira, as propostas de redução do tempo de trabalho tenham sido ofuscadas pelas iniciativas para promover a flexibilização, a redução da jornada de trabalho continua sendo um tema essencial no panorama das relações de emprego. As três confederações sindicais brasileiras, por exemplo, chegaram a um consenso quanto à necessidade de um limite mais baixo, e a redução de jornadas foi item de destaque em diversos acordos coletivos nos últimos anos.

2.3.2 Outros limites

Apesar deste capítulo cuidar predominantemente de limites em jornadas semanais padrão, outras medidas também contribuem para restringir jornadas de trabalho e, portanto, merecem um rápido exame. Importantes, entre essas, são os limites do trabalho extraordinário. Os padrões internacionais exigem que as horas extras fiquem sujeitas a um limite, sem indicar um nível específico. O Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT exige, entretanto, que tais limites sejam razoáveis e coerentes em relação à prevenção da fadiga e à garantia aos trabalhadores de tempo suficiente para se dedicarem à vida fora do trabalho remunerado (OIT, 2005d). Em nível nacional, a legislação geralmente especifica limites para horas extras em bases diárias, semanais ou anuais, ou numa combinação desses limites. Dependendo da dimensão do recurso ao trabalho extraordinário em determinados países, esses limites máximos de horas extras podem representar o limite efetivo das jornadas semanais, assunto a que se retornará no Capítulo 3.

O direito a um período mínimo de descanso semanal também opera em conjunto com o limite da jornada normal com a finalidade de restringir a jornada semanal. Aspecto há muito contemplado pela legislação sobre duração do trabalho, o direito de, no mínimo, 24 horas consecutivas de descanso a cada semana tem estado presente nas normas internacionais desde a Convenção sobre o Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14) e foi ampliado para abranger mais trabalhadores por meio da Convenção sobre o Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106). O descanso semanal é talvez o elemento mais universalmente aceito da legislação da duração do trabalho e quase todos os países determinam pelo menos um dia para esse fim. Ademais, reduções nas jornadas de trabalho podem ser alcançadas com a ampliação dos períodos de descanso semanal, método historicamente adotado com a finalidade de atingir o limite de 40 horas (OIT, 1967). Essa técnica continua sendo relevante e pode ser usada para diminuir a jornada até nos casos em que as reduções são efetuadas por meio da diminuição dos limites das jornadas semanais. A mudança para a semana de 40 horas na Coreia, por exemplo, é caracterizada, nos debates sobre políticas, como a introdução de uma “semana de cinco dias”, já que é assim que se espera que ela seja efetivada.

As medidas centradas na jornada semanal não são as únicas que podem contribuir para a redução do tempo de trabalho. Garantir um período maior de descanso durante o ano também é essencial para promover o bem-estar e permitir que os trabalhadores tenham tempo suficiente fora do trabalho, inclusive para se dedicarem à família. Para esse fim, o direito a um período anual de férias está previsto em nível internacional na forma do direito a pelo menos três semanas de férias remuneradas, inclusive na Convenção sobre as Férias Remuneradas (Revisada), 1970 (n.º 132). O direito a férias anuais se faz presente em quase todos os países. Como o indica a Tabela 2.5, o tempo de férias mais comum é o de 20 a 23 dias¹¹. Existem, no entanto, variações consideráveis dos períodos mínimos de férias entre as diferentes regiões, sendo os limites mais baixos encontrados na América Latina, no Caribe e na Ásia e os mais extensos, na Europa e na África.

Tabela 2.5 - Período mínimo de férias anuais (2005)

	Sem limite universal estatutário	Menos de 10 dias (inclusive sem pagamento)	10-14 dias	15-19 dias	20-23 dias	24-25 dias
Países industrializados	Austrália, Estados Unidos		Canadá, Japão	Nova Zelândia	Alemanha, Bélgica, Espanha, Holanda, Irlanda, Itália, Noruega, Portugal, Suíça, Reino Unido	Áustria, Dinamarca, Finlândia, França, Luxemburgo, Suécia
África		Nigéria, República Unida da Tanzânia (Zanzibar)	República Democrática do Congo, Tunísia	Angola, Burundi, Camarões, Cabo Verde, Mauritânia, Marrocos, Moçambique, Ruanda, Seicheles, África do Sul	Argélia, Benin, Burkina Faso, Chade, Congo, Costa do Marfim, Djibouti, Guiné-Bissau, Madagascar, Mali, Namíbia, Nigéria, Senegal, Tanzânia (continental), Togo, Zimbábue	Gabão, Madagascar
Ásia	Índia, Paquistão	Cingapura, Filipinas, Malásia, Tailândia	Indonésia, Mongólia, Rep. da Coreia, Rep. Democrática Popular do Laos, Vietnam	Camboja		
Caribe		Bahamas, Granada, Haiti, Jamaica, República Dominicana			Cuba	
Europa Central e do Leste					Bulgária, Eslováquia, Eslovênia, Federação Russa, Estônia, Letônia, Lituânia, antiga República Iugoslava da Macedônia, República Tcheca, Romênia	
América Latina		Bolívia, Honduras, México	Argentina, Belize, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Guatemala, Nicarágua, Paraguai, Venezuela		Brasil, Panamá, Peru, Uruguai	
Oriente Médio			Jordânia	Líbano	Egito	

Fonte: Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (www.ilo.org/travdatabase).

Nos anos recentes, em alguns países voltou-se a atenção para a possibilidade de se reduzir a jornada anual de trabalho por meio do aumento dos períodos de férias. No México, por exemplo, existe a preocupação de que o atual período de férias de cinco dias seja insuficiente para pleno descanso e recuperação, e, por isso, estão sendo apresentadas propostas no sentido de aumentá-lo para até 15 dias. (ESPONDA, 2001). Em outras jurisdições, o tema central não é a duração das férias, mas até que ponto o direito a elas são realmente colocados em prática. Na Coreia, por exemplo, quando os trabalhadores tinham direito a 32 dias de férias anuais, eles tiravam, em média, apenas 8,4 dias por ano e 38% deles não tiravam férias (YOON, 2001). E embora a legislação chinesa sobre duração do trabalho estabeleça um período mínimo de férias relativamente curto de 14 dias, estima-se que o número de dias efetivamente tirados fique por volta de metade daquele estabelecido na legislação (ZENG, 2005).

2.4 Conclusões

Este capítulo estudou a evolução dos limites estatutários das jornadas de trabalho durante o final do século XX, a situação atual deles e os modelos de políticas que os fundamentam. Fazendo-o, identificou ampla convergência no sentido de limitar em 40 horas a jornada de trabalho semanal. Os estudos analisados, referentes ao período de 1967 a 1995, revelaram uma evolução gradual em direção às 40 horas, enquanto, durante a última década, a vasta maioria dos governos conservou os limites de suas jornadas estatutárias e as poucas mudanças foram no sentido do estabelecimento de limites de jornadas mais curtos. Como resultado, os dados de 2005 confirmam que o limite de 40 horas é o padrão dominante atualmente.

Essa evolução dos limites legais relativos à jornada de trabalho tem certa importância. Especificamente, ela não evidencia nenhuma tendência de desregulamentação dos limites das jornadas semanais, contrariando as suposições de que os países tenham-se aventurado numa corrida em direção a jornadas longas e sugerindo que não se pode considerar inevitável que ocorra, no que se refere aos padrões legais, uma “corrida em direção a mais limitações” na qual todos perderiam. Este capítulo, no entanto, evidenciou também diferenças regionais importantes no desenvolvimento da limitação de jornadas e, em particular, a preponderância da jornada semanal de 48 horas na América Latina e a evolução irregular da redução de jornadas na Ásia. A preocupação sobre esses e outros países que mantêm limites longos de jornadas será retomada no Capítulo 7 e tratada no conjunto de sugestões para as políticas de duração do trabalho esboçada naquele capítulo.

Além disso, a convergência dos padrões legais não resulta necessariamente que o piso internacional decorrente dessas medidas esteja sendo observado na prática. Isso reaviva os temores sobre o papel das leis de duração do trabalho na era da globalização, analisando na seção de abertura deste capítulo, a saber: as normas textuais exemplares podem ser amplamente desdenhadas na prática. Essa é uma das questões básicas que têm de ser tratadas pelos países em transição e em desenvolvimento, bem como por alguns países industrializados. O capítulo seguinte examina esse tema mais profundamente, por meio de uma análise da relação entre os padrões legais e as jornadas de trabalho efetivas.

3 Tendências globais de jornadas de trabalho efetivas

3.1 Introdução

É possível observar variações na regulação do tempo de trabalho, especialmente em termos de jornadas semanais regulares legalmente estabelecidas. Todavia, essas normas nem sempre se materializam na prática e, na verdade, não é incomum que existam lacunas substanciais entre o que é estipulado em lei e o que, de fato, ocorre no local de trabalho. Desse modo, para se obter uma visão fidedigna da matéria, a regulamentação da duração do trabalho precisa ser cotejada com os modelos reais de duração do trabalho.

Isso não contradiz o fato de que a regulação da duração do trabalho é um determinante essencial da jornada de trabalho efetiva. Mas seu impacto varia muito, a depender de vários fatores, sejam os de ordem individual ou institucional, sejam os de ordem econômica. Uma abordagem econômica difundida é a de que os trabalhadores, ao obterem maior renda, tendem a uma demanda maior por “lazer” e, assim, as lacunas entre lei e prática efetiva se reduzem com o crescimento da economia. Como se evidenciará adiante, existe alguma verdade nessa colocação, mas a relação é surpreendentemente débil (BIENFELD, 1972; ANXO, 1999). De modo geral, sabe-se que os verdadeiros resultados dessa redução dependem da “capacidade” dos trabalhadores e dos empregadores maximizarem benefícios líquidos por meio da redução das jornadas de trabalho (WHITE, 1987). Obviamente, a força dos sindicatos é fator importante para a redução das brechas entre a regulação e a prática. Além disso, principalmente nos países em desenvolvimento, a regulação do tempo de trabalho padece de falhas substanciais no que tange à influência e à “observância” da legislação, de tal sorte que a proporção de trabalhadores que se beneficiam das normas geralmente é pequena. Desse modo, não é fácil estabelecer em que extensão as normas existentes ou as novas podem afetar as jornadas de trabalho realmente praticadas em diferentes países.

A importância de tornar *efetiva* na prática a norma regulatória da duração do trabalho está bem ilustrada na Recomendação para a Redução das Horas de Trabalho, 1962 (n.º 116), a qual estabelece o princípio da semana de 40

horas como um “padrão social”. Para perseguir essa meta de maneira realista, a Recomendação sugere que se leve em conta:

- O nível de desenvolvimento econômico alcançado e a extensão em que o país está apto a reduzir a jornada de trabalho sem diminuir a produção total ou a produtividade, colocando em risco o crescimento econômico, o desenvolvimento de novas indústrias ou sua posição competitiva no comércio internacional e sem criar pressões inflacionárias capazes de, em última análise, reduzir o rendimento real dos trabalhadores;
- O progresso obtido e o que pode ser atingido aumentando a produtividade, por meio da aplicação de tecnologia moderna, de automação e de técnicas gerenciais;
- A necessidade, no caso de países em processo de desenvolvimento, de melhorar o padrão de vida de sua população; e
- As preferências das organizações de empregados e empregadores, em diferentes ramos de atividade, quanto à maneira pela qual a redução da jornada de trabalho poderia ser implementada.

Consideradas as possíveis lacunas entre lei e realidade e a importância de reduzi-las, este capítulo visa examinar quantas horas os trabalhadores estão de fato trabalhando e, dessa forma, oferecer um retrato completo, quicá pela primeira vez na pesquisa da duração do trabalho, das “horas que estamos trabalhando”. Assim, pretende-se mostrar a dimensão do desafio global que desponta na área de jornadas de trabalho. Para tanto, usa-se de forma extensiva um novo e abrangente conjunto de dados, coletados em escritórios nacionais de estatísticas relativos ao “número de empregados por horas de trabalho” (ver Box 3.1).

O restante do capítulo está estruturado da seguinte forma: depois de repassar brevemente a evolução histórica das jornadas de trabalho no mundo industrializado, onde o ritmo de redução delas tem sido contrastante e desigual, serão analisadas as mudanças nas jornadas semanais de trabalho em todo o mundo, enfocando o setor manufatureiro. Muda-se então o foco para as jornadas de trabalho individuais, a fim de analisar como elas variam entre os trabalhadores. Serão discutidos diferentes tipos de distribuição do tempo de trabalho, seguindo-se uma investigação das jornadas de trabalho longas e curtas. Como o conceito de jornada de trabalho extensa é relativo, serão utilizados dois métodos distintos para examinar essa questão. Com base no conceito de “observância das leis de duração do trabalho”, estimamos a proporção de trabalhadores que estão realizando o número de horas estabelecido na lei ou menos do que este limite. A “taxa de observância” resultante é comparada com os níveis de jornadas legais e de desenvolvimento econômico, de forma a se

verificar, a partir dos dados disponíveis, se é possível identificar algum padrão sistemático. Estimamos também a proporção de trabalhadores que estão laborando mais de 48 horas por semana, padrão estipulado nas Convenções n.º 1 e n.º 30 e que tem sido tomado como o limiar além do qual poderiam ocorrer efeitos físicos e mentais potencialmente negativos. Este capítulo tenta oferecer uma completa estimativa das jornadas extensas, o que, ao que saibamos, nunca antes foi feito em pesquisa de duração do trabalho. No caso das jornadas reduzidas, focalizado-se o subemprego, ou mais especificamente o subemprego relacionado com a duração do trabalho. A presença simultânea de jornadas longas e reduzidas (p. ex., bifurcação de jornadas de trabalho) em países em desenvolvimento também será discutida de maneira sucinta. Este capítulo será arrematado com um breve sumário de suas principais conclusões.

3.2 Desenvolvimento histórico: progresso ao longo de um século

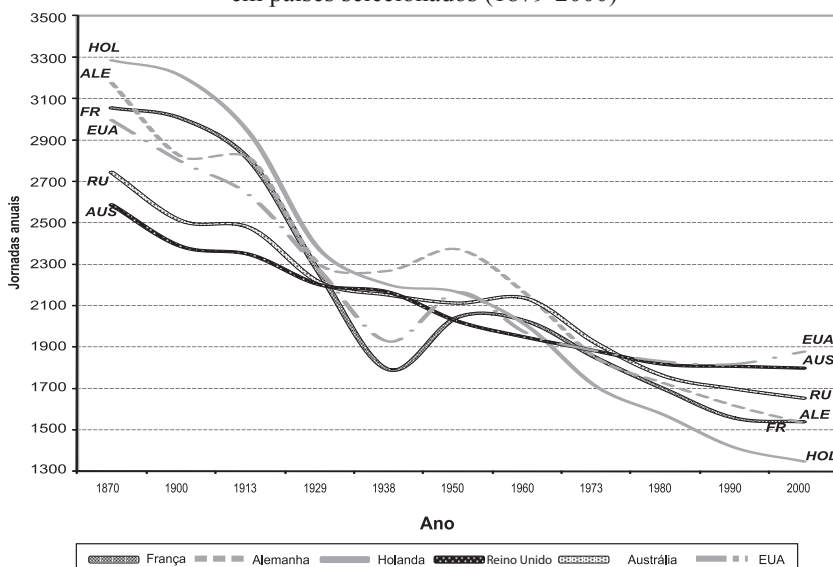
É amplamente sabido que o advento do capitalismo foi acompanhado pelo surgimento do moderno conceito de tempo e pelo aumento da jornada de trabalho (THOMPSON, 1967; PHELPS, BROWN e BROWNE, 1968; SCHOR, 1992; ver também LEE e McCANN, 2006). O conceito dominante de duração do trabalho nos primórdios da industrialização baseava-se na percepção de que as horas despendidas fora do trabalho eram simplesmente tempo “perdido”, o que, na prática, significava a subordinação da vida dos trabalhadores às demandas da produção. O resultado lógico dessa perspectiva foi a extensão da jornada de trabalho, não raro até o máximo em termos físicos, e a preocupação política era a de assegurar um tempo *mínimo* de trabalho com a finalidade de disciplinar o trabalhador e manter os níveis de produção.

Em diversas partes da Europa, tal extensão das jornadas se deu por meio da ampla adoção do dia de 12 horas e da redução das férias. A consequência negativa dessas jornadas sobre a saúde e a produtividade foi sendo lentamente admitida, reconhecendo-se, de forma gradual, a importância de garantir “tempo livre” e “lazer” para os trabalhadores. Como resultado, as jornadas de trabalho começaram a reduzir-se de modo progressivo, a partir da década de 1830, notadamente por meio de intervenções legais (PHELPS, BROWN e BROWNE, 1967; BOURDIEU e REYNAUD, 2006). No final do século XIX, a ideia do dia de oito horas obteve apoio crescente e seus impactos positivos sobre a produtividade (p. ex., o dia de oito horas paga-se por si mesmo) foram registrados em várias experiências pioneiras, eloquentemente sintetizadas por John Rea em seu livro, então famoso, **Eight hours for work** (Rae, 1894). Nesse processo, tanto o papel dos sindicatos quanto dos empregadores “esclarecidos” foi decisivo, haja vista que, de forma bem sucedida, chamaram a atenção para os custos “sociais” das jornadas de trabalho extensas e mobilizaram pressões

políticas para reduzi-las. Tudo isso, enfim, abriu caminho para a adoção da primeira convenção internacional do trabalho, em 1919, – a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1) –, que estabelece o princípio das “oito horas por dia e 48 horas por semana”. Tal progresso foi acompanhado pelo reconhecimento do valor econômico do lazer, refletido na declaração de Henry Ford de que “um operário pouco usaria um automóvel se tivesse de permanecer na fábrica desde o alvorecer até o anoitecer” (FORD, 1926: 614).

Infelizmente, não está bem claro quanto progresso se obteve desde então no processo de redução das jornadas efetivas de trabalho em diferentes partes do mundo, o que se deve, principalmente, à falta de dados históricos globais dignos de confiança sobre esse assunto. Se não existe dúvida de que as jornadas de trabalho foram consideravelmente reduzidas durante o século XX, a escala dessa redução e suas variações entre os países ainda está por se conhecer. Não obstante, dispõe-se de algumas estimativas para os países industrializados. Maddison (1995) fez uma avaliação da jornada anual de trabalho para o período 1870-1992, na Europa, na América do Norte e na Austrália, mostrando que estava, nesses países, em torno de 2.900 horas em 1870, declinando gradualmente desde então e chegando, em 1992, quase à metade. A tendência geral é de um declínio consistente e homogêneo da jornada anual de trabalho no século XX.

Figura 3.1 - Tendência histórica da jornada anual de trabalho em países selecionados (1879-2000)



Fonte: HUBERMAN (2002).

Uma avaliação mais realista da jornada anual de trabalho é feita por Huberman (2002), que leva em conta diferenças em jornadas semanais de trabalho, licença remunerada e feriados oficiais. Como mostra a Figura 3.1, as jornadas de trabalho nos países industrializados foram dramaticamente reduzidas no século passado. Na Holanda, por exemplo, os trabalhadores laboraram 3.285 horas por ano em 1870, mas somente 1.347 horas em 2000. É interessante observar que essa redução da jornada de trabalho coincidiu com o progresso econômico: o período de grandes turbulências econômicas entre 1929 e 1950 foi acompanhado por flutuações nas jornadas, implicando, por vezes, uma inclinação ascendente. Outros períodos, como os posteriores à Primeira e à Segunda Guerras Mundiais, caracterizam-se, principalmente, por progressivas reduções nas jornadas.

No entanto, esse desenvolvimento histórico geral encobre variações entre países no que diz respeito à velocidade ou à intensidade das reduções da jornada de trabalho. Em 1870, a Holanda, a Alemanha e a França tinham extensas jornadas de trabalho, que excediam 3.000 horas por ano, ao passo que os Estados Unidos, o Reino Unido e a Austrália usufruíam de jornadas bem mais curtas (menos de 3.000 horas). Como a Figura 3.1 demonstra, teve início nos primórdios do século XX um processo de equiparação, observando-se forte convergência na década de 1920, quando as horas anuais de trabalho estavam dispostas no pequeno intervalo entre 2.213 (Reino Unido) e 2.371 (Holanda). Mesmo depois de flutuações no decorrer da Segunda Guerra Mundial, havia pouca diferença entre as jornadas de trabalho desses países. Tendência divergente parece ter ganhado força na década de 1970 e, desde então, o sentido das mudanças nas jornadas de trabalho reverteu-se em alguns países, como nos Estados Unidos. Como resultado, a ordem em que os países se alinham quanto à jornada de trabalho mudou completamente, de tal forma que a Holanda tinha a jornada mais curta em 2000, ao passo que a Austrália, os Estados Unidos e o Reino Unido têm agora jornadas normais relativamente longas pelo padrão dos países industrializados.

Evoluções tão contrastantes estão ilustradas na Tabela 3.1, que compara jornadas semanais de trabalho e férias anuais remuneradas no decurso das últimas quatro décadas em seis países industrializados. Devido à falta de dados, considera-se somente as jornadas semanais efetivas da indústria têxtil. Primeiro, conseguiu-se uma enorme redução das jornadas semanais de trabalho na Finlândia (de 44,8 para 37,1 horas), na França (de 43 para 35 horas), na Alemanha (de 48,6 para 38,3 horas) e na Holanda (de 45,2-48 para 38,4 horas). Foram também esses países que presenciaram aumentos consideráveis nas férias anuais remuneradas. Ademais, deve-se notar que a extensão das férias anuais na Tabela 3.1 corresponde ao mínimo legal e que os acordos coletivos tendem a conceder mais dias de férias anuais do que o estabelecido em lei ¹.

Tabela 3.1 - Mudanças nas jornadas de trabalho e nas férias remuneradas (1956-2004) em países selecionados

	<i>Jornadas efetivas de trabalho na indústria têxtil</i>		<i>Férias anuais remuneradas (estatutárias)</i>	
	1956	2000-2004	1956	2004
Alemanha (Ocidental)	48,6	38,3	12 dias	24 dias úteis (cerca de 5 semanas)
EUA	39,6	40,8**	1 semana*	8,9 - 19,2 dias***
Finlândia	44,8	37,1	3 semanas	20 dias úteis (4 semanas)
França	43	35	3 semanas	25 dias úteis (5 semanas)
Holanda	45,2 - 48,0	38,4	12 dias*	20 dias úteis (4 semanas)
Reino Unido	48,3	41,2	6 dias ou 2 semanas*	20 dias úteis (4 semanas)

Fontes: OIT (1958); Base de Dados de Estatísticas da OIT; Base de Dados de Condições de Trabalho em Emprego da OIT

Notas: * acordos coletivos; ** setor manufatureiro; *** Os números se referem a "dias de férias pagos" em empresas médias e grandes do setor privado dos EUA, nas quais as férias remuneradas normalmente aumentam de acordo com o tempo de serviço. Por exemplo, os trabalhadores americanos médios recebiam 8,9 dias de férias anuais depois de um ano de serviço em determinada empresa. A extensão das férias anuais aumentavam em média até 19,2 dias depois de 25 anos de serviço.

O processo evolutivo das jornadas de trabalho é muito mais complexo do que normalmente se percebe – eis uma inferência importante que provavelmente se pode extrair desta seção. O desenvolvimento econômico e o aumento da renda são importantes para a redução das jornadas de trabalho, mas a rapidez com que ela é alcançada varia muito entre os países. Em alguns casos, as jornadas de trabalho podem aumentar a despeito do crescimento da economia e da renda. A experiência europeia indica, na verdade, que o arcabouço institucional do país e a força dos sindicatos são muito mais importantes na determinação das jornadas de trabalho (p. ex., LEHNDORFF, 2000). Na Europa, os sindicatos têm-se inclinado a dar ênfase a jornadas mais curtas para proteger a saúde dos trabalhadores, para manter ou criar empregos de maneira crescente, e, mais recentemente, com vistas ao equilíbrio do trabalho com a vida. Em contrapartida, de modo geral tais esforços não se têm mostrado vigorosos nos países anglo-saxões. Quadro ainda mais complicado se verifica ao considerarmos outras partes do mundo, em particular os países em desenvolvimento e as economias em transição.

3.3 Jornadas semanais médias

Tomando essa evolução histórica nos países industrializados como pano de fundo, qual é, então, a situação em outros países? Quantas horas estão os trabalhadores laborando ao redor do mundo? Dada a propensão para jornadas regulares reduzidas, como discutido no Capítulo 2, existe alguma tendência para jornadas mais curtas? Quão profundas são as lacunas entre países, particularmente entre os industrializados e os em desenvolvimento? Estão esses hiatos aumentando ou diminuindo? Para tratar dessas questões, a Tabela 3.2 exhibe as jornadas de trabalho semanais ordinárias no decorrer dos últimos dez anos nos 44 países e territórios sobre os quais há dados disponíveis no banco de dados estatísticos da OIT. Além da qualidade duvidosa dos dados relativos a alguns países, a diferença acentuada das estruturas industriais entre os países torna difícil fazer comparações internacionais. Por essa razão, somente o setor manufatureiro é considerado nessa tabela², ao passo que desenvolvimentos complexos no setor de serviço, frequentemente caracterizado pela diversificação e individualização, serão discutidos no Capítulo 5.

Como a Tabela 3.2 demonstra, a jornada semanal de trabalho média em países selecionados situa-se principalmente entre 35 horas e 45 horas, mas um número significativo de países em desenvolvimento tem jornadas semanais mais longas, não raro acima de 48 horas (p. ex., Costa Rica, El Salvador, Filipinas, Peru, Tailândia e Turquia). A maioria dos países de renda elevada usufrui de jornadas de trabalho relativamente curtas, com a notável exceção de alguns países asiáticos como Cingapura e a República da Coreia, onde o trabalhador médio do setor manufatureiro está laborando mais de 48 horas por semana.

No que tange a mudanças nas jornadas semanais de trabalho durante o período de 1995 a 2004, a tendência é bastante variada. Primeiro, as jornadas de trabalho normais são estáveis em muitos países (p. ex., Austrália, Áustria, Chipre, Espanha, Finlândia, Hungria, Islândia, Israel, Nova Zelândia, Noruega, Suíça e Reino Unido). A maioria desses países pertence ao mundo industrializado, o que confirma o entendimento corrente de que a jornada de trabalho nessa parte do mundo não diminuiu significativamente, provavelmente não desde o final da década de 1970 (LEHNDORFF, 2000). Exceção importante a esse padrão é sem dúvida a França, que experimentou uma redução de duas horas entre 1995 e 2002, havendo a expectativa de que as jornadas de trabalho tenham tido, recentemente, diminuição adicional, graças à lei das 35 horas. A Eslovênia também assistiu a uma redução em larga escala da jornada de trabalho (até 4 horas), durante os últimos dez anos. A Argentina é outro país que registrou declínio continuado das jornadas de trabalho na década de 1990, mas, curiosamente, tal redução ocorreu mais entre as mulheres trabalhadoras, que normalmente trabalham menos de 35 horas por semana. Em 2004, estima-se que a maioria das trabalhadoras (56%) cumpriam menos de 35 horas, comparadas com os 20,3% dos homens.

Tabela 3.2 - Continuação

Costa Rica	BA	I	ET	Ambos	48,5	49,3	49,2	49,4	49,1	48,9	49,0	50,0	49,0	50,0
	BA	I	ET	M	49,6	50,5	50,1	50,5	50,5	49,6	51,0	51,0	50,0	51,0
	BA	I	ET	F	46,4	46,2	46,8	46,7	45,8	47,2	47,0	47,0	47,0	46,0
	BA	I	EM	Ambos							49,8	49,0	49,0	
	BA	I	EM	M							51,0	50,0	50,0	
	BA	I	EM	F							47,4	47,0	47,0	
Chipe	DA	II	EM	Ambos		40,5	40,2	39,9	40,5	40,2	40,5	40,0	40,0	
	DA	II	EM	M		41,7	40,8	40,5	41,1	40,5	40,9	40,3	40,3	
	DA	II	EM	F		38,9	39,3	39,1	39,6	39,9	39,8	39,5	39,5	
	DA	II	TR	Ambos		40,6	40,1	39,8	40,5	40,4	40,6	39,7	39,7	
	DA	II	TR	M		42,6	41,0	40,6	41,5	40,7	41,4	40,2	40,2	
	DA	II	TR	F		38,4	39,0	38,8	39,3	40,1	39,2	38,8	38,8	
El Salvador	DA	I	TR	Ambos							45,0	52,0	46,0	
	DA	I	TR	M							46,0	51,0	47,0	
	DA	I	TR	F							45,0	54,0	46,0	
Eslovênia	BA	I	EM	Ambos	40,7	40,4	40,1	40,4	40,5	40,3	34,9	36,0	36,7	
	BA	I	EM	M	40,9	40,8	40,4	40,7	40,7	40,5	35,8	37,5	38,0	
	BA	I	EM	F	40,3	39,8	39,6	40,0	40,1	40,2	33,7	33,7	34,7	
Espanha	BA	I	ET	Ambos	36,7	37,1	37,1	37,1	36,3	36,1	36,3	36,0	36,0	
	BA	I	ET	M	37,3	37,8	37,8	37,7	36,8	36,9	37,0	36,7	36,8	
	BA	I	ET	F	34,7	34,8	35,0	34,9	34,4	34,0	34,1	33,9	33,5	
Estados Unidos	DA	II	TR	Ambos	41,6	41,6	42,0	41,7	41,7	41,6	40,7	40,9		
Estônia	DA	I	EM	Ambos	33,1	33,1	33,6	33,0	33,8	33,9	33,8	34,0		
	DB	I	TR	Ambos		48,3	48,5	48,4						
Filipinas	DB	I	TR	M		48,7	48,5	48,6						
	DB	I	TR	F		47,9	48,5	48,2						

Tabela 3.2 - Continuação

Finlândia	BA	I	EM	Ambos	38	38,1	39,6	38,4	38,1	38	37,8	37,6	37,5
	BA	I	EM	M	38,7	38,9	40,4	39,1	38,6	38,7	38,5	38,2	38,1
	BA	I	EM	F	36,2	36,3	37,8	36,6	36,7	36,2	36,3	36,4	36
França	BA	I	EM	Ambos	37,07	36,61	37,54	37,41	37,6	36,32	35,65	35,31	
	BA	I	EM	M	37,9	37,31	38,26	37,93	38,12	36,9	36,27	35,81	
	BA	I	EM	F	34,91	34,78	35,61	35,98	36,2	34,67	33,89	33,88	
Grécia	BA	I	ET	Ambos	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	43,0	42,0	42,0	
	BA	I	ET	M	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	
	BA	I	ET	F	40,0	40,0	39,0	40,0	40,0	41,0	40,0	40,0	
Holanda	DA	II	EM	Ambos	37,0	36,7	36,5	36,4	36,1	36,0			
	DA	II	EM	M	38,2	38,1	37,9	37,9	37,7	37,6			
	DA	II	EM	F	31,6	31,2	30,8	30,6	30,2	30,1			
Hong Kong, China	BA	I	ET	Ambos	43,7	45	43,8	44	45	45,3	45,4	45,6	45,4
	BA	I	ET	M	45,3	46,6	45,2	45,5	46,7	46,8	47,1	47,4	47,1
	BA	I	ET	F	41,1	42,3	41,4	41,4	42	42,4	42,3	42,6	42,3
Hungria	DA	I	TR	Ambos	33,8	34,0	34,2	34,3	34,4	34,4	33,8	33,9	34,0
	BA	I	EM	Ambos	42,9	43,0	42,7	41,4	42,7	43,5	43,5	42,3	
	BA	I	EM	M	48,5	47,3	47,1	47,5	47,2	47,5	47,2	45,4	
Islândia	BA	I	EM	F	33,8	35,5	34,7	31,3	33,4	34,1	35,1	35,9	
	BA	I	ET	Ambos	40,4	40,8	40,6	40,2	39,9	39,5	39,6	39,4	39,2
	BA	I	ET	M	41,9	42,2	41,9	41,7	41,3	40,9	41,0	40,9	40,7
Irlanda	BA	I	ET	F	37,4	37,9	37,7	37,2	37,1	36,7	36,4	36,2	36,0
	BA	I	ET	Ambos	41,7	41,8	42,1	42	41,6	42,6	41,5	42,2	41,9
	BA	I	ET	M	43,7	43,9	43,8	43,8	43,6	44,5	43,3	43,9	43,7
Israel	BA	I	ET	F	36,6	36,8	37,6	37,4	36,8	37,7	36,8	37,7	37,2
	BA	I	ET	Ambos	40,7	40,5	40,5	40,5	40,6	40,5	40,5	39,4	39,2
	BA	I	ET	M	41,7	41,5	41,5	41,6	41,6	41,6	41,7	40,5	40,4
Itália	BA	I	ET	F	38,2	37,9	38,0	38,0	38,1	37,9	37,8	36,7	36,4

Tabela 3.2 - Continuação

[illegible]

Tabela 3.2 - Continuação

Reino Unido	DA	II	EM	Ambos	42,2	41,9	42,0	41,8	41,4	41,4
	DA	II	EM	M	43,0	42,7	42,8	42,6	42,0	42,0
	DA	II	EM	F	39,4	39,3	39,2	39,2	39,0	38,9
Rep. da Coreia	DA	I	EM	Ambos	49,2	48,4	47,8	46,1	50,1	49,3
	DA	I	EM	M	49,5	48,6	48,0	46,1	49,8	49,2
	DA	I	EM	F	48,6	47,9	47,4	46,1	50,7	49,8
Rep. Tcheca	DA	I	TR	Ambos	40,4	40,5	40,9	40,8	41	40,7
San Marino	E	I	EM	Ambos	38,5	39,5	39,1	38,6	38,8	40,3
	BA	I	ET	Ambos						38,2
	BA	I	ET	M						37,9
Suécia	BA	I	ET	F						39,3
	BA	I	EM	Ambos						39,0
	BA	I	EM	M						38,5
Suíça	BA	I	EM	M						34,7
	BA	I	EM	F						34,6
	BA	I	EM	F						37,8
Suíça	FA	II	EM	Ambos	41,4	41,4	41,4	41,4	41,3	41,2
	DA	II	EM	Ambos	49,4	49,4	49,1	50,5	50,1	41,2
	DA	II	EM	Ambos						41,2
Turquia	BA	I	ET	Ambos						51,3
	BA	I	ET	M						51,4
	BA	I	ET	F						51,9
Uruguai	DB	I	TR	Ambos	39,4	39,4				52,2
										52,6
										53,1
										53,3
										46,0
										46,5
										47,4
										47,8

Fonte: Base de Dados de Estatísticas do Trabalho da OIT.

Notas: CIU Rev. 3 - D.

Para Áustria e Eslováquia médias semanais são calculadas a partir das médias mensais (divididas por 4,35).

Fonte: BA-pesquisa de força de trabalho; CA-censo empresarial relativo a trabalho; DA-levantamento empresarial relativo a trabalho; E-estimativas oficiais;

FA - registros de seguros.

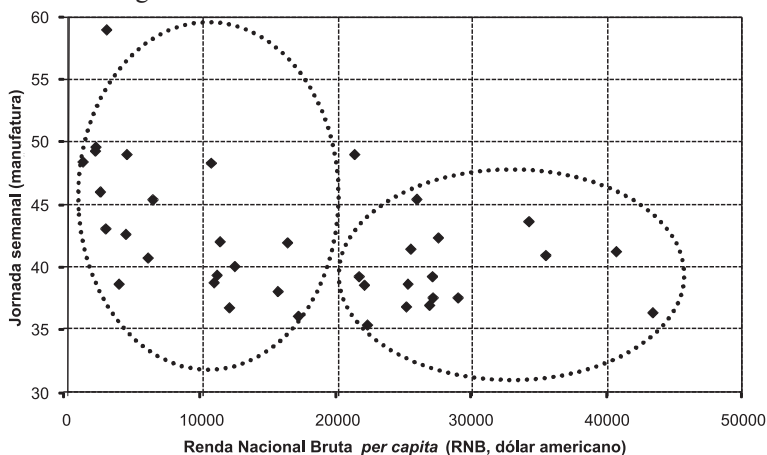
Trabalhadores cobertos: ET (emprego total), EM (empregados), TR (trabalhadores remunerados), EA (empregados assalariados).

Tipo de jornada de trabalho: I-horas efetivamente trabalhadas; II-horas pagas.

Em contraposição, as jornadas de trabalho aumentaram numa minoria significativa de países e territórios, como Costa Rica, Hong Kong (China) e, de forma notável, no Peru (até cerca de seis horas). No caso do Peru, o aumento da jornada de trabalho ordinária parece dever-se a jornadas extremamente longas (p. ex., 60 horas: ver Tabela 3.4 e Anexo Estatístico), e de fato, na década de 1990, no setor manufatureiro, as empresas substituíram um sistema de 45 horas por um sistema de turnos rotativos de 48 horas (APARICIO VALDEZ, 2001).

Uma suposição comum no que se refere a tais variações entre países é a de que a extensão da jornada de trabalho tem correlação negativa com o nível de renda. Em que medida, no entanto, tal conjectura está bem fundamentada em escala global não é fácil de saber, particularmente devido à falta de dados confiáveis sobre salários e jornadas de trabalho. Não obstante, a Figura 3.2 exhibe uma ilustração válida a respeito da relação entre renda e jornadas de trabalho. Quando as jornadas semanais ordinárias são representadas em comparação com a Renda Nacional Bruta (RNB) *per capita* expressa em dólares americanos, existe uma correlação negativa, indicando que jornadas semanais mais curtas são associadas com rendas médias mais elevadas (coeficiente=-0,497 significativo no nível 0,01). Porém, deve-se notar que esse resultado encobre diferenças entre países de baixa e de alta renda. Quando a amostra é dividida entre dois grupos de países: os de baixa e os de alta renda (renda mínima de 15.000 dólares), somente os países de baixa renda mostram uma correlação mais forte e significativa (coeficiente=-0,587), mas, como sugerido na seção anterior, o sinal do coeficiente de correlação reverte-se para os países de renda elevada, embora não seja significativo (coeficiente=-0,017). A diferença entre esses dois grupos de países é realçada por dois círculos pontilhados na Figura 3.2. Assim, parece que o crescimento econômico tem importância na redução das jornadas de trabalho até certo ponto, além do qual o impacto da renda nas jornadas se torna impreciso e outros fatores devem ter influência. Tal conclusão é compatível com a evolução dos acontecimentos históricos ilustrados na seção anterior.

Figura 3.2 - Jornada semanal *versus* renda nacional



Fontes: Base de Dados de Estatísticas do Trabalho da OIT e Base de Dados do Banco Mundial para RNB.

3.4 Além das horas normais: padrões e variações nas jornadas de trabalho individuais

A média de horas de trabalho representa, no entanto, apenas parte da história. Se o foco for a oferta de mão-de-obra na economia, média de horas de trabalho pode ser um bom indicador. Todavia, quando se consideram as jornadas de trabalho como componente-chave da vida de trabalho (o que dá destaque aos dispositivos de regulação da duração do trabalho), as jornadas de trabalho ordinárias podem ser potencialmente enganosas, a depender da sua distribuição. Se as jornadas dos trabalhadores individuais forem muito diversificadas, a jornada ordinária passa a ser relevante apenas para um pequeno número de trabalhadores, o que torna necessário tomar cuidado ao se utilizar essas médias³.

Tal aspecto despertou recentemente muito interesse nos países industrializados, nos quais a jornada normal não apresenta diferença significativa, mas a distribuição das jornadas de trabalho difere de maneira marcante (ANXO e O'REILLY, 2000; LEE, 2004; OIT, 2005a). Por exemplo, a estabilidade geral dos países industrializados observada na Tabela 3.2 na verdade disfarça mudanças na distribuição das jornadas de trabalho, em particular no sentido da diversificação ou até da bifurcação (LEE, 2004). Sabe-se que tal distribuição está estreitamente associada à incidência do trabalho em tempo parcial e também à estrutura regulatória da duração do trabalho. Por exemplo, a excepcional redução da jornada de trabalho na Holanda ao longo das últimas décadas foi obtida por meio de um aumento enorme da utilização do trabalho em tempo parcial. Deu-se também grande atenção ao modo como distintos níveis de regulação (Estado, indústria, empresa e indivíduo) se articulam para estruturar a duração do trabalho. Esse quadro regulatório pode ser chamado de regime de duração do trabalho (ver ANEXO e O'REILLY, 2000). A força relativa da intervenção legal e da negociação coletiva é, via de regra, o elemento-chave dos regimes de duração do trabalho.

No que diz respeito às nações industrializadas, observam-se quatro tipos de regimes de duração do trabalho e seus respectivos padrões de distribuição. Primeiro, onde a duração do trabalho é efetivamente regulada por meio de uma intervenção normativa robusta e o trabalho em tempo parcial não é amplamente aceito como alternativa para a jornada integral, a distribuição das jornadas de trabalho é altamente concentrada em torno das jornadas normais estatutárias (ver Figura 3.3A). Nos casos em que as jornadas normais são preponderantes, tanto a jornada em tempo parcial quanto as jornadas longas se tornam relativamente raras, entre os empregados. O melhor exemplo desse tipo de regime é encontrado na França.

Em segundo lugar, os acordos coletivos desempenham um papel preponderante na determinação do tempo de trabalho, enquanto a jornada ordinária máxima fornece uma salvaguarda para os trabalhadores não sindicalizados. Nesse caso, as jornadas de trabalho podem variar de acordo com os acordos coletivos, permitindo, assim, múltiplos picos na distribuição das horas de trabalho (ver

Figura 3.3 - Tipos de distribuição de jornadas de trabalho:
exemplos

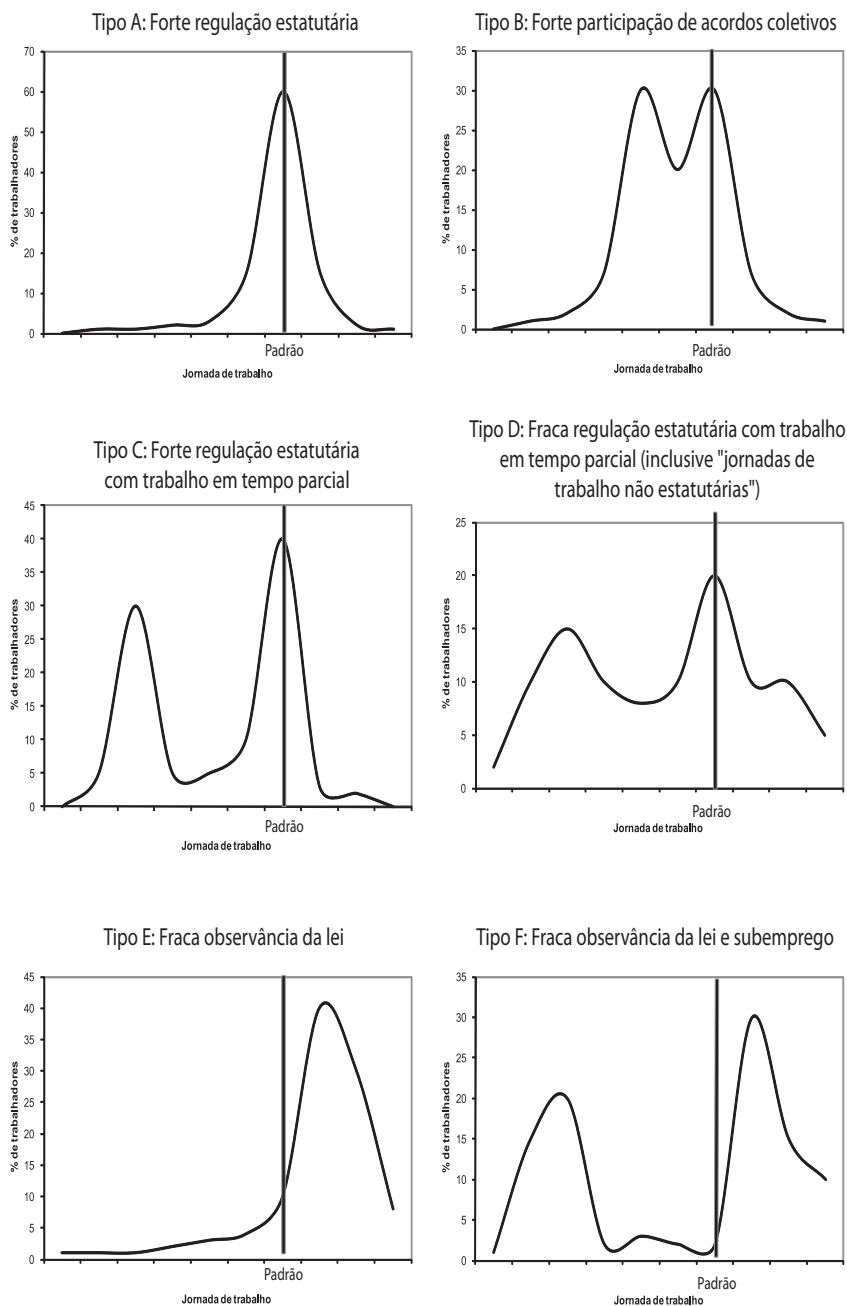


Figura 3.3B). A Alemanha e a Áustria oferecem bons exemplos desse tipo de regime. Quando se obtém um acordo de nível nacional para todos os trabalhadores e existe apenas uma jornada ordinária universal (p. ex., Dinamarca), o padrão de distribuição, aí, será semelhante ao do primeiro tipo.

Existem duas variações desses dois tipos básicos que derivam do crescimento do trabalho em tempo parcial e da efetividade dos regulamentos estatutários. Quando a regulação legal é efetiva e o tempo parcial comum, a distribuição das horas de trabalho terá o aspecto da Figura 3.3C (p. ex., Bélgica). Em sentido contrário, quando a regulação estatutária não é particularmente efetiva (e os acordos coletivos sobre jornadas de trabalho são fragmentados) e o tempo parcial é largamente difundido, a distribuição total das jornadas de trabalho ficará próxima da uniformidade, sem um pico definido (Figura 3.3D). Nesse tipo de regime, há uma proporção significativa de trabalhadores que estão laborando mais do que as horas legais médias. Exemplos conhecidos desse tipo incluem o Reino Unido e o Japão (ver LEE, 2004).

Em outras partes do mundo, entretanto, existem outras duas variações na distribuição das jornadas de trabalho, especialmente em relação aos tipos C e D. Primeiro, em muitos países em desenvolvimento (e até em alguns países desenvolvidos), a efetividade das jornadas normais estatutárias é muito limitada, de tal forma que a não obediência ou a não observância, com ou sem trabalho extraordinário, são a norma nesses países (ver a próxima seção, sobre o conceito de observância)⁴. Como a Figura 3.3E demonstra, muitos trabalhadores estão laborando mais do que as jornadas legais ordinárias. Um dos exemplos mais conhecidos é o da República da Coreia, onde o prolongamento da jornada de trabalho por meio de horas extras é largamente “institucionalizado” e várias medidas de política em sentido contrário, como a redução das jornadas de trabalho legais, têm sido adotadas (YOON, 2001). O caso coreano será retomado mais adiante neste capítulo (Seção 3.8). É também interessante notar que os Estados Unidos se incluem nessa categoria, haja vista que a maioria dos trabalhadores está cumprindo mais do que a jornada legal (hoje, de 40 horas por semana). Nos Estados Unidos, não há limite superior para jornadas extraordinárias (portanto, não existe limite máximo), o que, sem dúvida, prejudica a eficácia da legislação.

Ademais, se tal situação se combina com inexistência de trabalho suficiente, vê-se então um grupo de trabalhadores sobrecarregado de trabalho ao lado de outro grupo de trabalhadores fazendo jornadas muito curtas e, por isso, impossibilitado de obter uma renda decente (daí, subemprego). Nesse caso, a distribuição das jornadas de trabalho parecerá com a Figura 3.3F. Supõe-se que tal bifurcação de jornadas seja comum em países em desenvolvimento, especialmente naqueles de baixa renda.

No entanto, a despeito das implicações potencialmente importantes desses últimos dois tipos de regimes de duração do trabalho (Figuras 3.3E e 3.3F) sobre as políticas, pouco se sabe a respeito da distribuição das jornadas de

trabalho em países em desenvolvimento, devido, principalmente, à falta de um conjunto de dados relevantes. Com o objetivo de superar tal barreira, a OIT realizou em 2005 uma coleta de dados por meio de agências nacionais de estatística (ver Box 3.1). O restante deste capítulo será baseado nesses dados.

Box 3.1 - Coleta de dados da OIT sobre a distribuição das pessoas empregadas segundo suas jornadas de trabalho

Levando em conta a necessidade de dados mais minuciosos sobre jornadas de trabalho, em especial quanto a variações de horas entre trabalhadores de diferentes áreas, a OIT enviou a agências nacionais de estatísticas de todo o mundo um questionário para coletar novos dados quantitativos sobre a distribuição de pessoas empregadas segundo as jornadas de trabalho semanais.

Para assegurar comparabilidade, recomendou-se o uso de dados obtidos em levantamentos sobre a força de trabalho realizados em domicílios. Sempre que possível, solicitou-se às agências que informassem o número das pessoas empregadas de acordo com suas jornadas semanais de trabalho, de preferência jornadas usuais de trabalho. As faixas de tempo de trabalho recomendadas foram 1-15 horas; 15-24 horas; 25-34 horas; 35 horas; 36-39 horas; 40 horas; 41-47 horas; 48 horas; 49-59 horas; 60 horas ou mais. Essa classificação é mais detalhada do que a ilustrada na **Resolution concerning statistics of hours of work adopted by the tenth International Conference of Labour Statisticians** (1962, Parágrafo 16).

Além disso, pediu-se às agências nacionais que fornecessem informações por gênero, espécie de emprego (autônomos ou empregados remunerados) e grupo de idade (jovens ou adultos). Com vistas a efetuar comparações cronológicas abrangentes, também foram solicitadas informações relativas a: (i) o ano mais recente a que se referem os dados disponíveis; (ii) o ano mais próximo possível de 1995; e (iii) o ano mais próximo possível de 2000. Um total de 62 países forneceu dados, cuja exatidão e relevância foram examinadas. No Anexo Estatístico se encontra um breve resumo desses dados e um conjunto completo deles está disponível para o público no sítio da OIT na internet.

3.5 Jornada excessivas (I): não observância

3.5.1 Definição de horas extraordinárias

Quando se discute o tempo de trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores, tende-se a focalizar a dimensão das longas jornadas. Como examinado nos capítulos precedentes, a maioria das normas sobre duração do trabalho foi editada com ênfase na redução das jornadas extensas, visando à segurança e à saúde dos trabalhadores, dentre outros objetivos. Todavia, não é fácil saber em que medida se consideram longas as jornadas de trabalho, particularmente

numa perspectiva internacional. A razão principal é que o conceito de jornadas extensas de trabalho é relativo, dependendo de quantas horas podem ser vistas como extensas o bastante para causar preocupações.

Parece haver três modos de examinar jornadas longas:

- Horas excedentes à jornada normal prevista em lei: isso reitera o fato de que as jornadas legais ordinárias determinam um nível socialmente aceitável de “observância” da jornada de trabalho (ver a seguir).
- Jornadas que ultrapassam o máximo de horas de trabalho além do qual é sabido serem visíveis as consequências negativas sobre os trabalhadores: os efeitos sobre a saúde e a segurança são cruciais aqui.
- Jornadas excedentes àquelas que os trabalhadores preferem cumprir: isso reflete a ideia de que a determinação de serem as jornadas de trabalho longas ou não deverá levar em conta o desejo dos trabalhadores de manter, de reduzir ou até mesmo de aumentar sua jornada de trabalho. Isso está estreitamente relacionado com o conceito de “emprego inadequado em relação a jornadas excessivas”, o que, de acordo com a resolução de 1998 da Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, diz respeito a “uma situação em que pessoas empregadas quiseram ou procuraram trabalhar menos horas do que cumpriram durante o período de referência, no mesmo ou em outro posto de trabalho, com a redução de renda correspondente”.

O terceiro método ganhou mais importância na pesquisa e nos debates sobre políticas no mundo industrializado (ver FAGAN, 2004; LEE, 2004; LEE e McCANN, 2006). Existem indicações de que quanto mais tempo os trabalhadores maior é sua demanda por jornadas mais curtas, mas a intensidade dessa relação varia consideravelmente entre os países. Ademais, os resultados do levantamento são muito suscetíveis ao modo como as perguntas são formuladas e às opções de resposta disponibilizadas (ALTMAN e GOLDEN, 2005).

Em contrapartida, há poucos dados disponíveis sobre “emprego inadequado em relação a jornadas excessivas” em países em desenvolvimento. Alguns estudos indicam que a incidência pode não ser elevada, visto que a maioria dos trabalhadores cumpre longas jornadas por ganhos maiores, especialmente quando o valor do salário por hora é baixo. Nas Filipinas, por exemplo, mais de 90% dos trabalhadores que estão laborando mais de 48 horas por semana assim o fazem para ganhar mais (MEHRAN, 2005). Indica isso que a maioria dos trabalhadores com longas jornadas não gostariam de reduzir sua carga horária ganhando menos e, assim, o “emprego inadequado em relação a jornadas excessivas” não seria tão comum como nos países industrializados. Em todo caso, a escassez de dados não permite nenhuma análise sistemática desse assunto no contexto dos países em desenvolvimento e, por isso, os primeiros dois métodos (“horas excedentes à jornada normal” e “jornada que ultrapassa o máximo de horas além das quais são visíveis as consequências negativas para os trabalhadores”) são usados neste capítulo.

3.5.2 Observância das normas legais e “índice efetivo de regulação das jornadas de trabalho”⁵

Como discutido no capítulo anterior, a grande maioria dos países possui jornadas de trabalho estatutárias normais, além das quais é devido, nos termos da lei, um pagamento do serviço extraordinário com remuneração superior à do normal. No entanto, já vimos que os impactos dessas medidas variam consideravelmente entre os países e, em alguns deles, sua natureza de padrão deixa de ser preservada pelo fato de a maioria dos trabalhadores laborarem além das jornadas normais. Nesse particular, podemos utilizar a noção de “observância” do regulamento legal de duração do trabalho para indicar a extensão em que as jornadas efetivas se alinham com o padrão estatutário (para detalhes, ver mais à frente LEE e McCANN). Em outras palavras, a noção de “observância” refere-se à hipótese do padrão estatutário ser, de fato, um parâmetro socialmente aceito para jornadas de trabalho. Tal conceito tende ser mais amplo do que as noções convencionais do caráter impositivo da legislação, uma vez que apreende a obrigatoriedade das normas por meio do exercício da fiscalização trabalhista ou de decisões judiciais em casos individuais, levando ainda em conta outros meios de efetivar a legislação na prática, em particular quando se torna uma norma cultural influente até mesmo quando não fortemente imposta (BROWNE *et al.*, 2002). Trata-se de uma concepção particularmente importante, haja vista a demanda pela desregulamentação em países em desenvolvimento, como discutido no Capítulo 1.

A Tabela 3.3 mostra estimativas para a proporção de empregados remunerados que, em cada país, estão cumprindo a jornada legal de trabalho ou menos do que esta, o que denominamos “taxa de observância”. Note-se que somente empregados são considerados, haja vista ser frequente que os autônomos ou trabalhadores em domicílio não estejam cobertos pelas normas de duração do trabalho nem pela legislação trabalhista em geral. Considera-se um total de 48 países, excluindo-se aqueles que não têm jornadas estatutárias normais (p. ex., a Alemanha e o Reino Unido, que prevêm limite apenas para a jornada máxima, inclusive horas extraordinárias). Em resposta à preocupação de que as normas reflitam as “realidades locais” (ver BANCO MUNDIAL, 2004), a Renda Nacional Bruta *per capita* é também considerada, e os padrões estatutários foram classificados em três grupos (“40 horas ou menos”, “41 a 47 horas”⁶ e “48 horas”). Alguns dados estatísticos descritivos são apresentados na Tabela 3.3B e gráficos da dispersão são vistos na Figura 3.4.

Essas tabelas e figuras mostram, primeiro, que os limites mais elevados de jornadas estatutárias (isto é, padrões menos rígidos) são largamente relacionados com menor renda nacional *per capita*. Embora a Renda Nacional Bruta *per capita* média seja muito mais baixa em países com limites de jornada mais elevados, este dado somente é estatisticamente relevante para o grupo de “48 horas” (ver Tabela 3.3B). Assim sendo, seria exagerado sugerir que a regulação da duração do trabalho nos países em desenvolvimento é desnecessariamente

Tabela 3.3 - Jornada estatutária, observância e índice de regulação da jornada de trabalho efetiva

PAINEL A							
	Jornada legal padrão	Taxas de observância			Valores padronizados (apenas p/ "ambos")		
		Ambos	Mulheres	Homens	Rigor da jornada estatutária (0-10)	Grau de observância (0-10)	Índice de regulamentação efetiva (0-10)
Albânia	40	78,4	81,2	76,5	6,2	7,8	7,0
Armênia	40	50,9	65,1	38,1	6,2	5,1	5,6
Azerbaijão	40	74,6	82,9	68,9	6,2	7,5	6,8
Bolívia	48	62,1	79,6	54,6	0,0	6,2	3,1
Bulgária	40	87,8	88,6	87,0	6,2	8,8	7,5
Canadá	40	88,5	94,8	82,5	6,2	8,9	7,5
Chipre	40	80,5	78,9	81,9	6,2	8,0	7,1
Croácia	40	67,1	81,0	66,5	6,2	6,7	6,4
Eslováquia	40	90,0	94,3	86,2	6,2	9,0	7,6
Eslovênia	40	84,7	87,9	81,6	6,2	8,5	7,3
Espanha	40	88,2	92,5	85,2	6,2	8,8	7,5
Estados Unidos	40	69,1	76,5	62,6	6,2	6,9	6,5
Estônia	40	85,9	89,4	82,2	6,2	8,6	7,4
Etiópia	48	57,0	56,9	57,0	0,0	5,7	2,8
Federação Russa	40	92,5	94,6	90,4	6,2	9,3	7,7
Finlândia	40	90,3	94,2	86,3	6,2	9,0	7,6
França	35	50,7	62,3	40,1	10,0	5,1	7,5
Geórgia	41	66,9	78,9	54,9	5,4	6,7	6,0
Guatemala	48	69,8	76,9	66,5	0,0	7,0	3,5

Tabela 3.3
PAINEL A - Continuação

Holanda	40	97,2	98,9	95,7	6,2	9,7	7,9
Honduras	44	64,0	64,5	63,7	3,1	6,4	4,7
Hungria	40	90,7	94,1	87,5	6,2	9,1	7,6
I. Maurício	45	73,8	80,3	70,4	2,3	7,4	4,8
Indonésia	40	47,6	56,0	43,9	6,2	4,8	5,5
Israel	43	59,5	77,3	43,1	3,8	5,9	4,9
Japão	40	54,2	73,3	41,0	6,2	5,4	5,8
Litânia	40	90,3	93,0	87,7	6,2	9,0	7,6
Luxemburgo	40	98,0	98,0	98,0	6,2	9,8	8,0
Macedônia ARI	40	68,0	68,4	67,8	6,2	6,8	6,5
Madagascar	40	70,9	78,4	66,8	6,2	7,1	6,6
México	48	75,8	87,8	69,2	0,0	7,6	3,8
Moldávia	40	82,1	85,1	78,5	6,2	8,2	7,2
Noruega	40	92,4	96,2	88,9	6,2	9,2	7,7
Nova Zelândia	40	68,5	83,3	53,9	6,2	6,8	6,5
Panamá	48	85,4	87,9	83,7	0,0	8,5	4,3
Paquistão	48	60,4	77,9	57,5	0,0	6,0	3,0
Peru	48	50,8	ND	ND	0,0	5,1	2,5
Polônia	40	85,9	92,5	80,2	6,2	8,6	7,4
Portugal	40	87,1	91,1	83,5	6,2	8,7	7,4
Rep. da Coreia	40	24,5	33,0	19,1	6,2	2,4	4,3
Rep. Tcheca	40	84,8	91,2	79,3	6,2	8,5	7,3
Romênia	40	82,6	84,8	80,7	6,2	8,3	7,2

Tabela 3.3
PAINEL A - Continuação

Sri Lanka	45	62,2	70,0	58,9	2,3	6,2	4,3
Suíça	45	81,6	92,7	72,6	2,3	8,2	5,2
Tailândia	48	65,3	68,8	62,7	0,0	6,5	3,3
Tanzânia	45	33,1	ND	ND	2,3	3,3	2,8
Uruguai	48	79,5	89,7	71,7	0,0	7,9	4,0
Zimbábue	48	59,4	57,5	60,2	0,0	5,9	3,0
Total							
Média	42,1	73,1	81,0	69,9	4,5	7,3	5,9
Desvio padrão	3,5	16,6	13,6	17,3	2,7	1,7	1,7

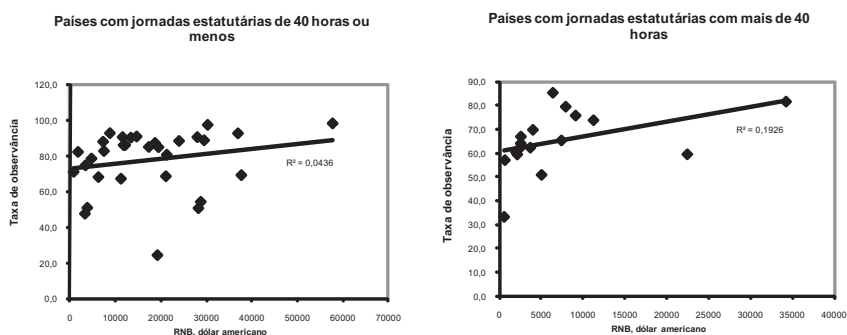
Fonte: ver Box 3.1.

PAINEL B							
Jornada estatutária	n. de países	RNB <i>per capita</i>		Taxa de observância		Correlações entre RNB e observância	
		Média	Erro padrão	Média	Erro padrão	Coefficientes	Significação
[40 horas ou menos]	31	17398,7	2312,3	77,5	17,1	0,209	0,260
41 a 47 horas	7	11074,3	4809,6	63,0	15,2	0,577	0,175
48 horas	10	4754,0*	916,6	66,5	10,9	0,657*	0,039
Total	48	13482,1	1797,8	73,1	16,6	0,362*	0,012

Fonte: ver Box 3.1.

Nota: [] refere-se ao grupo de referência. * significativo no nível 0,05.

Figura 3.4 - Taxa de observância e renda segundo os padrões das jornadas de trabalho estatutárias



Fonte: ver Box 3.1.

“rígida”, no sentido de conter limites de jornadas semanais excessivamente rigorosos. Segundo, fica evidente na Figura 3.4 que, em geral, uma proporção importante dos empregados está trabalhando mais do que os limites da jornada estatutária normal e que, em alguns países, essa proporção é de mais de 40% da força de trabalho (isto é, a taxa de observância está abaixo de 60%). Poder-se-ia lançar mão desse resultado para inferir que as jornadas regulares não o são na prática. Contudo, em terceiro lugar é interessante notar que as taxas de observância são relativamente baixas naqueles países que têm limites estatutários mais elevados, podendo-se dizer, então, que os países de renda mais baixa têm taxas de observância inferiores *a despeito (não por causa)* de terem limites de jornadas legais mais altos (ou, na prática, padrões mais brandos). Em suma, as preocupações a respeito da rigidez das leis sobre jornada de trabalho nos países em desenvolvimento não são bem fundamentadas. Se nossa conclusão a respeito dos limites das jornadas semanais estatutárias for correta em relação a outros elementos da regulamentação do trabalho, talvez seja necessário reavaliar todas as hipóteses existentes sobre o baixo nível de cumprimento das normas do trabalho em países em desenvolvimento devido a sua “rigidez” (p. ex., BANCO MUNDIAL, 2004: 145-6). Finalmente, quando se trata de países de baixa renda, a relação entre jornadas legais, renda nacional e taxas de observância é muito mais frágil e permanece imprecisa.

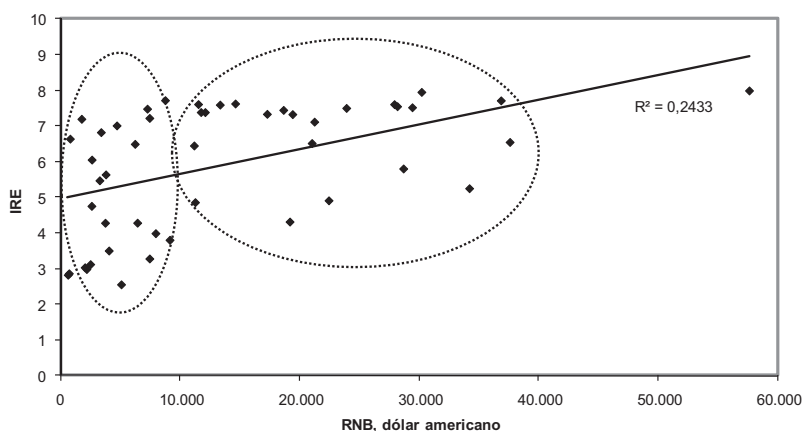
Levando em consideração a necessidade de analisar tanto a regulamentação legal quanto a efetiva para estabelecer indicadores, fizemos uma tentativa preliminar de criar tal indicador para as jornadas de trabalho. Esse índice de “regulação efetiva” para jornadas de trabalho (IRE) foi determinado pela média dos valores normatizados das jornadas legais e das taxas de observância, a qual varia de 0 (a regulação mais frágil) a 10 (a regulação mais forte), com a finalidade de apreender tanto a força do limite quanto a extensão em que é observado ⁷. Os resultados estão na coluna final da Tabela 3.3A. Esse índice pode ser examinado em contraste com o índice de “rigidez de jornadas” do Banco

Mundial, desenvolvido exclusivamente a partir da legislação nacional de duração do trabalho e que sugere que os países em desenvolvimento inclinam-se para regulamentações mais rígidas das jornadas de trabalho (para a crítica desse índice, ver adiante LEE e McCANN).

Deve notar-se desde o princípio que, mesmo quando se utiliza outros métodos, tais como combinações não lineares, um índice agregado contém algumas hipóteses inerentes a ele que podem distorcer a análise. Em nosso método descomplicado, admite-se que a extensão das jornadas legais e o índice de observância são *igualmente* importantes para verificar a efetividade da regulamentação em determinado país. O que isso significa se revela na prática ao se comparar a República da Coreia e o Panamá: ambos têm o mesmo nível de regulamentação (IRE = 4,3), mas a Coreia apresenta um limite de jornada legal muito mais baixo (40 horas) e uma taxa de observância menor (24%), apesar do limite estatutário mais alto do Panamá (48 horas) motivar uma taxa de observância maior (85%)⁸. Embora seja admissível que se introduzam outros métodos mais sofisticados (por exemplo, um esquema bem fundamentado de ponderação), não existe atualmente uma orientação confiável para tais métodos, principalmente devido à escassez de dados e de análises sobre a regulamentação da duração do trabalho em países em desenvolvimento⁹.

Feito esse aviso, retornemos ao índice. Entre os países considerados na Tabela 3.3A, Peru, Tanzânia e Etiópia têm, segundo o índice, a regulamentação mais fraca, enquanto Holanda e Luxemburgo lideram o grupo de países com a regulamentação mais forte. Divisões geográficas estão claramente presentes: a Europa (inclusive suas economias em transição) tende a uma regulamentação forte, ao passo que a África, a Ásia e a América Latina são, em geral, caracterizadas por uma regulação frágil. Como, então, está o desenvolvimento econômico associado ao IRE? Ou seja, a regulação associada ao crescimento econômico é eficaz, ao menos no que se refere às jornadas semanais? É possível que exista uma correlação positiva se os benefícios do crescimento econômico puderem ser traduzidos tanto em jornadas de trabalho legais mais reduzidas quanto em índices de observância mais elevados (p. ex., graças ao fortalecimento da fiscalização trabalhista), ou ambos. Como se vê na Figura 3.5, existe uma correlação positiva entre o índice e a RNB *per capita* (significativo no nível 0,01). Entretanto, de novo, quando a amostra é separada em dois grupos de países pelo nível de renda (exatamente metade da amostra tem RNB *per capita* menor que 10.000 dólares americanos), não há correlação dentro de cada grupo (ver os círculos pontilhados na Figura 3.5). Por exemplo, Albânia e Peru têm nível similar de renda (em torno de 5.000 dólares americanos), mas níveis de IRE contrastantes (7,0 e 2,5, respectivamente). Finalmente, é digno de nota, e provavelmente não é surpreendente, que o IRE não tem nenhuma correlação com o índice do Banco Mundial mencionado anteriormente.

Figura 3.5 - Índice de regulação da jornada de trabalho efetiva e renda nacional



Fonte: ver Box 3.1.

Essa conclusão não deveria ser vista como surpreendente, dada a evidência de variações entre países no que diz respeito à maneira como diferentes aspectos da regulação da duração do trabalho se articulam com as instituições do mercado de trabalho a eles relacionados. Entre os países de renda elevada, está relativamente bem estabelecido que o impacto da regulamentação legal da duração do trabalho difere em função dos regimes de duração do trabalho dentro dos quais estão articulados (ver LEE, 2004). Se as negociações coletivas são bem organizadas e a cobertura dos acordos coletivos é ampla, a legislação de duração do trabalho tende a representar o padrão mínimo e disso resulta que a jornada normal acordada coletivamente se inclina a ser menor do que o padrão estatutário. Nesse caso, o padrão legal representa o limite superior da jornada de trabalho efetiva. Em outros países, entretanto, em que se minimizam as intervenções legais, a incidência de jornadas longas é relativamente alta e, portanto, o padrão estatutário representa, com frequência, um limite inferior da jornada efetiva do trabalho. Outro fator que vale a pena mencionar é que, em alguns países industrializados, as leis de duração do trabalho deixam de estabelecer um limite superior para horas extras ou permitem opções individuais fora desse limite, de modo que sua capacidade para restringir jornadas longas é efetivamente limitada (p. ex., Estados Unidos, Nova Zelândia e Reino Unido).

3.6 Jornadas excessivas (II): trabalhando mais de 48 horas

Outro modo de medir a extensão das jornadas longas é verificar quantos trabalhadores estão expostos a riscos potenciais de segurança e saúde relacionados com jornadas desse tipo. Essa preocupação está subjacente na maioria

dos regulamentos legais sobre duração do trabalho, assim como em relevantes padrões internacionais (ver Capítulo 2). Por exemplo, a Diretiva da União Europeia de 1993 sobre duração do trabalho estipula, em seu preâmbulo, que “a melhoria da segurança, da higiene e da saúde no trabalho é um objetivo que não se deve subordinar a considerações puramente econômicas”. É claro que a probabilidade de tais riscos varia dependendo de como as cargas horárias são organizadas, da natureza do trabalho e das características dos trabalhadores individuais, mas existem evidências de que jornadas mais longas do que 48-50 horas por semana podem expor os trabalhadores a riscos potenciais à saúde (ver, p. ex., SPURGEON, 2003). Levando isso em conta, a Diretiva da União Europeia estipula 48 horas como o máximo de jornada de trabalho, aí incluídas as horas extras, deixando, ao mesmo tempo, para seus Estados Membros a responsabilidade de determinar o padrão normal de jornada. Da mesma forma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), que estabelece 48 horas como jornada normal de trabalho (excluindo horas extras), pretendia originalmente limitar a duração do trabalho a 48 horas, limitando também as horas suplementares.

Considerando esses aspectos, diversos países adotam 48 horas como limite mínimo para caracterizar as jornadas longas. Os resultados são apresentados na Tabela 3.4. Em primeiro lugar, no que diz respeito ao emprego total, as variações entre países são consideráveis. Entre os países em que a incidência de longas jornadas é pequena estão a Rússia (3,2%, usando-se o mínimo de 50 horas), a Moldávia (4,9%), a Noruega (5,3%) e a Holanda (7,0%), ao passo que se registra que mais de 40% de todos os empregados trabalham mais de 48 horas por semana em localidades como a Etiópia (41,2%), a Indonésia (51,2%: considerando-se o mínimo de 45 horas), a República da Coreia (49,5%), o Paquistão (44,4% em 2003) e a Tailândia (46,6% em 2000). Isso confirma a visão amplamente compartilhada de que jornadas de trabalho longas são comuns na região asiática, especialmente entre os denominados Tigres do Leste Asiático (p. ex., Coreia) e os Dragões do Sudeste (p. ex., Indonésia e Tailândia). Como se observou em relatório recente, “enquanto o crescimento econômico acelerado e os ganhos de produtividade contribuíram para o aumento real dos salários em alguns países asiáticos em desenvolvimento, os benefícios do crescimento não se transformaram em jornadas mais curtas” (OIT, 2005b: 23). Apesar da persistência de variações entre países, a tendência dominante em muitas nações é de decréscimo geral da incidência de jornadas de trabalho longas, com algumas notáveis exceções, tais como Armênia, Indonésia, Panamá, Peru e Polônia.

Sabe-se que os trabalhadores autônomos tendem a laborar por períodos mais longos do que os assalariados. É o que se observa em diversos países considerados na Tabela 3.4, embora nela não estejam reproduzidos dados sobre

Tabela 3.4 - Incidência de jornadas longas

Gênero	Emprego total			Empregados assalariados				Corte por horas	Idade
	1995	2000	2004-5	1995	2000	2004-5	2004-5		
Albânia	<i>Ambos</i>	7,7**			6,0**			49+	15+
	<i>F</i>	5,9**			3,7**				
	<i>M</i>	9,3**			7,4**				
Argentina	<i>Ambos</i>			28,4			24,7	49+	25+
	<i>F</i>			16,0			12,0		
	<i>M</i>			37,4			35,3		
Armênia	<i>Ambos</i>	27,2**		29,9	19,7**		24,2	49+	25+
	<i>F</i>	18,6**		17,1	10,4**		12,3		
	<i>M</i>	34,8**		40,1	29,4**		34,9		
Austrália	<i>Ambos</i>	22,0	21,0	20,4	17,6	18,4	17,7	50+	25+
	<i>F</i>	9,4	9,7	9,2	7,5	8,3	7,8		
	<i>M</i>	29,3	29,6	29,1	25,4	26,6	26,1		
Azerbaijão	<i>Ambos</i>			10,6***			8,8***	51+	25+
	<i>F</i>			5,3***			3,5***		
	<i>M</i>			14,4***			12,5***		
Bolívia	<i>Ambos</i>	37,7			37,9			49+	15+
	<i>F</i>	33,6			20,4				
	<i>M</i>	40,9			45,4				
Bulgária	<i>Ambos</i>			6,5			4,1	49+	15+
	<i>F</i>			5,0			3,4		
	<i>M</i>			7,8			4,7		
Canadá	<i>Ambos</i>	14,7	11,3	10,6	9,6	5,6	5,0	49+	25+
	<i>F</i>	6,9	5,0	4,6	4,6	2,3	2,0		
	<i>M</i>	21,0	16,5	15,7	14,1	8,7	8,0		

Tabela 3.4 - Continuação

França	<i>Ambos</i>	11,9	10,5	14,7	6,7	6,1	8,6	49+	25+
	<i>F</i>	6,4	5,7	7,9	3,4	3,4	4,9		
	<i>M</i>	16,7	14,8	20,4	9,6	8,5	11,9		
Geórgia	<i>Ambos</i>			12,0			13,9	51+	25+
	<i>F</i>			8,2			7,7		
	<i>M</i>			15,7			18,8		
Grécia	<i>Ambos</i>	21,2	18,8	18,3	6,7	6,6	6,7	49+	25+
	<i>F</i>	14,4	12,9	11,3	3,4	4,1	4,3		
	<i>M</i>	25,0	22,3	22,6	8,7	8,2	8,3		
Guatemala	<i>Ambos</i>			28,5			30,2	49+	25-60
	<i>F</i>			23,0			23,1		
	<i>M</i>			31,4			33,5		
Holanda	<i>Ambos</i>	8,5*	8,1	7,0	1,9*	2,0	1,4	49+	15+
	<i>F</i>	2,5*	2,3	1,7	0,5*	0,5	0,3		
	<i>M</i>	12,5*	12,3	11,0	2,8*	3,1	2,2		
Honduras	<i>Ambos</i>	35,0*	32,3**		39,3*	36,0**		49+	10+
	<i>F</i>	33,6*	32,4**		39,0*	35,5**			
	<i>M</i>	35,7*	32,2**		39,5*	36,3**			
Hungria	<i>Ambos</i>	11,2	10,1	7,3	7,3	7,1	5,1	49+	25+
	<i>F</i>	5,5	4,8	3,3	3,4	3,2	2,3		
	<i>M</i>	16,2	15,0	11,0	11,1	11,0	7,9		
I. Maurício	<i>Ambos</i>			22,1		19,9	20,6	49+	25+
	<i>F</i>			17,0		16,4	16,0		
	<i>M</i>			24,4		21,6	23,0		
Indonésia	<i>Ambos</i>	46,9*	49,1	51,2***	52,6*	53,4	53,0***	45+	15+
	<i>F</i>	36,1*	40,0	42,0***	42,9*	45,2	44,7***		
	<i>M</i>	52,0*	53,6	55,1***	56,8*	57,4	56,6***		

Tabela 3.4 - Continuação

Irlanda	<i>Ambos</i>		14,7	11,6	7,3	5,5	49+	25+
	<i>F</i>		4,6	3,0	2,7	1,8		
	<i>M</i>		22,2	18,4	11,4	8,9		
Israel	<i>Ambos</i>	27,5	26,6	25,5	24,3	23,9	50+	25+
	<i>F</i>	9,8	10,5	11,0	9,0	9,8		
	<i>M</i>	40,2	39,8	37,7	36,4	36,5		
Japão	<i>Ambos</i>	28,8	17,4	17,7	27,2	16,7	49+	15+
	<i>F</i>	15,8	8,3	8,3	13,1	7,0		
	<i>M</i>	37,6	24,3	25,1	36,2	23,9		
Lituânia	<i>Ambos</i>		8,2	4,6	5,7	3,2	49+	25+
	<i>F</i>		6,2	3,1	4,1	2,1		
	<i>M</i>		10,2	5,9	7,5	4,4		
Luxemburgo	<i>Ambos</i>	9,3	6,7	4,2	4,0	3,4	49+	15+
	<i>F</i>	6,5	2,8	2,4	2,6	1,1		
	<i>M</i>	11,0	9,3	5,5	4,8	5,0		
Macau	<i>Ambos</i>	41,0*	41,9	39,1			50+	14+
	<i>F</i>	38,2*	40,2	35,4				
	<i>M</i>	43,3*	43,4	42,4				
Macedônia	<i>Ambos</i>		16,6	18,7***	7,9	7,1***	49+	15+
	<i>F</i>		14,4	14,8***	5,3	4,6***		
	<i>M</i>		17,9	21,4***	9,6	8,8***		
Madagascar	<i>Ambos</i>		16,7**		22,6**		49+	15+
	<i>F</i>		14,9**		16,0**			
	<i>M</i>		18,3**		26,4**			
Malta	<i>Ambos</i>		10,3	9,4	7,7	5,3	49+	15+
	<i>F</i>		0,0	2,5	0,0	0,0		
	<i>M</i>		13,8	12,4	10,4	7,2		
México	<i>Ambos</i>	30,8	26,7	26,2	28,4	23,8	49+	25+
	<i>F</i>	18,1	15,8	16,2	13,5	12,0		
	<i>M</i>	36,8	32,3	31,8	35,2	29,8		

Tabela 3.4 - Continuação

Moldávia	<i>Ambos</i>		6,0	4,9		3,9	3,9	48+	25+
	<i>F</i>		4,2	3,5		2,7	2,8		
	<i>M</i>		7,8	6,4		5,1	5,1		
Noruega	<i>Ambos</i>	7,2*	6,0	5,3	4,5*	3,6	3,3	49+	16+
	<i>F</i>	2,2*	1,9	1,8	1,3*	1,2	1,2		
	<i>M</i>	11,5*	9,5	8,4	7,4*	5,9	5,4		
Nova Zelândia	<i>Ambos</i>	22,6	23,6	23,6	16,6	17,8	16,4	49+	25+
	<i>F</i>	9,4	10,8	10,8	6,7	8,5	7,8		
	<i>M</i>	32,9	34,0	34,0	25,5	26,8	24,9		
Panamá	<i>Ambos</i>	15,7	15,3	17,3	13,6	11,9	14,6	49+	15+
	<i>F</i>	13,1	12,0	13,0	11,9	9,8	12,1		
	<i>M</i>	17,2	17,2	19,9	14,6	13,3	16,3		
Paquistão	<i>Ambos</i>			44,4***			39,6***	49+	10+
	<i>F</i>			14,4***			22,1***		
	<i>M</i>			50,9***			42,5***		
Peru	<i>Ambos</i>		47,1**	50,9		46,0**	49,2	48+	25+
	<i>F</i>								
	<i>M</i>								
Polónia	<i>Ambos</i>	16,5	18,0	19,3	12,7	13,0	14,1	50+	15+
	<i>F</i>	9,0	10,3	11,1	6,8	7,2	7,5		
	<i>M</i>	22,7	24,0	25,8	17,7	17,8	19,8		
Portugal	<i>Ambos</i>		11,5	10,6		5,8	5,2	49+	15+
	<i>F</i>		8,3	7,1		3,6	2,8		
	<i>M</i>		14,0	13,6		7,6	7,4		
Reino Unido	<i>Ambos</i>		25,9	25,7***		25,0	24,9***	49+	25+
	<i>F</i>		12,4	13,5***		12,1	13,1***		
	<i>M</i>		35,4	34,5***		34,3	33,5***		

Tabela 3.4 - Continuação

República da Coreia	<i>Ambos</i>	56,3	49,5	54,0	45,7	49+	25+
	<i>F</i>	48,8	42,6	43,8	36,4		
	<i>M</i>	61,1	54,0	60,0	51,6		
República Tcheca	<i>Ambos</i>	17,5	17,7	10,1	9,3	48,5+	25+
	<i>F</i>	8,8	7,2	4,9	3,9		
	<i>M</i>	24,4	25,6	14,6	14,1		
Romênia	<i>Ambos</i>	17,1*	18,2	11,6*	16,6	46+	15+
	<i>F</i>	14,5*	14,7	9,8*	13,1		
	<i>M</i>	19,1*	21,2	12,9*	18,6		
Sri Lanka	<i>Ambos</i>	24,0*	26,7***	22,9*	23,2	49+	25+
	<i>F</i>	15,0*	17,2***	15,0*	15,9		
	<i>M</i>	27,8*	30,8***	26,4*	26,6		
Suíça	<i>Ambos</i>	18,5*	19,2	14,7*	16,1	49+	25+
	<i>F</i>	7,9*	7,8	5,6*	6,0		
	<i>M</i>	26,4*	28,4	21,6*	25,0		
Tailândia	<i>Ambos</i>	51,8	43,8	34,7	31,2	50+	15+
	<i>F</i>	47,9	39,8	31,2			
	<i>M</i>	54,6	46,4	37,3			
Tanzânia	<i>Ambos</i>	30,0		66,9		50+	10+
	<i>F</i>						
	<i>M</i>						
Uruguai	<i>Ambos</i>	25,5	22,1	20,5	18,3	49+	25+
	<i>F</i>	16,2	13,8	11,0	9,8		
	<i>M</i>	33,7	28,6	28,3	25,9		
Zimbábue	<i>Ambos</i>	29,2		40,6		49+	15+
	<i>F</i>	24,2		42,5			
	<i>M</i>	33,7		39,9			

Fonte: ver Box 3.1.
Nota: * número de 1996; **número de 2001; ***número de 2003.

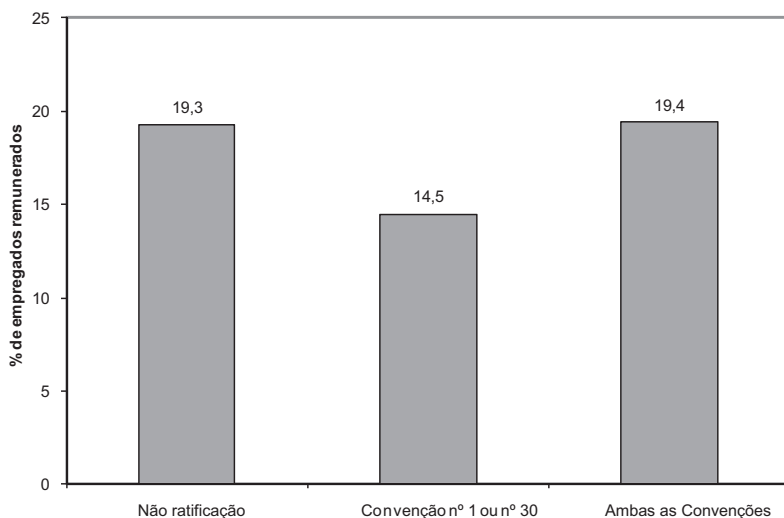
os autônomos, devido a limitações de espaço (ver o Anexo Estatístico). Países como Chipre, Espanha, Holanda, Macedônia e República Tcheca apresentam uma diferença notável na incidência de jornadas longas entre trabalhadores autônomos e assalariados. Na Holanda, por exemplo, a ocorrência de jornadas extensas entre os trabalhadores assalariados é tão baixa (1,4%), que se poderia alegar que elas estão “extintas”. A incidência relativamente elevada de jornadas de trabalho longas entre os autônomos tem sido, não raro, explicada por dois fatores. O primeiro concerne à natureza voluntária das jornadas longas: como os autônomos tendem a usufruir de autonomia sobre quando e de que forma o trabalho é realizado, a “falta de utilidade” associada à jornada de trabalho pode ser relativamente menor, fazendo, dessa forma, que jornadas longas lhes sejam mais aceitáveis. O segundo diz respeito à instabilidade de rendimento entre os autônomos: em face das grandes flutuações em seus ganhos, eles se inclinam a trabalhar mais quando podem, o que tende a tornar suas jornadas mais longas do que as dos trabalhadores assalariados. Em certo sentido, jornadas de trabalho extensas podem ser vistas pelos autônomos com uma espécie de “seguro” (PARKER *et al.*, 2005). Como resultado, as jornadas de trabalho são relativamente instáveis entre os autônomos, variando, por vezes, entre curtas (até zero) e longas. Em comparação com a dos empregados, a distribuição da jornada de trabalho dos autônomos demonstra um padrão mais diversificado (com frequência bifurcado), que tende a se concentrar em ambos os extremos da distribuição. Esses temas serão discutidos em detalhe no Capítulo 5 em relação à economia informal.

Em diversos outros países, todavia, diferenças dessa ordem relacionadas à situação de emprego são muito pequenas e, em alguns casos, é mais provável que os trabalhadores assalariados cumpram jornadas mais longas do que os autônomos¹⁰. É o caso, em particular, dos países em que existe uma incidência elevada de jornadas de trabalho longas (digamos, 30%). Exemplo eloquente desse modelo é o Zimbábue, onde 40,6% dos trabalhadores assalariados laboravam mais de 48 horas por semana, ao passo que a proporção de autônomos era relativamente baixa: 29,2% em 1999. Esse fenômeno parece estar relacionado com o fato de que, nesses países, muitos autônomos se vêem forçados a fazer jornadas mais curtas do que gostariam, por causa da insuficiência de trabalho disponível (daí o subemprego), e também, em particular no caso das mulheres autônomas, devido a restrições de tempo resultantes de elevada carga de responsabilidades familiares (ver Capítulo 4). O tema do subemprego será discutido adiante, na Seção 3.7 deste capítulo.

As Convenções sobre as Horas de Trabalho (n.º 1 e n.º 30) estipulam uma jornada semanal de 48 horas para a indústria, o comércio e os escritórios, respectivamente e foram ratificadas por muitos países. Como se aproxima o centenário da Convenção n.º 1, é interessante verificar se a ratificação está

associada com uma proporção menor de empregados trabalhando mais do que o padrão nela estipulado. Como o demonstra a Figura 3.6, a ratificação dessas Convenções parece ter tido um impacto ambíguo quanto a reprimir jornadas de trabalho excessivas. A proporção de assalariados que trabalha mais de 48 horas (19,4%) é igualmente elevada em países que ratificaram ambas as Convenções e naqueles que não ratificaram nenhuma das duas¹¹. Além disso, países que ratificaram apenas uma das duas Convenções (p. ex., Canadá, França e Noruega) têm incidência menor de “jornadas excessivas” do que os que ratificaram ambas. Faz-se necessária uma pesquisa adicional para explicar esse resultado, embora algumas discussões esclarecedoras tenham sido feitas (OIT, 2005d; LEE e McCANN, adiante). Examinaremos o tema adiante, no Capítulo 7.

Figura 3.6 - Ratificação e jornadas excessivas



Fontes: Base de Dados de Padrões de Trabalho Internacionais da OIT; ver Box 3.1.

3.6.1 Estimativas globais

Afinal, quantos trabalhadores no mundo estão laborando mais de 48 horas, padrão estabelecido nas Convenções n.º 1 e n.º 30 e que parece ser essencial para o bem-estar daquele que trabalha? Ao se fazer uma estimativa global, são levadas em conta as rendas nacionais e o volume total de emprego; disso resulta que nossa amostra é bastante “aleatória” e também razoavelmente “representativa” (ver Box 3.2). O resultado indica que cerca de um em cinco – 22,0%, ou 614,2 milhões de trabalhadores –, em todo o mundo, estão trabalhando mais de 48 horas por semana.

Box 3.2 - Estimativa global de trabalhadores laborando mais de 48 horas

Inicialmente, foi considerado um total de 54 países, dos quais dez foram excluídos da amostra por apresentarem dados questionáveis ou por não serem passíveis de comparação. A média simples das estimativas nacionais é de 20,1% e, quando ponderada com o emprego total, aumenta para 23,3%.

Como os efeitos do tamanho da população e da renda podem afetar a proporção de trabalhadores laborando mais de 48 horas, os dados sobre o emprego total e renda nacional (RNB *per capita*) foram colhidos nas bases de dados da OIT e do Banco Mundial. Existem dados disponíveis para 125 países. Um obstáculo importante foi fato de que os dados sobre a distribuição das jornadas de trabalho não estavam disponíveis em certos países grandes, como a China e a Índia. Para assegurar a confiabilidade e validade das estimativas globais, foram compilados dados separados sobre esses dois países. A estimativa indiana (20,6%) veio do **Report on factory act 2000** (<http://labourbureau.nic.in/FA2K%20Main%20Page.htm>), ao passo que o número chinês utilizado (21,8%) se refere à proporção média de trabalhadores laborando 48 horas ou mais em três das cidades mais importantes (ZENG *et al.*, 2005).

Executou-se uma regressão logística (um país incluído no modelo = 1; caso contrário, 0), que levou à conclusão de que o volume de emprego e as rendas nacionais não exercem influência significativa e que a amostra pode, portanto, ser considerada “aleatória”. O resultado não se alterou nem mesmo quando a China e a Índia foram incluídas na amostra. A estimativa global foi feita sobre o “prognóstico” da proporção de trabalhadores cumprindo 48 horas ou mais com base nas médias da amostra ponderada pelo emprego total e níveis nacionais de renda.

Resumo da estimativa

	Mais de 48 horas (%)
<i>Amostra (54 países)</i>	
• Média da amostra	23,3
• Previsto (Regressão OLS sobre o emprego total e rendas nacionais <i>per capita</i> (RNB))	22,0
<i>Completo (125 países)</i>	
• Previsto sobre RNB	21,8
• Intervalo de prognóstico para média ponderada da RNB, incluindo China e Índia	22,0 (18,5 – 25,4)
• Intervalo de prognóstico para média ponderada da RNB, sem China e Índia	22,1 (18,5 – 25,8)

3.7 Jornadas curtas e subemprego

Ao lado de trabalhadores que cumprem jornadas longas, existem os que estão fazendo jornadas bastante curtas. Nos países industrializados, jornadas curtas têm sido consideradas uma boa opção para aqueles que têm dificuldade para combinar trabalho em tempo integral com outros compromissos, notadamente com a família (ANXO, 2004; FAGAN, 2004). É frequente, porém, que jornadas curtas não sejam bem vistas por esses trabalhadores, em razão das desvantagens associadas com o trabalho em tempo parcial (p. ex., quanto a salários, promoção e treinamento) e não causa surpresa que exista uma quantidade considerável de trabalhadores em tempo parcial que gostaria de ter um emprego de tempo integral (LEE, 2004). Em contrapartida, nos países em desenvolvimento, as jornadas curtas tendem a ser encaradas, majoritariamente, como problemáticas, já que o entendimento comum é que a maioria desses trabalhadores pertence à categoria do “subemprego relacionado com o tempo”, também conhecido como “subemprego invisível”. Esta seção examina essas duas problemáticas interrelacionadas: jornadas curtas (ou emprego em tempo parcial) e subemprego relacionado com o tempo.

3.7.1 Jornadas curtas

A Tabela 3.5 apresenta a parcela de trabalhadores que cumprem jornadas reduzidas e utiliza, para tanto, o limite de 35 horas onde existem dados disponíveis. Em primeiro lugar, chama a atenção que a proporção de jornadas reduzidas seja elevada em muitos países. Em alguns, como a Albânia e a Geórgia, mais de 40% dos trabalhadores (32% dos assalariados e 55% dos autônomos) trabalhavam menos de 35 horas. Como se disse antes, as jornadas curtas também são comuns em países de renda elevada, onde amiúde são recomendadas como forma de conciliar o trabalho com a vida familiar. Em contraposição, acredita-se que a elevada incidência de jornadas reduzidas nos países em desenvolvimento é, não raro, o resultado de um mercado de trabalho enfraquecido e do baixo desempenho econômico. Se isso é verdade, é plausível que, com o crescimento da economia, a ocorrência de jornadas reduzidas diminua, na medida em que aumentem as chances do mercado de trabalho oferecer empregos de tempo integral. É provavelmente por isso que a relação entre a incidência de jornadas curtas e a Renda Nacional Bruta *per capita* (RNB) mostra uma curva em forma de U (ver Figura 3.7).

Segundo, nos países em desenvolvimento com incidência elevada de jornadas reduzidas, esta tende a se concentrar nas trabalhadoras autônomas: são menores as chances dos homens cumprirem jornadas reduzidas do que as mulheres; todavia, os trabalhadores assalariados têm menos probabilidades do que os autônomos de cumprirem jornadas curtas. Na Guatemala, por exemplo, 61,8% das mulheres autônomas trabalhavam menos de 35 horas em 2004, comparadas com 19,0% dos autônomos do sexo masculino. Esse padrão é igualmente encontrado em outros países como Honduras, Ilhas Maurício, Panamá, Sri Lanka e Uruguai. Isso demonstra que, nos países em desenvolvimento, jornadas

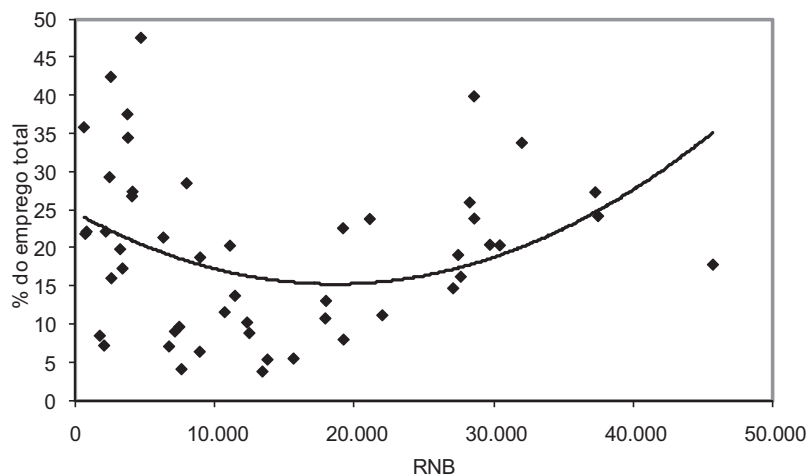
Tabela 3.5 - Proporção de trabalhadores em jornadas curtas

País	Ano	Empregados remunerados (%)				Autônomos(%)				Idade	Corte por horas
		Ambos	Mulheres	Homens	Ambos	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens		
Albânia	2001	32,0	32,4	31,7	54,8	58,9	52,4			15+	<35
Armênia	2004	23,2	35,1	12,5	40,4	52,2	32,7			25+	<35
Austrália	2004	25,0	43,6	9,5	31,5	56,4	18,9			25+	<35
Azerbaijão	2003	12,9	20,0	8,1	22,9	29,3	18,0			25+	<30
Bolívia	2000	22,3	36,4	16,2	32,2	36,2	28,3			15+	<35
Bulgária	2004	2,5	3,4	1,6	12,6	16,3	10,6			15+	<35
Canadá	2004	19,0	30,3	8,2	26,9	45,4	17,4			25+	<35
Chipre	2004	6,6	10,6	3,0	20,3	41,9	11,5			25+	<35
Croácia	2004	5,8	7,2	4,6	34,1	18,3	13,7			15+	<35
Eslováquia	2004	3,7	5,5	2,1	4,0	9,8	2,0			15+	<35
Eslovênia	2004	5,3	5,3	3,5	21,5	21,2	14,5			25+	<40
Espanha	2004	11,5	23,1	3,5	9,4	19,9	4,6			25+	<35
Estônia	2003	8,4	12,1	4,6	12,3	9,9	4,2			15+	<35
Etiópia	2004	10,2	12,4	8,9	33,6	42,3	26,0			10+	<35
EUA	2004	23,4	31,3	16,5	33,6	47,2	25,7			16+	<35
Federação Russa	2004	4,1	6,0	2,3	33,0	40,1	27,1			25+	<30
Finlândia	2004	13,7	19,0	8,3	20,6	26,6	17,7			25+	<35
França	2004	20,1	33,9	7,4	10,9	23,5	4,9			25+	<35
Geórgia	2004	34,0	46,0	22,0	47,0	51,8	42,5			25+	<36
Guatemala	2004	17,7	32,0	11,2	35,8	61,8	19,0			25-60	<35
Holanda	2004	40,5	73,3	13,6	35,8	70,3	17,6			15+	<35
Honduras	2001	12,2	13,2	11,6	25,8	52,7	16,7			10+	<35
Hungria	2004	5,3	7,8	2,9	5,2	9,1	3,3			25+	<35
I. Maurício	2004	24,0	35,6	18,0	40,0	59,2	33,5			25+	<35

Tabela 3.5 - Continuação

Indonésia	2003	16,8	25,9	12,8	25,5	36,1	21,0	15+	<35
Irlanda	2004	23,1	41,5	6,6	9,1	28,7	5,2	25+	<35
Israel	2004	22,4	35,3	10,6	23,7	41,0	16,6	25+	<35
Japão	2004	23,7	40,0	12,3	25,3	41,4	14,1	15+	<35
Litânia	2004	15,2	19,7	10,5	41,8	46,3	38,4	25+	<35
Luxemburgo	2004	18,0	40,9	2,0	13,7	28,7	5,7	15+	<35
Macedônia	2003	3,1	3,5	2,9	17,3	21,1	15,0	15+	<35
Madagascar	2001	21,9	31,1	16,7	22,2	26,4	17,7	15+	<35
Malta	2004	16,9	34,8	8,0	13,3	0,0	10,8	15+	<36
México	2004	13,5	26,2	6,7	26,4	48,2	13,7	25+	<35
Moldávia	2004	6,1	9,0	2,9	12,3	15,2	9,2	25+	<35
Noruega	2004	27,9	43,3	13,3	21,1	37,2	16,1	16+	<35
Nova Zelândia	2004	25,2	41,5	9,1	31,5	56,1	20,2	25+	<35
Panamá	2004	12,5	14,2	11,3	45,8	64,2	36,5	15+	<35
Paquistão	2003	9,5	30,1	6,2	9,3	45,9	6,5	10+	<35
Peru	2004	16,9	ND	ND	27,5	ND	ND	25+	<35
Polónia	2004	10,1	15,0	5,9	23,4	30,5	18,6	15+	<30
Portugal	2004	6,9	11,4	2,9	30,2	41,8	21,8	15+	<35
Reino Unido	2003	16,2	34,8	2,7	14,4	34,7	7,2	25+	<35
República Coreia	2004	8,8	14,3	5,3	14,0	17,3	11,7	25+	<35
República Tcheca	2004	5,1	8,3	2,2	7,0	15,6	3,6	25+	<35
Romênia	2004	1,9	2,5	1,5	22,6	27,8	18,2	15+	<36
Sri Lanka	2003	32,9	36,2	31,4	43,5	58,7	36,7	25+	<35
Suíça	2004	33,1	58,0	12,8	38,2	61,4	21,1	25+	<35
Tailândia	2000	6,5	6,2	6,6	12,2	13,5	11,1	15+	<35
Tanzânia	2000	6,5	ND	ND	38,0	ND	ND	10+	<40
Uruguai	2004	24,7	38,3	12,7	36,8	47,3	30,6	25+	<35
Zimbábue	1999	4,7	6,8	3,8	37,1	39,0	33,6	15+	<35

Fonte: ver Box 3.1.

Figura 3.7 - Incidência de jornadas curtas *versus* renda nacional *per capita*

Fonte: ver Box 3.1 e Tabela 3.5; Base de Dados do Banco Mundial.

curtas tendem a concentrar-se em empregos informais. Um estudo demonstra que, no Chile, mais de metade de todos os trabalhadores em tempo parcial (54%) não tinha contrato escrito e cerca de metade deles tinha contrato permanente. De modo não surpreendente, a esmagadora maioria (63%) dos trabalhadores em tempo parcial não contribuíam para os sistemas de aposentadoria e pensão daquele país (LEIVA, 2000; ver também SABOIA, 2002, para o Brasil).

Isso reflete o fato de que muitos empregos informais nesses países não são mais do que uma estratégia de curto prazo para manter a sobrevivência ou enfrentar o subemprego. No entanto, é preciso também notar que as consideráveis diferenças de gênero na Tabela 3.5 sugerem que as restrições concernentes ao equilíbrio entre trabalho e família parecem desempenhar papel determinante na incidência de jornadas reduzidas, assunto que será objeto de minuciosa análise no Capítulo 4. Se forem levados em conta, ainda, outros elementos como o geográfico (p. ex., rural e urbano) e o de idade (alta incidência de jornadas curtas entre os trabalhadores jovens e os idosos), uma série razoavelmente ampla de fatores influi sobre as decisões de duração do trabalho concernentes a jornadas curtas. Mesmo que, em razão da precariedade de dados, não seja possível saber até que ponto as diversas restrições mencionadas podem afetar as decisões sobre duração do trabalho (cf. BLACKDEN e WODON (orgs.), 2006), alguns indicadores são úteis. Na Indonésia, por exemplo, dados do levantamento populacional de 1995 mostram que cerca de 58% dos trabalhadores que laboravam menos de 35 horas por semana relataram que não precisam trabalhar e que 26% (principalmente mulheres) disseram que estavam fazendo jornadas curtas por causa de suas responsabilidades domésticas (DHANANI, 2004). (Outras respostas minoritárias incluíram escola (6%) e “falta de esperança”, 2%). A questão, portanto, é em que medida o trabalho em tempo parcial é voluntário.

3.7.2 Subemprego relacionado com a duração do trabalho

De acordo com a resolução de 1998 da Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, “existe o subemprego ligado à duração de trabalho quando a jornada de uma pessoa empregada é insuficiente se comparada com a de um emprego alternativo que ela deseja assumir e para cujo exercício está disponível” (parágrafo 7). Em outras palavras, trabalhadores que estão em situação de subemprego relacionado com a duração de trabalho estão cumprindo jornadas curtas “involuntariamente”. Assim, esse indicador, juntamente com os índices de desemprego, pode fornecer uma informação útil a respeito de quão eficaz é o mercado de trabalho para prover pleno emprego àqueles que gostariam de tê-lo. Por exemplo, em muitos países em desenvolvimento taxas de desemprego relativamente baixas, não raro devam-se simplesmente ao fato de que o desemprego não é opção válida para muitos trabalhadores, que, por isso, assumem qualquer emprego disponível, ainda que com jornada reduzida e baixo salário.

A despeito de sua importância para entender a situação relativa à duração do trabalho, tanto nos países industrializados quanto naqueles em desenvolvimento, são limitados os dados relativos a estes últimos. Quando esses dados estão disponíveis, sua comparabilidade é problemática, porque as definições nacionais de subemprego relacionado com o tempo diferem consideravelmente entre os países (ver mais em OIT, 2005a). Tendo em mente essa advertência, os dados disponíveis assinalam que a proporção de subemprego ligado à duração do trabalho é maior nos países em desenvolvimento do que nos industrializados. Por exemplo, como mostra a Tabela 3.6, os números da Armênia (16,0%), da Colômbia (19,4%), da Nicarágua (15,4%) e do Peru (20,1%) são consideravelmente mais elevados do que os de outros países. A maioria dos países industrializados tem níveis de subemprego muito menores, normalmente abaixo de 5,0%, com exceção da Austrália (7,2%) e da Nova Zelândia (6,0%). Contudo, mesmo os altos índices constantes da Tabela 3.6 para os países em desenvolvimento parecem subestimados. Por exemplo, outras fontes indicam que o subemprego ligado à duração do trabalho nas Filipinas é maior, 17,0% do emprego total, e outros países com proporção maior de subemprego, tais como o Camboja, a Indonésia e o Vietnã, não estão incluídos nessa tabela (ver ASIAN DEVELOPMENT BANK, 2005: Tabela 2.3).

Dado que os trabalhadores em situação de subemprego ligado à duração do trabalho gostariam de trabalhar mais, é importante saber em que medida essa preferência é efetivada. Ao passo que existe um acervo crescente de estudos sobre a transição do trabalho em tempo parcial involuntário para o trabalho em tempo integral nos países industrializados (ver, p. ex., O'REILLY e BOTHFELD, 2002), pouco se sabe a respeito dos países em desenvolvimento. Um interessante estudo sobre Trinidad e Tobago descobriu que cerca de 40% dos trabalhadores em “subemprego visível” tinham conseguido empregos de tempo integral em três meses, ao passo que muitos outros permaneceram na mesma situação (25,5%) ou saíram do mercado de trabalho (20,3%) (GÖRG e STROBL, 2003).

Tabela 3.6 - Subemprego relacionado com o tempo em países selecionados (% do emprego total, 2001)

Pais	Total	Homens	Mulheres	Corte por horas
Alemanha*	1,7	0,7	3,1	30
Armênia	16,0	ND	ND	39
Austrália	7,2	5,1	9,9	35
Áustria*	1,1	0,5	1,9	30
Bélgica	2,8	1,0	5,4	30
Canadá	4,7	2,9	6,7	30
Colômbia**	19,4	ND	ND	32
Costa Rica	10,1	9,8	10,7	47
Dinamarca	1,6	0,7	2,6	30
Equador	7,0	5,5	9,4	40
Eslováquia	0,5	0,1	0,9	30
Espanha	1,5	0,5	3,2	30
Estados Unidos	0,7	0,5	1,0	30
Filipinas	8,3	ND	ND	40
Finlândia	3,4	1,5	5,5	30
França	2,5	1,1	4,3	30
Grécia	1,4	0,8	2,6	30
Guatemala**	15,5	3,0	4,3	40
Holanda	0,9	0,6	1,3	30
Hong Kong, China**	3,3	ND	ND	35
Hungria	0,4	0,3	0,6	30
Irlanda	1,8	1,2	2,6	30
Islândia	1,1	0,3	2,0	30
Itália	2,1	0,9	4,3	30
Japão	1,8	0,8	3,3	35
Luxemburgo	0,7	0,2	1,5	30
Nicarágua	15,4	12,9	18,3	40
Noruega	0,9	0,8	1,1	30
Nova Zelândia	6,0	3,7	8,8	30
Panamá	7,3	7,2	7,6	40
Paquistão*	2,8	2,5	5,0	35
Paraguai	8,3	5,4	12,9	30
Peru**	20,1	ND	ND	35
Polónia	1,8	1,4	2,3	39
Portugal	1,5	0,3	2,9	30
Reino Unido*	1,9	1,3	2,5	30
República Tcheca	0,6	0,2	1,2	30
Suíça	0,8	0,5	1,1	30
Tailândia*	4,0	4,0	4,0	40

Fonte: OIT (2005a).

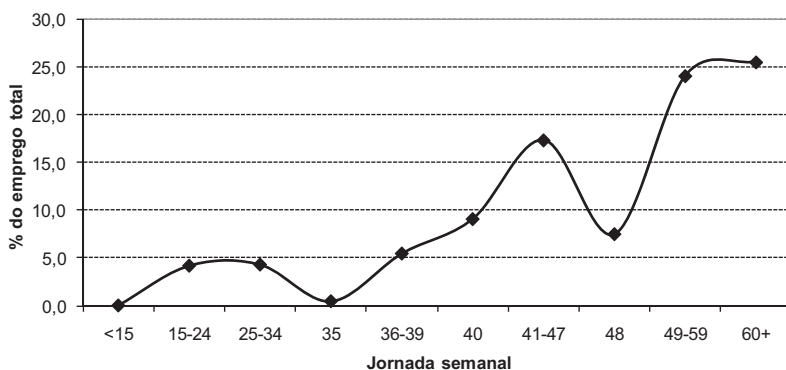
Notas: * números de 2000; ** números de 2002.

3.8 Distribuição das jornadas de trabalho: bifurcação e desafios em dobro

Até aqui temos visto diferentes segmentos da distribuição das jornadas de trabalho. Para completar com eficácia nossas discussões, seria útil examinar brevemente os modelos gerais de distribuição das jornadas de trabalho em relação aos diferentes regimes de duração do trabalho discutidos na Seção 3.4. Os tipos E e F da Figura 3.3 são particularmente relevantes aqui.

Primeiro, os padrões de distribuição de jornadas de trabalho em muitos países estão distorcidos o que significa que as jornadas padrão perderam sua relevância enquanto tal. O melhor exemplo dessa situação encontra-se provavelmente na República da Coreia, onde as longas jornadas afetam um número maior de trabalhadores (ver Figura 3.8). Como vimos em nossas discussões sobre o índice de regulação efetiva (IRE), isso é bastante comum. A tabela 3.3 demonstra que os índices de observância não excedem 70% na maioria dos países em desenvolvimento e em transição ao redor do mundo, inclusive Armênia, Bolívia, Croácia, Etiópia, Geórgia, Guatemala, Honduras, Paquistão, Peru, Sri Lanka, Tanzânia, Tailândia e Zimbábue. Enquanto vimos que os índices de observância estão relacionados apenas de maneira imprecisa com os níveis de renda, o caso da Coreia pode ser tomado como exemplo isolado e interessante, no qual a obrigatoriedade permanece baixa apesar do notável crescimento econômico e, paradoxalmente, a redução da jornada de trabalho efetiva foi obtida basicamente com a redução da jornada legal, mais recentemente para uma jornada semanal de 40 horas (ver LEE, 2003).

Figura 3.8 - A distribuição das jornadas de trabalho na República da Coreia (2004)

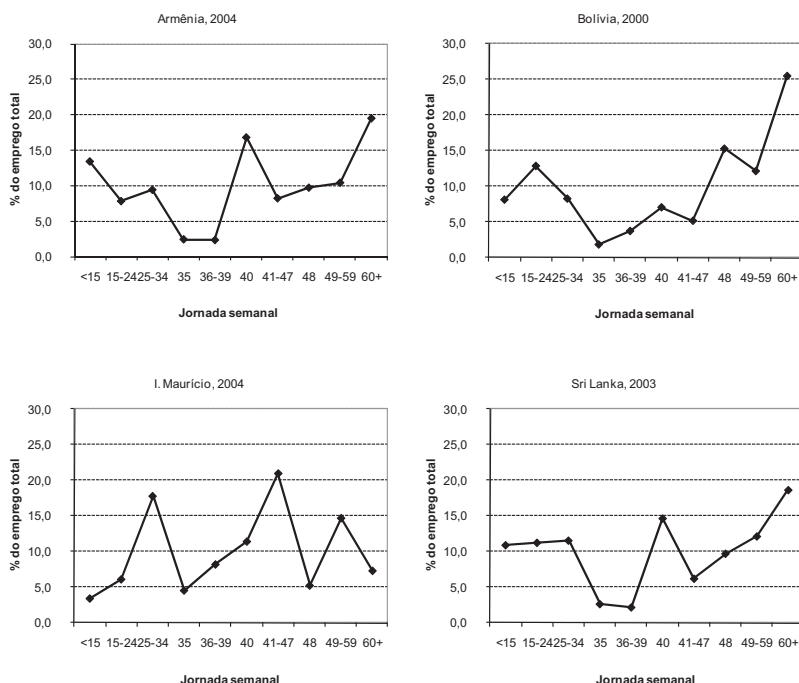


Fonte: ver Box 3.1.

Como se discutiu anteriormente, o desafio de duração do trabalho que a maioria dos países em desenvolvimento e em transição está enfrentando deriva não apenas de jornadas longas e baixa obrigatoriedade, mas também da presença maciça de jornadas curtas, não raro associadas com o subemprego ligado à

duração do trabalho. Por essa razão, o modelo geral de distribuição de jornadas de trabalho nesses países está próximo da uniformidade. Exemplos de vários países estão na Figura 3.9. Em todos os países constantes dessa figura, os trabalhadores estão distribuídos basicamente em dois grupos principais e apenas uma minoria de trabalhadores cumpre jornada próxima da normal, digamos entre 40 e 48 horas por semana. O exemplo mais notável nesse particular é o da Bolívia, onde as jornadas de trabalho estão fortemente bifurcadas entre muito longas e muito curtas. A bifurcação das jornadas de trabalho é particularmente forte na economia informal (ver Capítulo 5).

Figura 3.9 - Bifurcação das jornadas de trabalho



Fonte: ver Box 3.1.

3.9 Conclusões

Neste capítulo examinamos a jornada efetiva de trabalho por vários ângulos. Primeiro, de uma perspectiva histórica, observamos que a evolução das jornadas de trabalho é bastante assimétrica, dependendo do grau de intervenção social bem como do desenvolvimento econômico. Evidentemente, as formas que a intervenção social pode assumir são variadas, desde legislação até apoio financeiro para um modelo específico de jornada de trabalho percebido como socialmente desejável.

Segundo, quando o foco se dirige para o setor industrial, a jornada semanal média tem sido relativamente estável ao longo dos últimos dez anos em muitos países. Não há sinal de que os países em desenvolvimento estejam “alcançando” os industrializados e as lacunas entre países continuam substanciais. Todavia, as médias encobrem as diferenças na distribuição das jornadas de trabalho entre países. Naqueles em desenvolvimento, a ocorrência tanto de jornadas longas quanto de curtas é elevada e, sempre que isso ocorre os números medianos podem ser potencialmente enganosos.

Terceiro, o aspecto das jornadas longas foi examinado com base no mínimo universal da semana de 48 horas e no conceito relativo de observância, podendo este último ser definido em relação à jornada normal estatutária. A semana de trabalho de 48 horas foi introduzida quase um século atrás, mas nossa análise evidencia que enquanto a incidência de jornadas longas (isto é, a proporção de trabalhadores laborando mais de 48 horas por semana) apresentou tendência de queda em muitos países ao longo dos últimos dez anos, tais jornadas ainda são largamente difundidas. Estimamos que em torno de um de cada cinco trabalhadores (ou 22%) estejam trabalhando mais de 48 horas por semana.

Em quarto lugar, o índice de observância tende a ser baixo em muitos países. Na verdade, não existe razão para acreditar que padrões “mais rígidos” (isto é, jornadas estatutárias regulares mais curtas) podem reduzir a taxa de observância, quando há evidência de que muitos países em desenvolvimento têm índices de observância reduzidos apesar de suas normas “menos restritivas”. O índice de regulação efetiva da jornada de trabalho (IRE) desenvolvido neste capítulo que visa captar tanto os aspectos legais como os práticos da regulação da jornada de trabalho e demonstra que a relação entre jornadas estatutárias, desenvolvimento econômico e observância é bastante complicada, de tal sorte que seria difícil fazer qualquer generalização (cf. BANCO MUNDIAL, 2004).

Finalmente, a outra face do desafio da duração do trabalho reside na jornada reduzida, particularmente difundida entre mulheres e trabalhadores autônomos. Proporção considerável desses trabalhadores que cumprem jornadas curtas está provavelmente em situação de subemprego e gostaria de trabalhar mais, correndo, ademais, o risco de cair na armadilha da pobreza. Combinada com as jornadas longas, muitos países em desenvolvimento e em transição defrontam-se com a bifurcação das jornadas de trabalho entre curtas e longas, ou, em outras palavras, entre a pobreza de renda e a pobreza de tempo.

Focalizamos, assim, os movimentos evolutivos de maior importância, especialmente as variações entre países. Como sugerido antes em vários lugares, as inovações no campo das jornadas de trabalho identificadas neste capítulo têm, não raro, resultados diferentes para diferentes grupos de trabalhadores, dependendo de características demográficas (tais como gênero e idade), de tipos de indústria (p. ex., setores industriais em comparação com os de serviço) e, de maneira talvez mais importante para muitos países em desenvolvimento, da dialética economia formal *versus* informal. Esses temas serão objeto dos Capítulos 4 e 5.

4 Gênero, idade e duração do trabalho

4.1 Introdução

No Capítulo 3 examinamos detidamente algumas das principais tendências que estão moldando a duração do trabalho em todo o mundo, tanto no que concerne às jornadas de trabalho quanto às formas sob as quais elas estão sendo organizadas. Para os trabalhadores, tem havido, numa perspectiva ampla, um distanciamento em relação às jornadas “padrão” ou “normais” estabelecidas nas leis ou nos acordos coletivos e uma aproximação em direção à diversidade de número de horas efetivamente cumpridas. Tal diversificação inclui tanto longas jornadas – com mais de um quinto da força de trabalho cumprindo até cargas horárias excessivas, de mais de 48 horas por semana – quanto jornadas mais curtas do que o normal, o que pode significar subemprego ligado à duração do trabalho.

Nos Capítulos 4 e 5 voltamos a atenção para algumas das preocupações que estão fervilhando logo abaixo da superfície dessas macrotendências da duração do trabalho em todo o mundo. Primeiro, a questão da diversificação da força de trabalho global e de como as circunstâncias específicas de certos grupos de trabalhadores afetam suas jornadas de trabalho. Talvez a mais dramática manifestação dessa diversidade seja o caso das mulheres trabalhadoras: nas décadas mais recentes, elas saíram de um papel relativamente marginal no emprego não agrícola para uma presença muito mais significativa nesse campo na maior parte do mundo, chegando quase a equiparar-se aos homens em alguns países como a China, no que tange à participação na força de trabalho (OIT, 2005a). No entanto, as formas pelas quais as mulheres participam do trabalho remunerado são, em muitos casos, substancialmente diferentes da participação dos homens, o que tem implicações profundas em suas jornadas de trabalho – por exemplo, são das mulheres as mais elevadas taxas de jornadas curtas ou de trabalho em tempo parcial (ver, p. ex., OCDE, 2004; MESSENGER (org.), 2004; SABOIA, 2002) e, também, as mais elevadas taxas de participação na economia informal (OIT, 2002a).

De forma similar, o envelhecimento da mão de obra em todo o mundo suscita questões a respeito do nível apropriado de participação dos trabalhadores mais idosos na força de trabalho; tais questionamentos se referem tanto à jornada de trabalho quanto à adequação dos sistemas de proteção social aos idosos (onde estes sistemas existem). Esses e outros fatores podem ainda interagir de uma infinidade de formas; para citar apenas uma, a participação crescente da mão de obra feminina, combinada com o aumento da migração, pode representar a ausência da tradicionalmente ampla proteção doméstica às crianças e idosos da família, o que leva à necessidade de formas alternativas de suporte para as famílias.

Neste capítulo vamos abordar a diversificação da força de trabalho global e os respectivos efeitos sobre a duração do trabalho focalizando, em particular, os dois fatores-chave mencionados acima: *sexo* e *idade*. Como e por que os ajustes de duração do trabalho e de jornada de trabalho das mulheres diferem daqueles relativos aos homens e quais são as implicações dessas diferenças para a igualdade de gênero? Como e por que as jornadas de trabalho variam entre os grupos de idade e quais são as implicações decorrentes disso? Este capítulo vai examinar variações nas jornadas de trabalho e na organização dessas jornadas (por exemplo, horários de trabalho), enfatizando diferenças por sexo e por grupo de idade, oferecendo, desse modo, uma visão dos modos pelos quais a participação crescente das mulheres no trabalho assalariado e o envelhecimento da força de trabalho global estão influenciando na duração do trabalho em todo o mundo.

4.2 Diferenças da participação masculina e feminina no mercado de trabalho

Qualquer discussão sobre duração do trabalho e gênero deve começar pelo reconhecimento de dois pontos essenciais. O primeiro é que, em pouco mais de duas décadas, a participação das mulheres no trabalho remunerado aumentou substancialmente na maior parte do mundo. Houve um período significativo de crescimento na década de 1980, mas a participação delas, também se manteve crescente em ritmo menor nos anos 1990 (ver Tabela 4.1). Por exemplo, de 1993 a 2003, o número total de mulheres na força de trabalho global aumentou 20% – de 1,0 a 1,2 milhão de trabalhadoras – embora o índice de participação delas tenha crescido somente 0,4% durante o mesmo período (OIT, 2004: 2)¹. Contudo, o índice de participação das mulheres na força de trabalho global manteve-se em nível relativamente baixo (53,9%) em 2003, em cotejo com o de 79,4% dos homens (*ibid.*)². “As regiões do mundo com os níveis mais elevados de participação feminina na força de trabalho em 2003 foram o Leste da Ásia e a África Subsaariana, ao passo que as regiões do Oriente Médio, do Norte da África e do Sul da Ásia registraram os níveis mais baixos” (*ibid.*, p. 5).

Tabela 4.1 - Mudanças no mercado de trabalho global por sexo
(1993-2003)

	Mulheres		Homens		Total	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003
Participação na força de trabalho global (milhões)	1006,0	1208,0	1507,0	1769,0	2513,0	2978,0
Emprego (milhões)	948,0	1130,0	1425,0	1661,0	2373,0	2792,0
Desemprego (milhões)	58,2	77,8	82,3	108,1	140,5	185,9
Taxa de participação na força de trabalho global (%)	53,5	53,9	80,5	79,4	67,0	66,6

Fonte: **Global employment trends model 2003** (OIT, 2004, Tabela 1.1, p. 2 e Tabela 2.1, p. 5).

O segundo ponto é que, apesar do aumento de sua participação no trabalho remunerado, as mulheres continuam a arcar com a responsabilidade básica do trabalho familiar *não remunerado*, tanto nas tarefas domésticas (por exemplo, cozinhar, limpar) quanto na prestação de cuidados aos membros da família. No que tange a esses cuidados, por exemplo, pesquisa recente baseada em estudos sobre a utilização do tempo em países industrializados indica que as mulheres continuam a exercer, ampla e majoritariamente, a assistência à infância no seio das famílias (COMISSÃO EUROPEIA e EUROSTAT, 2003; ILAHI, 2001). E apesar de os dados abrangentes sobre a utilização do tempo não estarem disponíveis na maioria dos países em desenvolvimento, quando eles existem os resultados podem ser verdadeiramente esclarecedores. Por exemplo, no Brasil, um levantamento de âmbito nacional sobre as mulheres realizado em 2001 pela Fundação Perseu Abramo verificou que em 96% de todas as famílias brasileiras cabia às mulheres a responsabilidade primária pela execução das tarefas domésticas e que 57% das mulheres com parceiros (casadas ou não) foram entrevistadas disseram que eles não tinham realizado *nenhuma* tarefa doméstica na semana anterior (SORJ, 2004: 25). A diferença de horas médias que as mulheres tinham devotado às tarefas domésticas, em comparação com os parceiros, era surpreendente: as mulheres declararam despende uma média de 48 horas por semana em tarefas domésticas, enquanto seus parceiros homens empregaram apenas 5,6 horas em tais afazeres – e, portanto, a diferença em trabalho doméstico equivale a uma jornada semanal remunerada (44 horas) naquele país (*ibid.*). Mesmo que se faça uma comparação restrita aos que exercem trabalho remunerado, as conclusões são semelhantes; por exemplo, os resultados de um levantamento sobre utilização do tempo realizado na República da Coreia em 1999 mostraram que as mulheres trabalhadoras gastavam uma média de duas horas e meia por dia em tarefas domésticas e assistência à família, em cotejo com apenas 25 minutos despendidos pelos homens trabalhadores (YOON, 2001: 92).

4.2.1 Restrições temporais de disponibilidade

Esses dois fatores, tomados em conjunto, levam à inevitável conclusão de que, enquanto as mulheres estão exercendo, de modo crescente, trabalho remunerado, sua disponibilidade para esse mesmo trabalho vai ser significativamente contida pelo tempo que necessitam devotar a suas responsabilidades familiares e domésticas. Dado o peso dessas responsabilidades, seria de esperar que as mulheres ficassem necessariamente um tanto limitadas quanto ao número de horas que poderiam despendar em atividades do trabalho remunerado e também quanto ao tempo diário ou semanal em que estariam disponíveis para esse trabalho. Diversos outros estudos recentes oferecem um conjunto de indicações de que a presença de filhos na família – em particular crianças de idade pré-escolar – reduz de forma substancial a oferta de mão de obra feminina, tanto em termos de participação na força de trabalho quanto no referente à carga horária, ou ambos (ver, p. ex., ANXO, 2004; ANXO e BOULIN, 2005; FAGAN e BURCHELL, 2002).

Vem da Hungria (GALASI, 2002) um exemplo excelente do fenômeno das restrições temporais à participação das mulheres no trabalho remunerado. Baseado em análise de gênero, demonstra um estudo que tanto o casamento quanto a presença de filhos na família aumentam a jornada de trabalho dos homens e reduz a das mulheres³. A simples presença de filhos resulta em jornadas 13% a 19% mais longas para os homens do que para as mulheres (GALASI, 2002: 62) e, quanto mais filhos na família, maior o efeito desse fator nas horas trabalhadas. Assim, as conclusões desse estudo sugerem que as mulheres de qualquer idade gostariam de cumprir jornadas mais longas de emprego assalariado, “não fosse por suas obrigações familiares”⁴. O relatório nacional da Hungria conclui que:

Nossa análise sugere que diferenças de gênero observadas nas jornadas semanais de trabalho na década de 1990 refletem, pelo menos parcialmente, um duradouro problema de divisão do trabalho em função do sexo, com o trabalho remunerado tido, basicamente, como dever dos homens e a maior parte do trabalho não remunerado (doméstico) em geral considerado como responsabilidade das mulheres. (GALASI, 2002: 95).

Dada essa importante restrição temporal, não causa surpresa que as formas pelas quais as mulheres participam do trabalho assalariado sejam com frequência substancialmente diferentes da participação dos homens na força de trabalho, e que essas diferenças, por sua vez, tenham algumas implicações profundas na duração do trabalho. Primeiro, de acordo com dados do LABORSTA, da OIT, sobre jornadas de trabalho nos setores não agrícolas, a jornada média efetiva dos homens empregados supera a das mulheres empregadas em quase todos os países sobre os quais há dados disponíveis. A única exceção a esse modelo é a das Filipinas, onde a jornada média das mulheres excede levemente a dos homens (ver Box 4.1).

Box 4.1 - Inversão de papéis: jornadas mais longas de trabalho remunerado para as mulheres nas Filipinas

Dadas às restrições de caráter temporal que as responsabilidades familiares normalmente acarretam à participação das mulheres no emprego remunerado, a jornada de trabalho média efetiva dos homens empregados excede a das mulheres empregadas em quase todos os países com dados disponíveis para este relatório. A única exceção para esse modelo é a das Filipinas. Ali, as mulheres em situação de emprego assalariado fizeram em média jornada de trabalho de 41,3 horas por semana em 2002, em cotejo com 40,4 horas para os homens assalariados. É interessante observar que as mulheres empregadas tinham duas ou três vezes mais probabilidade do que os homens de cumprir jornadas excepcionalmente longas de mais de 64 horas por semana.

Parece que essas jornadas médias mais longas para as mulheres empregadas nas Filipinas são impulsionadas pelas extensas jornadas de trabalho no setor de serviços. As jornadas semanais médias nesse setor são bastante longas, em particular em determinados subsetores, como o do comércio atacadista e varejista (48,8 horas por semana) e o de hotéis e restaurantes (48,6 horas por semana). De fato, cerca de metade dos trabalhadores daquele país que estão cumprindo jornadas de mais de 40 horas por semana estão no setor de serviços, que se expandiu substancialmente na última década.

Tudo isso levanta uma questão importante: considerando as longas jornadas de trabalho remunerado de muitas mulheres filipinas, como fazem elas para equilibrar trabalho e família?

Fonte: LABORSTA OIT (dados de 2002).

Restrições de caráter temporal para as mulheres em suas jornadas de trabalho são amplamente relatadas. Por exemplo, na Malásia estimou-se em 23% o percentual das mulheres que pararam de trabalhar devido a razões de assistência aos filhos (NAGARAJ, 2004: 46). Conclui o estudo da Malásia que o casamento e a família permanecem como restrições à participação feminina na força de trabalho. De igual modo, o relatório sobre o Peru enfatiza as restrições temporais no alcance e no grau de participação das mulheres no mercado de trabalho, inclusive suas jornadas de trabalho: “a participação das mulheres no mercado de trabalho, [devido às] suas responsabilidades familiares, ocorre principalmente nas áreas que lhes permitem repartir seu tempo entre o cuidado com filhos pequenos e o trabalho, atividades basicamente independentes” (APARICIO VALDEZ, 2001: 17).

4.2.2 Padrões de trabalho

A segunda diferença entre a participação masculina e a feminina é ilustrada pelos dados de distribuição de jornadas de trabalho apresentados nas Tabelas 4.2 e 4.3 (com a utilização de informações do levantamento especial de 2005 dos Estados Membros da OIT sobre a distribuição das jornadas). As tabelas mostram dois padrões principais: um para os homens e um segundo, muito diferente, para as mulheres. Para os homens, constatamos um padrão de jorna-

das de trabalho extensas (49 horas por semana ou mais), o qual, embora varie substancialmente entre países e regiões – por exemplo, é notadamente mais baixo para os assalariados da Europa –, conduz ao mesmo padrão de gênero em praticamente todos os países que responderam ao levantamento: isto é, a proporção de homens cumprindo longas jornadas é maior do que a proporção de mulheres. As únicas exceções a esse modelo são o Zimbábue e a Etiópia.

Para as mulheres, em contrapartida, as tabelas 4.2 e 4.3 revelam um padrão que é essencialmente o oposto daquele relativo aos homens: elevada proporção de mulheres trabalhando em tempo parcial – aqui definido como de menos de 35 horas por semana⁵ – e, de uma perspectiva de gênero, proporção de trabalho em tempo parcial dramaticamente maior para as mulheres do que para os homens. Um país apenas, a Tailândia, tinha uma proporção maior de homens do que de mulheres trabalhando em tempo parcial em emprego remunerado e, mesmo naquele país, a proporção era essencialmente a mesma. Na verdade, dois quintos de todos os países participantes do levantamento especial informaram que 30% ou mais das mulheres em emprego remunerado estavam trabalhando em tempo parcial; como se discutirá no Capítulo 5, sobre as jornadas de trabalho na economia informal, a proporção de mulheres trabalhando em tempo parcial entre as autônomas era ainda maior na maioria desses países. Embora muitos desses países com elevada proporção de mulheres trabalhando em tempo parcial sejam industrializados, o fenômeno nem de longe está limitado a eles, e, na verdade, esse grupo é bem diversificado, como se discutiu no Capítulo 3.

Relativamente poucos países informaram que menos de 10% das mulheres em emprego assalariado trabalhavam em tempo parcial, fortemente concentradas nos países em transição da Europa Oriental, inclusive Bulgária, Croácia, Eslováquia, Eslovênia, Federação Russa, Hungria, Macedônia, Moldávia, República Tcheca e Romênia (e, por certo, a proporção de homens trabalhando em tempo parcial nesses países é ainda menor). Como o sugere a experiência da República Tcheca, essa utilização tão limitada do emprego *assalariado* em tempo parcial nasce do fato de que ele não parece contemplar o interesse nem dos trabalhadores nem dos empregadores nesses países (BERKOVSKY *et al.*, 2002). Do ponto de vista dos trabalhadores, essa falta de interesse se deve, principalmente, ao fato de que a remuneração para os postos de tempo parcial normalmente são menores do que a média salarial e, por definição, os ganhos totais são consideravelmente menores; na perspectiva dos empregadores, os custos dos trabalhadores em tempo parcial são similares àqueles dos que cumprem jornada integral (por exemplo, contribuições sociais, frequentemente calculadas por empregado), ao passo que os benefícios (em termos do número de horas em que os trabalhadores estão disponíveis para o trabalho) são menores (*ibid.*; VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005).

Para efeito de comparação, os únicos países com proporção substancial (acima de um quinto) de homens assalariados trabalhando em tempo parcial eram a Albânia (31,7%), a Geórgia (22,0%) e o Sri Lanka (31,4%). Da mesma

Tabela 4.2 - Proporção de trabalhadores cumprindo jornadas de trabalho longas, por sexo
(2004-2005*, % de trabalhadores)

	Ambos		Mulheres		Homens		Corte por horas
	Emprego total	Empregados remunerados	Emprego total	Empregados remunerados	Emprego total	Empregados remunerados	
Países industrializados							
Austrália	20,41	17,7	9,2	7,8	29,1	26,1	50+
Chipre	14,60	6,3	6,0	3,3	21,2	9,0	49+
Espanha	12,09	6,0	6,4	3,0	15,7	8,0	49+
EUA	18,08	17,3	10,8	10,2	24,3	23,5	49+
Finlândia	9,65	4,5	5,3	2,4	13,7	6,6	49+
França	14,68	8,6	7,9	4,9	20,4	11,9	49+
Holanda	6,95	1,4	1,7	0,3	11,0	2,2	49+
Irlanda	11,60	5,5	3,0	1,8	18,4	8,9	49+
Israel	25,45	23,2	11,0	10,1	37,7	35,3	50+
Japão	17,71	17,0	8,3	7,2	25,1	24,7	49+
Luxemburgo	4,23	0,9	2,4	0,4	5,5	1,2	49+
Malta	9,36	5,3	2,5	0,0	12,4	7,2	49+
Noruega	5,25	3,3	1,8	1,2	8,4	5,4	49+
Nova Zelândia	23,55	16,4	10,8	7,8	34,0	24,9	49+
Portugal	10,63	5,2	7,1	2,8	13,6	7,4	49+
Reino Unido	25,74	24,9	13,5	13,1	34,5	33,5	49+
Rep. da Coreia	49,53	45,7	42,6	36,4	54,0	51,6	49+
Suíça	19,23	16,6	7,8	6,4	28,4	25,0	49+
Países em transição							
Albânia	7,70	6,0	5,0	3,7	9,3	7,4	49+
Armênia	29,93	24,2	17,1	12,3	40,1	34,9	49+
Azerbaijão	10,60	8,8	5,3	3,5	14,4	12,5	51+
Bulgária	6,48	4,1	5,0	3,4	7,8	4,7	49+
Cróacia	11,91	9,9	4,6	0,0	16,3	12,3	49+

Tabela 4.2 - Continuação

Eslováquia	9,23	5,3	4,1	2,9	13,4	7,4	50+
Estônia	9,79	7,4	6,0	4,5	13,5	10,3	49+
Federação Russa	3,15	2,5	1,8	1,4	4,5	3,6	51+
Geórgia	12,00	13,9	8,2	7,7	15,7	18,8	51+
Hungria	7,31	5,1	3,3	2,3	11,0	7,9	49+
Lituânia	4,55	3,2	3,1	2,1	5,9	4,4	49+
Macedônia	18,73	7,1	14,8	4,6	21,4	8,8	49+
Moldávia	4,85	3,9	3,5	2,8	6,4	5,1	48+
Polônia	19,29	14,1	11,1	7,5	25,8	19,8	50+
República Tcheca	17,65	9,3	7,2	3,9	25,6	14,1	48,5+
Romênia	18,19	16,6	14,7	14,3	21,2	18,6	46+
<i>Ásia</i>							
Indonésia	51,15	53,0	42,0	44,7	55,1	56,6	45+
Macau, China	39,07		35,4		42,4		50+
Paquistão	44,39	39,6	14,4	22,1	50,9	42,5	49+
Sri Lanka	26,65	25,3	17,2	17,6	30,8	28,7	49+
Tailândia	46,74	34,7	42,3	31,2	50,1	37,3	50+
<i>África</i>							
Etiópia	41,21	43,2	37,3	43,2	44,2	43,1	49+
I. Maurício	22,06	20,6	16,4	16,0	24,8	23,0	49+
Madagascar	16,67	22,6	14,9	16,0	18,3	26,4	49+
Zimbábue	29,20	40,6	24,2	42,5	33,7	39,9	49+
<i>Américas</i>							
Bolívia	37,69	37,9	33,6	20,4	40,9	45,4	49+
Guatemala	28,45	30,2	23,0	23,1	31,4	33,5	49+
Honduras	32,28	36,0	32,4	35,5	32,2	36,3	49+
México	26,21	24,2	16,2	12,2	31,8	30,8	49+
Panamá	17,27	14,6	13,0	12,1	19,9	16,3	49+
Uruguai	22,11	18,3	13,8	9,8	28,6	25,9	49+

Fonte: ver Box 3.1.

Notas: * Últimos números disponíveis, ver Tabela 3.4 e Anexo Estatístico.

Tabela 4.3 - Proporção de trabalhadores cumprindo jornadas curtas, por sexo (2004-2005*, % de trabalhadores)

País	Empregados remunerados			Autônomos			Corte por horas
	Ambos	Mulheres	Homens	Ambos	Mulheres	Homens	
<i>Países industrializados</i>							
Austrália	25,0	43,6	9,5	31,5	56,4	18,9	<35
Canadá	19,0	30,3	8,2	26,9	45,4	17,4	<35
Chipre	6,6	10,6	3,0	20,3	41,9	11,5	<35
Espanha	11,5	23,1	3,5	9,4	19,9	4,6	<35
EUA	23,4	31,3	16,5	33,6	47,2	25,7	<35
Finlândia	13,7	19,0	8,3	20,6	26,6	17,7	<35
França	20,1	33,9	7,4	10,9	23,5	4,9	<35
Holanda	40,5	73,3	13,6	35,8	70,3	17,6	<35
Irlanda	23,1	41,5	6,6	9,1	28,7	5,2	<35
Israel	22,4	35,3	10,6	23,7	41,0	16,6	<35
Japão	23,7	40,0	12,3	25,3	41,4	14,1	<35
Luxemburgo	18,0	40,9	2,0	13,7	28,7	5,7	<35
Malta	16,9	34,8	8,0	13,3	0,0	10,8	<36
Noruega	27,9	43,3	13,3	21,1	37,2	16,1	<35
Nova Zelândia	25,2	41,5	9,1	31,5	56,1	20,2	<35
Portugal	6,9	11,4	2,9	30,2	41,8	21,8	<35
Reino Unido	16,2	34,8	2,7	14,4	34,7	7,2	<35
Rep. da Coreia	8,8	14,3	5,3	14,0	17,3	11,7	<35
Suíça	33,1	58,0	12,8	38,2	61,4	21,1	<35
<i>Países em transição</i>							
Albânia	32,0	32,4	31,7	54,8	58,9	52,4	<35
Armênia	23,2	35,1	12,5	40,4	52,2	32,7	<35
Azerbaijão	12,9	20,0	8,1	22,9	29,3	18,0	<30
Bulgária	2,5	3,4	1,6	12,6	16,3	10,6	<35
Croácia	5,8	7,2	4,6	34,1	18,3	13,7	<35
Eslováquia	3,7	5,5	2,1	4,0	9,8	2,0	<35
Eslovênia	5,3	5,3	3,5	21,5	21,2	14,5	<40
Estônia	8,4	12,1	4,6	12,3	9,9	4,2	<35
Fed. Russa	4,1	6,0	2,3	33,0	40,1	27,1	<30
Geórgia	34,0	46,0	22,0	47,0	51,8	42,5	<36
Hungria	5,3	7,8	2,9	5,2	9,1	3,3	<35
Lituânia	15,2	19,7	10,5	41,8	46,3	38,4	<35
Macedônia	3,1	3,5	2,9	17,3	21,1	15,0	<35
Polônia	10,1	15,0	5,9	23,4	30,5	18,6	<30
Rep. Tcheca	5,1	8,3	2,2	7,0	15,6	3,6	<35
Romênia	1,9	2,5	1,5	22,6	27,8	18,2	<36
<i>Ásia</i>							
Indonésia	16,8	25,9	12,8	25,5	36,1	21,0	<35
Paquistão	9,5	30,1	6,2	9,3	45,9	6,5	<35
Sri Lanka	32,9	36,2	31,4	43,5	58,7	36,7	<35
Tailândia	6,5	6,2	6,6	12,2	13,5	11,1	<35

Tabela 4.3 - Continuação

País	Empregados remunerados			Autônomos			Corte por horas
	Ambos	Mulheres	Homens	Ambos	Mulheres	Homens	
África							
Etiópia	10,2	12,4	8,9	33,6	42,3	26,0	<35
I. Maurício	24,0	35,6	18,0	40,0	59,2	33,5	<35
Madagascar	21,9	31,1	16,7	22,2	26,4	17,7	<35
Zimbábue	4,7	6,8	3,8	37,1	39,0	33,6	<35
Américas							
Bolívia	22,3	36,4	16,2	32,2	36,2	28,3	<35
Guatemala	17,7	32,0	11,2	35,8	61,8	19,0	<35
Honduras	12,2	13,2	11,6	25,8	52,7	16,7	<35
México	13,5	26,2	6,7	26,4	48,2	13,7	<35
Panamá	12,5	14,2	11,3	45,8	64,2	36,5	<35
Uruguai	24,7	38,3	12,7	36,8	47,3	30,6	<35

Fonte: ver Box 3.1.

Notas: * Últimos números disponíveis, ver Tabela 3.5 e Anexo Estatístico.

forma, todos os relatórios nacionais sobre duração e organização do trabalho que incluíram dados sobre a distribuição das jornadas de trabalho confirmam que é maior a proporção de homens do que de mulheres cumprindo jornadas longas (49 horas ou mais por semana) e é maior a proporção de mulheres do que de homens trabalhando em jornadas curtas.

4.3 Horário de trabalho e responsabilidades familiares

Restrições temporais devidas às responsabilidades familiares das mulheres têm implicações importantes não apenas quanto ao número de horas de trabalho remunerado que estão aptas a cumprir, mas também no que tange ao horário em que se dá a prestação de serviço. Nos países industrializados, por exemplo, algumas empresas organizam os horários de trabalho para atrair especificamente as mães trabalhadoras adotando, por exemplo, jornadas de tempo parcial durante o dia, de segunda-feira a sexta-feira, para permitir que as mães trabalhem enquanto seus filhos estão na escola (PURCELL *et al.*, 1999; FAGAN, 2004; MESSENGER, 2004). Ainda que horários especiais como esses tenham seus problemas específicos, é simplesmente inexistente, na maioria dos países em desenvolvimento, a possibilidade de equilibrar trabalho e família por meio de horários de trabalho benéficos à família, em particular no que diz respeito aos trabalhadores assalariados da economia formal. Como resultado, trabalhadores com responsabilidades familiares – predominantemente mulheres – podem ver-se compelidos por limitações familiares a engajar-se em empregos que lhes permitam cuidar dos filhos enquanto trabalham, como é o caso, por exemplo, de trabalhadores em fazendas do Quênia, embora isso possa criar dificuldades de outra ordem (ver Box 4.2, a seguir).

Box 4.2 - Trabalho em fazendas e responsabilidades familiares no Quênia

Os trabalhadores em grandes plantações e na agricultura do Quênia, a maior parte dos quais são mulheres, cumprem normalmente jornada média de 46 horas por semana. O horário de trabalho típico vai de segunda-feira a sábado, com dias de oito horas durante a semana, mais seis horas no sábado. Como os trabalhadores desse ramo de atividade são pagos por unidade de produção, a jornada de trabalho pode ser estendida se o trabalhador não conseguir completar sua meta durante o horário estabelecido.

“Equilíbrio entre trabalho e família” é *quase literalmente* o que acontece no setor de grandes plantações e de agricultura do Quênia. Geralmente, as mães carregam seus bebês e filhos pequenos equilibrados nas costas, enquanto realizam seu trabalho nas plantações. Embora se trate de prática oficialmente proibida é, na verdade, bastante comum. Quando os filhos sentem fome, por exemplo, as mães trabalhadoras param para amamentá-los e depois continuam o trabalho.

Essa situação, obviamente fisicamente árdua para as mãos, tem vantagens e desvantagens. Por um lado, as mães podem cuidar dos filhos enquanto trabalham; por outro, contudo, as crianças podem ficar expostas a pesticidas ou a outros produtos químicos tóxicos usados nas plantações. Ademais, as crianças mais velhas podem ver-se compelidas a trabalhar se as mães necessitarem de ajuda para completar a tempo a meta de unidades de produção fixada.

Fonte: MWATHA KAREGA, 2002: 96-7.

Como se examinou anteriormente neste capítulo, a necessidade das mulheres cumprirem seus horários de trabalho juntamente com as responsabilidades familiares pode encorajá-las ao trabalho autônomo, que (quase por definição) lhes oferece jornadas de trabalho mais flexíveis e a possibilidade de trabalho remunerado em sua própria casa, assunto esse que será abordado adiante, no Capítulo 5. Essa forma de flexibilidade pode, é claro, ter preço muito elevado, haja vista que muitos tipos de trabalho autônomo nos países em desenvolvimento e em transição se encontram na economia informal – com os baixos rendimentos e a falta de proteção social que isso implica (ver, p. ex., OIT, 2004). De modo similar, compatibilizar trabalho remunerado com responsabilidades familiares pode igualmente encorajar as mulheres a tentar esse equilíbrio trabalhando nos horários em que seus maridos ou companheiros estejam em casa, por exemplo, à noite ou nos fins de semana.

4.4 Flexibilidade da duração do trabalho

Políticas e programas voltados para o apoio a trabalhadores com responsabilidades familiares podem ajudar, de maneira substancial, a aumentar o alcance da participação das mulheres no trabalho remunerado – inclusive suas jornadas de trabalho. Além de planos de assistência à infância confiáveis e de nível elevado, políticas de duração do trabalho “favoráveis à família”, – tais como jornadas com início e término flexíveis e licenças remuneradas para o cuidado de problemas domésticos, – podem ajudar os trabalhadores a desincumbir-se mais eficazmente de suas responsabilidades de trabalho e de famí-

lia⁶. A importância de tais medidas é ilustrada pelas conclusões de uma série de levantamentos da OIT sobre trabalho e família, realizados em 2002 num total de sete países – Austrália, Brasil, Federação Russa, Filipinas, Hungria, Ilhas Maurício e Malásia. Esses estudos recolheram informações sobre as responsabilidades familiares dos trabalhadores e a respeito da extensão em que as empresas daqueles países haviam estabelecido políticas para ajudar os empregados a equilibrar os interesses nos dois campos.

4.4.1 Políticas e programas

A partir dessa hipótese, relativa à importância crucial tanto da duração quanto da organização do trabalho para equilibrar com êxito o trabalho e a vida familiar, buscou-se avaliar até que ponto estão disponíveis para os trabalhadores três tipos de flexibilidade da jornada do trabalho voltados para o interesse deles: (1) flexibilidade relativa ao horário de trabalho diário; (2) flexibilidade quanto ao uso das férias anuais remuneradas; e (3) flexibilidade concernente à utilização de outras licenças remuneradas (p. ex., licença para tratamento de saúde) por motivo de necessidade familiar (ver 4.4, Painel A). As principais conclusões relativas à duração do trabalho e ao equilíbrio trabalho-família são apresentadas na Tabela 4.4 e só são considerados trabalhadores com um filho (as Ilhas Maurício foram excluídas da análise devido a problemas de comparabilidade).

Como se discutiu antes, o Painel A da Tabela 4.4 mostra que as lacunas relacionadas com o gênero em jornadas de trabalho são substanciais, de novo com a notável exceção das Filipinas. O maior hiato se encontra na Austrália, onde o trabalho em tempo parcial é largamente exercido – predominantemente por mulheres. Digno de nota, entretanto, é que as jornadas relativamente curtas das mulheres trabalhadoras não significam necessariamente que elas tenham incidência mais baixa de manifestações do sentimento de trabalho excessivo. Na verdade, com exceção da Austrália, há uma diferença muito pequena entre homens e mulheres quanto à incidência de sensação explícita de sobrecarga de trabalho. Na Hungria, por exemplo, a trabalhadora média fazia 5,5 horas menos do que o equivalente masculino, mas a extensão da sobrecarga de trabalho relatada era ligeiramente maior para as mulheres trabalhadoras. Isso pode se dever tanto a efeitos secundários que a desigualdade de gênero na divisão do trabalho doméstico acarreta sobre a sensação de trabalho excessivo, quanto à conhecida preferência das mulheres por jornadas de trabalho mais curtas (ver, por exemplo, FAGAN e BURCHELL, 2002; FAGAN, 2004). No caso da Austrália, todavia, parece que a diferença de jornada de trabalho entre os gêneros (16,3 horas) é grande o bastante para “compensar” a divisão desigual de trabalho doméstico, ocasionando assim menor incidência de sensação de sobrecarga de trabalho entre as mulheres trabalhadoras (valor de 0,77 para as mulheres e de 1,05 para os homens).

Quando se trata de flexibilidade do tempo de trabalho, são substanciais as variações entre os países, mas as diferenças entre gêneros são bem pequenas e não configuram nenhum padrão sistemático. Em comparação com a Austrália,

Tabela 4.4 - Jornada de trabalho e equilíbrio trabalho-família em países selecionados: matriz de coeficientes (2002)

	I	II	III	IV	V	VI
	Duração da jornada de trabalho: jornada semanal no emprego principal	Flexibilidade no horário diário: pode começar o trabalho tarde ou sair mais cedo se necessário sem perda de remuneração (Sim=1, Não=0)	Flexibilidade nos feriados: pode usualmente ter feriados quando convier à família (Sim=1, Não=0)	Flexibilidade no uso da licença remunerada: pode tirar licença remunerada (para tratamento de saúde e outras) para cuidar de assuntos urgentes de família (Sim=1, Não=0)	Trabalho extraordinário: sentimento de sobrecarga de trabalho (Nunca=0, Às vezes=1, Frequentemente=2)	Equilíbrio trabalho-família: sentimento de equilíbrio trabalho-família (Geralmente fácil=0, Às vezes fácil e às vezes difícil=1, Geralmente difícil=2)
<i>PAINEL A: Valores médios (trabalhadores com um filho)</i>						
Austrália	M	45,8	0,46	0,55	0,58	1,05
	F	29,3	0,74	0,74	0,52	0,77
Brasil	M	44,4	0,73	0,36	0,34	1,01
	F	39,5	0,72	0,37	0,39	0,94
Rússia	M	42,6	0,34	0,26	0,2	1,26
	F	39,0	0,33	0,37	0,37	1,23
Filipinas	M	45,4	0,43	0,33	0,43	1,14
	F	45,6	0,54	0,47	0,5	1,02
Hungria	M	45,6	0,34	0,55	0,68	1,18
	F	40,1	0,31	0,49	0,7	1,23
Malásia	M	49,1	0,48	0,76	0,8	0,7
	F	44,6	0,51	0,77	0,79	0,74

Tabela 4.4 - Continuação

PAINEL B: Matriz de correlações (Spearman's) para trabalhadores com um filho							
Homens: Emprego total	I	I	0,107*	0,017	0,035	0,033	-0,025
	II		I	0,175*	0	-0,058	-0,163
	III			I	0,266**	-0,185**	-0,163**
	IV				I	-0,104*	-0,05
	V					I	0,311**
	VI						I
Mulheres: Emprego total	I	I	-0,066	-0,036	0,153**	0,145**	0,100**
	II		I	0,173**	-0,051	-0,169**	-0,136**
	III			I	0,114**	-0,129**	-0,235**
	IV				I	-0,022	-0,092*
	V					I	0,360**
	VI						I
Mulheres: Empreg. assalariadas	I	I	-0,087*	-0,021	0,137**	0,179**	0,088*
	II		I	0,182**	-0,52	-0,175**	-0,114**
	III			I	0,072	-0,134**	-0,230**
	IV				I	0,008	-0,087*
	V					I	0,412**
	VI						I

Fonte: Levantamentos da OIT sobre trabalho e família (2002), dados inéditos.

Notas: * O resultado é estatisticamente significativo no nível 0,05 de significação.

**O resultado é estatisticamente significativo no nível 0,01 de significação.

(1) I. Maurício excluídas devido a incomparabilidade; (2) Tamanho total da amostra 1.569 (137 para o Brasil, 312 para a Malásia, 163 para as Filipinas, 470 para a Hungria, 266 para a Federação Russa, 222 para a Austrália); (3) "flexibilidade no uso da licença remunerada" derivou da pergunta "se você tivesse subitamente de deixar o trabalho para atender assunto urgente de família como poderia fazê-lo?"; Quando os respondentes disseram que poderiam utilizar a licença para tratamento de saúde ou outra licença remunerada, o valor 1 foi assinalado; (4) os resultados para os empregados homens não são indicados separadamente porque são essencialmente os mesmos para todos os empregados homens (emprego total). Para detalhes adicionais relativos à pesquisa, favor contatar travail@ilo.org.

onde jornadas mais curtas se combinam com maior flexibilidade para as mulheres trabalhadoras, tal combinação não existe em escala apreciável, embora a possibilidade de assegurar a flexibilidade seja, de modo geral, maior para as mulheres trabalhadoras. É também interessante que a flexibilidade dos trabalhadores quanto à duração do trabalho não seja necessariamente baixa nos países em desenvolvimento, como o demonstram os números relativos à Malásia. Claro é que tal flexibilidade não pode ser “sistematizada” nem “institucionalizada”, podendo, em vez disso, estar disponível apenas em *bases informais*, por meio de negociações individuais com os administradores nos locais de trabalho. Contudo, esse é talvez um método valioso para ajudar mulheres trabalhadoras a lidar com assuntos familiares urgentes e importantes, considerando-se em especial que jornadas curtas (trabalho em tempo parcial) não constituem para elas opção viável, dados os baixos salários da imensa maioria dos trabalhadores na maior parte dos países em desenvolvimento.

4.4.2 Atitude dos trabalhadores em relação à flexibilidade

Voltamo-nos em seguida para a questão como a duração do trabalho é associada com os sentimentos dos trabalhadores sobre o equilíbrio entre o trabalho e a família. A matriz de correlações apresentada no Painel B da Tabela 4.4 mostra algumas ideias úteis sobre a questão⁷. Primeiro, em se tratando de mulheres trabalhadoras com filhos, os sentimentos delas sobre a dificuldade de conseguir o equilíbrio trabalho-família são, como presumido, positivamente associados com suas jornadas de trabalho e com seus sentimentos explícitos de excesso de trabalho (temas esses positivamente correlacionados um com o outro) e negativamente correlacionados com todos os três tipos flexibilidade de duração do trabalho de interesse do trabalhador. Em outras palavras, jornadas mais longas são relacionadas com maiores níveis de preocupação sobre a conciliação do trabalho com a família, e flexibilidade da jornada de trabalho favorável ao trabalhador é relacionada com níveis mais baixos de preocupação a respeito do equilíbrio trabalho-família. As correlações são particularmente fortes para sentimentos de sobrecarga de trabalho (0,360) e flexibilidade quanto ao uso de férias anuais remuneradas (-0,235). Quando o foco se reduz de todos os trabalhadores para os empregados assalariados, os resultados gerais permanecem inalterados.

Em segundo lugar, a relação entre a flexibilidade da duração do trabalho no interesse do trabalhador e as preocupações a respeito da conciliação do trabalho com a família é muito mais frágil para os trabalhadores homens com responsabilidades familiares. Para eles, a dificuldade de conciliar trabalho e família é positivamente associada com sentimentos explícitos de sobrecarga de trabalho e negativamente associada com flexibilidade de utilização das férias anuais remuneradas. Este resultado pode significar que, para os homens, organizar as férias anuais remuneradas para atender os propósitos de suas famílias é uma dimensão crucial do equilíbrio trabalho-família (daí ser altamente apreciada a capacidade de tirar férias quando suas famílias o desejam), ao passo

que a ausência de efeitos significativos diferentes poderia implicar que outros assuntos familiares ficam a cargo de suas mulheres ou companheiras.

Finalmente, no que tange à relação entre a duração e a organização do trabalho, observou-se que, em muitos países industrializados, ajustes flexíveis como jornada flexível *informal* são, com frequência, permutados por jornadas de trabalho mais extensas, o que se pode ver como uma espécie de “benefício adicional” associado com jornada longa de trabalho, em especial para os empregados de alto nível ou mais qualificados, como os do quadro administrativo ou profissional (ver, p. ex., GOLDEN, 2001; LEE e McCANN, 2006; KELLY e KALEV, 2006). Tal observação pode aplicar-se à flexibilidade da jornada diária para os trabalhadores investigados nos países que constam da Tabela 4.4, *mas somente entre os homens*. Para eles, jornadas mais longas são de fato positivamente associadas com maior grau de acesso a jornada flexível informal. Para as mulheres, no entanto, jornadas mais longas são na verdade associadas com *reduzido acesso a jornada flexível informal*, embora o efeito real seja relativamente pequeno (-0,087). Isso, no entanto, quer dizer que as mulheres trabalhadoras que cumprem jornadas mais longas têm de fato uma “dupla desvantagem”, porque também é menos provável que obtenham jornadas flexíveis informais para ajudá-las a equilibrar o trabalho com a família. Em contraste, existe uma correlação evidente – e, portanto, uma permuta implícita – entre jornadas mais longas e aumento de flexibilidade para a utilização de outras espécies de licença remunerada (p. ex., para tratamento de saúde), com vistas a lidar com assuntos familiares urgentes, *mas apenas para as mulheres*. Essas duas conclusões, tomadas em conjunto, significam que os homens que cumprem jornadas longas têm maior probabilidade de variar sua jornada diária de trabalho em função das demandas familiares, ao passo que as mulheres que cumprem tais jornadas têm mais possibilidades de conseguir dias de licença, talvez porque, por natureza, as questões familiares com que se defrontam lhes exijam mais tempo.

4.5 Duração do trabalho e idade: jornadas variadas ao longo da vida?

A idade, assim como o gênero, representa uma dinâmica crucial, que molda as circunstâncias socioeconômicas de um país das mais diferentes formas, inclusive a participação na força de trabalho remunerada e a jornada de trabalho. A composição etária da população de qualquer país determinará, em grau substancial, a proporção da população total que é economicamente ativa em dado momento. Isso ocorre simplesmente porque, de maneira geral, os membros mais jovens e os mais idosos da sociedade têm menor probabilidade de participar do mercado de trabalho do que os indivíduos da faixa etária adequada. Por um lado, os indivíduos mais jovens estão provavelmente cursando a escola regular até algum momento de sua adolescência, ao passo que, por outro lado, os mais idosos devem ter saído da população economicamente ativa em algum momento a partir de seus 60 anos (ou até antes, p.ex. em alguns Estados Membros da União Européia, como Luxemburgo). O resultado é a conhecida

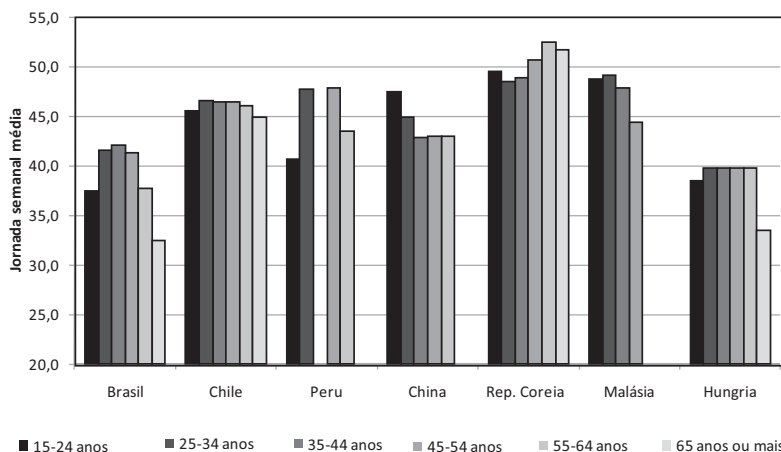
divisão tripartite do curso da vida: formação educacional inicial⁸, mercado de trabalho (provavelmente combinado com alguma educação formal complementar ou treinamento no trabalho) e, finalmente, aposentadoria.

Naturalmente, o término da educação formal e o início da aposentadoria podem variar consideravelmente, tanto entre os indivíduos ou quanto em um contexto mais amplo. Por exemplo, a época da aposentadoria – com a implícita retirada do trabalho remunerado – depende, em parte, da existência, em dado país, de sistemas de pensão públicos ou privados que proporcionem proventos adequados de aposentadoria. Obviamente, uma série de circunstâncias afeta a participação dos indivíduos no mercado de trabalho. De modo similar, as circunstâncias específicas de diferentes faixas etárias de trabalhadores, combinadas com a regulamentação da duração do trabalho, podem igualmente afetar a jornada. Embora a divisão tripartite da atividade – e em consequência, do tempo –, ao longo da vida, tenha sido recentemente posta em questão por alguns autores no contexto de países industrializados⁹, na vasta maioria dos países de todo o mundo essa divisão tripartite permanece em grande medida intacta.

4.5.1 Padrões de jornada ao longo da vida

A divisão tripartite da duração do trabalho ao longo da vida é claramente mostrada na Figura 4.1, que apresenta dados sobre jornadas de trabalho por faixa etária oriundos de relatórios sobre duração e organização do trabalho em países selecionados¹⁰. Em cinco dos seis países aí incluídos, podemos ver um padrão similar, bem definido: jornadas semanais de trabalho médias um tanto mais curtas para os trabalhadores mais jovens, de menos de 25 anos de idade, com a jornada semanal aumentando para um nível mais elevado durante a idade mais produtiva do trabalhador – abrangendo, aí, as faixas etárias entre 25 e 54 anos. À medida que os trabalhadores ficam mais idosos, suas jornadas semanais médias de trabalho começam a declinar – como observamos na categoria 55-64 anos, de trabalhadores mais velhos – e suas jornadas continuam a reduzir-se ao ultrapassarem a idade típica de aposentadoria, de 65 anos ou mais, o que está demonstrado na categoria final de idade. O padrão dominante de jornada de trabalho por faixa etária nessa figura fica talvez mais bem ilustrado pelo caso do Brasil, que mostra claramente jornada semanal de trabalho média aumentando de 37,4 horas por semana na faixa mais jovem de idade até o pico de 42,1 horas na faixa de 25-39 anos, declinando então gradualmente até atingir a mínima de 32,5 horas por semana na faixa de maior idade (65 anos ou mais). Em algumas regiões do mundo, contudo, as indicações disponíveis sugerem que a jornada *média* dos trabalhadores mais idosos não difere substancialmente da jornada de outras faixas etárias. Tal situação, por exemplo, parece a de muitos Estados Membros da União Européia, nos quais a jornada dos trabalhadores mais idosos, da faixa de 55-64 anos, que permanecem na força de trabalho, é em média semelhante àquelas dos trabalhadores de outras faixas etárias, embora as jornadas se tenham diversificado de forma crescente (GHOSHEH *et al.*, 2006)¹¹.

Figura 4.1 - Jornada semanal de trabalho média por faixa etária (% , 2000)



Fonte: Estudos nacionais sobre tempo e organização do trabalho (Brasil, Chile, Peru, China, Coreia, Malásia, Hungria) para a OIT.

Notas: Brasil: Números de 1999. Classificações por faixa etária utilizadas: 15-19 anos; 20-24 anos; 25-39 anos; 40-59 anos; 60-64 anos; e 65 anos ou mais.

Peru: Os números são do primeiro trimestre de 2000. A primeira categoria é 14-24 anos.

China: Números de 2004 (pesquisa empresarial). Classificações por faixa etária: menos de 25 anos; 26-35 anos; 36-45 anos; 46-55 anos; e 56 anos ou mais.

República da Coreia: Números de 1999. As duas últimas faixas etárias são 55-59 anos e 60 anos ou mais.

Malásia: Classificações por faixa etária utilizadas: 20-24 anos; 25-29 anos; 30-49 anos; e 50-64 anos.

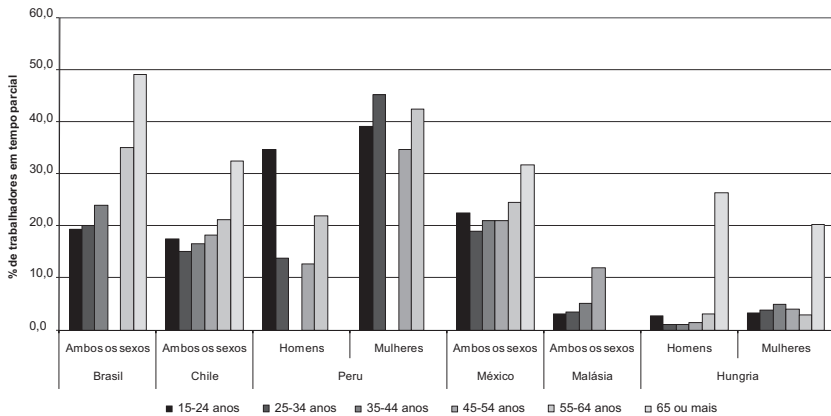
Hungria: Classificações por faixa etária utilizadas: 15-19 anos; 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos; 50-54/59 anos; e 55/61-74 anos.

Na Figura 4.1, os padrões de jornada de trabalho por faixa etária relativos à China e à República da Coreia são peculiares. Os resultados concernentes à China apresentados nesse gráfico, obtidos em um levantamento empresarial em três das maiores cidades (Pequim, Guangzhou e Changsha), mostram claramente um padrão em que os trabalhadores mais jovens cumprem jornadas mais extensas do que os de outras faixas etárias. Esse padrão é confirmado pela presença de uma correlação negativa entre idade e jornada de trabalho na China (ZENG *et al.*, 2005: 13)¹². Na República da Coreia, em contrapartida, as jornadas de trabalho são bem extensas em todas as faixas etárias – e até mais extensas tanto para os trabalhadores mais jovens quanto para os mais idosos. Essas variações em jornadas de trabalho por idade podem ser explicadas tanto por diferenças nos ramos em que os diferentes grupos etários trabalham, quanto por diferenças na situação contratual deles (p. ex., contratos permanentes ou temporários): trabalhadores mais jovens e mais idosos provavelmente são mais adequados para empregos em ramos com jornadas de trabalho mais extensas e para contratos temporários, sujeitos a horas extraordinárias e a jornadas longas (YOON, 2001).

4.5.2 Trabalho em tempo parcial

Outra variação importante da jornada de trabalho ao longo da vida diz respeito ao padrão de trabalho em tempo parcial prestado por trabalhadores de diferentes faixas etárias. Como se observou, nos países industrializados tem ocorrido uma diversificação crescente da jornada de trabalho para os trabalhadores mais idosos, e especialmente, uma incidência maior de jornadas reduzidas nessa faixa etária (GHOSHEH *et al.*, 2006). De fato, são os trabalhadores mais idosos, mais jovens e do sexo feminino que constituem as principais fontes de trabalhadores em tempo parcial nesses países.

Figura 4.2 - Proporção de trabalhadores em tempo parcial por faixa etária (% , 2000)



Fonte: Estudos nacionais sobre tempo e organização do trabalho (Brasil, Chile, Hungria, Peru, México e Malásia) para a OIT.

Notas: Brasil: Números de 1999; tempo parcial = menos de 30 horas/semana. Classificações por faixa etária: 20-24 anos; 25-39 anos; 40-59 anos; 60-64 anos; 65 anos ou mais. Essa classificação por faixa etária representa somente 0,68% do total de trabalhadores.

Chile: Números de 1998. Para esta tabela, tempo parcial definido como menos de 40 horas/semana; a jornada normal no Chile era de 48/semana em 2000.

Peru: Números do primeiro trimestre, 2000, tempo parcial = menos de 35 horas/semana. Classificação por faixa etária: 14-24 anos; 25-44 anos; 45-54 anos; 55 anos ou mais.

México: Tempo parcial = menos de 35 horas/semana.

Malásia: Tempo parcial = menos de 30 horas/semana. Classificação por faixa etária: 20-24 anos; 25-29 anos; 30-49 anos; 50-64 anos.

Hungria: Tempo parcial = menos de 30 horas/semana. Classificação por faixa etária: 15-19 anos; 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos; 50-54/59 anos; e 55/61-74 anos.

A Figura 4.2 oferece, por meio de dados procedentes de seis dos 15 estudos nacionais incluídos neste livro, uma indicação relativa à incidência de jornadas de trabalho curtas por grupo etário. Como ela o indica, as maiores proporções de jornadas curtas por faixa etária são, na verdade, encontradas nos dois extremos da distribuição por idade – entre os trabalhadores mais jovens e, principal-

mente, entre os mais idosos¹³. A proporção de trabalhadores em tempo parcial no grupo de 65 anos de idade ou mais é particularmente notável nos casos do Brasil, do Chile, do México e da Hungria.

O estudo nacional sobre a Rússia (CHETVERNINA *et al.*, 2004: 73) revela um padrão similar, depois dos recentes e significativos aumentos na porcentagem de trabalhadores jovens e idosos cumprindo jornadas em tempo parcial – as cifras dobraram e triplicaram, respectivamente, num período de apenas dois anos¹⁴. Em contrapartida, o Peru relata duas histórias diferentes: para os homens, são os trabalhadores mais jovens e os mais idosos que trabalham em tempo parcial, enquanto para as mulheres a porção de trabalhadoras em tempo parcial permanece razoavelmente elevada no decorrer de toda a vida (entre um terço e dois quintos de todas as trabalhadoras)¹⁵. Esses resultados estão de acordo com estudos anteriores sobre as jornadas dos trabalhadores mais idosos (p. ex., JOLIVET e LEE, 2004), que encontram maior proporção de trabalhadores em tempo parcial no grupo dos mais idosos do que nos de outras faixas etárias.

Assim, como vimos, as jornadas de trabalho médias tanto dos trabalhadores mais jovens quanto daqueles com idade para aposentadoria normalmente são um pouco menores do que aquelas dos trabalhadores da faixa etária mais produtiva, e a proporção de trabalhadores em tempo parcial é mais alta – o que é particularmente verdadeiro no caso dos trabalhadores com idade para aposentadoria. Importante exceção, no entanto, é a das trabalhadoras da faixa mais produtiva e com responsabilidades familiares, cuja disponibilidade para o trabalho remunerado é tolhida, como se discutiu antes, pelo tempo destinado a tarefas domésticas e ao cuidado de familiares. As jornadas de trabalho dos homens ao longo da vida tendem a ser mais lineares do que as das mulheres (ECHEVERRÍA, 2002; ver também GALASI, 2002). No Chile, por exemplo, as jornadas de trabalho dos homens permanecem razoavelmente estáveis para os trabalhadores na fase produtiva desde a idade de 25 anos até atingirem a idade normal de aposentadoria naquele país (isto é, 65 anos), levando a uma distribuição na forma de U invertido. As jornadas de trabalho das mulheres, em contrapartida, variam muito mais ao longo da vida; o padrão de jornada por grupo de idade das mulheres mostra uma distribuição em forma de M, em razão do decréscimo de jornada que ocorre durante os períodos típicos do parto e da educação dos filhos, que lhes são peculiares (e que constituem o “ponto principal” do “M”). De modo significativo, a diferença entre homens e mulheres quanto a jornadas de trabalho remunerado, no Chile, é com certeza maior durante as épocas tipicamente femininas do parto e da educação dos filhos. Nesse caso, os lapsos temporais desses períodos correspondem às faixas etárias de 25-34 anos, quando a diferença de gênero relatada é de 6,1 horas, e de 35-44 anos, quando é de 6,8 horas. Desse modo, parece que os efeitos da idade na dinâmica das jornadas de trabalho interagem com aqueles relativos a outro importante fator – o sexo –, resultando numa diferença de gênero ainda maior entre as idades de 25 e 44 anos do que em outros estágios da vida, em razão da importância dos filhos como determinante das jornadas de trabalho remunerado das mulheres.

Finalmente, em qualquer discussão a respeito de idade, é preciso reconhecer que o envelhecimento da força de trabalho global também tem implicações im-

portantes para a adequação dos sistemas de proteção social para os mais velhos. Na perspectiva da duração do trabalho, parece que os trabalhadores mais velhos tendem a laborar mais quando os sistemas de aposentadoria falham em pagar proventos “decentes”, ou em países onde tais sistemas simplesmente não existem. Para ilustrar essa situação, consideramos o caso das longas jornadas entre os trabalhadores em idade para aposentadoria no México (ver Box 4.3, a seguir).

Box 4.3 - Jornadas longas entre os trabalhadores com idade para aposentadoria no México

Mesmo com a grande proporção de trabalhadores mais idosos, acima de 55 anos, laborando em regime de tempo parcial, há também, no entanto, porções substanciais de trabalhadores mais velhos, *nos mesmos países*, que estão cumprindo jornadas longas e até excessivas (mais de 48 horas por semana). O caso do México oferece uma boa ilustração desse fenômeno. Ali, a idade média da população trabalhadora está aumentando e muitos trabalhadores de 60 anos de idade ou mais não apenas continuam trabalhando, como o fazem em jornadas longas. Na verdade, esse estudo mostrou que cerca de metade de todos os trabalhadores de mais de 65 anos de idade estavam laborando 40 horas por semana ou mais e que 23% deles cumpriam jornadas excessivas – mais de 48 horas por semana.

A análise sugere que as extensas jornadas entre os trabalhadores com idade para aposentadoria constituem um reflexo da inadequação dos sistemas de proteção social disponíveis naquele país. O fato das jornadas semanais entre esses trabalhadores terem sido ainda mais longas em período de crise econômica (p. ex., 1995) oferece evidência adicional da dependência em que esses trabalhadores estão dos ganhos salariais. O relatório nacional do México conclui que:

diversos grupos da população (60 anos de idade ou mais), que teoricamente deveriam estar usufruindo proventos decentes de aposentadoria (...) não somente permanecem na ativa, mas estão trabalhando mais de 48 horas por semana, o que evidencia claramente a falência do sistema de seguridade social vigente (p. vii).

Fonte: ESPONDA, 2001.

4.6 Conclusões

Este capítulo examinou algumas das mudanças importantes na dinâmica da força de trabalho global, com vistas a compreender suas implicações para a duração do trabalho em países de todo o mundo. No que tange à dinâmica da duração do trabalho para diferentes grupos de trabalhadores, o capítulo considera dois fatores-chaves de cunho demográfico, que têm implicações significativas para as jornadas e os padrões de trabalho – sexo e idade.

Podemos ver agora que tanto o gênero quanto a idade acarretam implicações importantes para a duração do trabalho. Primeiro, o gênero claramente constitui fator crucial na diferenciação das jornadas entre os trabalhadores. De modo particular, em que pese as mulheres estarem engajadas de forma crescente na força de trabalho remunerada, a disponibilidade temporal delas para o trabalho assalariado parece ficar significativamente restrita pelo tempo que precisam dedicar a suas responsabilidades domésticas. Tais restrições temporais se manifestam num desequilíbrio dramático entre os sexos nas jornadas de trabalho médias. Para os homens, há, em muitos países, um padrão de jornadas

de trabalho longas (49 horas por semana ou mais), embora a proporção de empregados afetados varie de maneira bastante substancial entre esses países. Para as mulheres, vemos um padrão de duração do trabalho essencialmente contrário ao dos homens: grandes proporções das mulheres empregadas cumprindo jornadas em tempo parcial, proporções essas que, ademais, são dramaticamente maiores do que as dos empregados do sexo masculino trabalhando em tempo parcial. O resultado final é que existe uma clara “diferença de gênero” nas jornadas de trabalho em todas as regiões do mundo.

A disponibilidade de políticas e programas delineados para apoiar os trabalhadores com responsabilidades familiares pode ajudar a incrementar substancialmente o alcance da participação feminina no emprego remunerado – inclusive no tocante às jornadas de trabalho. Além de programas de assistência à criança de alta qualidade e fácil acesso, políticas de duração do trabalho voltadas para o interesse familiar, tais como jornadas com início e término flexíveis e licenças remuneradas para a solução de problemas familiares, podem ajudar os trabalhadores a conseguir melhor equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades com a família. A flexibilidade dos trabalhadores quanto à duração do trabalho não é necessariamente menor nos países em desenvolvimento, mas tal flexibilidade, ali, pode ser acessível apenas em *base informal*, por meio de negociações com os administradores no local de trabalho. De acordo com as conclusões de um levantamento sobre o trabalho e a família, tende a haver, para os homens, uma permuta entre jornadas mais longas e flexibilidade na carga horária diária (flexibilidade informal de tempo), ao passo que, para as mulheres, a permuta é entre jornadas mais longas e flexibilidade para a utilização de licenças remuneradas, tais como licença para tratamento de saúde por motivos familiares.

A idade, em contrapartida, parece constituir um elemento bastante menos poderoso, ainda que importante como fator da configuração da jornada de trabalho. A variação das jornadas por grupo de idade é na verdade bem modesta; em particular, existem porções consideráveis de trabalhadores mais velhos, com idade na faixa dos 55 aos 64 anos, que continuam cumprindo jornadas não muito diferentes daquelas dos trabalhadores da faixa etária de maior produtividade, ainda que a distribuição de suas jornadas seja mais diversificada. É somente para o grupo de idade mais avançada – 65 anos ou mais – que vemos redução substancial da jornada, basicamente na forma de maior incidência de jornadas curtas ou de trabalho em tempo parcial.

Em suma, vimos que fatores demográficos como gênero e idade têm, em graus variados, influenciado a duração do trabalho, mas tal influência adquiriu particular importância em determinados setores econômicos. O setor de serviços, em que a criação de empregos tem sido particularmente intensiva, por meio da atração de grupos desfavorecidos por causa do gênero e da idade, merece atenção especial. Outra importante área a ser focalizada é a economia informal, responsável pela maioria das atividades econômicas em muitos países em desenvolvimento. No próximo capítulo, o de n.º 5, voltaremos a atenção para a duração do trabalho nesses dois importantes setores da economia.

5 Terciarização, informalidade e duração do trabalho

5.1 Introdução

Este capítulo, inspirado nos 15 estudos de países encomendados pela OIT, analisa de que maneira diversos aspectos da estrutura das economias nacionais afetam a duração do trabalho. Embora existam várias mudanças estruturais que poderiam ser objeto de investigação, é necessário escolher alguns movimentos evolutivos específicos para a presente análise. Dois deles parecem ser particularmente importantes para a duração do trabalho. O primeiro aspecto que examinaremos é o da “terciarização” das economias nacionais – isto é, a enorme expansão, em tamanho e importância, do setor de serviços em muitos países, em termos de contribuição não apenas para a produção econômica, mas também para o emprego total. As jornadas de trabalho e as diferentes maneiras como a duração do trabalho são organizadas nos setores de serviços, como o comércio varejista, costumam ser muito diferentes dos padrões de duração do trabalho em indústrias tradicionais, como a manufatureira, a de mineração e a de construção (MESSENGER (org.), 2004). De fato, como veremos, o setor de serviços exerce influência importante nos padrões de duração do trabalho em todas as partes do mundo. Este capítulo examinará jornadas e horários de trabalho comumente programados nos setores de serviços das economias de países em desenvolvimento e em transição e, ainda, o modo como esses padrões de duração do trabalho variam nos subsetores dentro do setor de serviços.

O segundo aspecto estrutural que será considerado é a contínua e até crescente importância da economia informal – particularmente, em muitos países em desenvolvimento, mas também nas economias em transição e mesmo em alguns países industrializados (OIT, 2002a). A falta de uma estrutura legal e regulatória para organizar a duração do trabalho na economia informal e as diferenças entre vários tipos de trabalhadores que atuam nessa economia (p. ex., os trabalhadores autônomos comparados com os domésticos) têm mostrado que muito do que se vivencia no emprego informal, inclusive a duração do trabalho, não raro é uma “caixa preta”. Que sabemos sobre as jornadas de trabalho na economia informal e como os padrões variam entre os países e as diferentes regiões do mundo? Este capítulo reunirá as evidências disponíveis para tratar dessas questões, focalizando o maior grupo de trabalhadores informais: os autônomos.

5.2 O crescimento do setor de serviço em todo o mundo

Uma das mudanças mais dramáticas na estrutura da economia mundial no curso dos últimos 30 anos foi a profunda “terciarização” da natureza da atividade econômica – isto é, o aumento substancial da dimensão do setor de serviços, particularmente em termos de emprego. Estudos recentes sobre a composição setorial do emprego nos países industrializados (p. ex., OCDE, 2000) mostraram que tem havido, nessas localidades, aumento substancial da participação do setor de serviços no emprego total. Por exemplo, em economias desenvolvidas como o Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, França, Holanda e Reino Unido, cerca de três quartos de todos os empregos são em serviços (*ibid.*: 85).

No entanto, o que não se costuma levar em conta é que essa tendência de crescente participação do emprego no setor de serviços também se verifica num extenso grupo de países em desenvolvimento. Muitos países de todo o mundo vivenciaram o aumento no tamanho do setor de serviços entre 1980 e 2000. Como se vê na Tabela 5.1, aí se incluem países tão diversos quanto Brasil, Bulgária, Egito, Filipinas, Hungria, Malásia, México e Namíbia. Mesmo que nem todos os países tenham seguido essa tendência – o Chile, por exemplo –, é claro, no entanto, que o setor de serviços representa cerca de metade do emprego total em muitos países em desenvolvimento. Muitos ramos de serviços são, além disso, fontes importantes de emprego para as mulheres, tais como os de educação, saúde, comércio varejista e hotéis e restaurantes (OCDE, 2000).

Embora o crescimento das vagas de trabalho no setor de serviços, como parte do emprego total, seja uma tendência expressiva, essa propensão assume importância ainda maior por suas implicações para o incremento dos empregos no futuro. Numa análise sobre o crescimento do emprego nos países industrializados ao longo do período 1986-1998, a OCDE concluiu que:

Virtualmente todo o crescimento líquido do emprego é devido ao aumento do emprego no setor de serviços. Na verdade, perdas de emprego na agricultura e na indústria contrabalançam parcialmente os ganhos de emprego em serviços em metade dos países. Essa simples análise sugere que os formuladores de políticas deveriam provavelmente ver esse segmento como a fonte preponderante de ganhos futuros no emprego (OCDE, 2000: 109).

Um estudo da OIT (2005b) chega a uma conclusão parecida a respeito de implicações relativas ao emprego no setor de serviço em alguns países em desenvolvimento. Ao analisar a composição setorial do emprego em países asiáticos, esse relatório (com uma margem de erro de quatro pontos percentuais) observa que houve um aumento significativo da participação do setor de serviços no emprego na China, na República da Coreia, na Malásia, nas Filipinas, em Cingapura e na Tailândia (e, também, no Japão) – incremento esse que coincidiu com declínios substanciais no emprego agrícola em cinco desses países. Assim, conclui o relatório: “Nesse sentido, o processo de desenvolvimento econômico desses países, no que diz respeito ao emprego,

Tabela 5.1 - Porção do emprego total no setor de serviços em países selecionados (%)

	1980	1990	2000
<i>Países industrializados</i>			
Canadá	66,1	71,3	74,1
Estados Unidos	65,9	70,9	74,5
França	55,4	67,6	73,9
Japão	54	58,2	63,1
Suíça	55	63,6	69,1
<i>Países em transição</i>			
Bulgária	32,9	37,3	45,5
Hungria	ND	53,7*	58,7
República Tcheca	39,1	42,2	54,8
Romênia	26,3	27,4	31
<i>Ásia</i>			
China	11,7	9,5	12,9
Filipinas	32,8	39,7	46,5
Malásia	38,7	46,5	49,5
Paquistão	26,8	28,9	33,5
<i>África</i>			
Egito	35,7	40,1	49,1
Namíbia	37,2	29	56
Quênia	55,4	60,5	61,9*
<i>Américas</i>			
Brasil	46,1*	54,5	59,2*
Chile	65,4*	55,5	62,2
Colômbia	64,6	67,7	73,3
Equador	62*	66,3	67,6
Jamaica	ND	54*	60*
México	24,1	39,6	55,2

Fonte: **Key indicators of the labour market**, (OIT, 2003a).

Notas: *Para a Hungria, os números de 1990 correspondem de fato a 1992.

*Para o Quênia, os números de 2000 correspondem de fato a 1999.

*Para o Brasil, os números de 1980 e 2000 correspondem a 1981 e 2001, respectivamente.

*Para o Chile, os números de 1980 correspondem de fato a 1982.

*Para o Equador, os números de 1980 correspondem de fato a 1988.

*Para a Jamaica, os números de 1990 e 2000 correspondem a 1991 e 1998, respectivamente.

é definido não pela industrialização como tal e sim, mais precisamente, pelo deslocamento de porções do emprego da agricultura para os serviços” (OIT, 2005b: 26).

Além de suas evidentes implicações para o crescimento do emprego, o setor de serviços está também exercendo uma influência importante nos padrões

de duração do trabalho. Nos países industrializados, está claro que o setor de serviços tem sido a força motriz da diversificação das jornadas de trabalho neles observada (ver MESSENGER (org.), 2004). Nos países industrializados, a incidência do trabalho em tempo parcial, por exemplo, é muito maior no setor de serviços do que no manufatureiro (OCDE, 2001), levando a um aumento da diversificação das jornadas nos ramos em que é comum o trabalho em tempo parcial. Todavia, as jornadas de trabalho do setor de serviços frequentemente são mais longas que as do manufatureiro. Uma breve comparação das jornadas de trabalho em ambos os setores em dez países de várias partes do mundo, apresentada na Tabela 5.2, indica que esse padrão se mantém para a maioria deles. Dos países apresentados, apenas um (França) possui jornadas mais curtas no setor manufatureiro do que em todos os setores de serviço; do mesmo modo, em apenas um país (Tailândia) as jornadas mais longas estão na manufatura. Nos outros oito países mostrados na Tabela 5.2, a média das jornadas de trabalho na manufatura recai em algum ponto intermediário da série: geralmente mais curta do que a média em determinados subsetores de serviços (transporte, armazenamento e comunicações), mas, também, mais longa do que a média outros de subsetores, como educação¹.

5.3 Jornada de trabalho no setor de serviços

A partir desses antecedentes, voltamos, agora, a atenção para o tema das jornadas efetivas de trabalho no setor de serviços. Começaremos apresentando uma visão geral das jornadas de trabalho nos diferentes subsetores em amplo grupo de países de todo o mundo, orientando-nos, em seguida, para uma análise mais rigorosa das jornadas efetivas de trabalho em subsetores específicos, amplamente baseada em informações dos relatórios de nossos estudos nacionais.

Jornadas médias de trabalho de vários subsetores que compõem o setor de serviços são apresentadas na Tabela 5.3 para uma série de países, usando as categorias de atividade econômica estabelecidas na Revisão 3 da Classificação Industrial Internacional Uniforme (CIIU)². A partir dos números apresentados nessa tabela é possível perceber vários aspectos gerais.

O primeiro deles é que, conforme esperado, as jornadas de trabalho em todos os subsetores do setor de serviços, em qualquer parte do mundo, são substancialmente mais curtas nos países industrializados do que nos países em desenvolvimento ou em transição. Mas, obviamente, existem exceções, como é o caso da Grécia, onde as jornadas efetivas de trabalho, em particular em alguns subsetores de serviço (p. ex., o comércio atacadista e o varejista, hotéis e restaurantes), são muito maiores do que as verificadas em países industrializados aqui analisados. Tal situação reflete, sem dúvida, a proporção relativamente pequena de trabalhadores em tempo parcial na Grécia (9,9% para os homens, 16,5% para as mulheres no setor de serviços), em comparação com a maioria dos países industrializados – p. ex., na antiga União Europeia dos 15, é de 16,6% para os homens e de 29,4% para as mulheres (EUROSTAT, 2005).

Tabela 5.2 - Jornada de trabalho semanal média na manufatura vs. serviços em países selecionados (2002)

	Manufatura (F)	Comércio atacadista e varejista, reparo de veículos a motor, motocicletas e utilidades pessoais e domésticas (G)	Hotéis e restaurantes (H)	Transporte, amaze- namento e comu- nica- ção (I)	Intermedia- ção finan- ceira (J)	Imóveis, locações e serviços diversos a empresas (K)	Administração pública e defesa, segurança social (L)	Educação (M)	Saúde e serviço social (N)	Atividades de serviço comunitário, social e pessoal (O)
Austrália (2002, EMP)	38,5	32,2	31,7	39,2	36,3	36,2	34,7	32,6	30,2	31,1
Brasil (2002, ET)	43,2	44,8	48,8	48,7	40,1	43,5	41,4	35,4	41,6	38,5
Costa Rica (2003, EMP)	49	49	48	52	46	49	47	39	46	43
Eslovênia (2002, EMP)	36	37	37,8	38,1	35,3	36,4	34,7	33,8	36,2	34,4
Frância (2002, EMP)*	35,31	38,05	41,04	37,92	38,26	38,85	37,83	36,5		
Japão (2003, ET)*	43,1	42,1	40,6	47,9	42,8	38,6	43	37,2	38,1	40,6
Lituânia (2002, EMP)	38,6	39,5	41,2	41,3	39,1	38	39,8	32,6	37,7	37,2
México (2001, EMP)	45,1	45,4	47	51,2	42,4	45,8	45,3	31,2	40	41,6
Tailândia (2001, EMP)	59,3	45	48,8	50	52,9	50,7	NA	42	53,4	39
Turquia (2002, ET)	51,9	57,9	63,5	52,8	45	50,6	44,7	36,8	44,3	51,7

Fonte: Base de Dados de Estatísticas do Trabalho da OIT, Horas de trabalho por atividade econômica, classificação CIIU-Rev. 3 (Apenas dados de pesquisa sobre mão-de-obra).

Notas: Onde os dados do LABORSTA para 2002 estão indisponíveis, usam-se os dados comparáveis do ano alternativo mais próximo.

ET = Os dados apresentados são para o emprego total; EMP = Os dados apresentados referem-se somente aos empregados.

* Para a França, algumas das categorias foram combinadas.

* Para o Japão, reparo de veículos a motor, motocicletas e utilidades pessoais e domésticas estão incluídas na categoria O em vez da categoria G.

Tabela 5.3 - Jornada de trabalho semanal média em serviços (por subsetor, 2002)

	Comércio atacadis- ta e varejista, restauran- reparo de veículos a motor, motocicle- tas e utilidades pessoais e domésti- cas (G)	Hotéis e restaurantes (H)	Transporte, armaze- namento e comunica- ção (I)	Interme- dição finan- ceira (J)	Imóveis, locações e serviços diversos a empresas (K)	Administra- ção pública e defesa, segurança social com- pulsória (L)	Educa- ção (M)	Saúde e serviço social (N)	Atividades de serviço comuni- tário, social e pessoal (O)	Residên- cias com pessoas emprega- das (P)
<i>Países industrializados</i>										
Austrália (2002, EMP)	32,2	31,7	39,2	36,3	36,2	34,7	32,6	30,2	31,1	18,2
Espanha (2002, ET)	37,4	40,4	37,7	35,4	34,3	32,9	25,7	32,9	34,6	26,5
França (2002, EMP)	38,1	41,0	37,9	38,3	38,9	37,8	36,5			
Grécia (2002, ET)	45,0	48,0	45,0	39,0	42,0	38,0	26,0	39,0	41,0	38,0
Itália (2002, ET)	41,4	42,4	39,6	37,6	38,3	35,1	27,1	35,5	37,7	31,2
Japão (2003, ET)*	42,1	40,6	47,9	42,8	38,6	43,0	37,2	38,1	40,6	
Nova Zelândia (2002, EMP)	33,2	30,1	37,7	35,1	34,5	35,6	28,6	29,0	32,3	16,5
Suíça (2002, EMP)	35,5	32,8	37,9	39,7	35,7	37,3	31,9	31,4	31,2	17,2
<i>Economias em transição</i>										
Cróacia (2002, EMP)	41,8	44,7	43,1	40,5	41,0	40,6	39,0	40,8	40,1	
Eslovênia (2002, EMP)	37,0	37,8	38,1	35,3	36,4	34,7	33,8	36,2	34,4	
Geórgia (1999, EMP)	44,5	47,7	43,2	40,6	37,8	43,2	26,2	35,6	36,8	36,1
Letônia (2002, ET)	43,0	42,3	43,0	38,5	39,6	39,8	32,7	39,9	37,5	30,3
Lituânia (2002, EMP)	39,5	41,2	41,3	39,1	38,0	39,8	32,6	37,7	37,2	33,7
Polônia (2002, EMP)	40,9	40,2	42,1	39,7	39,7	40,1	30,0	38,9	38,1	26,6

Tabela 5.3 - Continuação

<i>Ásia</i>													
China, Macau (2002, ET)	52,9	55,5	47,0	43,9	54,3	39,1	41,4	43,4	54,0	55,2			
Filipinas (2002, ET)	48,8	48,6	47,6	41,4	45,7	39,7	36,3	40,5	36,1	54,0			
Israel (2002, ET)	40,6	37,4	41,1	38,7	38,9	39,6	25,6	32,0	33,2	30,4			
Taiilândia (2001, EMP)	45,0	48,8	50,0	52,9	50,7		42,0	53,4	39,0	49,0			
Turquia (2002, ET)	57,9	63,5	52,8	45,0	50,6	44,7	36,8	44,3	51,7	43,2			
Vietnam (1999, ET)	50,2	50,6	50,7	47,2	46,7	45,4	44,6	46,3	46,8	49,1			
<i>África</i>													
Botswana (1995, EMP)	52,2	54,7	50,7	40,6	51,5	37,3	34,7	38,5	39,1	51,0			
Gâmbia (1998, EMP)*	44,7	48,1	41,7	39,7					46,8				
<i>Américas</i>													
Argentina (2002, ET)	47,1	44,7	51,4	44,2	41,1	36,7	25,5	35,9	33,5	27,4			
Brasil (2001, ET)	44,8	48,8	48,7	40,1	43,5	41,4	35,4	41,6	38,5	40,1			
Colômbia (2002, EMP)*	44,9		50,6	42,3	42,2				38,2				
Costa Rica (2003, EMP)	49,0	48,0	52,0	46,0	49,0	47,0	39,0	46,0	43,0	36,0			
México (2001, EMP)	45,4	47,0	51,2	42,4	45,8	45,3	31,2	40,0	41,6	37,7			
Panamá (2002, ET)	46,7	46,0	44,8	43,5	44,8	42,6	38,2	41,5	42,3	41,4			
Uruguai (2002, EMP)	44,8		47,3	40,2		43,5	29,5	36,9	38,2	31,3			

Fonte: Base de Dados de Estatísticas do Trabalho da OIT, Horas de trabalho por atividade econômica, classificação CIIU-Rev. 3 (Apenas dados de pesquisa sobre mão de obra).

Notas: ET = Dados referentes ao emprego total; EMP = Dados relativos somente a empregados.

Onde os dados do LABORSTA para 2002 estão indisponíveis, usam-se os dados comparáveis do ano alternativo mais próximo.

* Para Colômbia, França e Uruguai algumas das categorias foram combinadas.

* Para Gâmbia, os resultados da pesquisa foram influenciados por baixo índice de resposta.

* Para o Japão, reparo de veículos a motor, motocicletas e utilidades pessoais e domésticas estão incluídas na categoria O em vez da categoria G.

Examinando os vários subsetores de serviços, a tabela demonstra que a jornada semanal média é particularmente longa em determinados ramos – em especial, no comércio atacadista e varejista; hotéis e restaurantes; transporte, armazenamento e comunicações. Em contrapartida, a jornada semanal média é relativamente curta em outras áreas (educação), mas também naquelas que integram a categoria L da CIIU -Revisão 3, a qual congrega os empregados do setor público em vários tipos de funções governamentais (administração pública, defesa, programas de seguridade social). Em outros setores –, tais como no imobiliário, locações e serviços diversos a empresas –, há uma grande variação da jornada de trabalho. Nestes subsetores, o tempo de trabalho oscila do mínimo de 34,3 horas semanais na Espanha ao máximo de 54,3 horas por semana em Macau (China). Também é interessante observar que, nas jornadas semanais individuais da categoria P (que inclui os empregados domésticos), parece existir uma grande variação entre os países – de um mínimo de 16,5 horas por semana na Nova Zelândia até 55,2 horas semanais em Macau.

Tendo em mente essas amplas comparações, voltamo-nos agora para algumas evidências colhidas na análise setorial sobre a duração do trabalho nos estudos nacionais. Começando pelas Américas, o subsetor de transporte, armazenamento e comunicações parece ter a mais longa jornada semanal de trabalho média em muitos dos países estudados. No Chile, por exemplo, a jornada semanal nesse subsetor é, em média, de 53,7 horas por semana – a maior para qualquer atividade no país – aproximadamente igual à que é cumprida em minas e pedreiras (53,6 por semana), setor que tradicionalmente registra jornadas muito longas naquele país (ECHEVERRÍA, 2002: 53). No Brasil, novamente, é o subsetor de transporte, armazenamento e comunicações que apresenta a mais longa jornada semanal de trabalho entre todos os mais importantes agrupamentos de atividades, com de 48,4 horas (SABOIA, 2002: 13). Do mesmo modo, na Jamaica, 28% de todos os trabalhadores nessa atividade cumpriam mais de 49 horas por semana – de longe, a maior percentagem de qualquer dos principais grupos de atividades naquele país (TAYLOR, 2004: 54). Quanto aos países asiáticos estudados, a Malásia também apresenta jornadas semanais médias muito longas em transporte, armazenamento e comunicações: 51,8 horas, com 42,6% de todos os trabalhadores daquelas atividades laborando mais de 50 horas por semana (NAGARAJ, 2004: 35). A China, todavia, é um caso diferente: com base em levantamentos realizados em três importantes cidades (Pequim, Guangzhou e Changsha), as jornadas de trabalho nesse subsetor eram em média de apenas 41,3 horas por semana (ZENG *et al.*, 2005: 11). Em algumas economias em transição, as jornadas nesses ramos de serviços parecem ser igualmente mais modestas em países como a República Tcheca (41,1 horas por semana) e a Hungria (43,2 horas por semana) (BERKOVSKY *et al.*, 2002: 105; GALASI, 2002: 122).

Extensas jornadas de trabalho foram também consistentemente relatadas no subsetor de comércio atacadista e varejista dos países estudados. No México, por exemplo, existe uma proporção maior de trabalhadores laborando

mais de 48 horas por semana nesse subsetor do que em qualquer outro – 36,2% de todos os trabalhadores (ESPONDA, 2002: 17). Além disso, deve-se notar que o percentual de mulheres cumprindo jornadas tão longas no comércio atacadista e varejista mexicano é ainda maior: 51,4% (*ibid.*). Da mesma forma, no Chile, a jornada de trabalho *média* nesse ramo de atividade excede 48 horas por semana, e as mulheres cumprem, nele, jornadas mais longas do que em nenhum outro, à exceção de hotéis e restaurantes – 46,7 horas por semana em média (ECHEVERRÍA, 2002: 53). No Peru, em 2000, a jornada média dos trabalhadores no comércio atacadista e varejista era de 49 horas por semana; somente os empregados domésticos cumpriam jornada semanal média mais longa (APARICIO VALDEZ, 2001: Anexos). Na Ásia, também, vemos jornadas de trabalho acima da média no comércio atacadista e varejista. Na China, a combinação das categorias comércio atacadista e varejista com restaurantes e hotéis aponta para uma jornada de trabalho semanal média de 46,5 horas³ (ZENG *et al.*, 2005: 11). E na Malásia, o comércio atacadista e varejista apresenta porcentagem maior de trabalhadores laborando mais de 50 horas por semana do que qualquer outro ramo de serviço – 44,8% em 2000 (NAGARAJ, 2004, Anexos). Todos esses números parecem surpreendentes quando comparados com a situação existente na maior parte do mundo industrializado, onde o comércio varejista, em muitos países, foi dominado pelos trabalhadores em tempo parcial (ver, por exemplo, MESSENGER (org.), 2004).

**Box 5.1 - Jornadas de trabalho excessivas nos serviços de segurança:
um fenômeno global**

As jornadas legais de trabalho nos serviços de segurança estão entre as mais altas de qualquer ramo de serviços no mundo. Deve-se isso ao fato de se considerar que os trabalhadores em segurança estão engajados no que se denomina “trabalho intermitente”, envolvendo apenas a presença física no local de trabalho, não raro em sujeição a limites horários mais relaxados (ver no Capítulo 6 uma discussão sobre esse tema). Dados sobre as *efetivas* jornadas de trabalho no ramo de segurança podem, no entanto, ser difíceis de obter, dado o fato de não haver, na CIIU, nenhuma categoria de atividade padrão que corresponda precisamente a essa especialidade.

Um dos estudos nacionais indicados para o presente relatório lança alguma luz sobre esse fenômeno global. Indica esse estudo que, na Jamaica, os trabalhadores nos serviços de segurança estão laborando uma média de 12 horas por dia, seis dias por semana – num total estarrecedor de 72 horas por semana (TAYLOR, 2004: 75). Uma jornada tão excessiva parece estar relacionada ao fato de que a maioria deles faz turnos duplos totalizando 24 horas pelos menos duas vezes por semana (*ibid.*). Mas a situação da Jamaica não é um caso isolado. Na África do Sul, por exemplo, os empregados do ramo de segurança trabalhavam normalmente 60 horas ou até 72 horas por semana até o ano 2000 (SOUTH AFRICA DEPARTMENT OF LABOUR, 2000: 75). Naquele ano, todavia, celebrou-se um acordo normativo setorial para reduzir a jornada de trabalho de todos os empregados do ramo de segurança daquele país para o padrão de 45 horas por semana, embora o impacto final nas jornadas efetivas deles ainda esteja por se ver (LUNDALL, 2002).

As jornadas médias de trabalho são também bastante extensas em hotéis e restaurantes em muitos dos países estudados (naqueles em que esse ramo é classificado de forma separada: ver nota de rodapé 2). Na Hungria, por exemplo, as jornadas semanais comuns eram as maiores do que qualquer subsetor naquele país, em média 45,2 horas por semana (GALASI, 2002: 122). As jornadas semanais médias em hotéis e restaurantes eram igualmente elevadas no Chile, 49,8 horas por semana, e as das mulheres eram mais extensas do que em qualquer outro ramo no país – 48,4 horas por semana (ECHEVERRÍA, 2002: 56).

No outro extremo, as jornadas de trabalho médias mais curtas entre os países estudados foram encontradas no subsetor de educação – nos lugares em que ela é classificada separadamente – ou, não sendo esse o caso, na categoria ampla dos serviços comunitários, sociais e pessoais, que inclui educação, administração pública e defesa, saúde e serviços sociais, assim como uma série de serviços pessoais e de recreação⁴. Por exemplo, a jornada de trabalho semanal média no subsetor de educação era de apenas 37,7 horas na República Tcheca e de 38,5 horas na Hungria (BERKOVSKY *et al.*, 2002: 107; GALASI, 2002: 122). De maneira similar, a jornada média nos serviços sociais e na administração pública era de apenas 34,7 e de 39,4 horas, respectivamente, naqueles países, em 1999, e a jornada de trabalho nos serviços sociais e outros serviços comunitários, no Chile, era de apenas 42 horas por semana – muito menor do que a média nacional de 47,9 horas por semana em 2000 (ECHEVERRÍA, 2002: 55).

Numa perspectiva um pouco diferente, é interessante avaliar também quais dos subsetores de serviços têm maiores ou menores índices de trabalho em tempo parcial. De novo, as limitações dos dados disponíveis influem na análise; nesse caso, é necessário utilizar as categorias mais amplas de atividade econômica estabelecidas na Revisão 2 da CIIU. Esses dados, apresentados na Tabela 5.4, mostram qual é a proporção de trabalhadores que laboram em tempo parcial (menos de 30 horas ou de 35 horas, dependendo do país) em sete países de diferentes partes do mundo.

A conclusão mais surpreendente que surge dessa Tabela é a proporção relativamente alta de trabalhadores no subsetor de serviços comunitários, sociais e pessoais que estão trabalhando em tempo parcial em muitos desses países – particularmente Brasil (60,1%), Federação Russa (46,2%), Jamaica (38%)⁵, México (31,1%) e Hungria (18,3%). Isso ajuda a explicar por que a jornada de trabalho nesse subsetor é relativamente baixa, como exposto anteriormente. Numa linha de raciocínio semelhante, também é surpreendente observar quão pequenas são as proporções de indivíduos trabalhando em tempo parcial no subsetor de transporte, armazenamento e comunicações –, no qual a maior parcela de trabalhadores em tempo parcial está em torno de apenas 10% (na Jamaica e no México). De novo, esse resultado está em consonância com os resultados apresentados anteriormente, indicando que esse subsetor parece ter as jornadas mais longas de todos os subsetores de serviços. Entretanto, mes-

Tabela 5.4 - Proporção de trabalhadores em tempo parcial nos subsetores de serviços (% , 2000)

	Total da economia	Comércio atacadista e varejista, restaurantes e hotéis (6)	Transporte, armazém e comunicações (7)	Finanças, seguro, imóveis e serviços diversos a empresas (8)	Serviços comunitários, sociais e pessoais (9)
África do Sul (-30h)	7,8	19,42	5,34	3,08	7.6**
Brasil (-30h)	26,1	24,9	9,6	16,3	60,1
Fed. Rússia (-30h)	9,7	ND	5,9	ND	46,2
Hungria (-30h)	3,2	4,5	0,9*	4,8	18,3
Jamaica (-35h)	11	8	10	20	38
Malásia (-30h)	5,3	3,8	2,1	1,7	6,4
México (-35h)	22	24,1	9,9	19,9	31,1

Fonte: Estudos nacionais sobre tempo e organização do trabalho; SOUTH AFRICA DEPARTMENT OF LABOR (2000).

Notas: *Somente transporte e armazenamento.

**Somente setor governamental mais lavanderias e lavagem a seco.

mo em subsetores com jornadas totais de trabalho decididamente longas – em especial, comércio atacadista e varejista e hotéis e restaurantes (que são combinados na CIIU - Revisão 2) – ainda há alguns países com proporções significativas de trabalhadores em tempo parcial nesses subsetores: Brasil e África do Sul. Como ambos os países têm um nível de desenvolvimento razoavelmente elevado, há razão para acreditar que podem estar-se orientando para o fortalecimento do trabalho em tempo parcial nesses setores, observada em muitos países industrializados; isso é particularmente evidente no ramo varejista, no qual, com frequência, se contrata pessoal para trabalhar em jornadas curtas para cobrir períodos de pico.

5.4 Horário de trabalho no setor de serviços

É claro que as jornadas de trabalho são apenas uma parte do quadro; igualmente importante é a divisão do tempo em que as jornadas são realizadas – isto é, o ordenamento do tempo de trabalho, os *horários de trabalho*. Alguns aspectos relevantes da fixação dos horários de trabalho incluem a extensão em que as empresas utilizam o trabalho por turnos, inclusive o trabalho noturno; o trabalho nos fins de semana; e várias modalidades de acordos sobre duração “flexível” do trabalho, os quais podem incluir o cálculo da média de duração do trabalho ao longo de períodos mais longos (p. ex., mais de uma semana), esquemas de jornadas flexíveis que permitam aos trabalhadores variar o horário de início e término de sua jornada e combinações similares⁶.

5.4.1 Trabalho por turnos

É lamentável que não existam informações comparativas confiáveis sobre horários de trabalho em todo o mundo. Não obstante, os dados disponíveis a partir dos estudos nacionais de 15 países oferecem algumas noções úteis a respeito dos horários de trabalho no setor de serviço desses países. Primeiro, podemos observar que o trabalho em turnos é um método tradicional para organizar a duração do trabalho que permite às empresas estender seu horário de operação além da jornada de quaisquer trabalhadores individuais. A utilização de vários tipos de turnos, incluindo os noturnos, é bem comum em todas as regiões do mundo. Na Ásia, o trabalho em turnos é largamente empregado na China, na Malásia e na República da Coreia. A mesma situação é válida para as Américas, bem como para as economias formais dos países africanos estudados – Ilhas Maurício, Senegal e Tunísia⁷ (RICHARDS, 2005; NDIAYE, 2004; ALOUANE *et al.*, 2003). As economias em transição, contudo, parecem (pelo menos em parte) constituir exceção a essa regra geral de padrões de turnos. Este é o caso da Federação Russa, onde 57,6% de todas as empresas ainda operavam sem sistema de turnos em 2002 – isto é, tinham um grupo único de trabalhadores laborando todos no mesmo horário – o que se deve, aparentemente, ao “limitado mercado para seus produtos” (CHETVERNINA *et al.*, 2004: 91).

Box 5.2 - Horários prolongados de funcionamento no comércio varejista: o caso da Malásia

O comércio varejista é um dos setores de mais rápido crescimento na Malásia, registrando grande crescimento em termos de área e de ocupação dos espaços ao longo da última década. Dados os elevados níveis de demanda e as mutáveis preferências do consumidor, os horários de funcionamento dos pontos de venda varejista têm-se expandido ao longo do tempo. Por exemplo, a Giant, uma das maiores cadeias de supermercado do país, abria de 8h30 da manhã até o início da noite, seis dias por semana; tinha horário mais curto aos domingos e fechava nos feriados. Agora, as lojas dessa cadeia abrem de 8h30 da manhã às 10 h da noite, sete dias por semana (e até meia-noite no sábado), 365 dias por ano.

Algumas lojas têm ido até mais além: um dos supermercados, uma cadeia relativamente nova chamada TESCO, decidiu iniciar em março de 2004 operações ao longo das 24 horas. Todavia, depois de reclamações de que as operações de supermercados e hipermercados estavam prejudicando os estabelecimentos pequenos, o Ministério do Comércio Doméstico e de Negócios do Consumidor malasiano interveio com uma ordem proibindo operações de 24 horas para essas cadeias de supermercados. Essa norma governamental estabeleceu ainda horário de funcionamento padrão para todos os supermercados e hipermercados: 10h da manhã às 10h da noite, de segunda-feira a sexta-feira, e 10h da manhã até meia-noite ou 1h da madrugada nos fins de semana e nos feriados públicos.

Fonte: NAGARAJ, 2004: 57-8.

Existem, porém, algumas diferenças interessantes entre os países no que tange ao trabalho em turnos. Na China, por exemplo, 36,1% dos empregados trabalham em turnos, mas estão altamente concentrados no setor manufatureiro; no setor de serviços, apenas o subsetor de comércio atacadista e varejista, hotéis e restaurantes (CIU-Rev. 2) revela uma utilização extensiva (19,3%) do trabalho em turnos (ZENG *et al.*, 2005: 4). A República da Coréia possui uma proporção geral de trabalho em turnos semelhante, mas tem parcelas muito grandes de trabalhadores em turnos no setor de serviços: 30,2% no subsetor de comércio atacadista e varejista, hotéis e restaurantes; 48,3% no subsetor de serviços comunitários, sociais e pessoais; e 64,9% em transporte, armazenamento e comunicações (YOON, 2001: 48). O uso de sistemas de turnos é ligeiramente menos comum no Chile: 23% das empresas os utilizam e cerca de um quarto de todos os empregados está engajado neles; dentro do setor de serviços, prevalecem os sistemas de dois turnos, exceto nos serviços financeiros, nos quais predominam os de operação contínua em três turnos (ECHEVERRÍA, 2002: 83). De modo contrastante, na Jamaica o trabalho em turnos é o arranjo de duração do trabalho dominante em quase todos os grupos do importante setor de serviços, com dois subsectores – o de transporte, armazenamento e comunicações e o de comércio atacadista e varejista, hotéis e restaurantes (CIU-Rev. 2) – registrando proporções excepcionalmente elevadas de trabalhadores em turnos, 93% e 75%, respectivamente (TAYLOR, 2004: 76). Similarmente, um levantamento empresarial realizado para o estudo nacional do Senegal descobriu que a vasta maioria das empresas pesquisadas, 89%, utilizava sistemas de turnos (NDIAYE, 2005: 48). Para efeito de comparação, somente 14% de todos os empregados do Reino Unido fazem turnos regularmente, embora seja, mais uma vez, o subsetor de transporte, armazenamento e comunicações aquele em que o trabalho em turnos é mais comum – cerca de um quarto de todos os empregados desse subsetor trabalham regularmente nesse sistema (IDS, 2005). Na UE-25, 17,7% de todos os empregados estão trabalhando em regime de turnos, havendo uma proporção substancialmente maior de empregados nas economias em transição dos novos Estados Membros da União Europeia⁸ que o fazem (28,4%), enquanto na antiga UE-15 o percentual era de 15,8%. Em termos gerais, existe uma proporção similar de trabalhadores em turnos (16,6%) no setor de serviços e na UE como um todo (EUROSTAT, 2005).

5.4.2 Trabalho noturno

O trabalho noturno é, não raro, parte integrante do sistema de turnos, sejam fixos ou rotativos, em especial em operações contínuas em três turnos e suas variações, mas ele também vem sendo adotado, de forma crescente, em algumas operações em dois turnos, dado que as empresas aumentam de modo pro-

gressivo a constituição de turnos de 12 horas. No Chile, por exemplo, 61% das empresas que têm sistema de turnos fazem uso também de trabalho noturno; isso indica (dadas as porcentagens gerais de trabalho em turnos e de trabalhadores neles engajados mencionadas anteriormente) que cerca de 15% de todos os empregados fazem trabalho noturno naquele país (ECHEVERRÍA, 2002: 83). É interessante notar que os números disponíveis de trabalho noturno em muitos dos outros países estudados eram bem parecidos: 17,5% dos empregados da China fazem trabalho noturno pelo menos uma vez por mês; o mesmo quanto a 24% dos da República Tcheca; e 20% dos empregados do Senegal trabalham à noite pelo menos uma vez por semana (ZENG *et al.*, 2005: 4; BERKOVSKY, 2002: 50; NDIAYE, 2005: 49). Em contraposição, menos de 10% de todos os empregados do Brasil (9,0%) e da Hungria (9,5%) realizam trabalho noturno regular (SABOIA, 2002: 47; GALASI, 2002: 166).

**Box 5.3 - A crescente fragmentação da duração do trabalho:
o caso dos turnos divididos no Peru**

Pesquisa recente em diversos países industrializados, como a França e o Reino Unido (p. ex., GADREY *et al.*, 2006; RUBERY *et al.*, 2006) mostrou uma tendência no sentido da “fragmentação” crescente da duração do trabalho. Isto é, as empresas estão tentando moldar as jornadas de trabalho cada vez mais de acordo com as flutuações das demandas do mercado, particularmente nos ramos do setor de serviço, tais como comércio varejista e hotéis e restaurantes.

Ainda que as informações disponíveis sejam insuficientes para confirmar essa tendência em países em desenvolvimento e em transição, há, no entanto, algumas evidências de tal tendência em nossos estudos nacionais. O Peru oferece uma boa ilustração desse fenômeno. Ali, turnos divididos ficaram comuns no subsetor de educação, onde cortes no financiamento da educação pública reduziram para cerca de 600 por ano as horas nas salas de aula, o ano escolar mais curto da América Latina. Os estudantes têm aulas durante somente quatro ou cinco horas por dia – tanto de manhã quanto de tarde – e assim os professores trabalham em turnos divididos para acomodar tal situação. É um método que está propagando-se para outros ramos, tais como serviços financeiros, telecomunicações, lanchonetes e similares, hotéis, lojas varejistas e cassinos. Em muitos casos, tais sistemas de turnos “fragmentados” são utilizados em combinação com o rodízio de funções, para minimizar as jornadas de trabalhadores individuais, particularmente os mais jovens. Parece que a tendência foi facilitada pela legislação que estabelece o mínimo de metade da jornada diária normal, com vistas à qualificação para benefícios e condições básicos de emprego (p. ex., o salário mínimo).

Fonte: APARICIO VALDEZ, 2001: 43-44.

5.4.3 Trabalho nos fins de semana

Considerando agora o trabalho nos finais de semana, parece haver – em situação análoga à de muitos países industrializados, como o Canadá (ver, p. ex., ZEYTINOGLU e COOKE, 2006) – uma grande probabilidade de os indivíduos trabalharem nesse período no comércio atacadista e varejista e em hotéis e restaurantes (CIU - Rev.2) na maioria dos 15 países estudados. Na China, por exemplo, o número geral para o trabalho em fins de semana era de 22,5% dos trabalhadores, mas para o trabalho no comércio, hotéis e restaurantes o número correspondente era de 36,4% (ZENG *et al.*, 2005: 5-6). Fenômeno similar também ocorre na Hungria, onde 47% dos trabalhadores em hotéis e restaurantes declararam trabalhar regularmente aos sábados e 39% aos domingos; tais cifras são o *triplo* da proporção geral de trabalhadores que laboram regularmente aos sábados e domingos – apenas 16,9% e 11,6%, respectivamente (GALASI, 2002: 166). E na Jamaica, onde os níveis de trabalho nos fins de semana relatados são geralmente muito maiores do que nos outros países estudados, a categoria combinada de comércio, hotéis e restaurantes está mais uma vez entre os subsetores que mais adotam o trabalho nessa parte da semana, com 70% das empresas dessa categoria informando que operam tanto no sábado quanto no domingo, juntamente com 80% das firmas de transporte, armazenamento e comunicações e 75% daquelas do ramo de turismo⁹ (TAYLOR, 2004: 80-81).

Além dos modelos mais tradicionais de trabalho em turnos, trabalho noturno e trabalho em fins de semana, outros tipos de arranjos “flexíveis” da duração do trabalho semelhantes aos adotados nos países industrializados – embora com adaptações nacionais específicas – parecem estar surgindo em muitos países em desenvolvimento e em transição. Ainda que não existam números confiáveis sobre a incidência específica de tais ajustes (difíceis de quantificar até mesmo em muitos dos países industrializados), um dos esquemas mais comumente observados de duração “flexível” do trabalho é o de “horas médias” ou de “compensação de horas” (caracterizado, às vezes, como horas “anualizadas”, quando permite média das horas de trabalho ao longo de um ano inteiro), o qual possibilita variações nas jornadas de trabalho por períodos de diversas semanas. Normalmente, o esquema de compensação de horas estabelece um número *médio* de horas de trabalho por semana (p. ex., 40 horas) durante um período específico de tempo, chamado “período de referência”, que pode variar de várias semanas até um ano inteiro, em alguns casos. Esse método permite às empresas aumentar a jornada durante períodos em que o volume de trabalho é elevado, compensando esse aumento com redução da jornada em épocas de menor volume de trabalho. É claro que, se já existe uma ampla utilização de “jornadas antissociais” – trabalho noturno e nos fins de semana e, ainda, trabalho em horas extraordinárias –, o incentivo para as empresas introduzirem esses esquemas de duração flexível do trabalho diminui.

Contudo, embora esses tipos de composição não pareçam muito difundidos nos países em desenvolvimento e em transição, esquemas de horas médias estão adquirindo importância crescente em alguns países, tais como Brasil, China, Hungria e República Tcheca. Por exemplo, a “compensação de jornadas de trabalho” é “uma das propostas para tornar a jornada semanal de trabalho mais flexível que tem conseguido maior apoio nos últimos anos no Brasil” (SABOIA, 2002: 51). Esse tipo de esquema tem obtido apoio considerável tanto do empresariado brasileiro quanto dos sindicatos, talvez porque a modulação das jornadas de trabalho para adaptá-las de forma mais estrita às demandas do mercado é usualmente combinada com uma redução da extensão média da jornada semanal – prática semelhante à adotada em países com a Alemanha. Tais composições, no entanto, parecem mais comuns no setor manufatureiro do que no de serviços. Na China, o esquema de “horas médias” é conhecido como “jornada de trabalho abrangente” e parece estar muito difundido nos maiores centros urbanos – 12,2% dos trabalhadores estavam trabalhando nesse esquema (ZENG *et al.*, 2005: 7). Esses temas serão retomados nos Capítulos 6 e 7.

5.4.4. Outros arranjos flexíveis de trabalho

Além das abordagens mais tradicionais, como o trabalho em turnos, o trabalho noturno e o trabalho nos fins de semana, outros tipos de arranjos “flexíveis” de trabalho, similares àqueles existentes nos países industrializados – embora com adaptações para cada país - parecem estar surgindo em muitos países em desenvolvimento e em transição. Apesar de não existirem números confiáveis específicos sobre a incidência desses tipos de arranjos (os quais são difíceis de quantificar, mesmo em muitos países industrializados), as “médias de horas” são uma das formas mais comuns de jornada de trabalho “flexível”, assim como os esquemas de “modulação” (por vezes também relacionados a esquemas “anuais” de horas que permitam calcular uma média ao longo do ano), que permitem uma variação de horas durante algumas semanas. Geralmente, esse tipo de esquema estabelece uma média de horas que se deve trabalhar durante a semana (p. ex., 40 horas) em um período determinado, chamado período de referência, o qual pode variar de algumas semanas até o ano todo, em alguns casos. Essa abordagem permite que as empresas aumentem o tempo de trabalho nos períodos em que o volume de trabalho é alto, o que pode ser compensado pela redução da jornada quando a carga de trabalho diminui. Obviamente, quanto mais rechaçado for o trabalho em “períodos antissociais”, tais como à noite e nos finais de semana (bem como as horas extras), menos incentivo as empresas terão para adotar esses tipos arranjos flexíveis em relação à jornada de trabalho.

Entretanto, apesar de, ao que parece, esse tipos de arranjo estar amplamen-

te difundido nos países em desenvolvimento e em transição, os esquemas baseados em médias de horas estão ganhando espaço em alguns países, tais como Brasil, China, Hungria e República Tcheca. Por exemplo, a “modulação da semana de trabalho” é “uma das propostas para flexibilizar a semana de trabalho que mais tem recebido apoio nos últimos anos no Brasil” (SABOIA, 2002: 51). Esse tipo de esquema obteve grande apoio das indústrias e dos sindicatos brasileiros, talvez porque a modulação com o objetivo de adaptar a jornada de trabalho às demandas do mercado geralmente é acompanhada de uma redução da jornada semanal – prática semelhante à de países como a Alemanha. Contudo, esses arranjos parecem ser mais comuns na indústria do que no setor de serviços. Na China, o estabelecimento de um tempo médio é chamado de “jornada de trabalho abrangente” e esse tipo de arranjo parece ser mais difundido nos grandes centros urbanos – 12,2% dos trabalhadores se enquadram nesse tipo de esquema (ZENG et al., 2005: 7). Esses temas serão retomados nos Capítulos 6 e 7.

5.5 A “informalização” das economias nacionais

Outra mudança importante na estrutura da economia global durante as últimas décadas – principalmente, embora não exclusivamente, nos países em desenvolvimento – tem sido o aumento da “informalização” de muitas atividades econômicas. Existem várias definições da atividade econômica informal e muitos autores falam simplesmente de “setor informal” ou de “empregos informais”, pressupondo que há uma ampla compreensão do que se trata esse fenômeno. Independentemente da definição adotada, existe pouca dúvida quanto à real importância dessas atividades informais para a vida econômica – na verdade, para a própria sobrevivência – de centenas de milhões, senão de bilhões de trabalhadores de todo o mundo.

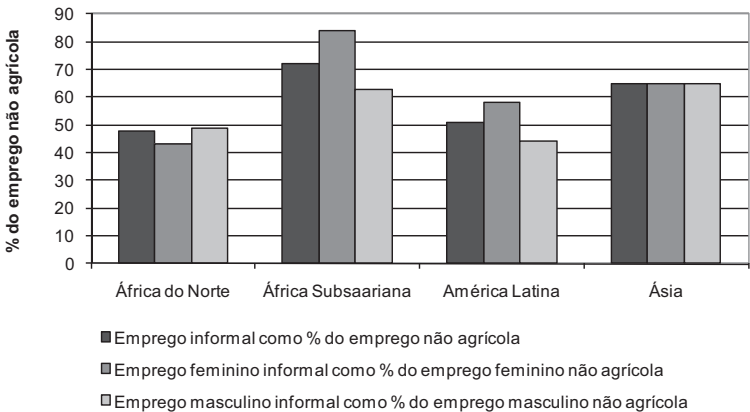
No que tange à análise das atividades econômicas informais, tem havido um extenso debate sobre qual é o objeto de análise mais adequado – as empresas ou os trabalhadores individuais ou, pelo menos, os empregos individuais. (Para uma ampla discussão sobre a história desse debate acerca do dimensionamento das atividades econômicas informais, ver HUSSMANN, 2004). Essa diferença de perspectiva levou, por sua vez, a desentendimentos sobre o uso apropriado de expressões como “setor informal”, “empregos informais” etc.; todavia, a discussão continuou em torno da questão se o foco deveria ser o *emprego em empresas do setor informal* ou o *emprego informal*, sem levar em conta se as empresas em questão são consideradas informais ou não. Nas conclusões do amplo debate sobre a economia informal na 90.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2002, a OIT adotou a seguinte definição de *economia informal*:

Todas as atividades econômicas de trabalhadores e unidades econômicas que, em termos legais ou práticos, não são cobertas por ajustes formais ou o são de maneira insuficiente. As atividades dessas pessoas e empresas não estão reconhecidas na legislação, o que significa que os agentes estão operando fora do alcance formal da lei; ou não são cobertas na prática, ou seja, embora essas pessoas operem dentro do alcance formal da lei, essa lei não é aplicada nem imposta; ou a própria legislação não fomenta a obediência a ela por ser inapropriada, opressiva ou acarretar custos excessivos. (OIT, 2002c: 53).

Esta definição pode ser considerada abrangente, visto que abrange todo o emprego informal, independentemente dos tipos de empresas em que ocorra. De fato, está baseada numa estrutura conceitual da economia informal que combina o tipo de unidade econômica – isto é, empresas do setor formal, empresas do setor informal e famílias – com o tipo de emprego classificado segundo a situação no contexto empregatício – a saber, trabalhadores por conta própria, empregadores, trabalhadores familiares contribuintes, empregados e membros de cooperativas de produtores (OIT, 2002a: 13). Essa estrutura conceitual foi finalmente aprovada (com pequenas emendas) como padrão estatístico internacional pela Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, em 2003 (OIT, 2003b).

Usando essa estrutura conceitual, a OIT desenvolveu algumas estimativas da dimensão do emprego informal em relação a todo o emprego não agrícola num amplo conjunto de países. Tais estimativas, reproduzidas na Figura 5.1, ajudam a quantificar a importante contribuição do emprego informal para o total do emprego no mundo em desenvolvimento.

Figura 5.1 - Emprego informal no emprego não agrícola
(por sexo 1994-2000)



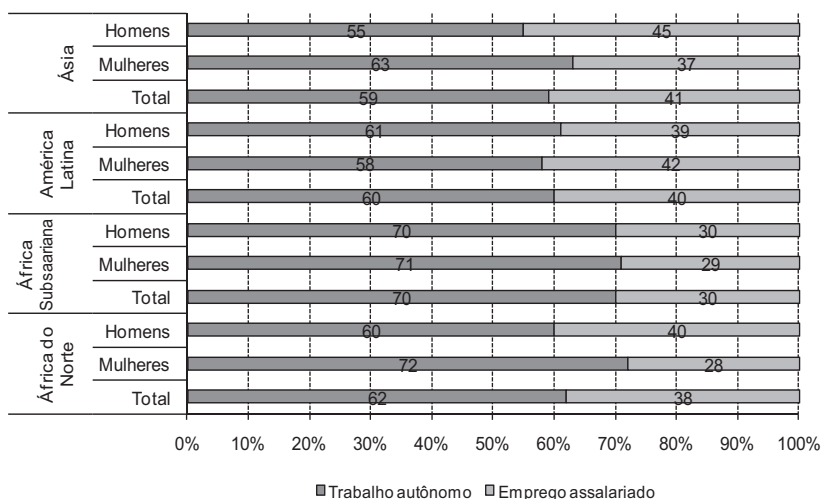
Fonte: Reproduzido de OIT (2002a: 19).

Como o demonstra a Figura 5.1, o emprego informal representa pelo menos metade de todo o emprego não agrícola em todas as regiões do mundo em desenvolvimento. Tal proporção seria sem dúvida até maior se a agricultura tivesse sido incluída no cálculo. Outra importante observação é a de que o emprego informal representa geralmente uma parcela mais importante do emprego não agrícola para as mulheres do que para os homens – exceto no Norte da África e na Ásia, onde a incidência é aproximadamente igual para ambos os sexos. É expressivo o caso da África Subsaariana, onde o emprego informal corresponde a 84% de todo o emprego não agrícola para as mulheres.

O emprego informal abrange o trabalho autônomo para empresas do setor informal e o emprego assalariado (em empresas do setor informal ou do formal), quando não assegura aos empregados contrato de trabalho, com os respectivos benefícios, nem proteção social (OIT, 2002a). Inclui-se aí uma ampla série de atividades econômicas: trabalho doméstico para famílias, trabalho industrial em domicílio, trabalho eventual e diversos tipos de trabalho autônomo, realizado em casa ou em áreas públicas (p. ex., vendedores ambulantes).

Entretanto, o que talvez seja mais importante no que diz respeito à composição do emprego informal é saber qual é a parcela de *trabalho autônomo*. A Figura 5.2 mostra que o trabalho autônomo representa pelo menos três quintos do emprego informal em todas as regiões do mundo em desenvolvimento. Em verdade, o trabalho autônomo responde por bem mais de um terço do emprego total no mundo em desenvolvimento (cerca de metade do emprego total

Figura 5.2 - Emprego assalariado e trabalho autônomo no emprego informal não agrícola (por sexo, %, 1994-2000)



na África), comparado com apenas cerca de 12% nos países industrializados (OIT, 2002a: 22). Somente um pequeno número de países em desenvolvimento apresenta uma proporção maior de trabalho assalariado do que de autônomo na economia informal – notavelmente, a África do Sul, onde, devido ao legado do *apartheid* (regime no qual eram ilegais os negócios de propriedade de negros), o trabalho assalariado ainda predomina (*ibid*; VALODIA, 2001).

5.6 Duração do trabalho na economia informal: trabalho autônomo como medida alternativa

Voltamo-nos agora para o tema da duração do trabalho na economia informal. Infelizmente, não há fontes de dados comparativos sobre jornadas de trabalho na economia informal. Contudo, como o trabalho autônomo representa parte predominante do emprego informal total na maioria dos países em desenvolvimento (com a exceção já explicada da África do Sul), é possível utilizar dados sobre a jornada de trabalho dos autônomos como medida alternativa das jornadas de trabalho na economia informal como um todo. Apesar disso, é importante ter em mente que alguns desses trabalhadores podem ser empregadores, donos de empresas do setor formal, a verdade é que a grande maioria desses indivíduos são proprietários de suas próprias empresas privadas independentes, o que significa que, por definição, são considerados como integrantes do emprego informal¹⁰.

Existem duas teorias tradicionais que tentam explicar o ingresso no trabalho autônomo em termos de vantagem econômica para o trabalhador. Uma delas – a da “carreira” ou da “atração” – afirma que os trabalhadores são levados ao trabalho autônomo em razão de seus próprios conhecimentos e aptidões e também pela necessidade de benefícios qualitativos como autonomia e flexibilidade (KNIGHT, 1933). A principal teoria concorrente – a da “falta” ou do “empurrão” – sustenta que os trabalhadores são empurrados para o trabalho autônomo quando não encontram oportunidades adequadas no mercado de trabalho assalariado (SCHUMPETER, 1934); assim, conjectura essa teoria que os trabalhadores que têm opções mais limitadas para o trabalho assalariado (isto é, os que só conseguem obter as posições de menor salário ou não conseguem emprego nenhum) ou que se defrontam com barreiras específicas, impeditivas da obtenção de emprego assalariado, seriam os mais propensos ao trabalho autônomo.

Embora concebidas muitos anos atrás, num contexto econômico diferente, é fácil imaginar como essas duas teorias podem aplicar-se às realidades do trabalho autônomo na economia global de hoje. A teoria da “atração” pode descrever de forma razoável a situação daqueles indivíduos afortunados – a elite administrativa e profissional ou, como os denomina Reich (1992), os “analistas

simbólicos” –, com elevados níveis de educação, aptidões bem desenvolvidas e bem aceitas pelo mercado e ampla experiência, que lhes permitem encetar seus próprios negócios e ganhar mais do que jamais conseguiriam no trabalho assalariado. Em termos de jornada de trabalho, no âmbito da teoria da “atração”, é razoável que os autônomos trabalhem jornadas muito longas, a fim de maximizar o retorno de seu substancial capital humano, situação análoga à de outros denominados “trabalhadores do conhecimento”, cujas jornadas de trabalho são tipicamente bem extensas. Isso, por conseguinte, implica que a distribuição das jornadas de trabalho para esses indivíduos pode ser altamente concentrada na categoria das jornadas mais longas. Além da compensação financeira esperada, existem, é claro, outros fatores que podem afetar as motivações dos indivíduos para ingressar no trabalho autônomo; tais fatores incluem as características não pecuniárias do trabalho, tais como a preferência pessoal por maior controle/autonomia quanto à maneira de realizar o trabalho e seu nível de aversão ao risco (ver, p. ex., REES e SHAH, 1986). Esses outros fatores afetarão, por sua vez, o grau em que o trabalho autônomo por “atração” realmente se traduz, na prática, em longas jornadas de trabalho.

Em contrapartida, a teoria do “empurrão” parece captar, de forma acurada, a realidade da grande maioria dos trabalhadores autônomos no mundo em desenvolvimento, para os quais “o setor informal se tornou, de fato, um empregador em última instância para as pessoas que não conseguem encontrar emprego na economia formal” (TORRES, 1998: 50). A teoria do “empurrão” parece ter, para a jornada de trabalho, consequências bem diferentes daquelas da teoria da “atração”. Se esses trabalhadores que têm as opções mais limitadas para o emprego assalariado ou barreiras específicas que os impedem de obtê-lo, estão sendo empurrados para o trabalho autônomo, é razoável supor que eles não teriam outra escolha a não ser aceitar qualquer trabalho que esteja ao alcance deles. Em termos de tempo de trabalho, a situação pode indicar que as jornadas desses trabalhadores autônomos são altamente variáveis – dependendo de sua carga de trabalho em determinado momento –, o que, por conseguinte, implicaria uma variada distribuição das jornadas, inclusive variações *entre* os trabalhadores em determinado período e talvez, ainda, instabilidade de horários ao longo do tempo para trabalhadores individuais¹¹.

Mais recentemente, diversos estudos (de modo mais notável, CARR, 1996) apresentaram uma nova teoria: a de que *o gênero é a variável-chave* para entender por que os indivíduos ingressam no trabalho autônomo. Assevera Carr que as mulheres e os homens entram no trabalho autônomo por motivos fundamentalmente diferentes: enquanto as teorias tradicionais podem aplicar-se aos homens, para muitas mulheres – em especial aquelas com filhos –, o trabalho autônomo é uma estratégia que utilizam para equili-

Tabela 5.5a - Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (%; países industrializados)

Sexo	Jornada de trabalho	Canadá	Espanha	EUA	França	Irlanda	Japão	Nova Zelândia	Portugal	Reino Unido	Rep. da Coreia	Suiça
		2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2003	2004	2004
Ambos	<15	6,9	1,4	10,2	1,9	1,6	11,2	11,2	7,9	2,2	3,0	17,7
	15-24	9,0	3,9	15,5	4,3	3,5		9,7	12,0	5,5	5,6	11,0
	25-34	11,0	4,1	7,9	4,7	3,9	24,2	10,5	10,3	6,8	5,4	9,4
	35	4,9	1,4	5,8	3,7	1,4	6,8	3,3	2,1	1,2	0,5	2,5
	36-39	1,6	0,7		2,2	4,2		1,4	0,6	5,0	7,0	1,8
	40	21,5	35,9	25,4	9,8	13,5		16,9	26,9	6,0	6,3	7,7
	41-47	7,6	11,3	6,6	10,6	4,1	23,6	9,7	9,0	21,9	11,0	12,6
	48	0,9	3,5		1,6	0,6		1,4	3,3	2,5	5,0	0,0
	49-59	17,1	22,9	13,3	21,6	11,8	15,9	17,3	12,3	24,3	21,8	14,4
	60+	19,5	14,9	15,2	38,6	18,7	18,0	18,4	13,3	21,4	34,4	21,8
Mulheres		100,0	100,0	99,9	99,0	63,3	99,7	99,8	97,7	96,8	100,0	98,9
	<15	13,4	3,1	16,2	3,9	6,2	17,2	22,5	11,7	5,7	3,3	31,7
	15-24	16,1	8,7	21,6	9,2	12,0		18,9	16,4	14,3	7,2	18,1
	25-34	15,9	8,1	9,4	10,4	10,5	32,3	14,7	13,8	14,7	6,8	11,6
	35	6,0	2,4	6,1	5,3	2,5	7,6	3,7	2,8	2,7	0,7	0,0
	36-39	1,6	1,2		3,0	6,8		2,0	0,9	7,9	8,5	0,0
	40	17,5	36,1	20,6	12,5	15,3		12,3	20,9	5,9	6,3	6,3
	41-47	5,8	11,4	5,7	10,6	4,5	18,7	5,9	7,9	16,5	10,2	9,9
	48	0,7	3,4		2,0	0,0		1,3	2,8	2,3	4,0	0,0
	49-59	12,3	14,5	10,2	16,4	7,4	11,6	9,9	9,6	14,4	18,8	7,1
	60+	10,7	11,0	10,2	24,9	7,6	12,1	8,9	10,8	12,3	34,2	10,4
		100,0	99,9	100,0	98,2	72,8	99,5	100,1	97,6	96,7	100,0	95,1

Tabela 5.5a - Continuação

Sexo	Jornada de trabalho	Canadá	Espanha	EUA	França	Irlanda	Japão	Nova Zelândia	Portugal	Reino Unido	Rep. da Coreia	Suíça
		2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2003	2004	2004
Homens	<15	3,5	0,7	6,8	0,9	0,7	6,9	6,1	5,2	0,9	2,8	7,5
	15-24	5,4	1,6	11,9	2,0	1,8	18,1	5,5	8,8	2,4	4,5	5,8
	25-34	8,5	2,3	7,0	2,0	2,6		8,6	7,8	3,9	4,4	7,8
	35	4,3	0,9	5,7	3,0	1,1	6,1	3,1	1,6	0,7	0,4	2,5
	36-39	1,5	0,4		1,8	3,7		1,0	0,4	4,0	5,9	0,0
	40	23,7	35,8	28,2	8,6	13,2		19,1	31,3	6,1	6,3	8,8
	41-47	8,4	11,4	7,2	10,5	4,0	27,5	11,5	9,7	23,8	11,6	14,6
	48	0,9	3,5		1,3	0,6		1,5	3,6	2,6	5,8	0,0
	49-59	19,6	26,7	15,1	24,0	12,7	19,1	20,6	14,2	27,8	23,9	19,8
	60+	24,1	16,7	18,1	45,1	20,8	22,5	22,8	15,1	24,6	34,5	30,1
		99,9	100,0	100,0		61,2	100,2	99,8	97,7	96,8	100,1	96,9

Fonte: ver Box 3.1 e Anexo Estatístico.

Notas: Nem todas as colunas somam 100% devido a relatos de jornadas de trabalho "desconhecidas". Onde as jornadas "desconhecidas" são especialmente altas, isso é informado abaixo.

Irlanda: O número de jornadas "desconhecidas" é muito alto (36,7% do total); Esse valor também inclui indivíduos relatando jornadas variáveis.

Japão: Usam-se diferentes categorias de jornada.

Reino Unido: Os dados constantes da tabela são de 2003.

Tabela 5.5b - Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (% países em desenvolvimento)

Jornada de trabalho		AMÉRICAS								ÁFRICA				ÁSIA			
		Bolivia	Guatemala	Honduras	México	Panamá	Peru	Uruguai	Etiópia	I. Maurício	Madagascar	Tanzânia	Indonésia	Paquistão	Sri Lanka	Tailândia	
Sexo		2000	2004	2004	2001M	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2000	2003	2003	2003	2000F	
Ambos	<15	9,8	12,5	8,9	7,6	20,1	11,0	13,5	7,3	11,2	2,2	27,7	2,6	1,6	14,4	3,3	
	15-24	13,5	12,3	9,3	10,5	16,9	11,1	15,0	13,4	12,6	9,5	11,6	5,5	2,9	13,9	6,3	
	25-34	9,0	11,0	7,6	8,2	8,8	8,8	10,3	12,9	18,5	10,4		9,9	5,6	15,1	2,5	
	35	2,2	2,7	1,6	3,1	1,9	2,5	1,1	3,9	2,9	0,1	14,5	29,6	12,9	4,7	7,9	
	36-39	4,1	4,5	5,1	7,4	2,1	3,4	1,8	4,2	6,4	20,2				2,1		
	40	4,3	6,1	7,8	4,4	9,5	2,3	16,3	6,2	4,0	0,1	23,6	37,2	19,1	10,9	23,2	
	41-47	5,4	11,5	30,9	13,7	5,8	6,4	4,1	8,2	14,0	11,8				5,1		
	48	14,1	12,8	0,0	15,9	10,3	5,0	8,8	4,4	3,9	30,4				5,4		
	49-59	12,1	12,1	10,9	13,4	7,8	11,4	8,7	13,4	14,6	2,8	9,4	7,0	17,9	10,6	56,8	
	60+	25,5	14,6	16,4	15,7	16,8	38,0	20,4	25,7	11,9	12,5	13,2	8,2	40,0	17,8		
Mulheres	<15	100,0	100,1	98,5	99,9	100,0	99,9	100,0	99,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	15-24	12,1	27,5	26,3	16,7	35,7	20,5		8,5	18,9	2,9		4,5	8,2	19,3	3,6	
	25-34	14,7	21,2	15,9	19,2	19,5	17,1		18,2	22,5	11,8		9,9	14,8	19,9	7,1	
	35	9,3	13,1	10,5	12,3	9,1	11,3		15,5	19,4	11,6		13,1	24,7	19,5	2,8	
	36-39	2,7	2,7	0,9	4,5	2,8	1,3		4,1	3,1	0,1		28,5	24,9	5,7	9,6	
	40	3,6	2,3	4,7	6,8	1,4	1,9		4,5	4,4	22,0				1,7		
	41-47	4,2	1,7	4,1	3,0	7,3	13,2		6,1	2,6	0,2				8,9	25,6	
	48	5,4	4,6	12,7	9,1	3,7	3,9		7,8	9,2	10,5		30,3	15,7	4,9		
	49-59	10,9	4,1	0,0	6,4	4,4	6,7		2,7	2,2	26,1				3,5		
	60+	12,2	7,6	5,2	9,6	4,8	6,8		10,6	8,4	2,7		5,5	6,0	6,5	51,3	
	24,8	15,3	17,9	12,3	11,3	17,2		21,5	9,3	12,1		8,2	5,7	10,1			
	99,9	100,1	98,2	99,9	100,0	99,9		99,5	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabela 5.5b - Continuação

Sexo	Jornada de trabalho	AMÉRICAS								ÁFRICA				ÁSIA			
		Bolívia	Guatemala	Honduras	México	Panamá	Peru	Uruguai	Etiópia	I. Maurício	Madagascar	Tanzânia	Indonésia	Paquistão	Sri Lanka	Tailândia	2000F
Homens	<15	7,5	2,8	3,1	2,4	12,3	9,4	6,2	8,6	1,5	1,8	1,1	12,2	3,1			
	15-24	12,2	6,4	7,1	5,4	15,5	13,7	9,1	9,3	7,1	3,6	1,9	11,3	5,6			
	25-34	8,6	9,7	6,6	5,9	8,7	9,8	10,7	18,2	9,0	8,5	4,1	13,2	2,4			
	35	1,6	2,6	1,8	2,3	1,5	1,0	3,8	2,8	0,1	30,1	12,0	4,2	6,6			
	36-39	4,0	5,9	5,4	7,8	2,4	1,7	3,9	7,0	18,1			2,3				
	40	5,0	8,9	9,0	5,2	10,6	18,1	6,3	4,5	0,1	40,1	19,4	11,7	21,2			
	41-47	5,5	16,0	37,1	16,3	6,8	4,3	8,5	15,6	13,2			5,3				
	48	17,3	18,5	0,0	21,4	13,3	10,1	6,0	4,5	34,9			6,2				
	49-59	12,1	15,0	12,8	15,6	9,3	9,7	15,8	16,7	2,9	7,7	18,8	12,5	61,1			
	60+	26,2	14,2	16,0	17,7	19,6	22,2	29,5	12,8	13,1	8,2	42,7	21,1				
		100,0	100,0	98,9	100,0	100,0	100,0	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ver Box 3.1 e Anexo Estatístico.

Notas: Nem todas as colunas somam 100% devido a relatos de jornadas de trabalho "desconhecidas". Onde as jornadas "desconhecidas" são especialmente altas, isso é informado abaixo. Tanzânia, Indonésia, Paquistão, e Tailândia: Para esses países são usadas diferentes categorias de jornada.

Tabela 5.5c - Distribuição das jornadas de trabalho dos autônomos por sexo (%), países em transição

Sexo	Jornada de trabalho	Albânia Armênia Bulgária Croácia Eslováquia Estônia Fed. Rússia Geórgia Hungria Lituânia Polónia Rep. Tcheca											
		2001	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004
Ambos	<15	7,5	13,3	1,1	10,0	0,6	2,3	16,5	18,5	0,9	1,9	11,7	1,0
	15-24	16,2	11,3	4,2	15,1	3,4	6,1	20,1	16,4	2,7	15,9	11,7	2,4
	25-34	31,1	15,8	7,3	9,1		4,0		13,0	1,6	24,0		3,5
	35	3,6	4,1	1,3	0,0	3,6	1,3			0,1	4,9	12,2	1,3
	36-39	9,2	1,1	0,2	0,0		1,3	38,3	13,3	0,3	3,0		0,7
	40	13,2	8,0	26,5	25,1		43,4			41,2	25,0		27,9
	41-47	6,6	5,0	3,0	10,9	54,1	5,5	13,6	10,2	2,8	11,7	28,6	5,6
	48	4,1	3,8	9,1	0,0		1,3			10,0	2,5		0,6
	49-59	5,1	15,0	11,1	10,9	37,9	20,3	10,2	6,1	8,2	7,7	14,9	28,4
	60+	3,4	22,6	6,2	13,6		14,4		2,7	8,7	2,0	17,2	27,9
Mulheres		100,0	100,0	70,0	94,7	99,6	99,9	98,7	80,2	76,5	98,6	96,3	99,3
	<15	8,8	16,7	1,8		1,3	0,0	19,6	22,5	1,3	2,6	15,3	1,8
	15-24	17,0	13,8	4,9		8,4	9,9	24,0	18,4	5,0	17,9	15,2	5,1
	25-34	33,1	21,7	9,6			0,0		12,0	2,8	25,8		8,6
	35	3,7	4,4	1,3		6,0	0,0			0,1	5,8	15,0	2,5
	36-39	9,8	1,0	0,2			0,0	36,5	12,9	0,4	3,3		1,2
	40	11,9	9,1	26,5			36,8			48,4	22,2		40,0
	41-47	7,2	5,2	2,9		64,3	0,0	11,9	8,4	3,2	11,4	28,7	5,4
	48	3,0	3,4	9,3			0,0			0,8	1,6		1,0
	49-59	3,4	12,6	10,2		19,4	18,7	6,8	4,8	5,6	5,8	11,6	19,9
	60+	2,1	12,1	5,4			11,7		1,8	5,4	2,1	9,9	13,5
		100,0	100,0	72,1		99,4	77,1	98,8	80,8	73,0	98,5	95,7	99,0

Tabela 5.5c - Continuação

Sexo	Jornada de trabalho	Albânia	Armênia	Bulgária	Croácia	Eslováquia	Estônia	Rússia	Geórgia	Hungria	Lituânia	Polônia	Rep. Tcheca
Homens	<15	6,7	11,1	0,7		0,4	0,0	14,0	15,0	0,7	1,3	9,3	0,7
	15-24	15,7	9,6	3,8			4,2	17,0	14,7	1,6	14,5	9,3	1,3
	25-34	30,0	12,0	6,0		1,6	0,0			10,0	22,6		1,6
	35	3,5	3,9	1,3			0,0		13,9	0,2	4,2	10,3	0,8
	36-39	8,8	1,1	0,3		2,8	0,0	39,7	13,7	0,3	2,9		0,5
	40	13,9	7,2	26,5			46,5			37,8	27,1		23,2
	41-47	6,4	5,0	3,0		50,5	0,0	15,0	11,9	2,6	12,0	28,5	5,6
	48	4,8	4,0	9,0			0,0			1,1	3,2		0,5
	49-59	6,1	16,5	11,7		44,5	21,3	13,0	7,2	9,5	9,2	17,2	31,7
	60+	4,1	29,5	6,7			16,0		3,5	10,3	2,0	22,2	33,5
		100,0	99,9	69,0		99,8	88,0	98,7	79,9	74,1	99,0	96,8	99,4

Fonte: ver Box 3.1 e Anexo Estatístico.

Notas: Nem todas as colunas somam 100% devido a relatos de jornadas de trabalho "desconhecidas". Onde as jornadas "desconhecidas" são especialmente altas, isso é informado abaixo.

Albânia: Os números usados na tabela são de 2001.

Bulgária: O número de jornadas "desconhecidas" para os autônomos é muito alto (29,9% do total).

Estônia: Os números usados na tabela são de 2003.

Geórgia: 20% dos trabalhadores autônomos relataram jornadas diferentes em diferentes estações.

Geórgia, Polônia e Federação Russa: Usam-se diferentes categorias de jornada.

Hungria: O número de jornadas "desconhecidas" para os autônomos é muito alto (32,4% do total).

brar o trabalho e a família. E, na verdade, existe evidência de que as mulheres empresárias mostram padrão de jornada de trabalho diferente do dos homens. Por exemplo, Devine (1994) realizou detalhada análise dos padrões de trabalho dos autônomos dos sexos masculino e feminino nos Estados Unidos e descobriu que as mulheres autônomas eram mais propensas a trabalhar em tempo parcial do que os homens: 40% de todas as mulheres autônomas o faziam, em comparação com apenas 15% dos homens autônomos. De novo, embora essa teoria decorra de um estudo no contexto de um país industrializado, o fato das mulheres de outras regiões do mundo, particularmente da África e da América Latina (ver OIT, 2002a), recorrerem ao trabalho autônomo – e, geralmente, com muito menos proteção do que a existente para as mulheres dos países industrializados – sugere que a necessidade de contrabalançar o trabalho competitivo com as demandas da família pode muito bem ter influência sobre a jornada de trabalho das mulheres autônomas também naquelas regiões. No que se refere às jornadas, portanto, essa teoria demonstraria uma clara divisão do tempo de trabalho segundo o critério do gênero, com uma proporção muito maior de trabalho em tempo parcial entre as mulheres autônomas do que entre os homens autônomos.

Passamos, agora, a uma análise dos dados do levantamento sobre a distribuição da jornada de trabalho entre os autônomos (explicada tanto no Capítulo 1 como no Capítulo 3, Box 3.1). Os dados são apresentados nas Tabelas 5.5a, 5.5b e 5.5c.

5.6.1 Países industrializados

A Tabela 5.5a mostra as jornadas dos trabalhadores autônomos na subsérie dos países industrializados que responderam ao levantamento especial da OIT sobre a distribuição das jornadas de trabalho. Autônomos sem empregados – geralmente chamados de trabalhadores por conta própria ou contratantes independentes – constituem a maioria dos autônomos na maior parte dos países da OCDE e são, justamente, esses indivíduos que declaram as condições de trabalho mais precárias e as ocupações mais inseguras, o que os faz um tanto parecidos com os trabalhadores autônomos dos países em desenvolvimento (OIT, 2002a). Não obstante, é preciso notar que a situação dos autônomos nos países industrializados é, não raro, bem diferente daquela dos autônomos do resto do mundo: eles têm maior probabilidade de possuírem negócios formalmente constituídos, empregados e, em diversos países (mesmo com empresas não formalizadas), serem requisitados a participar de planos nacionais de seguridade social, de aposentadoria e de assistência à saúde (*ibid.*).

O que observamos na Tabela 5.5a é o padrão clássico de jornada de trabalho para os autônomos do mundo desenvolvido – jornadas longas são a regra. Em consonância com os pressupostos da teoria da “atração”, o trabalho autônomo

nos países industrializados atrai principalmente os indivíduos mais velhos, com níveis relativamente altos de aptidões ou de qualificações formais. Para tais indivíduos, a recompensa pela educação parece maior no trabalho autônomo do que no remunerado (ver MESSENGER e STETTNER, 2000, para uma revisão da bibliografia). Assim, existe, para esses autônomos, forte incentivo financeiro para trabalhar tanto mais horas quanto possível. Com apenas uma exceção (Portugal), todos os países apresentados na Tabela 5.5a mostram pelo menos 30% dos trabalhadores autônomos laborando uma média de 49 horas por semana ou mais. O caso da França é particularmente dramático: num país conhecido por sua semana padrão de 35 horas de trabalho para os empregados, cerca de 60% de todos os trabalhadores autônomos estão cumprindo jornadas de 49 horas por semana ou mais e aproximadamente 40% deles trabalham 60 horas por semana ou mais. Ademais, focalizando o trabalho autônomo por sexo, podemos ver que, nos países industrializados, o trabalho autônomo dos homens é até mais concentrado nas categorias de jornadas longas (49-59 horas por semana e 60 horas por semana ou mais) do que o trabalho autônomo em geral. Em todos os países mostrados na Tabela 5.5a, exceto dois (Irlanda e Portugal), mais de 40% dos homens autônomos estão trabalhando 49 horas por semana ou mais e as proporções são consideravelmente mais altas (50% ou mais) em quatro desses países (França, República da Coreia, Suíça e Reino Unido).

O trabalho autônomo das mulheres, porém, revela um padrão que, em termos de jornada de trabalho, é bem diferente do dos homens em muitos países industrializados. No geral, podemos verificar, com base na Tabela 5.5a, que as jornadas de trabalho das mulheres autônomas apresentam uma divisão entre longas (49 horas ou mais) e curtas (abaixo de 35 horas), mas com maior incidência de jornadas curtas na maioria desses países. Enquanto as mulheres engajadas no trabalho autônomo com jornadas longas estão, como a maioria dos homens, tentando provavelmente maximizar seus rendimentos em linha com a teoria da “atração”, há razão para crer que o trabalho autônomo com jornadas curtas é uma estratégia que as mulheres utilizam para equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares, como previsto pela teoria do gênero no trabalho autônomo (ver CARR, 1996; MESSENGER e STETTNER, 2000). A Suíça é um exemplo disso: naquele país, metade de todas as mulheres autônomas está trabalhando menos de 35 horas por semana e cerca de 40% trabalham até menos de 25 horas por semana. No contexto suíço – onde as rendas são geralmente elevadas e a estrutura da sociedade pressupõe a presença de um dos pais em casa durante os períodos escolares – o trabalho autônomo com jornadas curtas é uma escolha lógica para as mulheres que desejam exercer o trabalho assalariado enquanto cuidam de seus deveres familiares. Fenômeno similar de trabalho autônomo com jornadas curtas entre as mulheres pode-se observar também no Canadá, no Japão, na Nova Zelândia e em Portugal – países que possuem cerca de metade das mulheres autônomas trabalhando menos de 35 horas por semana – e, em menor escala, no Reino Unido e na Irlanda¹².

5.6.2 Países em desenvolvimento

Voltando-nos agora para os países em desenvolvimento, observamos na Tabela 5.5b (como se poderia esperar) um quadro muito diversificado, e, todavia, um cenário muito incomum em vários deles. Alguns países com níveis de desenvolvimento relativamente elevado, em particular a Tailândia, parecem reproduzir em linhas gerais o padrão dos países desenvolvidos: cerca de 57% de todos os trabalhadores autônomos daquele país estão laborando mais de 50 horas por semana, com muito poucos deles (somente cerca de 12%) trabalhando menos de 35 horas por semana. No entanto, como o indica a Tabela 5.5b, o padrão mais comum de jornada de trabalho dos autônomos nos países em desenvolvimento é *uma distribuição diversificada e, assim, relativamente inalterável das jornadas de trabalho*. Todavia, examinando mais atentamente os dados, podemos observar uma divisão entre as jornadas por gênero: quando separamos a distribuição das jornadas dos autônomos por sexo, constatamos que, em grande medida (ainda que não exclusivamente), são as mulheres que cumprem jornadas mais curtas e os homens, predominantemente, realizam jornadas mais longas.

A situação de muitos autônomos do sexo masculino nos países em desenvolvimento é o que se poderia esperar de quaisquer trabalhadores desses países – elevadas proporções deles estão cumprindo jornadas de trabalho longas, dados os baixos rendimentos que prevalecem entre os autônomos numa grande parcela do mundo em desenvolvimento (OIT, 2002a). Com apenas duas exceções (Indonésia e Madagascar), aproximadamente 30% ou mais de todos os homens autônomos em cada um desses países cumprem jornadas longas (49 horas por semana ou mais) e as proporções são consideravelmente mais elevadas – metade ou mais de todos os autônomos do sexo masculino – na Etiópia, no Paquistão e na Tailândia¹³. Além disso, se compararmos os números da Tabela 5.5b relativos aos autônomos que cumprem jornadas longas com as proporções de jornadas longas para os trabalhadores empregados da Tabela 3.4 (Capítulo 3), podemos verificar que os autônomos o estão fazendo em maiores proporções do que os empregados assalariados em quase todos aqueles países. No entanto, a proporção de homens autônomos cumprindo jornadas curtas (menos de 35 horas por semana) *também* é maior do que a dos trabalhadores assalariados correspondentes, o que dá a entender que esses homens, provavelmente, estão em situação de subemprego. O fato dos autônomos homens, em muitos desses países em desenvolvimento, serem mais suscetíveis de cumprir tanto jornadas longas quanto curtas parece compatível com a previsão da teoria do “empurrão” quanto a uma variada distribuição das jornadas de trabalho entre os autônomos que dispõem de limitadas opções de emprego.

A situação das mulheres autônomas nesses países em desenvolvimento é, no entanto, muito menos variada: com apenas duas exceções (Indonésia e Tailândia), pelo menos um quarto das autônomas de todos esses países trabalha menos de 35 horas por semana. Além disso, *a incidência do trabalho autôno-*

mo com jornadas curtas é consideravelmente maior – cerca de metade ou mais de todas as mulheres autônomas – em metade desses países, especificamente Guatemala, Honduras, México, Panamá, Uruguai, Ilhas Maurício, Paquistão e Sri Lanka. Quando as mulheres precisam ingressar no mercado de trabalho assalariado – frequentemente com pouca educação e com raras (senão nenhuma) aptidões úteis para o mercado – podem acabar sendo “empurradas” para o trabalho autônomo, talvez, como sugerem alguns autores, para “fazer o papel de amortecedor em época de dificuldade econômica” (ver LEE e WOOD, 2005: 16). Contudo, dadas as frequentes e profundas restrições temporais associadas com o atendimento de responsabilidades domésticas (ponto que foi amplamente discutido na seção sobre gênero e duração do trabalho no Capítulo 4), o predomínio de jornadas curtas entre as autônomas, nos países em desenvolvimento, parece mais provavelmente uma indicação de que as mulheres podem estar usando o trabalho autônomo como meio de obter flexibilidade em suas jornadas de trabalho e, possivelmente, redução dessas jornadas (ver CARR, 1996; também, MALONEY, 2004)¹⁴. Esse trabalho autônomo em jornadas curtas pode, por sua vez, permitir-lhes reconciliar melhor a necessidade do rendimento do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. No Brasil, por exemplo, as denominadas “ocupações irregulares”, que podem incluir o trabalho autônomo e certos tipos de emprego na economia formal¹⁵, oferecem às mulheres a oportunidade de melhorar a harmonização trabalho-família, embora ao custo de menor qualidade de emprego:

Ocupações irregulares [‘empregos sem a proteção e os benefícios da legislação trabalhista’] oferecem às mulheres, especialmente às casadas, a possibilidade de trabalhar em tempo parcial. É, pode-se dizer, a maneira principal de harmonização das demandas conflitantes do trabalho e da família. Os frágeis mecanismos públicos para facilitar a integração das mulheres conduzem o trabalho feminino para ocupações de mais baixa qualidade (SORJ, 2004: 47).

No geral, parece que tanto a teoria do gênero quanto a do “empurrão”, aplicadas ao trabalho autônomo, têm relevância para explicar os padrões de jornada de trabalho das mulheres na economia informal do mundo em desenvolvimento, ainda que a exata extensão em que cada teoria lhes afeta a jornada de trabalho seja impossível de determinar, considerados os limitados dados disponíveis.

5.6.3 Países em transição

Finalmente, nos países em transição, a Tabela 5.5c indica uma substancial porção de trabalho autônomo com jornadas curtas – entre um terço e metade de todos os trabalhadores autônomos – em metade desses países. O padrão é válido para os seguintes países em transição: Albânia, Armênia, Croácia, Geórgia, Lituânia e Federação Russa. Exceção importante a esse modelo geral

é a República Tcheca e, em menor extensão, a Estônia e a Eslováquia. Esses países parecem reproduzir o modelo de trabalho autônomo dos países industrializados, onde proporções majoritárias de trabalhadores autônomos – em particular homens – cumprem jornadas longas (em consonância com a teoria da “atração”).

**Box 5.4 - Jornadas muito longas e baixa remuneração:
o caso dos empregados domésticos**

Os autônomos não são os únicos trabalhadores do emprego informal que têm, com frequência, de cumprir jornadas muito longas. Na verdade, suas jornadas não são tipicamente tão longas quanto as de outro grupo da economia informal: os empregados domésticos. Esses trabalhadores, em maioria esmagadora mulheres, constituem grande parte do emprego das mulheres em muitos países: por exemplo, representam 20% do emprego feminino na América Latina e no Caribe (CHANEY e CASTRO, 1993, citado por SABOIA, 2002).

Os empregados domésticos estão em situação decididamente única, porque trabalham para famílias e não para empresas: são de hábito tratados como categoria especial, sujeitos à legislação trabalhista nacional com normas específicas (menos restritivas) sobre a jornada de trabalho, e as relações pessoais que têm com as famílias empregadoras constituem componente essencial de suas condições de trabalho. Em especial para os domésticos que residem com as famílias que os empregam, tal situação pode tornar difícil, se não impossível, separar o horário de trabalho das horas destinadas à vida pessoal – o que pode facilmente levar a jornadas de trabalho excessivamente longas. No Chile, por exemplo, empregados domésticos que vivem nas casas onde trabalham – todos os quais virtualmente são mulheres – cumpriam em média 59,3 horas por semana (ECHEVERRÍA, 2002: 37).

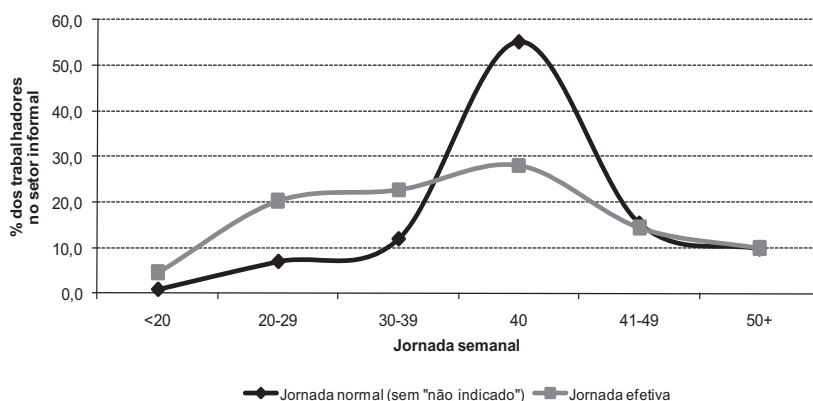
Um estudo recente sobre empregados domésticos nos Estados Árabes (ESIM e SMITH, 2004) permite uma visão nova das jornadas dos trabalhadores domésticos. Com base em levantamentos sobre os trabalhadores domésticos migrantes do Kuwait, revelou o estudo que (à parte os jardineiros que trabalham em tempo parcial) as jornadas de trabalho são muito longas, *em média* 78 a 100 horas por semana. Por exemplo, os cozinheiros trabalhavam em média 88,4 horas por semana; os motoristas, 91 horas; os guardas de segurança 99,7 horas; e as empregadas domésticas, em média 100 horas por semana. Levantamento similar feito com os empregadores desses empregados domésticos encontrou jornadas algo mais curtas, mas ainda longas: 66 horas semanais para as mulheres e 60 para os homens, em média. Além disso, pagamento de horas extras normalmente não é previsto para esses trabalhadores.

Fonte: ESIM e SMITH, 2004: 51-2.

As outras exceções importantes ao padrão mais usual nos países em transição são a Bulgária e a Hungria, ambas as quais têm elevadas proporções de autônomos cujas jornadas de trabalho são dadas como “desconhecidas” (isto é, não são informadas de modo nenhum)¹⁶. Esse é um ponto importante quando se trata de medir as jornadas de trabalho na economia informal, como é ilustrado na Figura 5.3 para a Moldávia (a seguir) – país não incluído na Tabela 5.5c devido à proporção extraordinariamente elevada de trabalhadores autônomos (51,3%) cuja jornada de trabalho é “desconhecida” (não indicada). O caso da Moldávia oferece um exemplo ilustrativo da diferença entre jornadas usuais de trabalho e jornadas efetivas de trabalho para os trabalhadores da economia informal; essa diferença advém do fato de que muitos desses trabalhadores dizem que “não sabem” quais são suas jornadas usuais. Essa conclusão indica que deve haver, de fato, substancial variação nas jornadas de trabalho de parte importante dos indivíduos autônomos.

Diferentemente, contudo, do que ocorre tanto nos países em desenvolvimento quanto em diversos países industrializados, o padrão de trabalho autônomo com jornadas curtas dos países em transição não se restringe às mulheres. Na verdade, os números referentes ao trabalho autônomo com jornadas curtas para homens e mulheres são de magnitude comparável na maioria dos países apresentados na Tabela 5.5c (e particularmente nos da Comunidade dos Estados Independentes que responderam ao questionário da OIT); ademais, 30% ou mais de todos os autônomos homens trabalham menos de 35

Figura 5.3 - Jornada de trabalho normal vs. jornada de trabalho efetiva no setor informal (Moldávia, 2003)



Fonte: **Employment in the informal economy in the Republic of Moldova** (Genebra: OIT - Bureau of Statistics, 2004).

Nota: A proporção de "não indicado" no setor informal foi de 45,7%, comparada com 15,3 % no setor formal.

**Box 5.5 - Horários de trabalho na economia informal:
tudo depende do volume de trabalho**

O relatório sobre duração do trabalho relativo ao Senegal inclui uma análise em profundidade das jornadas de trabalho e dos horários de trabalho na economia informal baseada em entrevistas com trabalhadores desse segmento. O estudo mostrou que, em média, os trabalhadores com emprego informal laboram entre 8 e 10 horas por dia. Todavia, existem algumas diferenças substanciais na forma como essas jornadas são organizadas em horários de trabalho. Por exemplo, vendedores ambulantes e pequenos manufatureiros (p. ex., roupas, calçados, cosméticos etc.) geralmente trabalham das 9h às 19h30, com intervalo de 30-60 minutos para o almoço, entre as 14h e as 17h. Mecânicos de automóveis trabalham das 9h às 18h, com uma hora para almoço entre 14h e 15h. E os pescadores podem trabalhar de dia (das 8h ou 9h até 17h); de noite (de 19h até 5h ou 6h da manhã seguinte); ou por períodos contínuos de 10 a 15 dias no mar, seguidos de número similar de dias para descanso. Alguns trabalhadores da economia informal cumprem, no entanto, jornadas muito mais longas: os motoristas de táxi, por exemplo, trabalham regularmente de 14 a 18 horas por dia, desde 5h da manhã até meia-noite.

Outro ponto interessante do estudo é o relativo aos feriados remunerados ou às férias anuais remuneradas na economia informal – ou, mais precisamente, à ausência deles. Quando indagados sobre feriados e férias remunerados, os trabalhadores informais muitas vezes apenas sorriam, diante do ridículo da pergunta. Diziam que tempo livre significa ausência de ganho, algo com que normalmente não podem arcar, embora muitos deles, de fato, dissessem que costumam respeitar alguns feriados religiosos mais importantes.

Talvez a conclusão mais importante extraída do estudo sobre o Senegal seja a de que – no dizer dos próprios trabalhadores – tudo depende do volume de trabalho. Por exemplo, os vendedores ambulantes e os mecânicos senegaleses podem expandir sua jornada até 21h se o trabalho disponível o justificar. Trabalharão também no dia tradicional de repouso semanal (p. ex., o domingo) se for necessário em função do aumento das atividades ou, no caso dos vendedores ambulantes, durante os feriados, quando o número de seus clientes normalmente aumenta. Acrescente-se que as mulheres – particularmente aquelas que trabalham como vendedoras ambulantes – falam de problemas específicos relacionados com a condição feminina ou a situação de casada, inclusive ter de voltar a casa ao meio-dia para preparar o almoço ou fazer o trabalho doméstico. Algumas preferiram divorciar-se a continuar tentando equilibrar demandas tão opostas. Essa conclusão é coerente com outros estudos sobre a jornada de trabalho na economia informal, como o de Tipple (2006), que conclui: “Quanto à produção das empresas sediadas em casa (...) a intensidade do trabalho depende do volume de pedidos” (p. 175).

horas por semana nos seguintes países: Albânia, Armênia, Geórgia, Lituânia e Federação Russa.

A explicação para esse enigmático fenômeno não se evidencia de pronto a partir dos dados apresentados nessa tabela. Uma possível explicação, contudo, pode ser a presença de grupos de “extrema” diferença de idade na economia informal. Por exemplo, na Federação Russa a economia informal, particularmente o trabalho autônomo, inclui proporções substanciais tanto de jovens de 15-19 anos quanto de trabalhadores mais velhos, de 60-72 anos (CHETVERNINA *et al.*, 2004). Já vimos (no Capítulo 4) que esses grupos de idade tendem a cumprir jornadas mais curtas do que os grupos de idade mais produtiva e os primeiros realmente cumprem jornadas muito curtas, entre 22-23 e 24-25 horas, respectivamente (*ibid.*: 67). Além disso, os incentivos para jornadas mais curtas nesses grupos de idade são particularmente fortes: enquanto o trabalho autônomo para esses indivíduos é seu emprego básico, o ganho que essa atividade lhes proporciona é, na verdade, apenas uma fonte secundária de rendimento. Na verdade, esses trabalhadores recebem também transferências de renda sob a forma de assistência escolar e de aposentadorias ou pensões, respectivamente; em alguns aspectos, a situação é análoga à das mulheres com responsabilidades familiares, porque existem restrições de caráter temporal quanto ao número de horas de que esses indivíduos dispõem para o trabalho remunerado. Além disso, é preciso observar que, entre os cumprem jornadas curtas, se inclui também uma porção substancial de trabalhadores do campo, provavelmente “empurrados” para o trabalho autônomo por falta de alternativas de emprego nas áreas rurais e, portanto, pela possibilidade de subemprego (*ibid.*).

5.7 Conclusões

Este capítulo examinou algumas das mudanças significativas na estrutura da economia global, a fim de entender suas implicações para a duração do trabalho. No que diz respeito às mudanças econômicas estruturais e seus efeitos sobre a duração do trabalho, cuidou-se, em primeiro lugar, das jornadas e dos horários de trabalho no florescente setor de serviços (terciarização) e, em seguida, da conjuntura da duração do trabalho na economia informal.

A duração do trabalho no setor de serviços varia substancialmente entre os subsetores que o compõem. Em geral, vê-se com clareza que as jornadas de trabalho médias são particularmente extensas em certos subsetores, especialmente no comércio atacadista e varejista; nos hotéis e restaurantes; e no transporte, armazenamento e comunicações. O ramo de segurança, de todos o que apresenta as jornadas legais mais longas, tem também jornadas efetivas extraordinariamente extensas. Em contrapartida, o setor governamental (isto é, administração pública e defesa e seguridade social obrigatória) e, em particular, o setor educacional têm jornadas relativamente curtas. Finalmente, os horários de trabalho no setor de serviços indicam que o trabalho em turnos é bastante

comum em todas as regiões do mundo, embora a proporção dos trabalhadores que o realizam varie dramaticamente entre países e entre ramos de serviço.

Este capítulo também analisou a duração do trabalho na economia informal. Tendo em vista que o trabalho autônomo representa pelo menos três quintos do emprego informal nos países em desenvolvimento, utilizaram-se dados sobre as jornadas de trabalho dos autônomos como substituto para as jornadas na economia informal como um todo. As conclusões dessa análise indicam que os autônomos nos países industrializados cumprem geralmente jornadas muito longas, embora proporções substanciais de mulheres autônomas, em alguns desses países, realizem jornadas curtas, muito provavelmente como estratégia para harmonizar o trabalho com a família¹⁷.

De modo contrastante, o padrão mais comum de duração do trabalho para os autônomos nos países em desenvolvimento é a diversificação das jornadas, com uma distribuição relativamente inalterável de grandes proporções de trabalhadores fazendo jornadas longas (49 horas por semana ou mais) e jornadas curtas (menos de 35 horas por semana). O gênero, também, parece constituir uma variável-chave das jornadas de trabalho dos autônomos nos países em desenvolvimento. Em geral, os autônomos de sexo masculino nos países em desenvolvimento cumprem jornadas longas, embora as proporções daqueles que realizam jornadas curtas sejam, *também*, maiores do que as dos assalariados, sugerindo que este último grupo de homens provavelmente está subempregado. Em contrapartida, para as mulheres autônomas dos países em desenvolvimento jornadas curtas constituem a regra. Isso sugere que muitas mulheres estão usando o trabalho autônomo como meio de obter jornadas reduzidas, visando a ganhar algum dinheiro ao mesmo tempo em que cuidam de suas responsabilidades familiares.

Finalmente, o padrão de trabalho autônomo nos países em transição parece um tanto diferente daquele encontrado tanto nos países em desenvolvimento quanto nos industrializados. Embora ocorram variações consideráveis, o padrão mais comum nesses países é o de elevadas proporções de trabalho autônomo em jornadas curtas – *tanto para homens quanto para mulheres*. A explicação básica para esse fenômeno parece ser que o trabalho autônomo está concentrado em grupos “extremos” de idade – trabalhadores jovens de menos de 20 anos e idosos de mais de 60 anos – ambos os quais usam o trabalho autônomo em jornadas curtas como fonte secundária de renda, suplementando receitas advindas de benefícios sociais.

Examinadas todas essas tendências e transformações na estrutura e dinâmica das jornadas de trabalho, em termos de regulamentação, prática efetiva e variações pelos diferentes grupos de trabalhadores e de setores econômicos, precisamos agora analisar que políticas têm sido discutidas e debatidas em diferentes países. É para a evolução dessas políticas que nos voltamos agora no Capítulo 6.

6 Temas de duração do trabalho nos países em desenvolvimento

6.1 Introdução

Os capítulos iniciais deste livro examinaram os padrões legais que limitam as jornadas de trabalho e as horas efetivamente trabalhadas em países de todo o mundo, com destaque para a situação dos países em desenvolvimento. Os capítulos subsequentes acrescentaram outros aspectos a esse amplo quadro, considerando duas das forças que moldam as jornadas de trabalho nos países em desenvolvimento, terciarização e informalidade, e examinando o desenvolvimento da duração do trabalho através das lentes do sexo e da idade. O presente capítulo traz acréscimos à análise precedente, pelo exame cuidadoso das respostas às transformações da duração do trabalho encontradas nas políticas sociais e econômicas dos países em desenvolvimento. Assim, busca ressaltar os temas mais amplos dessas políticas e estudar as forças que as sustentam e que contribuem para a probabilidade de obterem êxito.

O capítulo se utiliza basicamente da série de estudos nacionais preparados para este livro e focaliza a orientação das políticas dos países a que eles se referem. Também foi feita uma revisão da bibliografia sobre esses e outros países, apoiando-se, particularmente, na análise das tendências regionais. Para complementar essas fontes e oferecer mais detalhes sobre medidas legais, o capítulo inclui ainda informações do Banco de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT (ver Capítulo 2). Mesmo com o apoio desse conjunto de fontes, ainda não é possível obter um quadro definitivo das tendências de políticas de duração do trabalho. No lugar disso, este capítulo procura identificar e realçar métodos e experiências particularmente interessantes e estudar quaisquer similaridades e diferenças dignas de nota entre os países de regiões distintas. Busca mostrar algumas das particularidades das políticas nacionais de duração do trabalho de países fora do mundo industrializado, tão frequentemente excluídos dos debates sobre o impacto da globalização nas jornadas de trabalho.

Para tanto, a Seção 6.2, completa os capítulos iniciais, ao examinar dois fatores que podem solapar as medidas destinadas a coibir jornadas longas: a necessidade, nos países em desenvolvimento, de se trabalhar muitas horas para

compensar baixos salários e a dependência em relação às horas extras (em detrimento de outros métodos) para melhorar a produtividade. Posteriormente, será feita uma análise sobre as políticas mais recentes relacionadas à antiga preocupação sobre redução de horas, a busca pela flexibilidade da jornada de trabalho (Seção 6.3); e considera-se a relação, por vezes problemática, entre ordenamento do tempo de trabalho, harmonização do trabalho remunerado com a vida familiar e desigualdade entre gêneros (Seção 6.4). A Seção 6.5 questiona se políticas de duração do trabalho têm influência importante sobre as práticas nos locais de trabalho, examinando os fatores que podem enfraquecer seu impacto, e inclui uma discussão sobre o engajamento dos trabalhadores na economia informal.

6.2 Redução da jornada de trabalho

Ao delinear as tendências globais de limites para as jornadas legais, o Capítulo 2 ressaltou uma adesão ampla e persistente ao objetivo inicial da política de duração do trabalho, a redução da jornada de trabalho. O capítulo seguinte, no entanto, salientou a extensão das jornadas longas, estimando que mais de um em cada cinco trabalhadores em todo o mundo trabalha mais de 48 horas por semana. Esta seção se vale das questões discutidas nesses capítulos, estudando dois dos fatores que estimulam as longas jornadas e que, por isso, precisam ser examinados se se deseja obter êxito nas iniciativas para reduzir o tempo de trabalho: a influência dos salários sobre a jornada e o recurso a jornadas longas para compensar a baixa produtividade por hora de trabalho.

6.2.1 Tempo ou dinheiro: duração do trabalho e salário

A necessidade de se atentar para a relação entre duração do trabalho e salário é, há muito tempo, reconhecida como um dos princípios orientadores para a redução das jornadas de trabalho¹. A experiência dos países em desenvolvimento e em transição confirma essa necessidade, que é particularmente aguda nesse contexto. Nesses países, por exemplo, o pagamento de horas extras constitui, com frequência, elemento regular e substancial dos pacotes salariais, com o qual se conta para garantir um padrão de vida decente, como fica claro em diversos dos países examinados em profundidade neste volume, inclusive a China, a República Tcheca, a República da Coreia e o México (BERKOVSKY *et al.*, 2002; ESPONDA, 2001; YOON, 2001; ZENG *et al.*, 2005). Em tais circunstâncias, pode-se esperar resistência a iniciativas para reduzir o serviço extraordinário, e isso é o que ocorre em muitos países.

Na Hungria, por exemplo, muitos trabalhadores parecem descontentes com as novas e mais estritas normas para o trabalho extraordinário discutidas no Capítulo 2, e deu-se a entender que o esforço de qualquer sindicato para impor os novos limites tanto para o serviço extraordinário quanto para o regime de

sobreaviso poderia encontrar resistência, dada a dependência generalizada em relação à remuneração suplementar correspondente a ele (GALASI, 2002). A experiência é reforçada por estudos de casos, nos novos Estados Membros da União Europeia, que demonstram a oposição do trabalhador a reduções do serviço extraordinário, dada a contribuição substancial da remuneração respectiva para seus rendimentos (VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005). De modo semelhante, no Senegal, os sindicatos se opuseram fortemente a propostas de compensar o trabalho extraordinário por meio de folgas em lugar do pagamento de horas extras (NDIAYE, 2005).

Porém, para compreender a complexidade da relação entre jornada de trabalho e remuneração, é importante observar que a vantagem pecuniária das jornadas longas é, não raro, irrelevante, quando comparada com a da jornada normal. O México oferece um bom exemplo. A Tabela 6.1 mostra os ganhos salariais médios de diferentes grupos de trabalhadores de acordo com a extensão de suas jornadas. Demonstra, também, como varia a habilitação para benefícios, dependendo do número de horas de trabalho. Os empregados assalariados padrão (que trabalham entre 35 e 48 horas) ganhavam menos do que os empregadores, porém mais do que qualquer outro grupo de trabalhadores; a única exceção foram os homens remunerados por unidade de produção e que trabalhavam mais de 48 horas. Focando nas variações dentro de cada grupo de trabalhadores, jornadas mais longas melhoram consideravelmente os ganhos, exceto para os assalariados de ambos os sexos². No entanto, as vantagens remuneratórias associadas com as jornadas longas devem ser comparadas com as substanciais sanções no que tange aos direitos a benefícios. Como mostra a Tabela 6.1, a probabilidade de receber diversos benefícios, inclusive gratificações e férias remuneradas, é consideravelmente maior entre os que cumprem jornadas normais do que entre os grupos que fazem jornadas curtas e longas. Por exemplo, cerca de 66,6% dos trabalhadores do sexo masculino com jornadas padrão tinham direito a férias remuneradas. O índice, no entanto, é bem menor para os trabalhadores com jornadas curtas (10,4%) e jornadas longas (23%). Diferença de magnitude similar é observada para as trabalhadoras.

Ao mesmo tempo, e como sugerido antes, baixa remuneração por hora de trabalho pode induzir os trabalhadores a trabalhar em jornadas mais longas, e ainda existem evidências desse fenômeno em países de todo o mundo. Um estudo sobre as Filipinas, por exemplo, demonstrou que baixa remuneração por hora trabalhada e jornadas de trabalho longas se correlacionam de modo significativo, concluindo até que “jornadas de trabalho longas são um indicador razoavelmente bom de baixa remuneração por hora para trabalhadores assalariados” (MEHRAN, 2005). E no Vietnã, onde as jornadas longas também são disseminadas, considerou-se igualmente que a remuneração das horas extraordinárias constitui parte significativa dos salários, cerca de 14% do total da renda salarial. (OIT, 2003c: tabela 15).

Tabela 6.1 - Jornada de trabalho, rendimentos e benefícios (México, 2000)

	Homens			Mulheres		
	Menos de 35 horas	35-48 horas	Mais de 48 horas	Menos de 35 horas	35-48 horas	Mais de 48 horas
<i>Composição (%)</i>	12,7	59,4	27,9	30,7	55,0	14,3
<i>Rendimento mensal</i>						
Empregados	3333	4300	4500	3612	4228	3500
Autônomos	1290	1667	2150	688	1290	1505
Assalariados	1806	2193	2150	1800	2021	1720
Trabalhadores por unidade de produção	1290	2150	2580	516	1290	1505
<i>Rendimento mensal (assalariados=100,0)</i>						
Empregados	152,0	196,1	205,2	178,7	209,2	173,2
Autônomos	58,8	76,0	98,0	34,0	63,8	74,5
Assalariados	82,4	100,0	98,0	89,1	100,0	85,1
Trabalhadores por unidade de produção	58,8	98,0	117,6	25,5	63,8	74,5
<i>Benefícios (%)</i>						
Bônus	10,1	65,6	24,3	21,2	68,2	10,6
Férias pagas	10,4	66,6	23,0	21,2	68,9	9,9
Participação nos lucros	5,4	72,2	22,4	8,8	78,9	12,3
IMSS *	7,1	67,6	25,3	13,3	74,4	12,3
ISSSTE **	27,5	58,7	13,8	44,0	52,2	3,8
Sistema de contrib. para aposentadoria	9,8	67,4	22,8	20,5	70,0	9,5
Crédito para moradia	10,7	68,2	21,2	21,6	70,4	8,0
Seguro-saúde privado	9,0	56,5	34,5	21,3	61,5	17,2

Fonte: ESPONDA (2003), reestruturada.

Nota:

* Instituto Mexicano do Seguro Social.

** Instituto de Seguridade e Serviços Sociais dos Trabalhadores do Estado.

6.2.2 Duração do trabalho, produtividade e organização do trabalho

Há muito tempo se reconhece o papel que as políticas de duração do trabalho desempenham na melhoria da produtividade. Com efeito, esse foi um dos temas de debate durante as deliberações sobre a primeira norma internacional em 1919 (MURRAY, 2001). Mais recentemente, tornou-se um objetivo reduzir as jornadas na Europa Ocidental, de forma talvez mais visível na Alemanha (ver ademais BOSCH e LEHNDORFF, 2001). Particularmente nos países em desenvolvimento, a relação entre duração do trabalho e produtividade é frágil

e os aumentos de produção são com frequência resultantes de serviço extraordinário. No México, por exemplo, o incremento de produtividade dos últimos anos parece ter sido causado mais por longas jornadas de trabalho do que pela utilização eficiente do tempo de trabalho (ESPONDA, 2001). E, no tocante ao Chile, sugere Echeverría que desempenho improdutivo ou muito baixo em relação ao tempo constitui elemento significativo das jornadas longas e resulta de organização deficiente do trabalho (2002).

Quando combinado com iniciativas mais amplas de desenvolvimento da qualificação profissional, o papel que a redução das jornadas pode ter no aumento da produtividade, em parte pelo estímulo de mudanças na organização do trabalho, está quase sempre ausente do debate, mesmo nos países industrializados. Nos países em desenvolvimento, parece particularmente difícil predominar essa visão de redução de jornadas e da relação entre horas e produtividade, principalmente pela ausência de medidas nacionais para encorajá-la. Na China, por exemplo, Frenkel e Kuruvilla (2002) relataram uma ênfase na flexibilidade numérica e salarial não frequentemente acompanhada de movimentos em direção à flexibilidade funcional. E Vaughan-Whitehead observou, a respeito dos países da Europa Central e Oriental, que empresas privadas, operando em ambiente muito competitivo, deixam de com frequência de tomar medidas para melhorar a qualidade do emprego ou investir na capacitação de sua força de trabalho, com as inevitáveis consequências negativas de longo prazo para a produtividade (VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005).

No entanto, políticas de duração do trabalho, em alguns países em desenvolvimento e em transição, têm reconhecido esse aspecto da redução das jornadas, adotando-se iniciativas no sentido de recompensar produtividade maior em detrimento das longas jornadas. Na Malásia, em especial, o incremento de produtividade parece ser largamente visto como essencial para a competitividade. O Conselho Consultivo Nacional do Trabalho, tripartite, elaborou diretrizes para a adoção de salários vinculados à produtividade, técnica que parece estar lentamente obtendo aceitação (NAGARAJ, 2004). Há também ênfase acentuada na flexibilidade funcional, por meio, inclusive, de um fundo de recursos humanos para o qual as empresas são incitadas a contribuir e do qual recebem reembolsos por seus investimentos em capacitação (FRENKEL e KURUVILLA, 2002). No Senegal, também, a conclusão da **Charte nationale sur le dialogue sociale**, em 2002, teve, em parte, o objetivo de promover a produtividade por meio do fortalecimento do diálogo social no âmbito da empresa (NDIAYE, 2005).

6.3 Flexibilidade da duração do trabalho

Nos países industrializados, está bem documentado o surgimento da flexibilidade das jornadas de trabalho como ferramenta para os empregadores ajustarem o custo do trabalho ou, mais recentemente, como método para os trabalhadores equilibrarem melhor o trabalho com outros elementos de sua

vida (ver, p. ex., GOLDEN e FIGART, 2000; MESSENGER (org.), 2004). A promoção da flexibilidade do tempo de trabalho e seu impacto sobre os trabalhadores juntam-se agora, de maneira ampla, aos temas tradicionalmente debatidos na formalização de políticas de duração do trabalho e contribui para a formulação de medidas concretas. O Capítulo 5 examinou a extensão de várias formas de flexibilidade da duração do trabalho, focalizando o setor de serviços. Esta seção traz acréscimo àquela análise, investigando políticas que promovem essa flexibilidade nos países em desenvolvimento e os temas mais amplos a elas subjacentes.

Como discutido no Capítulo 5, são muito limitadas as informações disponíveis sobre as políticas nacionais e empresariais concernentes à flexibilização do tempo de trabalho e sobre a extensão em que estão sendo usadas, na prática, técnicas para promovê-la. Por conseguinte, utilizamo-nos aqui, basicamente, dos estudos realizados para este relatório e das informações sobre medidas legais contidas na Base de Dados de Legislação de Duração do Trabalho da OIT. A ausência de pesquisas sobre esse aspecto das tendências da duração do trabalho torna esta seção inevitavelmente impressionista, sendo assim prematuro extrair conclusões fechadas sobre as tendências globais ou regionais. Todavia, examinando os avanços no limitado número de países sobre os quais existe essa informação, oferecemos um quadro mais profundo do que o usualmente disponível sobre as diretrizes das políticas concernentes à flexibilidade da duração do trabalho.

Está claro que, nas economias em desenvolvimento e em transição, o interesse pela flexibilização da jornada de trabalho, seus benefícios e riscos, e pelas maneiras mais efetivas de realizá-la surgiu mais recentemente do que nos países industrializados. Tal interesse não se mostra uniforme: em alguns países, a percepção sobre formas que essa flexibilização assume e suas implicações não estão bem difundidas. Na Federação Russa, por exemplo, a flexibilidade das jornadas de trabalho ainda não parece constituir objeto de levantamentos ou de discussões acadêmicas e raramente está na agenda dos debates sobre políticas (CHETVERNINA *et al.*, 2004). O interesse primário sobre os arranjos de flexibilização da duração do trabalho é dos empresários e, mesmo entre eles, parece confinado a grandes empresas. E na China, embora tenham surgido, desde que a jornada de trabalho estatutária foi reduzida para 40 horas, em 1995, discussões a respeito de padrões flexíveis de emprego e do tempo de trabalho, elas parecem estar extremamente restritas ao governo e aos círculos acadêmicos, e o assunto raramente é trazido à baila por sindicatos e empregadores (ZENG *et al.*, 2005).

Em diversos países em transição ou em desenvolvimento, contudo, a flexibilidade do tempo de trabalho tem sido o centro dos debates sobre emprego e políticas sociais. Constitui isso, talvez, matéria mais destacada entre os novos Estados Membros da União Europeia³, que incluem dois dos países discutidos em profundidade ao longo deste livro, a República Tcheca e a Hungria. O

ingresso na União Europeia impôs a esses países a obrigação de coordenar suas políticas sociais e de emprego com as dos demais Estados Membros. Em consequência, todos os novos membros desenvolveram e revisam periodicamente suas políticas nacionais como parte do amplo processo de coordenação da política de emprego da União Europeia, a Estratégia Europeia do Emprego e tomaram medidas para implementar uma legislação segundo o modelo da UE, inclusive a Diretiva da Duração do Trabalho⁴ e a Diretiva do Trabalho em Tempo Parcial⁵ (TANG e COUSINS, 2005). Todavia, a promoção da flexibilidade não está restrita à UE. Na Jamaica, por exemplo, está na agenda desde o meado da década de 1990: todas as principais organizações dos parceiros sociais têm emitido declarações sobre a matéria e, em 2001, o governo lançou uma série de sugestões num documento intitulado **Green paper on proposals for the introduction of flexible work arrangements** (TAYLOR, 2004).

Onde surge interesse pela flexibilização da duração do trabalho, as técnicas delineadas e promovidas refletem aquelas que se destacaram nos países ocidentais ao longo das últimas duas décadas: são as que permitem que os limites das jornadas de trabalho sejam compensados proporcionalmente ao longo de períodos maiores; que o trabalho se desenvolva mais extensivamente durante horários “antissociais”, inclusive os de repouso semanal; que estimulam e regulam o trabalho em tempo parcial e outros arranjos de duração do trabalho “fora do padrão”; e que possibilitam o acesso dos trabalhadores a esquemas que lhes permitam harmonizar melhor o trabalho com a vida familiar. Essas técnicas serão sucessivamente examinadas no restante desta seção, que termina com um debate sobre a extensão em que elas são de fato exequíveis.

6.3.1 Compensação de horas

Como se disse no Capítulo 5, entre as técnicas básicas para a flexibilização das jornadas de trabalho está a fixação de um limite médio da jornada de trabalho semanal ao longo de um dado período, permitindo a prestação de serviços além daquele limite sem o pagamento de horas suplementares, desde que o excesso de trabalho numa semana seja compensado pela diminuição correspondente noutra semana durante o período de referência. Dispositivos legais que permitem a compensação de horas têm importância na legislação dos países industrializados. Na verdade, certos limites semanais são médias em si próprios, inclusive o limite de 40 horas da legislação holandesa de duração do trabalho, o qual é expresso como média de um período de 13 semanas. Em outras jurisdições, a compensação de horas tem aplicação mais restrita e não raro só é permitida mediante acordos coletivos.

Essa técnica para facilitar a flexibilização da duração do trabalho parece adquirir influência crescente nos instrumentos legais de vários países em transição e em desenvolvimento. Tem destaque particular na Europa Central e Oriental, em parte devido à influência da Diretiva da Duração do Trabalho da União Européia, que é conhecida pela série de variações que permite em rela-

ção ao limite de 48 horas da jornada semanal total. Na Hungria, por exemplo, os parceiros sociais podem acordar a introdução de compensação de horas e parece que o número de acordos coletivos com período anual de referência aumentou significativamente nos últimos anos (VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005). Além da UE, a legislação russa permite a compensação de horas nos locais em que as condições de produção tornam impossível observar o limite da jornada semanal de trabalho (CHETVERNINA *et al.*, 2004).

A compensação de horas também é permitida e tem sido adotada em outras regiões. No Brasil, foi introduzida no decorrer da década de 1990, no rastro de um processo de desregulamentação justificado pelo desejo de reduzir custos para o enfrentamento da competição internacional (SABOIA, 2002). E uma alteração recente da legislação trabalhista do Senegal permite que a compensação de horas seja acordada entre os parceiros sociais, embora tal inovação tenha encontrado resistência por parte dos sindicatos, que preferem o regime de horas suplementares (NDIAYE, 2005). Entre os países asiáticos, na China a compensação de horas é permitida em determinados ramos (inclusive transporte, serviços postais e de telecomunicações, aviação e pesca), embora a legislação não contenha nenhuma diretriz sobre a extensão do período de referência (ZENG *et al.*, 2005). E na República da Coreia, dois sistemas de jornada de trabalho flexível são permitidos – os sistemas bissemanal e mensal, que permitem a compensação num período de duas semanas e de um mês, respectivamente (YOON, 2001).

Onde se permite a compensação de horas, surge a necessidade de proteger os trabalhadores da exigência de cumprir jornadas excessivamente longas durante certas partes do período de referência. Existe ainda a possibilidade de o sistema resultar em horários de trabalho sujeitos a variações substanciais e imprevisíveis e, dessa forma, conflitar com a vida familiar do trabalhador ou com as preferências dele quanto à alocação do tempo. Certas legislações de países em desenvolvimento buscam prevenir tais tipos de horários de trabalho. Algumas especificam os requisitos dos procedimentos para a adoção de esquemas de compensação de horas. Algumas leis, por exemplo, exigem consulta aos representantes dos trabalhadores ou à inspetoria do trabalho. Na República da Coreia, a utilização de sistemas flexíveis de jornada de trabalho deve ser precedida de um acordo entre os representantes dos empregadores e dos trabalhadores; o limite semanal médio da República Dominicana só pode ser estabelecido com a autorização da autoridade governamental pertinente. Em contrapartida, em Cingapura, os trabalhadores, individualmente, podem acordar o limite de 44 horas como média para um período de duas semanas.

Outra técnica de proteção bastante adotada para evitar jornadas longas é especificar um limite absoluto de horas que podem ser cumpridas em semanas individuais de um período de referência. Ainda, essas espécies de proteção estão disponíveis em instrumentos legais de alguns países em desenvolvimento. O limite médio de 44 horas por semana em Cingapura, por exemplo, não

permite jornadas superiores a 48 horas por semana. E na República da Coreia, o sistema bissemanal está sujeito ao máximo absoluto de 48 horas e o mensal, ao máximo de 56 horas.

6.3.2 Flexibilidade e períodos de descanso semanal

Uma área na qual o impacto social da flexibilização da jornada de trabalho tem-se destacado, dando ensejo, por vezes, a debates públicos veementes, são as situações de desrespeito aos períodos de descanso semanal, por meio da permissão para a realização de formas mais extensivas de trabalho nesses períodos. Como vimos no Capítulo 2, a designação de um ou dois dias como período semanal de descanso, disponível em princípio para todos os trabalhadores e discutido naquele capítulo como método de limitação da jornada de trabalho, tem também constituído, tradicionalmente, um objetivo com vistas à preservação de períodos de tempo reservados para a comunidade como um todo (SUPIOT, 2001). Como notamos, o dia de descanso semanal é, talvez, a mais profundamente enraizada das proteções tradicionais da duração de trabalho e quase todos os países especificam um período mínimo de descanso semanal. A grande maioria desses países determina que coincida com o dia de descanso habitual, seja ele uma sexta-feira ou um domingo.

Nos países em que a fixação do período de repouso semanal foi alterada em anos recentes, duas direções foram tomadas: uma no sentido de estabelecer um período mais longo de descanso semanal, outra no de suspender a proibição do trabalho em dias de descanso. Em alguns regimes que têm uma jornada semanal de trabalho de seis dias, a evolução em torno do descanso semanal é no sentido de estendê-lo para dois dias. Na Malásia, a adoção de uma jornada semanal de cinco dias é uma das prioridades do órgão sindical máximo, o Congresso dos Sindicatos (NAGARAJ, 2004). Embora não esteja próxima uma alteração da legislação, alguma evolução tem ocorrido no âmbito empresarial e algumas organizações que antes adotavam a jornada semanal de cinco dias e meio ou de seis dias concederam a seu pessoal sábados alternados como dia de repouso. De modo mais notável, os servidores públicos civis têm direito agora a dois sábados livres por mês e os serviços postais, bancos e empresas financeiras também adotaram esse acordo. E na República da Coreia, onde os trabalhadores têm direito a meio dia num dos sábados, um sistema de sábados livres a cada duas semanas (bissemanal) foi incorporado à legislação, permitindo às empresas fazer a compensação de horas por períodos de duas semanas, com o sábado e o domingo designados como dias de descanso (YOON, 2001).

O segundo método que vem sendo adotado em relação ao período de repouso semanal é liberar o dia de repouso, embora dentro de um limite de aplicação geral. O trabalho durante o dia de repouso semanal foi sempre permitido nos termos das legislações nacionais, em certos setores ou certas categorias de trabalhadores, nos casos, por exemplo, de serviço urgente, de serviços de emergência, de interesse público ou de turismo. A tendência atual, no entanto,

é no sentido de ampliar as categorias para as quais se permite o trabalho no dia de repouso. É o que ocorre, por exemplo, em vários países da Europa Central e Oriental e o trabalho aos domingos parece estar-se expandindo rapidamente na região, especialmente no setor do comércio varejista (VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005). No Chile, também, a introdução em certos setores de horários de trabalho que incluem o domingo como dia de trabalho obrigatório, exceto em dois domingos de cada mês, atraiu a maior parte da atenção no debate a respeito de reformas legislativas recentes. Entre os países cobertos por este relatório, o exemplo mais extremado de divergência em relação ao modelo tradicional de repouso semanal é o da Jamaica, onde o **Green paper on proposals for the introduction of flexible works arrangements**, de 2001, incluiu sugestão para tratar todos os sete dias da semana como dias normais de trabalho (TAYLOR, 2004).

Nos locais em que surgiu a idéia de alterar leis que designam o domingo como dia de repouso, o debate incluiu contribuições de grupos religiosos. Emendas ao Código do Trabalho da Hungria, por exemplo, foram altamente controversas e envolveram não apenas demonstrações de massa comandadas pelos sindicatos, mas também a intervenção da Igreja Católica, que emitiu pronunciamento declarando que os domingos e os feriados públicos deveriam ser preservados como dias não úteis para o trabalho (GALASI, 2002). No Chile, também, os representantes da Igreja Católica enfatizaram os efeitos negativos de jornadas longas e do trabalho aos domingos para as famílias e pediram que o domingo fosse reservado como dia de repouso (ECHEVERRÍA, 2002). E na Jamaica, diversas denominações cristãs se envolveram no debate sobre o trabalho aos domingos, inclusive em fóruns consultivos. Externaram em princípio seu apoio a jornadas flexíveis, mas se opuseram a iniciativas destinadas a tratar os domingos, ou os sábados no caso da Igreja Adventista do Sétimo Dia, como parte da semana de trabalho (TAYLOR, 2004).

6.3.3 Trabalho em tempo parcial e outros ajustes “incomuns” de duração do trabalho

O trabalho em tempo parcial está entre as principais medidas que devem ser utilizadas nos países industrializados como forma de flexibilidade da jornada de trabalho (ver, por exemplo, FAGAN e O'REILLY, 1998). Como vimos no Capítulo 1, muitos indivíduos nos países em desenvolvimento cumprem jornadas de trabalho curtas, de menos de 35 horas por semana. Todavia, como se vê no Capítulo 5, esses trabalhadores tendem a se concentrar na economia informal. Empregos da economia informal intencionalmente designados para envolver trabalho regular em tempo parcial são muito mais raros. Nos novos Estados Membros da UE, por exemplo, o trabalho em tempo parcial é limitado, principalmente de forma involuntária, e realizado basicamente por aposentados, pessoas com deficiência, jovens que se iniciam no mercado de trabalho e desempregados que recebem benefícios da seguridade social, mas estão em

busca de renda suplementar (VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005). A presença limitada de trabalho em tempo parcial nos países em desenvolvimento pode ser atribuída basicamente à sua repercussão na renda dos trabalhadores, porque os salários relativamente mais baixos pagos aos que trabalham em jornadas mais curtas não são suficientes para o sustento dos trabalhadores e de suas famílias (TANG e COUSINS, 2005; VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005).

Em alguns países, contudo, a promoção do trabalho em tempo parcial tem-se tornado tema central das políticas sociais e de emprego. O papel que o trabalho em tempo parcial tem desempenhado, em alguns países europeus, para encorajar grupos com baixo nível de representação, em particular as mulheres, a ingressar no mercado de trabalho reproduz-se em alguns países em desenvolvimento, inclusive a Malásia e o Chile, como se discutirá em seguida, no contexto do impacto dos ajustes de duração do trabalho sobre a igualdade entre os sexos. No entanto, a iniciativa complementar de estabelecer tratamento isonômico para os trabalhadores em tempo parcial parece muito menos firme em outras regiões, embora comece a ser aplicada em alguns países. As sugestões de políticas de trabalho flexível apresentadas pelo governo da Jamaica em 2001, por exemplo, preveem aumento no trabalho em tempo parcial vinculado a benefícios como seguro de vida e saúde, licença para tratamento de saúde e férias anuais (TAYLOR, 2004).

O trabalho noturno e o trabalho em turnos não parecem fundamentais para os debates em curso a respeito de políticas sobre duração do trabalho nos países em desenvolvimento. No entanto, são certamente parte das políticas de flexibilidade em alguns países. Um exemplo é o da Hungria, onde emendas recentes ao Código do Trabalho planejadas para promover a flexibilidade da duração do trabalho impuseram uma redução do salário suplementar obrigatório para o trabalho noturno (GALASI, 2002). Existem também, em alguns países, sinais de alguma relutância quanto ao trabalho em turnos e à noite, inclusive por causa da relação trabalho-família. Estudos de casos realizados nos novos Estados Membros da UE, por exemplo, mostraram trabalhadores opondo-se a reduções das horas extras, não apenas devido à perda de renda, mas também pela tendência de substituir as horas suplementares pelo trabalho em turnos, inclusive à noite (VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005).

Esquemas de horário flexível, que permitem aos trabalhadores um grau de controle sobre as horas que fazem, desde que trabalhem cada dia um número básico e determinado de horas, e os mais sofisticados esquemas de banco de horas estão igualmente começando a granjear interesse nos países em desenvolvimento, pelo menos no âmbito das políticas (ver o Capítulo 4 sobre o impacto desses tipos de flexibilidade na vida familiar). Em alguns países, por exemplo, leis trabalhistas foram emendadas para facilitar e regular o horário flexível. Na Federação Russa, a legislação permite esses esquemas desde que haja acordo com o empregador; o esquema normal não seja possível ou efetivo; e nos casos em que eles podem assegurar uma utilização mais efetiva do

tempo e melhorar a eficiência. A legislação russa também permite especificamente o uso do horário flexível por mulheres com filhos e inclui uma previsão de tratamento isonômico que habilita os trabalhadores que o utilizam às mesmas condições dos demais trabalhadores no que tange a classificação e remuneração do trabalho, benefícios e outros direitos do emprego. Na República da Coreia, da mesma forma, o horário flexível é incentivado pela Lei das Normas do Trabalho, na qual é denominado “sistema de horas discricionário”. Requer-se aos empregadores que acordem com os representantes dos trabalhadores o conteúdo dos esquemas, inclusive a extensão do período de cálculo, o número de horas básico e o flexível. Na Jamaica, os regulamentos do setor público foram recentemente emendados para introduzir o horário flexível para os servidores públicos civis (TAYLOR, 2004). E, no Senegal, recentes emendas de “flexibilidade” ao Código do Trabalho incluíram uma variante de horário flexível conhecida como “horas individualizadas” (NDIAYE, 2005).

Esquemas de horário flexível parecem não ser largamente utilizados, na prática, nos países em transição e em desenvolvimento, embora existam sinais de sua presença em alguns deles. O estudo nacional relativo ao Brasil relata acordos para experiência com banco de horas, inclusive um ajuste pioneiro entre a Scandia do Brasil Ltda. e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, concluído em maio de 1996 (SABOIA, 2002). Além disso, pesquisa realizada para o estudo relativo à Jamaica demonstra interesse de trabalhadores individuais por esquemas de horário flexível. Mais de 80% dos empregados do levantamento sobre pequenas empresas expressaram interesse em esquemas que lhes permitissem variar o início e o fim de suas jornadas de trabalho (TAYLOR, 2004).

As outras formas de acordo sobre duração flexível do trabalho que ganharam destaque nos países industrializados não parecem ter prosperado tão bem nos países em desenvolvimento e em transição num desempenhado papel importante nos debates sobre políticas ou em reformas legislativas. Uma exceção é o interesse por jornadas semanais de trabalho compactas que surgiu na República Tcheca, onde alguns sindicatos pediram a introdução da semana de quatro dias de 9 ou 10 horas de trabalho por dia. (BERKOVSKY *et al.*, 2002). E na Hungria, emendas feitas ao Código de Trabalho em 2001 permitiram aos empregados habilitar-se à jornada de sobreaviso, com algumas limitações, inclusive a de que os trabalhadores têm o direito de ser informados com uma semana de antecedência sobre a chamada para trabalhar, ficando o trabalho sujeito a limites horários diários e semanais (GALASI, 2002).

6.3.4 Flexibilidade em por dos interesses do trabalhador

Os objetivos mais frequentemente alegados nos países em desenvolvimento para justificar a compensação de horas e outras medidas de flexibilidade são aqueles mais citados nos países da OCDE – avanço de produtividade e competitividade e promoção do emprego. Além disso, assim como ocorreu nos

países industrializados, os apoios mais importantes para as medidas no sentido da flexibilização da jornada de trabalho vieram dos empregadores e as principais formas de flexibilidade aí compreendidas foram as que eles se inclinam a preferir. Tanto na República da Coreia como no Senegal, por exemplo, foram os empregadores que tomaram a iniciativa de reinvidicar as formas de flexibilidade finalmente incorporadas à legislação (NDIAYE, 2005; YOON, 2001). As reações das organizações de trabalhadores às mudanças que estão sendo propostas têm sido com frequência hostis ou indiferentes. Na República da Coreia, a apresentação de esquemas de compensação de horas sofreu oposição dos sindicatos, que temiam que elas pudessem dar ensejo a abusos ou causar impactos negativos na saúde e na segurança. Na Federação Russa, os sindicatos federais têm tido atitude negativa em relação à flexibilidade da duração do trabalho, principalmente por causa da preocupação quanto a seus impactos sobre os salários (CHETVERNINA *et al.*, 2004). Não obstante, a posição dos sindicatos russos parece estar lentamente mudando e as suas exigências mais recentes visam a uma regulamentação rigorosa das jornadas de trabalho flexíveis combinada com um papel mais amplo para a negociação coletiva.

Embora inicialmente sejam enfatizadas as vantagens que a duração flexível do trabalho proporciona ao empregador, a percepção da flexibilidade como benefício tanto para trabalhadores quanto para empregadores está presente em um número limitado de países em desenvolvimento. Em contrapartida, essa percepção parece mais difundida na Europa Central e Oriental, principalmente pela influência da UE. Na República Tcheca, o Plano de Ação Nacional, apresentado como parte da Estratégia Europeia do Emprego, apoia formas flexíveis de acordos de emprego e de duração do trabalho que equilibrem as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores (BERKOVSKY *et al.*, 2002). Esse objetivo também fez parte de política de governo do Senegal, na qual se incluiu entre os propósitos de reformas legislativas recentes a possibilidade dos trabalhadores adaptarem seus horários de trabalho à vida pessoal.

Em alguns países, as opções individuais para acordos de duração do trabalho também se refletem nas medidas legislativas. Diversas leis concedem às mulheres grávidas o direito de recusar a prestação de horas extras. Na Federação Russa, é necessário que as mães com filhos menores de três anos concordem em fazer horas extras. Outros grupos sujeitos a limitações relativas ao trabalho extraordinário incluem os trabalhadores com deficiência, cuja anuência é exigida na Lituânia; e estudantes, que têm proteção semelhante na Bulgária. Na Federação Russa, o trabalho em horas extras só é permitido com a concordância tanto dos trabalhadores individualmente quanto de seus representantes. E na Jamaica, a proposta do governo sobre duração do trabalho, formulada em 2001, o **Green paper on proposals for the introduction of flexible work arrangements**, inclui dispositivo para que o trabalho em horas extraordinárias seja feito de modo voluntário, como forma de “proteger os empregados dessa perda de controle sobre seus horários de trabalho diários”

(TAYLOR, 2004). Direitos de “opção individual” semelhantes podem aplicar-se ao trabalho nos dias de repouso semanal. Em diversos países, por exemplo, exige-se a concordância das mulheres grávidas para trabalharem no dia de repouso. Prerrogativa semelhante, na Letônia, estende-se às mães por um período especificado após o parto. E na Lituânia exige-se, para o trabalho no dia de repouso, consentimento dos trabalhadores que cuidam de filho com menos de 14 anos de idade ou de filho com deficiência com idade inferior a 16 anos.

6.3.5 A amplitude dos acordos de duração flexível do trabalho

Apesar dessas iniciativas em documentos sobre políticas e em leis concernentes a políticas para facilitar e desenvolver a flexibilidade da duração do trabalho, a extensão em que tais medidas são postas em prática parece limitada. Berkovsky *et al.* assinalam, por exemplo, que embora os documentos de política tchecos tratem de flexibilidade, o tema não atraiu atenção generalizada e não tem suscitado discussões importantes entre os parceiros sociais e o governo, nem modificações legais (2002). De igual sorte na Jamaica, a despeito de intermitentes e acaloradas discussões sobre políticas, modificações legais ainda não parecem próximas (TAYLOR, 2004). E na Malásia, entrevistas com representantes de empregadores e trabalhadores mostraram que eles concordam com o fato de que os ajustes sobre duração do trabalho não estão mudando de modo significativo. (NAGARAJ, 2004).

Fator fundamental para a limitada utilização dessas formas de flexibilização do tempo de trabalho nos países em desenvolvimento e em transição parece ser a ampla disponibilidade de uma série de alternativas, em particular as horas extras e o trabalho informal. Na Europa Central e Oriental, por exemplo, não raro se pensou em atingir a flexibilização tanto pela criação de empregos informais quanto pelas jornadas de trabalho longas (CHETVERNINA *et al.*, 2004; TANG e COUSINS, 2005; VAUGHAN-WHITEHEAD (org.), 2005). Na República da Coreia, embora os acordos flexíveis estejam sendo utilizados de forma crescente, os empregadores podem ainda recorrer a vários tipos de trabalho não comuns e fazer frequentes e amplas incursões pelo trabalho em horas suplementares, apesar de que o impacto da recente diminuição da jornada de trabalho semanal regulamentar ainda esteja por ser sentido (YOON, 2001).

No que diz respeito à compensação de horas, a amplitude em que essa técnica está efetivamente sendo usada é difícil de se verificar, dado o estágio atual da pesquisa. Todavia, alguns dos relatórios nacionais preparados para o presente estudo sugerem que não está muito difundida. O esquema de horas anualizadas da República Tcheca parece estar restrito aos setores agrícola e de construção civil (BERKOVSKY *et al.*, 2002). Na República da Coreia, a determinação de medidas para compensação de horas tem sido menor do que inicialmente esperado: somente 13,4% das empresas adotaram o sistema bissemanal e apenas 1,9% utilizam o sistema mensal. Ademais, como discutido na seção precedente, o trabalho em tempo parcial não se tem ampliado na econo-

mia formal, principalmente por causa dos baixos salários.

De forma igualmente parcial, a adesão aos modos tradicionais de organizar a duração do trabalho pode resultar de baixos níveis de percepção e conhecimento das várias formas de flexibilidade existentes. Em diversos países, parece haver uma ampla falta de conhecimento e até confusão sobre a natureza da duração flexível do trabalho e sobre os tipos de jornada que acarreta. Entrevistas com organizações de empregadores e sindicatos da Malásia, por exemplo, mostraram diferenças consideráveis de compreensão da expressão “trabalho flexível” (NAGARAJ, 2004). Isso pode ser igualmente verdadeiro no que tange aos trabalhadores individualmente considerados. Na Jamaica, por exemplo, mais de metade dos trabalhadores entrevistados para este relatório confessaram não ter conhecimento algum sobre acordos de duração flexível do trabalho (TAYLOR, 2004).

6.4 Trabalho-família e igualdade de gênero

Um aspecto dos ordenamentos da duração do trabalho acolhido pelas políticas pertinentes dos países industrializados, durante a última parte do século passado, é que eles concorrem para que os trabalhadores consigam harmonizar seus empregos com a vida familiar. Por conseguinte, esses arranjos podem ser moldados para permitir que os trabalhadores realizem melhor esse equilíbrio (ver, p. ex., FAGAN, 2004). A necessidade de ajudar os trabalhadores dos países em desenvolvimento a cuidar de seus filhos ou de outros membros da família é igualmente impositiva. Na verdade, está-se tornando cada vez mais urgente em face da tendência, resumida no Capítulo 4, de uma quantidade crescente de mulheres estar ingressando no mercado de trabalho assalariado. Ademais, nos países que estão no centro da pandemia HIV/AIDS, cuidar dos doentes e agonizantes é responsabilidade assumida por vários trabalhadores, muitos dos quais combinam seu trabalho assalariado com o cuidado não apenas de sua família imediata, mas também de membros doentes da família ampliada, de amigos e dos filhos órfãos de parentes (HEYMANN, 2005).

A ausência de políticas para a dicotomia trabalho-família, a par de uma estrita divisão do trabalho doméstico entre os sexos, impede as mulheres de participarem da economia formal, direcionando-as para o trabalho não remunerado no ambiente familiar ou para a economia informal. Na República da Coreia, por exemplo, jornadas longas são associadas com baixos índices de participação feminina, impelindo as mulheres a ficar fora do mercado de trabalho e a assumir em tempo integral o cuidado familiar (LEE, 2003). De maneira similar, o rápido declínio dos índices de participação das mulheres no mercado de trabalho em alguns países da Europa Central e Oriental tem sido em parte atribuído à retirada, de muitos locais de trabalho durante o período de transição, dos apoios para o equilíbrio trabalho-família (VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005). Em contraposição, na Eslovênia, onde um elevado nível de dispositivos acessíveis de atenção à criança sobreviveu à era comunista, somente 12% das mães

se dedicam em tempo integral ao cuidado familiar (TANG e COUSINS, 2005).

Esses tipos de preocupação apenas começam a manifestar-se nos países em desenvolvimento. Em alguns, existe interesse nas medidas adotadas pelos países industrializados, inclusive as iniciativas que permitem que os acordos de duração do trabalho desempenhem a função de facilitar o equilíbrio trabalho-família, possibilitando às trabalhadoras ter seus filhos e depois retornar ao trabalho, amamentar, cuidar dos bebês durante os primeiros meses de vida e além destes, e dar assistência a outros membros da família. Medidas que nos países industrializados foram vinculadas ao equilíbrio trabalho-família, tais como esquemas de horário flexível, licenças para amamentar e para atender emergências familiares parecem não se terem difundido. Por exemplo, não obstante a importância da amamentação para a prevenção de doenças nas crianças, Heymann, numa série de breves levantamentos em 180 países, descobriu que muitas mulheres ficam impossibilitadas de amamentar por períodos longos, em parte devido à ausência de flexibilidade em suas jornadas de trabalho (2005).

O papel atribuído ao trabalho em tempo parcial, em alguns países europeus, de facilitar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, permitindo-lhes combinar o trabalho remunerado com o de assistência, é outra política importante que está sendo seguida em alguns países em desenvolvimento. Na Malásia, por exemplo, surgiram preocupações quanto ao fato de que a oferta de trabalho pode representar empecilho ao desenvolvimento (NAGARAJ, 2004). Tradicionalmente, a escassez de trabalhadores, na Malásia, tem sido enfrentada com a importação de mão-de-obra estrangeira. Nos últimos anos, todavia, enviam-se esforços para identificar maneiras de aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, numa tentativa de recrutar uma substancial proporção delas que não a integram no momento. O recente plano quinquenal do governo, o Oitavo Plano Malasiano, confirma o compromisso com o incremento da participação das mulheres, embora não tenha havido até agora evolução no plano legal sobre trabalho em tempo parcial. Na Hungria, também, o trabalho em tempo parcial tem sido fomentado pelo governo pela mesma razão (GALASI, 2002); e forma similar de política está sendo buscada no Chile para incrementar o emprego tanto das mulheres quanto dos jovens (Echeverría, 2002).

Esses tipos de política podem estar causando impacto em alguns setores. Na Europa Central e Oriental, por exemplo, embora seja limitada a flexibilidade das jornadas de trabalho, há sinais de que as mulheres, no setor público e em certas atividades do setor terciário, estão cumprindo jornadas mais curtas e conseguindo combinar com êxito o trabalho e a família (VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005). Em muitos países em desenvolvimento, porém, como se discutiu na seção anterior, o trabalho em tempo parcial não é amplamente acessível, além de ser irrealista, visto que pode reduzir de modo substancial a renda familiar. Uma preocupação adicional que se insinua nas políticas de emprego que tratam do trabalho em tempo parcial é a de que existe, não raro, associação entre empregos em tempo parcial, salários e benefícios mais bai-

xos, além de outros termos e condições de emprego insatisfatórios. Nos países em desenvolvimento, não há evidência empírica amplamente disponível da associação entre trabalho em tempo parcial e por hora mais baixos salários, acesso a benefícios adicionais e seguro social e proteção do emprego (LEE e WOOD, adiante). Existe, no entanto, alguma indicação de que o mesmo padrão está presente em países em desenvolvimento. É o caso da República da Coreia, onde os trabalhadores em tempo parcial sofrem desvantagem em termos de promoções e de desenvolvimento profissional e seus salários parecem representar menos de metade daqueles dos trabalhadores em tempo integral (LEE, 2003). Todavia, assegurar trabalho em tempo parcial de alta qualidade, com a determinação, por exemplo, dos trabalhadores em tempo parcial terem tratamento comparável aos dos que laboram em tempo integral, parece algo não amplamente levado em consideração nos países em desenvolvimento. Uma exceção é a Jamaica, onde, como se referiu na Seção 6.4, o governo tem buscado a criação de empregos em tempo parcial que ofereçam benefícios aos trabalhadores envolvidos (TAYLOR, 2004).

6.5 Políticas e prática: imposição, exclusão e a economia informal

Como ressaltado no Capítulo 3, uma das questões fundamentais a respeito das políticas de duração do trabalho, nos países em desenvolvimento e em transição, é a amplitude com que influenciam a prática no local de trabalho. Trata-se de tema particularmente importante nos locais onde essas políticas são implementadas sob a forma de direitos legais para os trabalhadores individualmente falando. Ao estudar essa relação, valeu-se o Capítulo 3 da noção de “taxa de observância” ao avaliar a influência dos limites de jornadas semanais de trabalho contidos na legislação de duração do trabalho. Descobriu que uma proporção significativa dos empregados, em muitos países, trabalha além desses limites, proporção essa que em alguns casos excede 40% da força de trabalho (ver também LEE e McCANN, adiante).

Essa pesquisa sugere que um desafio importante para a efetividade das políticas de duração do trabalho é encontrar meios de assegurar que os dispositivos legais sejam observados na prática. Além disso, esse é um problema que pode ser tido como de maior importância do que os padrões nas jornadas semanais e que parece, na perspectiva dos estudos nacionais realizados para este relatório, relevante para outras medidas legais. Parecem ser frequentemente ignorados, por exemplo, direitos previstos na legislação ao pagamento de adicionais pelo serviço extraordinário. Horas extras não pagas são comuns na Hungria, na República Tcheca e também na Federação Russa, onde não menos de um terço ou metade dos trabalhadores deixam de receber compensação pelo trabalho em horas suplementares (BERKOVSKY, 2002; CHETVERNINA *et al*, 2004; GALASI, 2002). Na China, também, pesquisas com empresas e empregados realizadas para este relatório verificaram que a remuneração adicional pelo trabalho extraordinário não estava sendo paga a cerca de metade dos empregados que realizaram horas suplementares em dias úteis e a quase um terço dos

que o fizeram em feriados (ZENG, 2005). Além disso, descobriu-se que várias empresas ofereciam formas alternativas de compensação, não previstas na lei, tais como trocas de turno, modificações no revezamento de turnos e outras recompensas “caseiras”. No entanto, de forma contrastante, os levantamentos feitos no Senegal sugerem que a remuneração adicional de horas extras é habitualmente paga (NDIAYE, 2004).

Dispositivos que determinam que o trabalho extraordinário seja voluntário parecem também largamente desrespeitados em alguns países. No Chile, por exemplo, onde as horas suplementares só deveriam ser feitas com a concordância do empregado, estima-se que 10% das empresas determinam sejam feitas sem prévia anuência (ECHEVERRÍA, 2002). Na República da Coreia, também, há indícios de empregadores que exercem pressão considerável sobre seus empregados para que trabalhem além da jornada normal (YOON, 2001). E as normas proibindo o trabalho em dias de repouso semanal e feriados parecem ser amplamente desconsideradas na Jamaica, como o são aquelas que proíbem às mulheres o trabalho além da jornada normal ou noturno (TAYLOR, 2004). O grau de obediência parece, contudo, variar, dependendo do porte das empresas e da presença de sindicatos. Na República Tcheca, por exemplo, desvios da lei parecem particularmente prováveis em pequenas empresas privadas sem presença de sindicato; na Hungria, em pequenas e médias empresas e em estabelecimentos maiores não sindicalizados (BERKOVSKY, 2002; GALASI, 2002).

É difícil determinar os motivos fundamentais que levam ao afastamento desses e de outros padrões de duração do trabalho em determinados países e ainda está ser feita uma pesquisa substantiva a esse respeito. Está claro, entretanto, que uma série de fatores pode influir nesse processo, podendo se citar a ênfase no cumprimento da lei, o grau de consciência quanto aos direitos, os desvios das normas principais permitidos por medidas legais, e a extensão e tratamento do trabalho no setor informal. Os estudos nacionais utilizados para este livro oferecem um ponto de partida para alguns detalhes desse tipo. Debilidade na imposição da lei, por exemplo, é tida como fator para o descaso com os padrões estatutários tanto na Federação Russa quanto na República da Coreia e a capacidade limitada da fiscalização do trabalho tem sido ressaltada no Senegal (CHETVERNINA, 2004; NDIAYE, 2005; YOON, 2001).

A falta de capacidade de ler os textos legais e a complexidade destes pode igualmente contribuir para esse estado de coisas. Na Hungria, afirma-se que o Código do Trabalho é, em larga medida, incompreensível para o público em geral; e a experiência da China dá a entender que a insuficiente compreensão da lei por parte dos empregadores constitui obstáculo para a implementação das normas de trabalho extraordinário (GALASI, 2002; ZENG, 2005). Além disso, o não cumprimento das leis de duração do trabalho pode ser parcialmente atribuído ao aspecto cultural mais amplo da contemporização com a legislação trabalhista. O descaso com a lei na Federação Russa, por exemplo, que parece haver-se enraizado durante o período de transição que se seguiu ao modelo

soviético, está em tal nível que tem sido caracterizado como “nihilismo legal” (CHETVERNINA, 2004). Na República da Coreia, pesquisa recente descobriu que uma proporção substancial dos trabalhadores acredita que devem fazer trabalho extraordinário se requerido, com ou sem pagamento suplementar; e entre os trabalhadores da área administrativa e os profissionais, jornadas longas são altamente valorizadas como indicativo de compromisso com seus empregadores (ver LEE, 2003).

Outro ponto importante para a eficácia dos direitos concernentes ao trabalho, inclusive os relativos à jornada, é o alcance da legislação pertinente, e particularmente o alcance da exclusão de certos grupos de trabalhadores da cobertura legal ou que estão destinados a um nível mais baixo de proteção. No que diz respeito às exclusões na legislação sobre tempo de trabalho, a técnica de isentar os gerentes dos limites de jornadas, comum nos países industrializados, também o é na legislação de outras regiões. Mais corrente nas leis dos países em transição e em desenvolvimento é, contudo, o tratamento dado aos trabalhadores engajados no “trabalho intermitente”, caracterizado por envolver substanciais períodos de inatividade, ou por não requerer a presença do empregado no local de trabalho. Esses trabalhadores são frequentemente sujeitos a limites mais frouxos de jornada (ver mais adiante McCANN, 2004). Os seguranças e empregados domésticos destacam-se por cumprir as jornadas mais longas em diversos países, não apenas por meio de exceções do trabalho intermitente, mas também de exclusões específicas. É significativo, portanto, que não raro se considere que essas duas categorias cumprem jornadas muito longas, ponto esse ressaltado no Capítulo 5. Em contraposição, houve, no Chile, progresso no sentido da exclusão do trabalho intermitente, que antes não estava sujeito aos limites da jornada estatutária e agora o está, com algumas exceções (ECHEVERRÍA, 2002).

Em contraste com as exceções especificadas na legislação, o emprego disfarçado representa uma tentativa de escapar inteiramente do regime estatutário, designando os trabalhadores como prestadores de serviço independentes e não como empregados. Essa técnica parece ter larga utilização nos países em transição e em desenvolvimento, onde existe evidência de que os trabalhadores são frequentemente empregados mediante contratos civis ou comerciais, embora trabalhem de acordo com as definições legais de emprego. (VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005). Esses trabalhadores podem permanecer no mesmo emprego enquanto trocam de contrato ou firmar um contrato comercial adicional para realizar uma atividade diferente daquela exercida sob o contrato de emprego. Embora a exclusão das pequenas empresas seja mais evidente em outras áreas da legislação do trabalho, uma exceção importante, no caso presente, é a da legislação coreana, que isenta dos limites de jornadas empresas com menos de cinco empregados (LEE e WOOD, adiante).

Finalmente, trabalhadores do setor informal que não são genuinamente autônomos serão cobertos pelos regimes de lei trabalhista da maioria dos países. Todavia, é improvável que vejam seus direitos impostos pelas agências gover-

namentais ou pelo Poder Judiciário. Mas, como vimos no Capítulo 5, as economias informais de muitos países em desenvolvimento abrigam vasto número de trabalhadores, cujas jornadas podem ser muito longas. O desafio das políticas de duração do trabalho é, desse modo, melhorar as condições desses trabalhadores, inclusive suas jornadas de trabalho, seja por meio da garantia do cumprimento de seus direitos legais, seja pela formalização, ou ainda com o auxílio de técnicas que incorporem ambos os objetivos. Apesar de avanços em termos de providências para estender a proteção social aos trabalhadores do setor informal, parece haver até agora pouca evidência de iniciativas dirigidas especificamente à melhoria das jornadas de trabalho (FENWICK *et al.*, 2006). Uma série de sugestões de como atingir tal propósito, que começam a ser debatidas na literatura concernente à legislação trabalhista, serão consideradas no próximo capítulo.

6.6. Conclusões

O Capítulo 2 revelou que, ao longo da década passada, os países em desenvolvimento e em transição tenderam ora a perseverar com os padrões legais existentes que limitam a jornada semanal de trabalho normal, ora a tomar medidas para reduzi-los. O Capítulo 3, no entanto, confirmou que, apesar de tais medidas, as jornadas de trabalho de muitos indivíduos permanecem preocupantemente elevadas. O presente capítulo examinou duas das razões para jornadas longas nos países em desenvolvimento, ressaltando, primeiro, que amiúde são necessárias para os trabalhadores ganharem uma remuneração decente e, em segundo lugar, que podem funcionar como substituto de outras técnicas para o fim de aumentar a produtividade.

O capítulo voltou-se, então, para o objetivo mais recente das políticas de tempo do trabalho, o de assegurar flexibilidade às jornadas, o qual se revela destacado em vários países, ainda que não raro mais na retórica do que na realidade. Parece que, em muitos países, esses modos “formais” de flexibilização não são altamente influentes na prática do local de trabalho, em razão da disponibilidade de métodos clandestinos, tais como a confiança no trabalho extraordinário ou o emprego informal. Ademais, formas de flexibilização orientadas para o interesse do trabalhador não são tão salientes quanto aquelas tradicionalmente preferidas pelos empregadores. O trabalho em tempo parcial está sendo estimulado em alguns países, inclusive por favorecer o equilíbrio trabalho-família, mas permanece relativamente raro, dado o baixo nível salarial dos países em desenvolvimento. Além disso, os dados sobre as condições de trabalho nos empregos de tempo parcial mostram-se escassos, como o são as providências para lhes assegurar qualidade. Finalmente, os fatores que contribuem para a divergência entre os dispositivos legais sobre duração do trabalho e os arranjos efetivamente feitos nesse campo foram recapitulados e esse é um tema a que se vai retornar no próximo capítulo.

7 Resumo e implicações para as políticas

Os capítulos anteriores examinaram a duração do trabalho em todas as partes do mundo em várias perspectivas: desde os marcos regulatórios e as políticas nacionais sobre duração do trabalho até as tendências das jornadas de trabalho efetivas, bem como abordaram as consequências da terciarização e da informalidade sobre as jornadas de trabalho até as experiências específicas de diferentes grupos de trabalhadores, tais como os trabalhadores com responsabilidades familiares. Este capítulo final começará resumindo as principais conclusões. Discutirá em seguida as implicações dessas conclusões para as políticas de duração do trabalho nos países em desenvolvimento e em transição, com base no marco político da “duração decente do trabalho”, originalmente desenvolvido em nosso estudo anterior sobre a duração do trabalho nos países industrializados (MESSENGER (org.), 2004). Em razão dos grandes hiatos entre o que se conhece sobre a duração do trabalho e dos ordenamentos do tempo de trabalho nesses países, a presente discussão de políticas vai sugerir também algumas áreas para pesquisa futura e, finalmente, vai oferecer, a guisa de conclusão, alguns comentários sobre o caminho que se abre para a duração do trabalho decente em todo o mundo.

7.1 Resumo das principais conclusões

A primeira seção deste capítulo resume as principais conclusões de cada um dos capítulos precedentes de nosso estudo. O Capítulo 2 começou examinando uma das áreas principais da política de duração do trabalho, a limitação das jornadas. Focalizou as mudanças dos padrões legais nessa área, com o propósito de avaliar a evolução deles na época em que surgiram receios a respeito da globalização econômica e de seus impactos sobre as condições laborais, inclusive a duração do trabalho. O capítulo examinou inicialmente o significado das duas normas principais para a limitação da jornada semanal de trabalho, as semanas de 40 horas e de 48 horas, enfocando sua presença nos modelos internacionais. Valeu-se então da pesquisas sobre legislação realizada pela OIT ao longo dos últimos 50 anos e de um projeto de pesquisa que documenta e compara as leis da duração do trabalho existentes, em fase de realização pelo Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT,

com a finalidade de examinar a evolução e o estágio atual das jornadas de trabalho. Pode-se identificar ao redor do mundo uma convergência em relação ao limite de jornada semanal em direção a um amplo consenso de que a semana de 40 horas constitui o nível apropriado. Existem, contudo, substanciais diferenças regionais, ressaltando-se a presença de longas jornadas na América Latina e progressos desiguais na redução do tempo de trabalho na Ásia e no Pacífico. O Capítulo 2 concluiu não haver evidência de uma “corrida” pela redução nos padrões legais, mas assinala ser necessário comparar as normas legais com as jornadas efetivas, para se ter uma visão mais fidedigna de sua influência.

Dando sequência ao exame das estruturas regulatórias da duração do trabalho, passamos em revista, no Capítulo 3, a jornada de trabalho efetiva numa perspectiva global. Notamos, em primeiro lugar, que a história das jornadas de trabalho nos países industrializados revela que os avanços são muito irregulares, o que torna quase impossível identificar um padrão geral. Segundo, numa perspectiva comparativa, parece não ter havido muita mudança nas diferenças entre países industrializados e em desenvolvimento no que tange à jornada média do setor manufatureiro. Tal análise, porém, não esclarece muito da realidade da duração do trabalho nos dois grupos de países, haja vista que as jornadas tendem a ser diversas entre os trabalhadores: nesses países, alguns indivíduos estão cumprindo jornadas muito longas, ao passo que outros, jornadas curtas. Em alguns casos, isso leva a uma situação em que não existe, na prática, uma “jornada padrão”. No Capítulo 3, como forma de demonstrar onde estamos agora no que diz respeito ao princípio, reconhecido há um século, da jornada semanal de 48 horas, estimamos que cerca de 22% dos trabalhadores, em todo o mundo, trabalham mais de 48 horas por semana. Finalmente, considerando que as normas legais podem não ser corretamente implementadas na prática, calculamos “índices de observância” para avaliar a influência prática das normas sobre a jornada semanal de trabalho e constatamos que tal índice fica abaixo de 50% em alguns países. Com base nessa conclusão, estabeleceu-se um índice de “regulação de jornada de trabalho efetiva” a fim de apreender tanto os aspectos de direito quanto os de fato da legislação sobre a duração do trabalho; o conteúdo da legislação e sua influência na prática do local de trabalho. O resultado sugere que se deve ter grande cautela ao aplicar os indicadores existentes de regulação do trabalho que não levem em consideração os aspectos *de facto* de tal regulamentação (p. ex., o Índice de Rigidez do Emprego do Banco Mundial).

O Capítulo 4 repassou algumas das mudanças importantes na dinâmica da força de trabalho global, considerando dois fatores demográficos chaves e que têm implicações importantes para a duração do trabalho – gênero e idade. Primeiro, o gênero é claramente um fator crucial para a diferenciação das jornadas entre os trabalhadores. Em particular, embora as mulheres se engajem de forma crescente na força de trabalho remunerada, sua disponibilidade tem-

poral para o trabalho remunerado parece significativamente restrita pelo tempo que precisam dedicar às suas responsabilidades familiares e domésticas. No que tange à distribuição das jornadas, vemos dois padrões distintos com base no gênero. Para os homens, existe, em muitos países, um padrão de jornadas extensas (49 horas por semana ou mais), ainda que a proporção de empregados afetados varie bastante entre os países. Para as mulheres, observamos um padrão de duração do trabalho que é essencialmente o oposto do dos homens: mulheres empregadas que trabalham em tempo parcial em elevadas proporções, dramaticamente mais altas, aliás, do que as proporções de homens que o fazem. O resultado final é que, não obstante a crescente participação das mulheres na força de trabalho remunerada, existe um evidente “hiato de gênero” em termos de jornada de trabalho em todas as regiões do mundo. Em contrapartida, a idade parece ser um fator consideravelmente menos expressivo, embora importante, na configuração da jornada de trabalho. Os dados, muito limitados, disponíveis sobre jornadas de trabalho por faixa etária nos países em desenvolvimento e em transição sugerem que os períodos de trabalho remunerado tendem a ser ligeiramente mais curtos tanto para os trabalhadores jovens quanto para aqueles em idade de aposentadoria do que para os trabalhadores no apogeu da vida produtiva. Não obstante, a variabilidade das jornadas de trabalho por faixa etária é na verdade bem modesta; somente para o grupo mais idoso – trabalhadores com 65 anos ou mais – é que existe uma redução substancial das jornadas de trabalho, basicamente sob a forma de maior incidência de jornadas curtas.

O Capítulo 5 reviu dois aspectos significativos da estrutura da economia global e as respectivas implicações para a duração do trabalho: primeiro, as jornadas de trabalho e os horários de trabalho no florescente setor de serviços – o que com frequência se denomina “terciarização” – e, segundo, o que se conhece a respeito das jornadas de trabalho da economia informal. O resultado dessa análise mostra que a jornada de trabalho média é particularmente longa em certos subsetores de serviços, em particular comércio atacadista e varejista; hotéis e restaurantes; e transporte, armazenamento e comunicações. Além disso, o setor governamental e, particularmente, o setor de educação têm jornadas relativamente curtas. Finalmente, os horários de trabalho no setor de serviços indicam que o trabalho por turnos é bem comum em todas as regiões do mundo e que o trabalho à noite e nos fins de semana constitui com frequência parte integrante desses sistemas de turnos. Ademais, o Capítulo 5 também examinou a duração do trabalho na economia informal, focalizando basicamente o trabalho autônomo – que representa pelos menos três quintos do emprego informal nos países em desenvolvimento. As conclusões indicam que a maior parcela dos autônomos dos países industrializados cumpre jornadas de trabalho muito extensas e, no entanto, proporções substanciais das mulheres autônomas de alguns desses países fazem jornadas curtas – muito provavelmente como estratégia para equilibrar o trabalho com as responsabilidades familiares¹. Em

contraste, o padrão comum do autônomo nos países em desenvolvimento é o de diversificação das jornadas, distribuídas, de modo relativamente inalterável, em proporções substanciais de trabalhadores cumprindo jornadas muito extensas (49 horas semanais ou mais) e jornadas curtas (menos de 35 horas por semana). Também o gênero parece uma variável-chave que afeta a jornada de trabalho dos autônomos nos países em desenvolvimento. Nesses países, a proporção de autônomos que cumpre jornadas extensas é maior do que a de assalariados; não obstante, também é maior a proporção de homens autônomos fazendo jornadas curtas, o que sugere terem estes últimos, além disso, maior propensão para o subemprego. Para as mulheres autônomas dos países em desenvolvimento jornadas curtas são claramente a regra, o que indica a possibilidade de que muitas mulheres estejam usando o trabalho autônomo como meio de conseguir trabalho em tempo parcial ou, pelo menos, jornadas reduzidas, com o objetivo de ganhar algum dinheiro enquanto lidam com suas responsabilidades familiares. Finalmente, enquanto existe bastante variedade de padrões de trabalho autônomo nos países em transição, o mais comum é o de jornadas curtas tanto para homens quanto para mulheres. A explicação mais provável é o fato de o trabalho autônomo estar concentrado nos extremos dos grupos etários – jovens de menos de 20 anos e trabalhadores mais velhos, de mais de 60 anos –, ambos os quais utilizam o trabalho autônomo de jornadas curtas como fonte secundária de renda.

O Capítulo 6 delineou as diretrizes das políticas atuais de duração do trabalho nos países em desenvolvimento, utilizando o conteúdo dos Capítulos 4 e 5 para discutir as respostas dessas políticas para uma série de tendências ali ressaltadas. Focalizou os grandes temas subjacentes às políticas e ressaltou, ademais, algumas das questões mais profundas que influenciam o seu êxito. Ao examinar a tendência constante de evitar jornadas longas, por exemplo, dois fatores que podem solapar as tentativas de reduzir jornadas foram analisados: a necessidade dos trabalhadores de fazerem jornadas extensas para assegurar ganhos adequados; e o recurso generalizado dos empregadores ao trabalho extraordinário com o objetivo de aumentar a produtividade, em lugar de alterar a organização do trabalho ou de investir em capacitação. O capítulo analisou com alguma profundidade a tendência à promoção da flexibilidade da duração do trabalho em documentos de políticas, assinalando, porém, que, dadas as alternativas de jornadas longas e trabalho informal, tais medidas de flexibilização parecem não ser muito utilizadas na prática. Observou, além disso, que o trabalho em tempo parcial não é uma opção realista para a maioria dos trabalhadores desses países, devido ao impacto na renda familiar. O trabalho em tempo parcial foi também discutido, nos países em desenvolvimento, como providência que começa a ser considerada para avançar na harmonização do trabalho com a família e algumas questões foram levantadas a respeito do seu impacto sobre a igualdade de gênero. Finalmente, o Capítulo 6 assinalou que as políticas de duração do trabalho e os direitos individuais, em particular,

comumente têm influência limitada sobre as jornadas de trabalho efetivas, nas economias em desenvolvimento e destacou algumas razões para tal divergência entre as políticas e a prática.

7.2 Implicações para políticas nos países em desenvolvimento e em transição

7.2.1 Rumo à duração decente do trabalho

Nosso primeiro livro sobre a duração do trabalho nos países industrializados (MESSENGER (org.), 2004) desenvolveu um amplo marco para as políticas de duração do trabalho, assentado no exame das ilações da agenda do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho, na área da duração do trabalho. Sua conclusão (ANXO *et al.*, 2004) foi que os ajustes de duração decente do trabalho precisam atender a cinco critérios interconectados, razão pela qual esses arranjos devem:

- preservar saúde e segurança;
- ser favoráveis à família;
- promover a igualdade entre os sexos;
- aumentar a produtividade; e
- facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho.

Neste capítulo, esse quadro é disposto considerando como são essas cinco dimensões da “duração decente do trabalho” e como elas podem ser reproduzidas em países fora do mundo industrializado.

Alguns aspectos preliminares devem ser levados em conta. Primeiro, deve-se enfatizar que, como o expressaram os capítulos precedentes, a jornada de trabalho não é um assunto sobre o qual o interesse, as mudanças no âmbito empresarial ou as políticas de Estado devam ficar restritos às economias avançadas. A vasta maioria dos países de todas as regiões demonstrou preocupação quanto a limitar jornadas de trabalho apenas pela edição de medidas legais para tal fim. E, ao longo das últimas décadas, os governos e os parceiros sociais dos países em desenvolvimento e em transição dedicaram atenção aos métodos mais recentes para o tratamento da duração do trabalho, incluindo maiores reduções da jornada, flexibilidade em favor dos empregadores e, em menor extensão, dos trabalhadores, assim como a promoção do trabalho em tempo parcial. Entretanto, essas políticas não estão até agora tão bem desenvolvidas como nos países industrializados e nossa indicação é no sentido de que a familiaridade com a experiência desses países, em particular com a dos países europeus, podem ser útil aos protagonistas das políticas em outras regiões. Essa experiência não somente coloca uma série de modelos e opções à disposição

dos países em desenvolvimento e em transição, mas pode também alertá-los para algumas das armadilhas passíveis de ser encontradas.

Deve-se também salientar desde logo que a pesquisa sobre as jornadas de trabalho efetivas e as políticas nos países em desenvolvimento é muito limitada e que vários pontos ainda não foram bem examinados. Como resultado, não é possível oferecer recomendações de políticas tão detalhadas quanto as que podem ser feitas para os países industrializados. Em vez disso, embora se ressaltem várias medidas específicas, nossas sugestões tendem inevitavelmente a assumir a forma de princípios gerais, que devem ser levados em conta visando à evolução da jornada decente de trabalho. Na verdade, uma de nossas sugestões básicas é de que se deve realizar uma pesquisa mais aprofundada sobre jornadas de trabalho nas economias em desenvolvimento e em transição. Alguns temas importantes de duração do trabalho para futuras pesquisas nesses países são os seguintes: rastrear a evolução das jornadas efetivas; analisar as políticas e seu impacto potencial; avaliar a influência das normas legais; identificar as necessidades e preferências dos trabalhadores e em que medida elas estão sendo atendidas; acompanhar estudos de casos sobre práticas inovadoras no âmbito empresarial e examinar seus impactos tanto na produtividade das empresas quanto no bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias; e avaliar o papel da jornada de trabalho em relação à igualdade de gênero.

De mais a mais, a existência de grandes economias informais nesses países, combinada com a falta de dados acessíveis sobre jornadas de trabalho no emprego informal, significa que os padrões de jornada de trabalho têm sido, na melhor das hipóteses, parcialmente compreendidos por uma parte expressiva dos trabalhadores do mundo. A relação de emprego é frequentemente o eixo em torno do qual a jornada de trabalho gira. Isso pode ser visto a partir da diversificada e relativamente inalterável (e instável) distribuição das jornadas de trabalho entre os autônomos dos países em desenvolvimento, em contraste marcante com as dos trabalhadores formais, para os quais o padrão dominante, nesses países, vai de jornada normal a extensa. Assim, será importante para futura pesquisa investigar em maior profundidade a jornada de trabalho nesses países por tipo de emprego, particularmente em relação à economia informal.

Finalmente, buscando promover acordos de duração decente do trabalho, é também essencial enxergar para além das medidas voltadas diretamente para a jornada de trabalho. Mais obviamente, dada a relação entre pobreza e jornadas longas nos países em desenvolvimento, as políticas salariais são determinantes para o êxito das iniciativas que visam a reduzir as jornadas de trabalho excessivamente longas, e, nesse contexto, serão discutidas na próxima seção. É também evidente a partir do restante deste capítulo que, abrangendo todas as dimensões que sugerimos para as políticas de duração do trabalho, existe a necessidade de esforços constantes para constituir e fortalecer instituições e mecanismos que assegurem a eficácia das políticas colocadas em vigor, quaisquer que sejam. Requer isso, então, melhorias na administração, cortes e tribunais

do trabalho e esforços no sentido de desenvolver mecanismos de vigoroso e efetivo diálogo social, não apenas para assegurar que sejam identificadas, ouvidas e levadas em conta as necessidades e preferências dos trabalhadores, mas também para permitir que os empregadores e trabalhadores cheguem ao nível de cooperação necessário para criar medidas que, ao mesmo tempo, protejam os trabalhadores e aumentem a produtividade das empresas.

7.2.2 Duração salutar do trabalho

Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas. De fato, a limitação da jornada semanal pode ser vista como a resposta básica à advertência da literatura sobre saúde e segurança contra jornada regular de trabalho superior a 50 horas por semana, tanto na forma de um limite de 48 horas com restrições severas ao trabalho extraordinário quanto na de um limite mais baixo (ver, p. ex., SPURGEON, 2003; DEMBE *et al.*, 2005). Como vimos no Capítulo 2, houve progresso importante, ao redor do mundo, na decretação de limite para a jornada estatutária durante o século passado. Como resultado, a maioria dos países tem agora limites legais abaixo de 48 horas e a semana de 40 horas é uma realidade em cerca de metade deles.

Entretanto, como vimos no Capítulo 3, informação mais ampla sobre os países em desenvolvimento, disponibilizada pelo recente exercício de coleta de dados da OIT sobre a distribuição das jornadas de trabalho, confirmou que desvios dos limites das jornadas de trabalho são generalizados em muitos países e podem ser relacionados com jornadas muito extensas. Uma necessidade imperiosa, então, é avaliar a influência desses limites na prática e, por conseguinte, a força dos regimes regulatórios em que se encontram. Houve progresso em sistematizar e comparar esse tipo de dados, alguns dos quais foram apresentados nos capítulos iniciais deste relatório. A conclusão mais significativa é talvez a de que a intervenção sob a forma de regulamento se faz necessária para reduzir as jornadas: não se pode simplesmente presumir que tais reduções venham a ser um subproduto inevitável do crescimento econômico. Ademais, em alguns países industrializados, especialmente na Dinamarca, tem sido possível regular a jornada de trabalho pela via da negociação coletiva, conquista que se pode atribuir a um regime regulatório extremamente sofisticado, que envolve grau substancial de coordenação entre os parceiros sociais em âmbito nacional (ANXO e O'REILLY, 2000, LEE, 2004). Nos países em transição e em desenvolvimento, porém, embora os esforços para facilitar a negociação se mostrem essenciais, os padrões estatutários continuarão a ter importância precípua enquanto os mecanismos de negociação coletiva permanecerem insuficientes.

Para esse fim, necessita-se de pesquisa sobre as exatas razões para o nível de observância dos padrões estatutários em países específicos: a mescla particular do grupo de fatores relevantes que determinam se essas normas serão

largamente observadas ou amplamente ignoradas, inclusive a extensão do trabalho extraordinário, os níveis de imposição ou de consciência da lei, a densidade sindical, a cobertura da legislação, os níveis salariais etc. É essencial, ainda, pesquisas complementares para identificar os fatores que fazem as leis sobre duração do trabalho e as políticas que tratam desse assunto mais efetivas em determinados países do que em outros (até entre países com nível de renda similar). Para uma compreensão mais ampla das forças que moldam as jornadas de trabalho nos países em desenvolvimento e em transição, seria de grande ajuda, também, uma pesquisa a respeito das estruturas das relações industriais nesses países (onde existam essas estruturas) e do relacionamento delas com os padrões de duração do trabalho. Tal pesquisa poderia incluir, por exemplo, um exame do papel das empresas multinacionais e das iniciativas de responsabilidade social corporativas na formulação de padrões e práticas coletivos de duração do trabalho. Finalmente, como as políticas de duração do trabalho, nos países em desenvolvimento e em transição, têm sido debatidas num contexto de desenvolvimento, estudos mais sistemáticos do vínculo entre a regulação da duração do trabalho (p. ex., limites de jornadas, habilitação a licenças remuneradas) e o desempenho econômico poderiam ser úteis para agregar alguma substância a um debate que tem sido conduzido de maneira bastante ideológica.

Em contrapartida, como vimos no Capítulo 5, a terciarização da economia global parece um fator que contribui para uma bifurcação mais ampla das jornadas de trabalho porque elas variam de modo substancial entre os subsetores de serviços. Ademais, contrariamente ao que se poderia esperar da experiência dos países industrializados, as jornadas de trabalho são bastante longas em vários dos subsetores de serviços, em especial o comércio atacadista e varejista; hotéis e restaurantes; e transporte, armazenamento e comunicações. Quando acrescentamos o fato de que o trabalho em turnos, incluindo o noturno, é utilizado de modo extensivo nos serviços – particularmente nos subsetores em que as jornadas já são extensas, como comércio, hotéis e restaurantes –, os impactos negativos potenciais, tanto na saúde dos trabalhadores quanto na segurança do local de trabalho, se mostram substanciais e necessitam, portanto, constituir um foco das políticas destinadas a promover a “duração salutar do trabalho”.

Embora um aconselhamento bem fundamentado para as políticas deva aguardar a conclusão de pesquisas complementares, conforme assinalamos anteriormente, algumas sugestões preliminares de caráter geral já podem ser feitas. A primeira é de que é necessário encorajar a adesão a limites básicos de jornadas. De modo claro, leis e regulamentos que estabelecem limites para as jornadas de trabalho – como o limite de 48 horas da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1) e da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30), e o limite de 40 horas da Convenção sobre as Quarenta Horas, 1935 (n.º 47) – representam uma condição mínima necessária para restringir jornadas de trabalho excessivamente

longas. Exceções e exclusões em legislações nacionais que permitam desvios substanciais dos limites das jornadas são raras atualmente, e o princípio da universalidade da proteção ao trabalhador deve ser preservado. Ademais, esse princípio se estende além da jornada normal, para esforços para impedir frequentes recursos ao trabalho extraordinário. Está claro que o trabalho além do normal ou até dos limites das horas extras deve ser permitido em certas circunstâncias, como o é tanto pelos padrões internacionais quanto pelas legislações nacionais, para enfrentar circunstâncias tais como sobrecargas de trabalho, acidentes ou emergências inesperadas ou excepcionais. Mas além dessas exceções, e se for necessário impedir jornadas longas, o trabalho em horas extraordinárias, de forma regular e substancial, deve ser evitado, como parte de esforço conjunto para reduzir jornadas em toda a economia ou em setores e ocupações nos quais se mostram elevadas. No entanto, é provável que os limites legais, por si sós, não sejam suficientes para atingir esse objetivo, sendo necessário haver também um mecanismo de imposição digno de confiança, como a fiscalização do trabalho, além de adesão das empresas às “normas” estabelecidas no que diz respeito às “regras do jogo”.

No que se refere aos trabalhadores da economia informal, algumas técnicas que estão sendo sugeridas e testadas para aprimorar a aplicação da legislação trabalhista nesse setor econômico também podem contribuir para se lidar com as jornadas longas. Algumas dessas sugestões se inclinam a reforçar as soluções existentes, destinando, por exemplo, mais recursos aos mecanismos de imposição tradicionais, tais como a administração e a justiça trabalhistas, e ao combate à corrupção (ver, p. ex., DAVIDOV, 2005). Outras focalizam a ampliação da cobertura da legislação existente, garantindo que atinja além das formas tradicionais de emprego ou que se esclareçam os responsáveis pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Técnicas mais inovadoras também se anunciam: a promoção de campanhas para instruir os trabalhadores e os empregadores sobre os benefícios da legislação do trabalho, da melhoria da qualidade do emprego e da formalização; o desenvolvimento de iniciativas para aumentar a percepção dos direitos ou o planejamento de esforços de organização desses direitos; a permissão de negociações coletivas para os trabalhadores informais; e a implementação de códigos de conduta (FENWICK *et al.*, 2006). Ademais, medidas dessa espécie podem ser integradas a iniciativas para formalizar a economia informal, reforçando, desse modo, o potencial de formalização com vistas ao avanço da proteção do trabalho.

Finalmente, pode-se esperar que a influência dos níveis salariais sobre a jornada de trabalho exerça um papel particularmente importante no sentido de solapar os limites estatutários. A relação entre esses elementos essenciais da vida do trabalho tem, inevitavelmente, um significado profundo nas economias em desenvolvimento e em transição, nas quais as jornadas longas e o trabalho extraordinário, em particular, são frequentemente utilizados para compensar baixos salários. Os salários devem, portanto, ser colocados no âma-

go das tentativas de reduzir jornadas. Deve-se notar, em particular, que não se pode esperar que os trabalhadores sejam favoráveis a uma redução de jornada que os amplie de ganhar um salário decente e que o imposto dessa redução seja desprezível onde a diminuição dos limites das jornadas legais (normais) alimentar o aumento do recurso às horas extras. A atenção às políticas salariais e, em particular, a introdução de um salário mínimo ou a manutenção dele como padrão significativo pode assim representar contribuição importante no sentido de romper o círculo vicioso de baixos salários e jornadas longas (ver EYRAUD e SAGET, 2005).

7.2.3 Duração do trabalho em benefício da família

É evidente que o reconhecimento de que as jornadas de trabalho remunerado devem ser palatáveis à vida familiar se mostra desigual entre as diferentes regiões do mundo, tendo sido convertido em políticas e medidas concretas basicamente no mundo industrializado e, em particular, na Europa. A relação entre jornada de trabalho e cuidado e trabalho doméstico, no entanto, é igualmente forte em outras regiões. Os Capítulos 4 e 5 ressaltaram a força dessa relação e suas consequências nos países em desenvolvimento, na configuração dos baixos níveis de participação das mulheres na força de trabalho e na concentração de jornadas curtas entre as mulheres em empregos informais. Esses dados confirmam as conclusões de pesquisas anteriores no sentido de que a responsabilidade das mulheres pelo cuidado com os filhos e pelo trabalho doméstico é fator importante para compeli-las a se retirar do mercado de trabalho ou a trabalhar em tempo parcial ou em bases eventuais, além de fornecer base empírica para observações anedótico feitas anteriormente sobre o fato de que o trabalho na economia informal é essencial como método para se combinar trabalho pago e doméstico no mundo em desenvolvimento.

Nossa sugestão é que a resposta apropriada para tais tendências é fazer da harmonização do trabalho com a vida familiar uma preocupação importante das políticas econômicas e sociais dos países de todos os níveis de desenvolvimento e de que a necessidade de preservar tempo suficiente para combinar o trabalho remunerado com o cuidado dos filhos, dos idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares, deve ser elemento essencial dessas políticas. Iniciativas de cunho trabalho-família, tanto no plano nacional como no âmbito das empresas, são essenciais para assegurar não apenas o bem-estar dos trabalhadores, particularmente mulheres, das crianças, dos mais velhos e dos doentes, mas também os interesses de produtividade da economia em longo prazo, como se examinará adiante com mais detalhes. Além disso, é evidente que o tempo para o cuidado da família se torna a cada dia mais relevante, haja vista que um número crescente de membros das famílias se torna responsável pela atenção aos idosos e às pessoas que sofrem de HIV/AIDS.

Com tal objetivo, toda a série de políticas até agora desenvolvidas para ajudar o equilíbrio trabalho-família estão disponíveis para ser utilizadas e

adaptadas às particularidades nacionais. Oferecem elas um rol de opções, inclusive reduções de jornadas por ajustes coletivos, esquemas de horário de trabalho flexível, licenças para atendimento de emergências familiares, trabalho em tempo parcial, direito de trabalhadores individuais para modificar suas jornadas por motivos familiares e esforços para sincronizar diversos acordos comunitários de horário, tais como jornada de trabalho e horário de início de aulas nas escolas. Na verdade, como vimos no Capítulo 6, algumas dessas iniciativas têm sido adotadas em países em desenvolvimento, não raro como parte de um objetivo mais amplo de incrementar a participação das mulheres no trabalho remunerado. Incluem-se aí, entre os países analisados em profundidade para este relatório, a República da Coreia, a Malásia e a Jamaica (esta de uma forma menos concreta até o momento). A experiência proporcionada pelos esforços concentrados desses países, no sentido de promover o equilíbrio trabalho-família, é particularmente significativa no processo de compartilhamento de informações concernentes às técnicas disponíveis, porque oferecem estudos de casos altamente valiosos a respeito de como países de renda mais baixa podem empreender políticas de cunho trabalho-família orientadas para a duração do trabalho. Como tal, são de grande valia para aqueles países que ainda têm de tomar iniciativas nessa direção e a experiência deles deve ser cuidadosamente rastreada, avaliada e amplamente divulgada.

Ao mesmo tempo, muitos países, especialmente os de nível de renda muito baixo (isto é, os países menos desenvolvidos), também necessitam de medidas de tipo diferente daquelas mais destacadas no mundo industrializado e tais medidas não se incluem de forma adequada nos debates sobre políticas de duração do trabalho. Aventou-se que, para a África Subsaariana, por exemplo, reduzir as somas consideráveis de tempo que as mulheres despendem no trabalho doméstico deve envolver medidas no sentido de assegurar suprimento acessível de água, melhorar o acesso das mulheres a transporte e investimento em tecnologias domésticas que economizem trabalho (ver adiante BLACKDEN and WODON, 2005). Além disso, políticas de duração do trabalho e estratégias para a formalização da economia informal podem ser dispostas em conjunto, para benefício de ambas. Isso envolveria, num primeiro passo, reconhecer o aspecto do trabalho informal que é tão caro às mulheres: a flexibilidade que lhes proporciona de combinar o trabalho remunerado com o trabalho fora do mercado. Desse modo, a preservação desse aspecto dos empregos informais durante o processo de formalização não apenas beneficiaria os trabalhadores, e as mulheres em particular, mas poderia também influir na facilitação desse processo.

7.2.4 Igualdade de gênero por meio da duração do trabalho

Embora se necessite pesquisa de mais estudos a respeito da divisão do trabalho doméstico entre os homens e as mulheres nos países em desenvolvimento e em transição, vimos no Capítulo 4 que os dados, onde existem, confirmam

que as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de proteção. Nesse caso, as medidas delineadas na seção precedente podem também fazer avançar a igualdade de gênero por meio da diminuição de algumas das dificuldades que as mulheres enfrentam ao engajar-se no trabalho remunerado enquanto cuidam de suas famílias. Tais esforços são bem-vindos, mas, como vimos, até agora insuficientes; é necessário empenho para ampliá-los, em conjunto com outras iniciativas para promover a igualdade em áreas como contratação, salários e benefícios e desenvolvimento profissional.

Em contrapartida, no que tange à economia informal, quando separamos por sexo a distribuição da jornada de trabalho entre os autônomos, observamos (como ocorre tão frequentemente) uma divisão das jornadas de trabalho remuneradas de acordo com o gênero: são predominantemente os homens que cumprem jornadas de trabalho remuneradas mais longas, ao passo que as mulheres, de modo preponderante, as fazem mais curtas. Faz-se necessário estudo adicional sobre esse fenômeno, em particular com o objetivo de entender melhor os fatores-chaves que orientam as mulheres para o trabalho autônomo de jornadas curtas no contexto dos países em desenvolvimento. Por exemplo, é de esperar que uma forte divisão tradicional do trabalho por gênero em determinado país seja um fator-chave no sentido de impulsionar as mulheres para o trabalho autônomo de jornadas curtas, como o seriam horários de trabalho rígidos (inflexíveis) e a ausência de um sistema de assistência infantil confiável e acessível (este último fenômeno já está bem documentado nos países industrializados). Seria útil, também, uma pesquisa sobre propostas de políticas que incentivem o desenvolvimento de empregos de jornadas curtas na economia formal dos países em desenvolvimento (políticas, p. ex., que foram implantadas em muitos países da UE), o que poderia proporcionar às mulheres uma alternativa ao trabalho autônomo informal.

Ao projetar, no entanto, medidas de harmonização trabalho-família, é necessário assumir a sensível e complexa tarefa de analisar seu o impacto sobre a igualdade de gênero, levando em conta, particularmente, a desproporcional responsabilidade das mulheres nas obrigações domésticas e de proteção e evitando, ao mesmo tempo, supor que se trata de preocupação exclusivamente feminina. Entre as técnicas voltadas para a duração do trabalho, preocupações especiais, nesse particular, são provocadas pela promoção do trabalho em tempo parcial como medida favorável ao equilíbrio trabalho-família. No setor formal das economias em desenvolvimento, jornada menor do que a integral é hoje relativamente rara, em grande medida por causa dos baixos níveis salariais que a tornam impraticável. Todavia, o Capítulo 6 ressaltou estarem sendo identificados alguns sinais prematuros de trabalho em tempo parcial, pelo menos em documentos de políticas governamentais, como método potencial de facilitar a harmonização trabalho-família.

Jornadas reduzidas podem desempenhar papel importante na realização desse objetivo, especialmente nos primeiros anos da vida de uma criança e,

quando necessário e desejado, nos anos subsequentes, e essa maneira de tratar o assunto tem sido útil, em muitos países, para incrementar a participação das mulheres na força de trabalho. A preocupação, contudo, é de que o trabalho em tempo parcial possa concentrar-se, como o está na maioria das economias industrializadas, em empregos de baixa qualidade e qualificação, transformando-se por isso numa “armadilha” que dificulta as promoções ou mudança para a jornada integral – considerando-se, além disso, que essa opção seria feita esmagadora e exclusivamente pelas mulheres, em detrimento da igualdade de gêneros. E há, de fato, alguns sinais de tais dificuldades nas economias em desenvolvimento e em transição, embora a situação do trabalho em tempo parcial nesses países necessite ser minuciosamente investigada. Ao tratar desses problemas, pode-se tomar como base a experiência dos países industrializados para orientar o planejamento das políticas em outras regiões. Em particular, essa experiência sugere, desde o início, a necessidade de esforços para assegurar que o trabalho em tempo parcial seja de alta qualidade; esteja disponível em todos os empregos e ocupações; e permita transições tranquilas entre jornadas mais curtas e mais longas. As medidas para atingir esses objetivos devem ser configuradas por instituições e tradições locais, mas podem orientar-se pelos princípios e medidas encontrados na Convenção do Trabalho em Tempo Parcial da OIT, 1999 (n.º 175), e na Diretriz do Trabalho em Tempo Parcial da UE, bem como em políticas de âmbito nacional (onde existam). Além disso, vai ser necessário um tratamento da harmonização trabalho-família que seja mais amplo e que resista a considerar o trabalho em tempo parcial como a única ou mais importante medida disponível para essa finalidade, ofuscando ou deslocando outras opções potenciais.

7.2.5 Duração produtiva do trabalho

Dada a necessidade urgente de incrementos de produtividade nas economias em desenvolvimento, qualquer contribuição que as políticas de duração do trabalho possam oferecer com vistas a esse objetivo se reveste de particular significado. Como vimos no Capítulo 2, o potencial da redução de jornadas para a consecução dessa meta foi reconhecido em diversos países em que se elaboraram estudos para este livro. Contudo, esse papel dos limites de jornadas de trabalho é, não raro, negligenciado, tanto nos países industrializados quanto naqueles em desenvolvimento (ver BANCO MUNDIAL, 2004, 2005 e uma resposta em LEE e McCANN, mais adiante). É, portanto, indispensável salientar que as jornadas regulares longas, e a competição nelas baseada, são improdutivas e ao mesmo tempo danosas para os trabalhadores. De modo contrastante, os limites das jornadas estatutárias, quando planejados em conjunto com outras políticas de mercado de trabalho visando ao mesmo objetivo, podem contribuir para aumentar a produtividade e, desse modo, ser integrados nas políticas econômicas e sociais dos países em desenvolvimento. Limites razoáveis de jornada ajudam a manter a saúde do trabalhador e, desse modo, sua

capacidade produtiva. Funcionam ademais como incentivo para as empresas modernizarem sua organização laborativa, inclusive os acordos de duração do trabalho, e investirem no aperfeiçoamento de sua tecnologia e no aumento da capacidade de sua administração e forças de trabalho.

É claro que o problema das jornadas de trabalho longas está com frequência ligado ao dos baixos salários (como se discutiu antes, na seção a respeito da duração salutar do trabalho). Além disso, ambos esses problemas têm conexão estreita com a baixa produtividade: empresas com baixa produtividade por hora de trabalho não raro tentam compensá-la exigindo que seus trabalhadores cumpram jornadas longas para elevar a produção total. Ao mesmo tempo, é claro, tais empresas não conseguem pagar muito a seus trabalhadores (nem mesmo se o desejarem), devido a sua limitada produção e, por conseguinte, suas margens de lucro extremamente reduzidas. Desse modo, esforços para reduzir jornadas de trabalhos, se realizados separadamente de iniciativas para cuidar dos baixos salários, podem facilmente resultar em descumprimento generalizado da lei ou no incremento da ocupação múltipla de empregos pelos trabalhadores.

Em tais circunstâncias, um importante componente da trajetória a ser seguida rumo à duração decente do trabalho deve ser encorajar e assistir as empresas para que incrementem sua produtividade por unidade de produção ou por hora de trabalho. Produtividade por hora de trabalho aumentada pode e deve caminhar passo a passo com jornadas de trabalho reduzidas e salários por hora mais elevados. Por exemplo, sabemos haver uma indicação importante no sentido da conexão entre reduções de jornadas de trabalho longas e incremento da produtividade por hora, inclusive de pesquisa anterior da própria OIT (ver WHITE, 1987 para análise da literatura pertinente). Esses ganhos de produtividade resultam não apenas de fatores fisiológicos, como redução da fadiga (no caso de trabalhadores que cumprem jornadas longas em bases regulares), mas também da melhoria nas atitudes e no estado de espírito dos empregados. Os maiores ganhos potenciais de produtividade podem resultar da diminuição de jornadas de trabalho “excessivas” – isto é, de mais de 48 horas por semana –, o que igualmente ajuda a promover os outros objetivos da duração decente do trabalho. Há robusta evidência empírica de que reduções em jornadas de trabalho “excessivamente” longas – vinculadas, tipicamente, a mudanças na organização laboral, nos métodos de produção e em fatores similares – têm resultado em ganhos expressivos de produtividade ao longo dos anos (ver, p.ex., BOSCH e LEHNDORFF, 2001; WHITE, 1987) ².

Medidas para auxiliar as empresas a aumentar sua produtividade por hora de trabalho incluem a oferta de formação no local de trabalho, tanto para os gerentes quanto para os trabalhadores, com vistas à melhoria do planejamento e da administração da duração e da carga de trabalho, com a garantia da concessão de períodos de descanso adequados, tais como paradas regulares para esse fim durante a jornada e períodos mínimos de repouso diário e semanal. Outra alternativa é buscar substituir o excesso de dependência nas horas extras por

esquemas de bônus de produtividade. Essa técnica, no entanto, demanda elevados níveis de diálogo e confiança entre trabalhadores e empregadores, para assegurar que os trabalhadores continuem beneficiando-se dos aumentos de produtividade, bem como acompanhamento cuidadoso para evitar a possibilidade de perigosos e insustentáveis índices de intensificação do trabalho. Vale salientar não ser possível esperar que os trabalhadores abram mão da maneira direta e relativamente transparente de aumentar seus salários por meio do pagamento de horas extras, em troca de obscuros e duvidosos sistemas de bônus de produtividade. Na medida em que os incentivos pagos pelo desempenho são estabelecidos pelas empresas como ferramenta para incrementar a produtividade por unidade, é importante que tais sistemas, suas bases de pagamento e os ganhos resultantes para os trabalhadores sejam tornados claros e facilmente compreensíveis para esses mesmos trabalhadores.

Os esforços da assistência técnica da OIT demonstraram, ademais, que o melhoramento em diversas condições laborais, inclusive a duração do trabalho, é possível e prático, até para as menores empresas, dado seu potencial para aumentar a produtividade. Por meio da aplicação de programas orientados para a ação, tais como o Melhoria do Trabalho em Pequenas Empresas, acumularam-se ao longo dos anos indicações de que a mudança é possível e eficaz do ponto de vista do custo e de que será buscada pelos interessados tão logo se convençam do potencial para a realização de tais aperfeiçoamentos³. A fim de atingir uma dimensão mais ampla, tais esforços no âmbito do local de trabalho necessitam claramente ser complementados por mudanças no quadro regulatório para o desenvolvimento das pequenas empresas e da economia informal e para as condições de trabalho e emprego. Tais mudanças de caráter regulatório devem ter em vista não apenas a melhoria das condições da economia informal, mas também, e de modo mais importante, a ajuda a empresas e trabalhadores para fazerem a transição para a formalidade.

Para concretizar o objetivo de aumentar a produtividade por hora de trabalho, as reduções de jornada também devem fazer parte de um conjunto mais amplo de medidas para melhorar a qualidade do emprego e desenvolver a perícia e capacidade da força de trabalho (BOSCH e LEHNDORFF, 2001). Como parte desse investimento, torna-se necessário focalizar particularmente as mulheres e sua contribuição para o crescimento econômico, por meio da inclusão nas políticas econômicas e sociais de uma visão de igualdade de gênero, não apenas como objetivo importante em si mesmo, mas também como ativo econômico que, no longo prazo, se transformará em ganhos de produtividade para a economia. Nos termos desse modelo, por exemplo, a incapacidade das mulheres para trabalhar na economia formal, em decorrência de sua carga de trabalho doméstico e de proteção, pode ser vista não apenas como desvantagem para as próprias mulheres envolvidas e para o equilíbrio trabalho-família, mas também sob o aspecto da improdutividade, porque representa a perda de valioso recurso para a economia. Em acréscimo a providências para evitar dis-

criminação na contratação, no acesso a formação e no desenvolvimento profissional, as medidas de duração do trabalho devem estar vinculadas a esse objetivo, em particular aquelas delineadas nas seções precedentes que favorecem a combinação de trabalho remunerado e vida familiar e reduzem o tempo que as mulheres gastam no trabalho doméstico.

Outro importante modo pelo qual as medidas de duração do trabalho são atualmente vistas como contribuição ao incremento da produtividade, em particular no contexto dos países industrializados, é o que diz respeito à flexibilidade da duração do trabalho – por exemplo, na forma da capacidade das empresas variarem as jornadas de trabalho por períodos maiores do que uma semana (isto é, esquemas de compensação de horas de trabalho). O Capítulo 6 esboçou a resposta às solicitações de medidas legais para permitir a flexibilidade nesse sentido, permitindo a compensação de limites de jornadas semanais em períodos de até um ano. Em países que têm limites de jornada mais longos, em particular aqueles que estão no nível de 48 horas semanais, esse tratamento pode integrar as iniciativas de redução de jornadas. É preciso cuidado, no entanto, no planejamento tanto dos horários estabelecidos pelas empresas quanto das leis que os disciplinam. Com efeito, deve-se resistir a qualquer suposição de que os modelos altamente sofisticados de regulamentação de jornadas flexíveis projetados para países onde as negociações coletivas estruturam tais jornadas podem simplesmente ser transferidos sem adaptações para países em desenvolvimento e em transição. Uma questão preliminar levantada no Capítulo 3, que deveria ser tratada como parte de uma agenda integrada de capacitação e produtividade em contexto nacional, é se existe algum incentivo para a implantação de jornadas de trabalho flexíveis no âmbito empresarial, nos países em desenvolvimento, dada a existência dos canais alternativos de flexibilização constituídos pelo trabalho extraordinário e pelo emprego informal. Onde isso ocorre, medidas para limitar o trabalho extraordinário e conduzir à formalidade e ao cumprimento da legislação trabalhista pode contribuir para assegurar que as formas de flexibilidade em vigor favoreçam os interesses tanto da economia quanto da sociedade como um todo.

7.2.6 Escolha e influência quanto à duração do trabalho

Poucas vezes se indaga aos trabalhadores dos países em desenvolvimento e em transição sobre como gostariam de alocar seu tempo (para uma exceção, ver HEYMANN, 2005). Qual seria sua jornada de trabalho ideal? Que horário preferem para o início e o término de seu expediente? De quanto tempo necessitam para assistir suas famílias? A necessidade de encontrar respostas para perguntas dessa ordem abre caminho para futuras pesquisas em países situados fora do mundo industrializado. No entanto, as técnicas que podem fundamentar o aumento das opções hoje acessíveis aos trabalhadores já estão disponíveis. Reduções na jornada de trabalho, por exemplo, podem ter importância no aumento da influência dos trabalhadores sobre a “duração decente

do trabalho”, permitindo-lhes maior grau de escolha quanto à divisão de seu tempo entre o emprego e os demais elementos de sua vida. Medidas relativas ao equilíbrio trabalho-família podem, ainda, alargar o leque disponível de opções, possibilitando aos trabalhadores mais tempo para dedicar a suas famílias e tornando possíveis os empregos da economia formal para um número maior de mulheres.

Considera-se, todavia, que em regimes pouco regulamentados, inclusive os de países industrializados como a Austrália, o Reino Unido e os Estados Unidos, algumas formas de ajustes de duração flexível do trabalho – até mesmo aquelas que aparentemente asseguram um índice apreciável de influência do trabalhador sobre sua jornada de trabalho – podem não proteger suficientemente o trabalhador que não conta com apoio coletivo para realizar sua jornada preferida. No contexto de países em que as instituições coletivas não são bem desenvolvidas, e, portanto, na vasta maioria dos países em desenvolvimento e em transição, o relaxamento dos padrões legais de jornada de trabalho em favor da flexibilidade, sem o desenvolvimento paralelo da negociação coletiva, aumenta as preocupações. Isso ocorre especialmente no caso da ausência dos dados necessários para mensurar de forma adequada os impactos de tais mudanças na extensão e determinação das jornadas.

Medidas de flexibilização do tempo de trabalho, se mal planejadas, podem levar a jornadas extensas durante períodos substanciais e impedir os trabalhadores de cuidar plenamente de outros aspectos de sua vida que dependem da previsibilidade de seu horário de trabalho ou prejudicar períodos tradicionalmente reservados pela comunidade inteira ao lazer, à vida em família e às obrigações domésticas. Sugere-se, desse modo, ponderação cuidadosa desses temas, com a colaboração não apenas dos parceiros sociais, mas também de grupos comunitários e religiosos e de cidadãos em caráter individual. Quando adotadas medidas de flexibilidade da duração do trabalho, elas devem ser configuradas de modo a equilibrar flexibilidade e proteção, por meio do uso de técnicas como o máximo absoluto de horas que podem ser trabalhadas por semana, períodos de aviso e medidas visando à influência individual, tais como o direito de recusar trabalho em dias tradicionais de repouso.

Além dessas medidas essencialmente indiretas, os países industrializados têm demonstrado, nas últimas décadas, um crescente reconhecimento de que os acordos de duração do trabalho devem ser mais flexíveis no sentido de beneficiar os trabalhadores, habilitando-os inclusive a influenciar diretamente suas jornadas. Esse entendimento se cristalizou em medidas que vão de esquemas de horário flexível e de banco de horas até o direito dos trabalhadores alterarem suas jornadas (MESSENGER (org.), 2004). Como vimos no Capítulo 6, algumas medidas de opção individual estão em vigor em economias em desenvolvimento, embora, aparentemente, em apenas um pequeno número de países e empresas. Sugerimos que esses tratamentos sejam aprimorados onde existem e fomentem a reflexão onde ainda não estejam presentes. A grande maioria dos

governos e empresas, por exemplo, pode requerer ou introduzir técnicas simples de opção individual, tais como o direito de ser avisado sobre quando serão exigidas horas extras; a opção relativa a se e quando serão cumpridas; e consulta sobre o início e o término da jornada e de esquemas de horário flexível. Em certos países, tais medidas representarão um ponto de partida para desenvolvimentos posteriores, ao passo que em outros podem ser combinadas desde o início com as iniciativas mais avançadas e pioneiras na União Européia.

Embora devam ser valorizados os mecanismos que permitam escolhas genuínas, é preciso, no entanto, ter cautela no que diz respeito a transplantar a noção de influência individual para economias em desenvolvimento e em transição, dados os níveis mais elevados de pobreza nesses países. Opções individuais de “não participar” dos amparos de duração do trabalho, por exemplo, que aceitam o consentimento do trabalhador como razão válida para eximi-los, levanta o mesmo tipo de preocupação que surgiu nos poucos países industrializados onde foram implantadas. Parece, contudo, que esses tipos de opção de exclusão só existem na legislação de um pequeno número de países em desenvolvimento. Além disso, com vistas a tornar mais efetivas as medidas de opção individual, podem ser adotadas, em áreas além do campo da duração do trabalho, iniciativas de apoio como as que reforçam as instituições e atores coletivos; introduzem e fortalecem salários mínimos; incrementam a provisão de assistência à criança; e aplicam normas sociais e culturais que ajudem a estruturar as jornadas de trabalho no âmbito da empresa (ver, mais adiante, LEE e McCANN, 2006).

7.3 Observações finais

Este capítulo delineou as maneiras como a noção de “duração decente do trabalho” e suas várias dimensões podem servir de fundamento para orientar a política de duração do trabalho nos países em desenvolvimento e em transição. Subjacente a essas sugestões está a questão implícita de que, mesmo quando outros objetivos de políticas são mais prementes, as condições de trabalho, inclusive as jornadas de trabalho, podem ser discutidas pelos países em desenvolvimento, até mesmo com alguma urgência no caso das economias em rápido processo de industrialização. Alinhadas com o significado das normas internacionais do trabalho, nossas sugestões de política levam em conta que os indivíduos têm direito a partilhar dos frutos do progresso econômico. De mais a mais, condições decentes de trabalho, inclusive jornadas de trabalho razoáveis, podem fazer parte de um alicerce a ser sustentado e construído para ajudar a garantir futuros avanços econômicos e sociais.

Assim, a duração do trabalho, precisamente o tema da primeira norma internacional do trabalho, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), continua sendo de grande importância hoje. Isso não quer dizer, no entanto, que promover mudanças nos acordos de duração do trabalho nos países em transição e em desenvolvimento seja um empreendimento isento de

complicações. A duração do trabalho é, como sempre, um campo desafiante – ao mesmo tempo tecnicamente complexo e altamente polarizado do ponto de vista de diferentes atores, não somente o dos trabalhadores, dos empregadores e das respectivas organizações. Visto nesse contexto, talvez não cause surpresa que tenha sido extramamente difícil obter-se consenso social a respeito da duração do trabalho em muitos países e que também tenham se mostrado plenos de dificuldade os esforços no sentido de se considerar a possibilidade de revisar as normas internacionais do trabalho relativas a essa matéria (tais como a Convenção n.º 1 e sua convenção irmã, sobre a jornada de trabalho no setor de serviços, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30) ⁴.

Ao se criar políticas apropriadas de duração do trabalho, as necessidades e características do país em que elas serão implementadas têm que ser levadas em conta, inclusive seu nível de desenvolvimento, sistemas legais e de relações industriais e tradições sociais e culturais. Esses fatores há muito vêm sendo enfatizados pelos governos dos países em desenvolvimento quando discutem jornadas de trabalho, inclusive nos fóruns da OIT, e vários deles estão reproduzidos nas normas internacionais. Levando em conta essas considerações, os princípios e medidas que constituem parte de políticas progressistas de duração do trabalho nos países industrializados estão disponíveis para todas as regiões; já estão sendo introduzidos em algumas delas; e podem ser mais desenvolvidos servindo de base e sendo adaptados a diferentes contextos nacionais.

Finalmente, embora nossas sugestões tenham focalizado, a seu turno, cada uma das dimensões da duração decente do trabalho, elas partilham temas comuns que vale a pena ressaltar. De modo mais notável, enfatizamos, em diversos pontos, que a interação entre salários e duração do trabalho é fundamental para reduzir jornadas de trabalho e que esses dois temas devem ser tratados conjuntamente se se pretende que as políticas de duração decente do trabalho sejam efetivas. É claro, ainda, que em vez de desregulamentação das jornadas de trabalho, faz-se necessário uma forte regulamentação protetiva, largamente fiscalizada e observada, como estrutura básica dentro da qual as jornadas de trabalho sejam ajustadas nas economias em transição e em desenvolvimento. Finalmente, enfatizamos a necessidade de diálogo social, para permitir que as necessidades e preferências dos trabalhadores sejam ouvidas e levadas em consideração; para melhorar a produtividade das empresas; e para permitir que trabalhadores e empregadores trabalhem em conjunto para perceber os tipos de empresas e economias altamente qualificados nas quais jornadas de trabalho inevitáveis não encontrem espaço.

Notas

1 Introdução

- 1 Murray (2001) faz uma excelente revisão sobre como a Convenção n.º 1 foi adotada. Observa que “o tema que, de fato, constituiu o objetivo da OIT em 1919 não foi como evitar a exaustão ou mesmo a morte por excesso de trabalho, e sim *qual era o melhor equilíbrio entre o trabalho e o não trabalho para assegurar que os trabalhadores comuns levassem vida satisfatória como cidadãos de sociedades civilizadas?*” (p. 43, grifado no original).
- 2 Aparentemente, a adoção da semana de trabalho de 48 horas visava a flexibilizar a jornada diária de oito horas. “Os trabalhadores consideravam que um dia de oito horas significava exatamente isto: oito horas de trabalho por dia para todo mundo, seis dias por semana, com a possível exceção dos sábados, quando a jornada poderia ser de quatro horas (...). Os empregadores não estavam convencidos da viabilidade de estabelecer o dia de oito horas e aceitaram a semana de 48 horas somente (...) em princípio (...). A Convenção, como surgiu, tendeu a incorporar o princípio da semana de 48 horas em vez do dia de oito horas. Isso permitiu mais elasticidade na disposição das horas de trabalho e facilitou a adoção de meio feriado ou mesmo de um feriado inteiro no sábado ou em outro dia da semana, ao permitir um período de trabalho mais longo do que oito horas em outros dias” (ALCOCK, 1971: 43).
- 3 www.ilo.org/travdatabase
- 4 Esse capítulo baseia-se largamente em dados de pesquisas sobre mão-de-obra. Para um estudo com base em levantamentos sobre a utilização do tempo, ver BLACKDEN e WODON (orgs.), 2006.

2 Avanços legais para a redução da jornada de trabalho

- 1 Murray também indica como importante a observação do Diretor-Geral da OIT, Albert Thomas, de que jornadas mais curtas aumentariam a produtividade (2001: 45-46).
- 2 Artigo 24.
- 3 Artigo 7(d).
- 4 Artigo 2.
- 5 Artigo 31(2).
- 6 Protocolo Adicional à Convenção Americana dos Direitos Humanos na Área dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1988.
- 7 P. ex. Argentina, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Venezuela.
- 8 P. ex. Bulgária, Eslováquia, Letônia, Lituânia.
- 9 A Base de Dados também inclui informações a respeito da legislação sobre proteção à maternidade e salários mínimos.
- 10 Na Índia, um limite de 48 horas é aplicado em determinados setores e ocupações, inclusive fábricas.

- 11 Para fins comparativos, os períodos de licença especificados na Tabela 2.5 são os que se aplicam à semana de cinco dias de trabalho.

3 Tendências globais de jornadas de trabalho efetivas

- 1 Como discutido no Capítulo 2, em alguns países, os trabalhadores não utilizam suas férias legais por vários motivos. É esse o caso, particularmente, de países asiáticos como o Japão e a República da Coreia, e as razões são complexas. Ver Japan Institute of Labor (2002).
- 2 Foram excluídos alguns países, como a Croácia, a Eslováquia e a Ucrânia, devido a aparentes erros de medição nos números relatados.
- 3 Um simples exemplo pode ser útil aqui: dois países com três trabalhadores têm as mesmas jornadas médias de 40 horas por semana, mas, no país A, todos esses três trabalhadores estão cumprindo 40 horas, ao passo que, no país B, estão trabalhando 20, 40 e 60 horas por semana, respectivamente. Não é difícil imaginar que as implicações da média de 40 horas nesses países é diferente em termos de bem-estar.
- 4 Como se discutirá adiante, no Capítulo 6, outro fator são as ocupações e setores não cobertos pelas regulações.
- 5 O debate nesta subseção vale-se de Lee e McCann (ver mais à frente).
- 6 Na verdade, esse grupo se refere a 44 horas e 45 horas, uma vez que somente dois países têm outros padrões dentro desses limites.
- 7 A fórmula utilizada para a normatização é $[(10/13 * (48 - SH_i)]$ e $[(1/10 * OR_i)]$, onde SH_i designa a jornada estatutária média do país e OR_i se refere ao índice de observância médio do país.
- 8 Algumas advertências devem ser feitas sobre essa comparação, visto que a República da Coreia ainda está em processo de implementação da semana de trabalho de 40 horas. Todavia, prevê-se que mesmo depois de ser concluído esse processo a dimensão da não observância será extraordinariamente alta.
- 9 Para isso, é essencial compreender melhor a relação entre os limites estatutários e sua observância. Sem tal análise, qualquer índice de regulação da duração do trabalho, inclusive aquele apresentado no presente trabalho, continuará sendo preliminar.
- 10 Para evitar confusão, é necessário dizer que a distinção entre empregado e autônomo nas estatísticas do trabalho não está necessariamente de acordo com a definição legal (isto é, quem tecnicamente *deve* ser considerado empregado nos termos da legislação trabalhista).
- 11 Esses números são estimados apenas para trabalhadores assalariados, dada a probabilidade de serem mais atingidos pela ratificação dessas Convenções. Os trabalhadores autônomos estão excluídos.

4 Gênero, idade e duração do trabalho

- 1 Isso não quer dizer, todavia, que a participação das mulheres na força de trabalho global atingiu um nível equivalente ou pelo menos próximo da dos homens, ainda que a “lacuna de gênero” nesse particular esteja reduzindo-se. Em 2003, havia apenas 63 mulheres em atividade na força de trabalho global para cada 100 homens ativos (*ibid.*, p. 5).
- 2 Estimativas mais recentes (2004) da participação das mulheres na força de trabalho global indicam ligeiro declínio nessa taxa, devido principalmente à diminuição da participação das mulheres jovens na força de trabalho. Isso é parte de um declínio mais amplo da participação, na força de trabalho, de jovens de todas as regiões do mundo ao longo da década passada, o que se deve largamente à crescente participação deles na educação (OIT, 2005a).
- 3 A análise de gênero nesse relatório tem o objetivo de explicar as diferenças de jornadas de trabalho entre homens e mulheres e sobre o período de 1992 a 2001 – durante o qual os homens tinham em geral jornadas mais longas de trabalho remunerado do que as mulheres, naquele país. Desse modo, a situação na Hungria é bem típica de quase todos os países de todo o mundo.

- 4 Em outras palavras, a análise relativa à Hungria mostra que, se houvesse uma forma de igualar as horas de trabalho doméstico não remunerado entre os homens e as mulheres, é provável que as mulheres aumentassem suas jornadas de trabalho remunerado.
- 5 A definição do que constitui trabalho em tempo parcial varia entre países. Para os fins deste relatório, contudo, jornada em tempo parcial é definida como jornada de trabalho remunerado de menos de 35 horas por semana, em média.
- 6 A Recomendação sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares da OIT, 1981 (n.º 165), sugere redução progressiva das jornadas de trabalho e a introdução de acordos de duração do trabalho mais flexíveis, com vistas à assistir os trabalhadores com família.
- 7 Somente coeficientes de correlação baseados nos dados incorporados são apresentados e discutidos. Os resultados gerais são válidos até quando se efetua a análise separada para cada país.
- 8 É claro que em países com elevada incidência de trabalho infantil ou juvenil, esse primeiro estágio do curso da vida pode ser reduzido prematuramente. Todavia, como observado anteriormente, tem havido, na verdade, um decréscimo da participação da juventude na força de trabalho em todas as regiões do mundo e essa diminuição se deve ao aumento da proporção de jovens que estão em processo de educação (OIT, 2005a).
- 9 Ver, p. ex., Naegele e *et al.*, 2003; Anxo, Boulin e Fagan, 2006; Anxo e Boulin, 2006. Esses autores pugnam por uma nova organização do tempo no curso da vida, em resposta à crescente diversidade das circunstâncias pessoais dos indivíduos e às preferências deles em relação à duração do trabalho.
- 10 Dados relativos às jornadas médias de trabalho por faixa etária foram apresentados apenas em pequeno número de relatórios nacionais, e até mesmo neles as faixas etárias exatas utilizadas variaram entre os países.
- 11 Um dos estudos (Jolivet e Lee, 2004) encontrou indicação de que trabalhadores mais idosos de Estados Membros da UE tinham maior diversidade em suas jornadas de trabalho, por terem mais probabilidade de cumprir jornadas mais longas ou mais curtas.
- 12 O coeficiente de correlação Spearman = -0,156, que é estatisticamente significativo no nível 0,01.
- 13 Dadas as diferenças dos conjuntos de dados utilizados nos vários estudos nacionais, não foi possível estabelecer um limiar comum de jornada em tempo parcial para os diversos países. Os números mínimos para o cálculo dessa jornada variam de menos de 30 horas por semana até menos de 40 horas por semana em um país (Chile). Ver as notas na Figura 4.2 para detalhes.
- 14 De acordo com o estudo relativo à Rússia, isso ocorreu durante o período entre 1999-2000 e 2001-2002.
- 15 Infelizmente, não foi possível apresentar faixas etárias desagregadas por sexo para a maioria dos países estudados, dadas as limitações dos dados dos diversos relatórios nacionais.

5 Terciarização, informalidade e duração do trabalho

- 1 Sabe-se que as comparações baseadas em jornadas de trabalho médias podem ser problemáticas em países e setores em que há porções substanciais de trabalhadores em tempo parcial. Todavia, a incidência de trabalho em tempo parcial normalmente é muito mais baixa na economia formal de países em desenvolvimento e em transição do que em países desenvolvidos, com notáveis exceções como a dos serviços comunitários, sociais e pessoais (ver a Tabela 5.4 para alguns exemplos nacionais da incidência de trabalho em tempo parcial em importantes subsectores de serviço).
- 2 A norma de classificação das atividades econômicas CIIU-Revisão 3 é usada aqui em prol da conveniência, porque é o mais recente esquema de classificação (estabelecido pela ONU em 1990) e a maior parte dos Estados Membros da OIT o utiliza para dados estatísticos. Todavia, alguns países continuam a fornecer seus dados estatísticos usando a CIIU-Revisão 2, que tem estrutura similar (mas não idêntica). Ver também a nota de rodapé 1 deste capítulo.

- 3 Deve-se notar que, nos países que ainda utilizam a CIIU-Rev. 2, esse subsetor é combinado com o do comércio atacadista e varejista em um único grupo de atividade mais importante (Divisão Principal 6).
- 4 Deve-se notar que, nos países que ainda usam a CIIU-Rev. 2, esse subsetor é combinado com administração pública e defesa, saúde e serviço social e outros serviços comunitários, sociais e pessoais, num único grupo de atividades maior (Divisão Principal 9, Serviços Comunitários, Sociais e Pessoais).
- 5 O turismo é um componente-chave desse subsetor na Jamaica e é um ramo com grande proporção de trabalhadores em tempo parcial naquele país. Por estranho que pareça, entretanto, o índice de trabalho em tempo parcial é relativamente baixo em hotéis e restaurantes, obviamente ligados ao turismo.
- 6 Para os fins desta discussão, o regime de tempo parcial de trabalho não é tido como arranjo de duração “flexível” do trabalho. O trabalho em tempo parcial envolve basicamente uma mudança (redução) da jornada semanal do trabalho, enquanto os acordos de duração do trabalho discutidos aqui focalizam maneiras alternativas de compor quaisquer determinados números de horas (p. ex., padrões alternativos de turno).
- 7 A economia informal – que domina o emprego africano (particularmente na África Subsaariana) – é caso inteiramente diferente, que será discutido na seção seguinte.
- 8 Oito dos 10 novos Estados Membros são economias em transição; as duas exceções são Chipre e Malta.
- 9 O relatório sobre a Jamaica apresenta números separados para o ramo de turismo, dada à importância desse serviço naquele país (TAYLOR, 2004).
- 10 Nos termos da estrutura conceitual da OIT para o emprego informal (OIT, 2002a), tanto os trabalhadores por conta própria quanto os empregadores de empresas do setor informal são incluídos no emprego informal por causa da natureza de seus negócios. Segundo as definições da CIIU, *empresas do setor informal* são “(...) empresas privadas não formalizadas (excluídas as que não têm todas as características de empresas), isto é, empresas pertencentes a indivíduos ou a famílias, que não são constituídas como entidades legais independentes e que não dispõem de contabilidade completa capaz de separar financeiramente as atividades produtivas da empresa daquelas de seus proprietários” (HUSSMANN, 2004: 3). É preciso notar, ademais, que alguma proporção dos indivíduos tidos como autônomos podem ser de fato empregados não adequadamente classificados dessa forma; não obstante, dada a natureza do negócio, podem assim mesmo ser considerados no contexto do emprego informal.
- 11 Dados disponíveis de um levantamento da OIT sobre a distribuição das pessoas empregadas de acordo com suas jornadas de trabalho permitem-nos examinar a extensão das variações das jornadas entre os trabalhadores autônomos em determinado ponto do tempo (ver discussão a seguir), mas não permitem um exame das diferenças das jornadas de trabalhadores individuais ao longo do tempo.
- 12 Vale notar que, mesmo num contexto de países industrializados, também há indivíduos com deficiência que são “empurrados” para o trabalho autônomo pela falta de alternativas disponíveis de emprego assalariado e tais trabalhadores podem também fazer jornadas curtas (se estiverem subempregados). Dada a limitação, no levantamento, dos dados disponíveis sobre as características dos trabalhadores autônomos – dados esses que nos possibilitariam identificar os níveis relativos das vantagens e desvantagens deles –, o propósito da presente discussão é simplesmente caracterizar de forma ampla o fenômeno do trabalho autônomo e descrever seu relacionamento com as jornadas de trabalho.
- 13 Quando se acrescenta a categoria de 48 horas, muito mais países mostram metade ou mais de todos os homens autônomos cumprindo jornadas longas: Bolívia, México e Madagascar. Deve-se notar também que no Peru, onde não foram fornecidos dados desagregados por sexo, quase metade (49,4%) de todos os autônomos trabalham pelo menos 49 horas por semana.

- 14 Maloney (p. 1162) argumenta que “a explicação para a representação desproporcional das mulheres no trabalho autônomo informal pode ainda ser encontrada em certas características favoráveis do setor, particularmente a flexibilidade. Dados de entrevistas feitas por Goldstein (2000), na Argentina, e por Chant (1991), no México, sugerem que as mulheres podem mais facilmente equilibrar seus papéis produtivo (mercado) e reprodutivo (atenção à família) se trabalharem para si próprias, do que se fossem empregadas”. Apesar disso, pode-se certamente discutir se tais empregos informais são realmente “desejáveis”, ao se levar em conta as pouquíssimas alternativas de trabalho assalariado ao alcance dessas mulheres, a opção pelo trabalho autônomo informal pode ser a melhor que lhes está disponível.
- 15 As ocupações irregulares incluem, por exemplo, o trabalho temporário com contrato oficial.
- 16 As elevadas proporções de trabalhadores com jornadas “desconhecidas” na Bulgária (29,9%) e na Hungria (32,4%) tornam muito difícil de verificar o padrão geral de jornadas de trabalho para os autônomos nesses países.
- 17 Como observado anteriormente neste capítulo, deve enfatizar-se que os autônomos nos países industrializados têm maior probabilidade de constituir empresa formal, registrada, com a obrigação de participar dos planos nacionais de seguridade social, aposentadoria e assistência à saúde (OIT, 2002a).

6 Temas de duração do trabalho nos países em desenvolvimento

- 1 A Recomendação sobre Redução da Jornada de Trabalho, da OIT, 1962 (n.º 116), por exemplo, demanda uma redução da jornada normal de trabalho sem redução nenhuma de salários (Parágrafo 4).
- 2 Infelizmente não se podem apresentar aqui dados sobre a remuneração por hora. É totalmente plausível (e não raro é o caso) que os trabalhadores com jornadas longas tenham índices mais baixos de remuneração horária e estender suas jornadas para compensá-los.
- 3 Chipre, Eslováquia, Eslovênia, Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Malta, Polônia e República Tcheca.
- 4 Diretriz do Conselho (EC) 93/104, concernente a certos aspectos da organização da duração do trabalho [1993] OJ L307/18.
- 5 Diretriz do Conselho (EC) 97/81, concernente ao Acordo Estrutural sobre o trabalho em tempo parcial concluído pela UNICE, CEEP e a ETUC [1998] OJ L14/9.

7 Resumo e implicações para às políticas

- 1 Como observado no Capítulo 5, deve-se enfatizar que os autônomos nos países industrializados têm maior probabilidade de possuir negócios formalmente constituídos e de ser chamados a participar de sistemas nacionais de seguridade social, de aposentadoria e de seguro-saúde (OIT, 2002a).
- 2 É preciso notar que os ganhos de produtividade relacionados com redução da duração do trabalho tendem a diminuir à medida que se reduz a extensão da duração do trabalho. Estudos empíricos mais recentes sobre os efeitos das diminuições da duração do trabalho sobre a produtividade focalizaram a redução da jornada de trabalho a partir de uma base mais baixa (40 horas por semana ou menos) e mostraram efeitos fracos ou inexistentes dessa redução em países nos quais as jornadas já são relativamente curtas (ver, p. ex., ANXO e BIGSTEN, 1989).
- 3 Com vistas a esse propósito, a OIT desenvolveu um módulo de treinamento de duração do trabalho para ajudar os administradores e trabalhadores a analisar os acordos de duração do trabalho em suas empresas e a empreender ações práticas visando a reduzir as jornadas longas regulares e aprimorar a organização da duração do trabalho.
- 4 Recentemente, contudo, o Conselho de Administração da OIT aprovou uma Assembleia Tripartite de Especialistas em Duração do Trabalho, que deve reunir-se em futuro próximo. Quando o fizer, será a primeira discussão técnica sobre duração do trabalho em âmbito internacional em uma década. Desse modo, essa assembléia oferecerá, pelo menos, uma oportunidade de examinar o tema da duração do trabalho em todas as suas múltiplas dimensões; analisar as evidências existentes a respeito de uma série de questões importantes; e discutir alguns modos possíveis de tratar esses temas.

Referências bibliográficas

OIT – Relatórios nacionais sobre duração e organização do trabalho

Azerbaijão: MAHARRAMOV, A. **Working time and the organization of working time in the Republic of Azerbaijan**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado, versão preliminar), 2005.

Brasil: SABOIA, J. **Survey report**. Working week and organization of labour in Brazil. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2002.

Chile: ECHEVERRÍA, M. **Labour organization and time in Chile**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2002.

China: ZENG, X.; LIANG, L.U.; IDRIS, S.U. **Working time in transition: the dual task of standardization and flexibilization in China**. Genebra: OIT, 2005 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 11).

Federação Russa: CHETVERNINA, T.; KOSMARSKI, V; BELOZOROVA, S; THODE, N.; SOBOLEV, E.; SMIRNOV, P. **Working time and work organization: Russia country study**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2004.

Hungria: GALASI, P. **A WTWO country study: Hungary**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2002.

Ilhas Maurício: RICHARDS, N. **Working time in Mauritius**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2005.

Jamaica: TAYLOR, O. **Working time and work organization (WTWO) in Jamaica**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2004.

Malásia: NAGARAJ, S. **Working time and work organization (WTWO) country study: Malaysia**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2004.

México: ESPONDA (ESPINOSA), B.R. **Working hours in Mexico: 1995-2000**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2001.

Peru: APARICIO VALDEZ, L. **Working time and work organization in Peru**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2001.

República da Coreia: YOON, J.H. **Working time and work organization in Korea**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2001.

República Tcheca: BERKOVSKY, J.; KOLÁŘ, P.; KOTIKOVÁ, J.; ŘEHÁK, J.; SPOUTA, J; TVRDY, L. **Working time and work organization in the Czech Republic**. Final report. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2002.

Senegal: NDIAYE, A. **Étude sur le temps de travail et l'organisation du travail**. Cas du Sénégal. Genebra: OIT, 2005 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 13).

Tunísia: ALOUANA, Y.; BEN SALEM, L.; SAFI, A.; NEGAZI, A. **Organisation et temps du travail en Tunisie**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2003.

Referências:

- ALCOCK, A. **History of the International Labour Organisation**. Londres: Macmillan, 1971.
- ALTMAN, M.; GOLDEN, L. Alternative economic approaches to analyzing hours of work determination and standards. In: OPPENHEIMER, M. e MERCURO, N. (Orgs.) **Law and economics: alternative economic approaches to legal and regulatory issues**. Armonk, Nova York: M.E. Sharpe, 2005.
- ANXO, D. Working time patterns among industrialized countries: a household perspective. In: MESSENGER, J.C. (Org.). **Working time and workers' preferences in industrialized countries: finding the balance**. Londres e Nova York: Routledge, 2004.
- _____. Working time: research and development. In: _____. **Employment & Social Affairs, Industrial Relations & Industrial Change**. Bruxelas: Comissão Europeia, 1999.
- _____; BOULIN, J.-Y.; FAGAN, C. Decent working time in a life course perspective. In BOULIN, J.-Y., LALLEMENT, M., MESSENGER, J., MICHON, F. (Orgs.). **Decent working time: new trends, new issues**, Genebra: OIT, 2006.
- _____; BOULIN, J.-Y. (Orgs.). **Working time options over the life course: changing social security structures**. Luxemburgo: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho/ Escritório para Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005.
- _____; O'REILLY, J. Working time regimes and transitions in comparative perspective. In O'Reilly, J. Cebrían, I. e Lallement, M. (eds.) **Working Time Changes: social integration through transitional labour markets**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2000.
- _____; BIGSTEN, A. Working hours and productivity in Swedish manufacturing. In: **Scandinavian Journal of Economics**, v. 91, n. 3, p. 613-619, 1989.
- ASIAN DEVELOPMENT BANK. **Labor markets in Asia: promoting full, productive, and decent employment**. Manila: ADB, 2005.
- BANCO MUNDIAL. **Doing business 2006**. Washington, DC: Banco Mundial, 2005.
- _____. **The world development report: a better investment climate for everyone**. Washington, DC: Banco Mundial, 2004.
- BIENEFELD, M. **Working hours in British industry: an economic history**. Londres: Weidenfeld and Nicolson, 1972.
- BLACKDEN, M.; WODON, Q. (Orgs.). **Gender, time use and poverty in Sub-Saharan Africa**. Washington, DC: Banco Mundial, 2006 (World Bank Working Paper, 73).
- BOSCH, G.; LENHROFF, S. Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, v. 25, p. 209-43, 2001.
- _____; DAWKINS, P.; MICHON, F. (Orgs.). **Times are changing: working time in 14 industrialized countries**. Genebra: Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, 1993.
- BOTERO, J.; DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A. The regulation of labour. **Quarterly Journal of Economics**, v. 119, n. 4, p. 1339-1382, 2004.
- BOULIN, J.-Y.; LALLEMENT, M.; MESSENGER, J.C.; MICHON, F. (Orgs.). **Decent working time: new trends, new issues**. Genebra: OIT, 2006.
- BOURDIEU, J.; REYNAUD, B. Factory discipline, health and externalities in the reduction of working time in nineteenth century France. **Socio-Economic Review**, v. 4, n.1, p. 93-118, 2006.
- BROWNE, J.; DEAKIN, S.; WILLILKINSON, F. Capabilities, social rights and European market integration. **ESRC Center for Business**. Cambridge: University of Cambridge, 2002 (Centre for Business Research Working Paper, 253).
- CARR, D. Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States. **Work and Occupations**, v. 23, p. 26-53, 1996.

CHANEY, E.; CASTRO, M.G. **Muchacha no more**: household workers in Latin America and the Caribbean. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

COMISSÃO EUROPEIA E EUROSTAT. **Time use at different stages of life**: results from 3 European countries. Bruxelas: Comissão Européia/ EUROSTAT, 2003.

DAVIDOV, G. Enforcement problems in “informal” labor markets: a view from Israel. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, v. 27, p. 3-25, 2005.

DEMBE, A.E.; ERICKSON, J.B.; DELBOS, R.G.; BANKS, S.M. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 62, p. 88-97, 2005.

DEVINE, T.J. Characteristics of self-employed women in the United States. **Monthly Labor Review**, p. 20-33, mar. 1994.

DHANANI, S. **Unemployment and underemployment in Indonesia, 1976-2000**: paradoxes and issues. Genebra: OIT, 2004 (Socio-Economic Security Series).

ESIM, S.; SMITH, M. **Gender and migration in Arab States**: the case of domestic workers. Beirute: Escritório Regional da OIT para os Países Árabes, 2004.

EUROSTAT. **European Union labour force survey**. Bruxelas: EUROSTAT, 2005.

EYRAUD, F.; SAGET, C. **The fundamentals of minimum wage**. Genebra: OIT, 2005.

FAGAN, C. Gender and working time in industrialized countries. In: MESSENGER, J. (Org.). **Working time and workers' preferences in industrialized countries**: finding the balance. Londres: Routledge, 2004.

_____; BURCHELL, B.J. **Gender, jobs and working conditions in the European Union**. Dublin: Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho, 2002.

_____; O'REILLY, J. (Orgs.). **Part-time prospects**: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, Londres e Nova York: Routledge, 1998.

FENWICK, C.; HOWE, J.; MARSHALL, S.; LANDAU, I. **Labour and labour-related laws in micro and small enterprises**: innovative regulatory approaches (documento de trabalho da OIT não publicado), 2006.

FORD, H. Why do I favor five days' work with six days' pay? **World's Work**, p. 613-616, out. 1926. Entrevista concedida a S. Crowther.

FRENKEL, S.; KURUVILLA, S. Logics of action, globalization, and changing employment relations in China, India, Malaysia and the Philippines. In: **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 55, p. 387-412, 2002.

FRIDENSON, P./ REYNAUD, B. (orgs.). **France et le temps de travail 1814-2004**. Paris: Odile Jacob, 2004.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. **Working time and work-life balance in European Countries**: establishment survey on working time 2004-2005. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Européias, 2006.

GADREY, N.; JANY-CATRICE, F.; PERNOD-LEMATTRE, M. The working conditions of blue-collar and white-collar workers in France compared: a question of time, in BOULIN, J.-Y.; LALLEMENT, M.; MESSENGER, J.C e MICHON, F. (Orgs.). **Decent working time**: new trends, new issues. Genebra: OIT, 2006.

GHOSHEH, N.; LEE, S; McCANN, D. Conditions of work and employment for older workers: understanding the issues. Genebra: OIT, 2006 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 15).

GOLDEN, L. Flexible work schedules: what are workers trading off to get them? **Monthly Labor Review**, v. 124, n. 3, p. 50-67, mar. 2001.

_____.; FIGART, (Orgs.). **Working time: international trends, theory and policy perspectives**. Londres: Routledge, 2000.

GÖRG, H.; SROBL, E. The incidence of visible underemployment: evidence for Trinidad and Tobago. **Journal of Development Studies**, vol. 39, n. 3, p. 81-100, 2003.

HEYMANN, J. **Forgotten Families**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2005.

HOUSEMAN, S.; NAKAMURA, A. (Orgs.). **Working time in comparative Perspective (II): life-cycle working time and nonstandard work**. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001.

HUBERMAN, M. **Working hours of the world unite?: new international evidence of worktime, 1870-2000**. Montreal: CIRANO, 2002 (CIRANO Scientific Series 2002s-77).

HUSSMANS, R. **Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment**. Genebra: Departamento de Integração de Políticas e Estatísticas da OIT, 2004 (Working Paper, 53).

ILAHÍ, N. Gender and the allocation of adult time: evidence from the Peru LSMS Panel Data. **Policy Research Report on Gender**. Washington, DC: Banco Mundial, 2001.

INCOMES DATA SERVICES - IDS. The 24-hour workplace. **IDS HR Study**, n. 205, p. 2, set. 2005.

JAPAN INSTITUTE OF LABOUR - JIL. Research on annual paid holidays. **JIL Research Report**, n. 152, Tóquio: JIL, 2002.

JOLIVET, A.; LEE, S. Employment conditions in an ageing world: meeting the working time challenge. Genebra: OIT, 2004 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 9).

KELLY, E.L.; KALEV, A. Managing flexible work arrangements in US organizations: formalized discretion or 'a right to ask. **Socio-Economic Review**, v. 4, p. 379-416, 2006.

KNIGHT, F.H. **Risk, uncertainty, and profit**. Londres: London School of Economics and Political Science, 1933.

LEE, S. Measuring labour market institutions: conceptual and methodological questions on 'working hours rigidity. In: BERG, J. and KUCERA, D. (Org.). **Labour Institutions in the Developing World: Cultivating justice through labour law and policies**. Genebra: OIT/Palgrave MacMillan, 2007.

_____. Working time capability: towards realizing individual choice. In: BOULIN, J-Y. Ialcoment, M.; Messenger, J-C; Milton, F. (Orgs.). **Decent working time: new trends, new issues**. Genebra: OIT, 2006.

_____. Working-hour gaps: trends and issues. In: MESSENGER, J. (Org.). **Working time and workers' preferences in industrialized countries: finding the balance**. Londres: Routledge, 2004, p. 29-59.

_____. **Political economy of working time in Korea: tensions in the reduction of working hours**. Trabalho apresentado no 15.th Annual Meeting on Socio-Economics, Aix-en Provence, jun. 2003.

_____.; WOOD, A. Changing patterns in the world of work in Asia: an overview. In: BURGESS, J. e CONNELL, J. (Orgs.). **Globalisation and work in Asia**. Oxford: Chandos, 2007.

_____. McCANN D. **Globalization, flexibilization and changes in employment conditions in Asia and the Pacific: a review**. Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado, versão preliminar), ago. 2005.

LEHNDORFF, S. Working time reduction in the European Union: a diversity of trends and approaches. In: GOLDEN, L. e FIGART, D. (Orgs.). **Working Time: international trends, theory and policy perspectives**. Londres: Routledge, 2000.

LEIVA, S. **Part-time work in Chile: is it precarious employment?** Reflections from a gender perspective. Santiago de Chile: Cepal/ Organização das Nações Unidas, 2000.

LUNDALL, P. **Special problems in securing a reduction in working hours: the case of security workers.** Cidade do Cabo: University of Cape Town Development Policy Research Unit, 2002.

MADDISON, A.. **Monitoring the World Economy, 1820-1992.** Paris: OCDE, 1995.

MALONEY, W.F. Informality revisited. **World Development**, v. 32, n. 7, p. 1159-1178, 2004.

McCANN, D. **Working time laws: a global perspective.** Genebra: OIT, 2005.

_____. Decent working hours as a human right: intersections in the regulation of working time. In: FENWICK, C. and NOVITZ, T. (Orgs.). **Legal protection of workers' human rights: regulatory changes and challenges**, Oxford: Hart, 2008.

_____. The role of work/family discourse in strengthening traditional working time laws: some lessons from on-call work dyber. In MURRAY, J. (org.) **Work, family and the law, Law in the context**, v. 23. n. 1, p. 127, 2006.

MEHRAN, F. **Measuring excessive hours of work, low hourly pay and informal employment through a labour force survey: a pilot survey in the Philippines.** Trabalho apresentado no UNECE/OIT/EUROSTAT Seminar on the Quality of Work, Genebra, mai. 2005.

MESSINGER, J.C. (Org.). **Working time and workers' preferences in industrialized countries: finding the balance.** Londres: Routledge, 2004.

_____; STETTNER, A. **Is the outcome desirable?** The quality of work in self-employment. Genebra: Programa de Finanças Sociais da OIT, 2000.

MURRAY, J. **Transnational labour regulation: the ILO and EC compared.** Haia: Kluwer Law International, 2001.

MWATHA KAREGA, R.G. **Work and family study in Kenya: implications for combining work and family responsibilities.** Programa de Condições de Trabalho e Emprego da OIT (relatório não publicado), 2002.

NAEGELE, G; BARKHOLDT, C; DE VROOM, B; GOULANDERSEN, J; KRÄMER, K. **A new organization of time over working life.** Dublin: Fundação Europeia pela Melhoria das Condições de Vida e Trabalho, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Key indicators of the labour market - KILM.** Genebra: OIT, 2005a (quarta edição).

_____. **Labour and social trends in Asia and the Pacific 2005.** Genebra: OIT, 2005b.

_____. **World employment report, 2004-2005.** Genebra: OIT, 2005c.

_____. **Hours of work: from fixed to flexible?** Genebra: OIT, 2005d.

_____. **Global employment trends for women.** Genebra: OIT, 2004.

_____. **Key indicators of the labour market - KILM.** Genebra: OIT, 2003a (terceira edição).

_____. **Guidelines concerning a statistical definition of informal employment.** SEVENTEENTH INTERNATIONAL CONFERENCE OF LABOUR STATITICIANS. **Report**, 7, 2003, Genebra: OIT, 2003b (adotadas pela Seventeenth International Conference of Labour Statisticians).

_____. **Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam:** issues for advocacy and policy development. Hanoi: OIT, 2003c.

_____. **Women and men in the informal economy: a statistical picture,** Genebra: OIT, 2002a.

_____. **Decent work and the informal economy.** Palestra do Diretor Geral na International Labour Conference, 90.ª Sessão, Relatório VI, Genebra: OIT, 2002b.

_____. Working time around the world. **Conditions of Work Digest**, Genebra, v. 14, Genebra: OIT, 1995.

_____. **Working time**: reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay. Genebra: OIT, 1984.

_____. **Hours of work**. A world survey of national law and practice. Genebra: OIT, 1967.

_____. **Hours of work**. International Labour Conference Report VIII. Genebra: OIT, 1958.

OIT - Bureau of Statistics. **Employment in the informal economy in the Republic of Moldave**. Genebra: OIT, 2004 (ILO Policy Integration Department Working Paper nº 41).

O'REILLY, J; BOTHFELD, S. What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany. **Cambridge Journal of Economics**, v. 26, p. 409-439, 2002.

_____; CEBRIAN, I.; LALLEMENT, M. (Orgs.). **Working time changes**: social integration through transitional labour markets. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. **OECD Employment Outlook 2004**. Paris: OCDE, 2004.

_____. Chapter 3. The characteristics and quality of service sector jobs. In: _____. **OECD Employment Outlook 2001**. Paris: OCDE, 2001.

_____. Chapter 3. Employment in the service economy: A reassessment. In: _____. **OECD Employment Outlook 2000**. Paris: OCDE, 2000.

PARKER, S.; BELGHITAR, Y.; BARMBY, T. Wage uncertainty and the labour supply of self-employed workers. **Economic Journal**, n.115, p. C190-C207, mar. 2005.

PHELPS BROWN, E.H.; BROWNE, M.H. Hours of work. **International Encyclopedia of the Social Sciences**, v. 8, p. 487-491, Nova York: The Macmillan Company/The Free Press, 1968.

PURCELL, K.; HOGARTH, T.; SIMM, C. **Whose flexibility?** The costs and benefits of "non-standard" working arrangements and contractual relations, York: York Publishing Services/Joseph Rowntree Foundation, 1999.

RAE, J. **Eight hours for work**. Londres: Macmillan, 1894.

REES, H.; SHAW, A. an empirical analysis of self-employment in the UK. **Journal of Applied Econometrics**, v. 1, p. 95-108, 1986.

REICH, R. **The work of nations**, Nova York: Vintage Books, 1992.

RINEHART, R. **Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy**: a literature review. Genebra: OIT, 2006 (Conditions of Work and Employment Series, 10)

RUBERY, J; GRIMSHAW, D; WARD, K. Time, work and pay: understanding the new relationships. In: BOULIN, J.-Y.; LALLEMENT, M; MESSENGER, J. e MICHON, F. (Orgs.) **Decent working time**: new trends, new issues. Genebra: OIT, 2006.

SCHOR, J. **The overworked American**: the unexpected decline of leisure. Nova York: Basic Books, 1992.

SCHUMPETER, J. **The theory of economic development**: an inquiry into profits, capital, and credit. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1934.

SORJ, B. **Reconciling work and family**: Issues and policies in Brazil. Genebra: OIT, 2004 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 8).

SOUTH AFRICA DEPARTMENT OF LABOUR. **South Africa report on working time**. South Africa Department of Labour, 2000 (relatório não publicado).

SPURGEON, A. **Working Time:** its impact on safety and health. OIT e Korean Occupational Safety and Health Research Institute, 2003.

SUPIOT, A. **Beyond Employment:** changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford: Oxford University Press, 2001.

TANG, N.; COUSINS, C. Working time, gender and family: an east-west european comparison, **Gender, work and organization**, v.12, n. 6, p. 527-550, 2005.

THOMPSON, E. Time, work-discipline and industrial capitalism. **Past and Present**, v. 38, p. 56-97, 1967.

TIPPLE, G. Employment and work conditions in home-based enterprises in four developing countries: do they constitute decent work? **Work, employment, and society**, v. 20, n. 1, p. 167-179, mar. 2006.

TORRES, L. **Labour markets in Southern Africa**. Oslo Noruega: Fafo Institute for Applied Social Science, 1998 (Fafo-report, 257).

VALODIA, I. Economic policy and women's informal work in South Africa. **Development and Change**, v. 32, p. 871-892, 2001.

VAUGHAN-WHITHEAD, D. (Org.). **Working and employment conditions in the new EU member states**. Budapeste: OIT, 2005.

_____. The world of work in the new EU member states: diversity and Convergence. In: _____. **Working and employment conditions in new EU member states: convergence or diversity?**. Genebra, OIT, 2005.

WHITE, M. **Working hours:** assessing the potential for reduction. Genebra: OIT, 1987.

WONG, G.; PICOT, G. (Orgs.). **Working time in comparative perspective (I):** patterns, trends, and the policy implications of earnings inequality and unemployment. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001.

ZEYTINOGLU, I.U.; COOKE, G. Who is working on weekends? Determinants of regular weekend work in Canada. In: BOULIN, J.-Y.; LALLEMENT, M; MESSENGER, J; MICHON, F. (Orgs.). **Decent working time:** new trends, new issues. Genebra, OIT: 2006.

Anexo Estatístico

Número de trabalhadores por horas de trabalho

Nota: TA – trabalhadores assalariados;
A – trabalhadores autônomos;
ET – emprego total

País	Idade	Gênero e ano					
Albânia <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<15		0,96			1,07	
	15-24		13,48			11,31	
	25-34		17,94			19,36	
	35		1,80			2,09	
	36-39		6,15			7,15	
	40		40,92			35,53	
	41-47		1,82			1,27	
	48		13,27			14,79	
	49-59		2,81			5,13	
	60+		0,85			2,30	
	Total		100,00			100,00	
A	<15		8,78			6,74	
	15-24		16,99			15,73	
	25-34		33,08			29,98	
	35		3,70			3,52	
	36-39		9,76			8,80	
	40		11,87			13,93	
	41-47		7,17			6,34	
	48		3,05			4,82	
	49-59		3,45			6,11	
	60+		2,15			4,05	
	Total		100,00			100,00	
ET	<15		6,22			5,00	
	15-24		15,84			14,37	
	25-34		28,11			26,71	
	35		3,08			3,08	
	36-39		8,57			8,29	
	40		21,40			20,57	
	41-47		5,41			4,78	
	48		6,40			7,88	
	49-59		3,24			5,81	
	60+		1,72			3,52	
	Total		100,00			100,00	

País	Idade	Gênero e ano					
		<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
Argentina <i>emprego principal</i>	25 + horas						
	TA			15,16			3,01
	<15			25,46			8,94
	15-24			15,38			8,32
	25-34			3,88			2,93
	35			2,58			2,71
	36-39			11,63			15,38
	40			9,21			14,52
	41-47			4,33			8,61
	48			6,60			15,27
	49-59			5,44			19,99
	60+			0,33			0,33
	Ignorado						
	Total			100,00			100,00
A	<15			20,14			9,34
	15-24			14,16			10,48
	25-34			11,33			8,91
	35			2,34			1,56
	36-39			3,41			2,75
	40			5,83			9,62
	41-47			6,76			8,71
	48			5,12			0,00
	48			0,00			5,69
	49-59			11,11			16,07
	60+			18,58			26,01
	Ignorado			1,23			0,85
	Total			100,00			100,00
ET	<15			16,28			5,03
	15-24			22,93			9,43
	25-34			14,47			8,51
	35			3,54			2,49
	36-39			2,76			2,72
	40			10,33			13,54
	41-47			8,66			12,67
	48			4,51			7,68
	49-59			7,61			15,52
	60+			8,39			21,91
	Ignorado			0,53			0,49
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Armênia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<15		5,51	20,60		3,40	7,19
	15-24		16,02	7,80		3,10	2,80
	25-34		12,20	6,70		5,00	2,50
	35		3,60	1,20		1,90	1,00
	36-39		4,40	4,50		4,00	2,00
	40		31,20	24,30		29,87	22,68
	41-47		6,51	11,10		6,89	10,19
	48		10,10	11,50		16,48	16,78
	49-59		4,20	5,60		11,69	8,19
	60+		6,21	6,70		17,68	26,67
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		4,00	16,70		5,39	11,11
	15-24		9,09	13,80		9,69	9,61
	25-34		19,68	21,70		12,79	12,01
	35		5,59	4,40		5,99	3,90
	36-39		4,00	1,00		3,10	1,10
	40		7,09	9,10		7,09	7,21
	41-47		6,09	5,20		8,49	5,01
	48		3,50	3,40		3,70	4,00
	49-59		17,18	12,60		13,39	16,52
	60+		26,77	12,10		30,37	29,53
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		5,20	19,10		4,20	9,00
	15-24		14,30	10,10		5,60	6,00
	25-34		13,30	12,50		7,90	7,00
	35		4,10	2,50		3,40	2,30
	36-39		4,30	3,10		3,60	1,60
	40		25,30	18,40		21,30	15,50
	41-47		6,40	8,80		7,50	7,70
	48		8,50	8,40		11,70	10,80
	49-59		7,40	8,30		12,30	12,10
	60+		11,20	8,80		22,50	28,00
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Austrália <i>todos</i> <i>empregos</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	23,14	21,83	13,05	9,91	9,77	2,82
	16-24	14,67	14,58	14,82	4,33	4,54	2,82
	25-34	16,21	16,42	15,68	9,27	8,69	3,82
	35-39	16,99	16,98	22,71	16,10	15,89	22,13
	40	12,84	12,38	17,85	18,19	17,85	26,25
	41-44	3,69	3,98	2,68	5,93	5,68	4,61
	45-49	4,96	5,57	5,44	10,90	10,99	11,51
	50-59	4,64	5,13	5,38	13,42	14,00	15,20
	60+	2,87	3,12	2,37	11,96	12,59	10,85
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	38,18	38,95	31,33	12,35	12,63	6,26
	16-24	10,89	11,04	12,09	5,78	5,99	4,95
	25-34	10,03	10,55	12,93	7,57	7,94	7,70
	35-39	5,99	6,18	7,11	5,75	6,56	7,31
	40	7,51	7,32	10,01	12,35	12,84	18,15
	41-44	2,01	1,91	1,57	2,62	2,61	2,05
	45-49	4,22	4,38	5,03	8,34	8,51	10,13
	50-59	7,91	7,77	9,38	16,60	16,23	19,51
	60+	13,25	11,89	10,55	28,64	26,71	23,95
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	25,26	23,95	15,17	10,39	10,30	3,43
	16-24	14,14	14,14	14,51	4,62	4,80	3,19
	25-34	15,34	15,70	15,36	8,93	8,55	4,51
	35-39	15,44	15,64	20,91	14,06	14,18	19,50
	40	12,09	11,76	16,95	17,04	16,93	24,81
	41-44	3,45	3,72	2,55	5,28	5,11	4,16
	45-49	4,86	5,42	5,40	10,39	10,54	11,27
	50-59	5,10	5,46	5,85	14,04	14,41	15,97
	60+	4,33	4,21	3,31	15,24	15,17	13,17
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Azerbaijão <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2003	1995	2000	2003
TA	<9			0,36			0,21
	9-15			4,30			1,43
	16-20			5,27			1,81
	21-30			10,08			4,59
	31-40			62,93			60,88
	41-50			13,62			18,60
	51+			3,45			12,46
	Total			100,00			100,00
A	<9			0,21			0,10
	9-15			3,61			0,88
	16-20			6,15			3,45
	21-30			19,31			13,59
	31-40			44,24			37,58
	41-50			18,97			27,29
	51+			7,51			17,11
	Total			100,00			100,00
ET	<9			0,29			0,17
	9-15			3,99			1,20
	16-20			5,67			2,50
	21-30			14,27			8,38
	31-40			54,44			51,08
	41-50			16,05			22,26
	51+			5,29			14,42
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Bolivia	10 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		6,36			3,25	
	15-24		19,60			7,92	
	25-34		10,45			4,99	
	35		0,83			0,92	
	36-39		4,35			2,16	
	40		16,87			12,17	
	41-47		5,24			4,11	
	48		15,93			19,07	
	49-59		6,89			14,49	
	60+		13,48			30,91	
	Total		100,00			100,00	
A	<15		12,08			7,50	
	15-24		14,73			12,23	
	25-34		9,34			8,58	
	35		2,75			1,65	
	36-39		4,18			4,01	
	40		3,64			4,96	
	41-47		5,36			5,54	
	48		10,94			17,30	
	49-59		12,18			12,09	
	60+		24,81			26,16	
	Total		100,00			100,00	
ET	<15		10,92			5,92	
	15-24		15,71			10,63	
	25-34		9,56			7,25	
	35		2,36			1,38	
	36-39		4,22			3,32	
	40		6,31			7,63	
	41-47		5,33			5,01	
	48		11,95			17,96	
	49-59		11,11			12,98	
	60+		22,52			27,92	
	Total		100,00			100,00	

País	Idade	Gênero e ano					
Bulgária <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15			0,13			0,07
	15-24			1,41			0,72
	25-34			1,85			0,77
	35			0,70			0,30
	36-39			0,31			0,20
	40			81,01			78,61
	41-47			1,90			1,78
	48			6,24			6,82
	49-59			2,45			2,83
	60+			0,85			1,59
	Ignorado			3,15			6,31
	Total			100,00			100,00
A	<15			1,81			0,74
	15-24			4,94			3,80
	25-34			9,57			6,02
	35			1,25			1,27
	36-39			0,19			0,28
	40			26,45			26,45
	41-47			2,94			2,99
	48			9,32			8,95
	49-59			10,19			11,69
	60+			5,38			6,69
	Ignorado			27,96			31,12
	Total			100,00			100,00
ET	<15			0,32			0,19
	15-24			1,82			1,28
	25-34			2,75			1,72
	35			0,77			0,48
	36-39			0,30			0,21
	40			74,66			69,08
	41-47			2,02			2,00
	48			6,60			7,21
	49-59			3,35			4,45
	60+			1,38			2,53
	Ignorado			6,03			10,83
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Canadá <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	5,56	4,39	4,30	1,35	1,13	1,30
	15-24	12,52	11,39	11,07	2,42	2,25	2,57
	25-34	12,23	14,16	14,87	3,35	3,95	4,32
	35	12,00	12,98	13,32	5,29	6,02	6,29
	36-39	17,65	20,50	20,64	9,88	12,88	13,72
	40	31,48	31,07	30,63	53,28	55,61	54,30
	41-47	3,61	2,97	2,87	9,13	8,57	8,57
	48	0,35	0,27	0,34	1,21	0,87	0,93
	49-59	3,14	1,54	1,30	8,63	5,34	5,02
	60+	1,45	0,75	0,65	5,46	3,38	2,98
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	16,71	14,36	13,44	3,73	3,59	3,48
	15-24	14,86	14,99	16,06	4,97	5,15	5,35
	25-34	14,61	16,62	15,91	7,84	8,15	8,54
	35	4,86	5,46	5,98	3,34	4,10	4,29
	36-39	1,46	1,51	1,64	1,09	1,44	1,53
	40	19,45	19,01	17,46	25,24	24,69	23,68
	41-47	4,51	5,56	5,83	5,83	7,53	8,43
	48	0,74	0,67	0,68	1,09	0,86	0,94
	49-59	10,76	10,84	12,31	19,14	19,46	19,61
	60+	12,03	10,96	10,69	27,74	25,03	24,15
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	6,97	5,77	5,46	1,85	1,66	1,77
	15-24	12,82	11,88	11,71	2,96	2,88	3,17
	25-34	12,53	14,50	15,01	4,30	4,86	5,22
	35	11,10	11,94	12,38	4,88	5,60	5,86
	36-39	15,61	17,87	18,22	8,02	10,38	11,10
	40	29,96	29,40	28,95	47,34	48,86	47,72
	41-47	3,72	3,33	3,25	8,43	8,35	8,54
	48	0,40	0,32	0,38	1,18	0,87	0,93
	49-59	4,10	2,82	2,70	10,86	8,42	8,16
	60+	2,79	2,17	1,93	10,18	8,11	7,53
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Chipre emprego principal	25 + horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		0,84	1,06		0,48	0,38
	15-24		3,12	3,01		0,94	1,03
	25-34		6,86	6,49		1,64	1,58
	35		8,08	10,79		3,88	7,41
	36-39		37,94	33,30		40,08	40,01
	40		29,57	24,28		33,54	31,24
	41-47		4,99	15,13		5,74	6,45
	48		2,88	2,63		2,16	2,65
	49-59		3,70	2,15		7,35	5,19
	60+		1,87	1,17		3,87	3,81
	Jornadas variáveis		0,17	0,00		0,30	0,24
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		8,43	8,54		1,23	2,48
	15-24		22,56	16,27		4,55	4,92
	25-34		16,16	17,11		5,40	4,12
	35		3,88	5,24		2,94	2,71
	36-39		4,82	4,34		3,50	5,41
	40		16,55	18,56		26,18	20,46
	41-47		5,47	8,24		10,09	8,95
	48		1,01	1,48		1,50	2,75
	49-59		8,86	8,38		16,85	17,07
	60+		11,63	10,68		26,09	29,30
	Jornadas variáveis		0,64	1,15		1,67	1,83
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		2,19	2,34		0,72	1,05
	15-24		6,59	5,28		2,09	2,28
	25-34		8,53	8,31		2,84	2,40
	35		7,33	9,84		3,58	5,90
	36-39		32,02	28,33		28,42	28,91
	40		27,24	23,30		31,19	27,78
	41-47		5,07	13,95		7,13	7,25
	48		2,54	2,43		1,95	2,68
	49-59		4,62	3,22		10,38	9,00
	60+		3,61	2,80		10,96	11,99
	Jornadas variáveis		0,25	0,20		0,74	0,75
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Croácia <i>todos empregos</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<15		11,22			6,82	
	15-24		1,63			0,70	
	25-34		0,61			0,00	
	35		0,00			0,00	
	36-39		0,00			0,00	
	40		54,90			49,65	
	41-47		27,55			30,42	
	48		2,04			0,00	
	49-59		0,00			6,64	
	60+		2,04			5,77	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	
A	<15		0,00			0,00	
	15-24		0,00			0,00	
	25-34		0,00			0,00	
	35		25,00			3,95	
	36-39		0,00			0,00	
	40		0,00			28,95	
	41-47		0,00			24,34	
	48		0,00			2,63	
	49-59		75,00			17,76	
	60+		0,00			22,34	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	
ET	<15		11,25			7,13	
	15-24		5,07			3,45	
	25-34		3,65			3,03	
	35		0,63			0,76	
	36-39		0,00			0,00	
	40		46,28			41,79	
	41-47		24,41			26,77	
	48		0,00			0,00	
	49-59		4,44			8,46	
	60+		4,28			8,46	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	

País	Idade	Gênero e ano					
Eslováquia <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	1 - 19			0,76			0,26
	20 - 29			3,12			1,25
	30 - 34			1,57			0,55
	35 - 39			22,56			17,84
	40 - 44			64,64			66,06
	45 - 49			2,82			6,33
	50 +			2,80			7,39
	Não mais de 4 semanas			1,73			0,32
	Total			100,00			100,00
A	1 - 19			1,31			0,37
	20 - 29			3,78			0,73
	30 - 34			4,66			0,89
	35 - 39			5,96			2,82
	40 - 44			54,22			40,18
	45 - 49			10,03			10,24
	50 +			19,33			44,46
	Não mais de 4 semanas			0,73			0,31
	Total			100,00			100,00
ET	1 - 19			0,79			0,29
	20 - 29			3,16			1,16
	30 - 34			1,78			0,60
	35 - 39			21,33			15,41
	40 - 44			63,95			61,87
	45 - 49			3,33			7,00
	50 +			4,01			13,34
	Não mais de 4 semanas			1,65			0,32
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Eslovênia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	1,00	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00
	15-39	5,67	5,06	5,36	3,64	2,90	3,49
	40	73,33	81,01	82,44	70,91	79,42	77,96
	40+	20,00	13,92	12,20	24,85	17,68	18,55
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	4,00	3,85	0,00	1,27	1,19	0,00
	15-39	0,00	17,31	22,92	0,00	9,52	14,81
	40	20,00	25,00	31,25	27,85	30,95	32,10
	40+	76,00	53,85	45,83	70,89	58,33	53,09
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	0,00	1,35	1,79	0,72	0,70	1,31
	15-39	6,13	6,47	7,42	4,35	4,18	5,24
	40	66,57	72,51	74,68	61,84	69,61	69,00
	40+	27,30	19,68	16,11	33,09	25,52	24,45
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Espanha	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	4,27	4,29	3,55	0,36	0,31	0,41
	15-24	8,61	9,00	10,97	0,93	1,17	1,13
	25-34	8,43	8,35	8,58	2,03	2,07	1,95
	35	5,18	5,91	7,80	2,23	2,87	3,97
	36-39	15,21	14,05	11,75	8,85	9,03	7,68
	40	50,31	50,65	49,85	70,46	69,00	70,05
	41-47	4,20	3,70	3,39	5,88	5,54	5,36
	48	1,28	1,11	1,15	2,17	1,52	1,43
	49-59	1,60	2,10	1,93	4,30	5,85	5,90
	60+	0,92	0,83	1,02	2,75	2,65	2,13
	Ignorado	0,03	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	3,75	3,74	3,11	0,88	0,70	0,70
	15-24	8,83	8,92	8,75	1,99	1,57	1,64
	25-34	7,65	7,30	8,09	2,42	2,04	2,24
	35	2,58	2,77	2,43	1,16	1,11	0,94
	36-39	1,69	1,17	1,22	0,84	0,42	0,45
	40	33,26	34,26	36,10	38,06	35,40	35,83
	41-47	10,74	10,92	11,37	11,89	11,13	11,35
	48	6,12	4,05	3,40	5,84	3,72	3,51
	49-59	12,51	14,96	14,54	18,79	23,94	26,64
	60+	12,87	11,91	11,00	18,12	19,98	16,68
	Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	4,13	4,19	3,48	0,50	0,40	0,47
	15-24	8,66	8,99	10,63	1,22	1,26	1,24
	25-34	8,23	8,16	8,51	2,14	2,06	2,02
	35	4,51	5,34	6,97	1,93	2,45	3,31
	36-39	11,74	11,70	10,12	6,65	6,99	6,11
	40	45,94	47,66	47,73	61,57	61,03	62,61
	41-47	5,87	5,02	4,63	7,53	6,87	6,66
	48	2,52	1,65	1,50	3,18	2,04	1,88
	49-59	4,39	4,45	3,88	8,27	10,14	10,41
	60+	3,98	2,86	2,56	6,97	6,76	5,29
	Ignorado	0,02	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Estônia todos empregos	15-74 horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1995	2000	2003	1995	2000	2003
TA	<15	1,93	1,60	1,93	0,98	0,74	1,09
	15-24	6,36	5,62	6,08	2,77	2,17	1,95
	25-34	5,69	4,82	4,04	2,50	1,67	1,57
	35	4,57	2,89	4,01	3,04	1,67	1,65
	36-39	3,15	1,67	0,95	1,66	0,70	0,67
	40	55,72	66,46	72,40	57,57	69,79	75,22
	41-47	7,99	5,66	3,17	7,20	4,70	2,89
	48	3,08	3,49	2,91	3,38	4,66	4,65
	49-59	6,80	4,33	2,66	9,73	7,73	5,36
	60+	4,71	3,46	1,86	11,18	6,10	4,91
	Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	15-24	0,00	0,00	12,88	0,00	0,00	4,78
	25-34	18,10	7,38	0,00	7,47	5,82	0,00
	35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	36-39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	40	28,45	44,30	47,73	30,60	34,59	52,87
	41-47	0,00	7,38	0,00	0,00	5,82	0,00
	48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	49-59	21,55	16,78	24,24	26,33	24,32	24,20
	60+	31,90	24,16	15,15	35,59	29,45	18,15
	Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	2,17	1,67	1,92	1,17	0,96	1,29
	15-24	6,58	5,79	6,34	3,21	2,30	2,21
	25-34	6,03	4,90	4,22	2,85	2,06	1,65
	35	4,60	2,92	3,94	3,06	1,79	1,55
	36-39	3,13	1,71	1,10	1,68	0,65	0,63
	40	53,61	54,56	70,29	53,75	65,20	71,87
	41-47	8,11	5,69	3,36	7,15	4,74	3,11
	48	2,94	3,31	2,84	3,30	4,71	4,23
	49-59	7,22	4,94	3,60	10,87	9,24	7,24
	60+	5,62	4,51	2,40	12,95	8,35	6,21
	Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Etiópia <i>todos</i> <i>empregos</i>	10 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15			2,27			0,95
	15-24			5,05			3,55
	25-34			5,04			4,37
	35			2,46			1,34
	36-39			10,90			11,05
	40			13,89			13,87
	41-47			9,73			9,44
	48			7,25			12,14
	49-59			15,06			16,01
	60+			28,02			26,95
	Ignorado			0,35			0,33
	Total			100,00			100,00
A	<15			8,49			6,24
	15-24			18,24			9,10
	25-34			15,52			10,68
	35			4,08			3,81
	36-39			4,55			3,90
	40			6,08			6,32
	41-47			7,78			8,49
	48			2,71			5,97
	49-59			10,56			15,82
	60+			21,53			29,46
	Ignorado			0,45			0,21
	Total			100,00			100,00
ET	<15			5,61			3,39
	15-24			12,15			6,11
	25-34			10,68			7,28
	35			3,33			2,48
	36-39			7,48			7,75
	40			9,69			10,38
	41-47			8,68			9,00
	48			4,81			9,29
	49-59			12,64			15,92
	60+			24,53			28,11
	Ignorado			0,40			0,27
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
EUA todos empregos	16 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	1-4	1,17	1,07	1,16	0,68	0,55	0,65
	5-14	5,30	4,60	4,78	2,45	2,19	2,33
	15-29	17,20	15,41	16,01	8,25	7,37	7,85
	30-34	10,00	8,75	9,38	5,95	5,07	5,68
	35-39	10,10	9,04	9,19	5,27	4,65	4,89
	40	35,82	40,12	40,78	37,77	41,36	43,59
	41-48	10,00	9,84	8,52	13,93	13,11	11,54
	49-59	6,79	7,31	6,57	14,82	14,94	13,61
	60+	3,63	3,85	3,60	10,87	10,75	9,88
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	1-4	4,94	4,54	4,71	2,07	1,63	1,98
	5-14	13,22	11,78	11,47	5,61	4,18	4,81
	15-29	21,13	21,14	21,64	11,89	10,40	11,91
	30-34	8,81	8,26	9,42	6,70	6,50	6,97
	35-39	6,58	6,46	6,11	5,30	5,28	5,66
	40	16,16	19,59	20,58	20,94	26,11	28,22
	41-48	6,33	5,90	5,66	7,68	7,76	7,23
	49-59	11,21	10,83	10,18	16,70	16,87	15,10
	60+	11,61	11,50	10,23	23,10	21,27	18,12
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	1-4	1,41	1,28	1,37	0,82	0,64	0,76
	5-14	5,80	5,02	5,16	2,75	2,36	2,54
	15-29	17,52	15,80	16,38	8,62	7,65	8,21
	30-34	9,92	8,72	9,39	6,02	5,19	5,79
	35-39	9,86	8,88	9,01	5,27	4,71	4,96
	40	34,49	38,86	39,58	36,14	40,06	42,26
	41-48	9,75	9,60	8,35	13,33	12,66	11,16
	49-59	7,08	7,52	6,78	15,00	15,10	13,73
	60+	4,16	4,31	3,99	12,05	11,63	10,59
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Fed. Russa <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<9	0,00	0,20	0,14	0,00	0,18	0,11
	9-15	0,00	0,34	0,34	0,00	0,21	0,18
	<16	7,92	0,00	0,00	4,52	0,00	0,00
	16-20	3,22	2,21	2,15	0,98	0,79	0,78
	21-30	5,00	3,67	3,36	2,34	1,36	1,20
	31-40	80,08	84,36	85,37	85,15	84,94	86,30
	41-50	3,10	3,67	3,87	5,01	6,00	5,86
	51+	0,68	1,41	1,32	2,00	3,77	3,53
	Ausência temporária	0,00	4,14	3,45	0,00	2,75	2,04
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<9	0,00	5,63	4,95	0,00	3,04	3,40
	9-15	0,00	11,60	11,06	0,00	7,08	7,20
	<16	8,40	0,00	0,00	5,72	0,00	0,00
	16-20	2,18	8,19	8,50	1,68	5,58	6,51
	21-30	4,56	14,02	15,61	2,71	9,35	10,03
	31-40	75,73	36,65	38,47	74,31	40,11	41,59
	41-50	6,08	13,30	12,86	8,82	17,44	15,80
	51+	2,98	8,76	7,45	6,76	15,62	14,00
	Ausência temporária	0,00	1,85	1,10	0,00	1,78	1,47
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<9	0,00	0,61	0,47	0,00	0,42	0,38
	9-15	0,00	1,20	1,06	0,00	0,80	0,76
	<16	7,95	0,00	0,00	4,61	0,00	0,00
	16-20	3,17	2,67	2,58	1,04	1,20	1,25
	21-30	4,97	4,45	4,19	2,37	2,04	1,93
	31-40	79,84	80,74	82,21	84,28	81,14	82,63
	41-50	3,27	4,40	4,47	5,31	6,97	6,67
	51+	0,81	1,97	1,73	2,38	4,77	4,39
	Ausência temporária	0,00	3,97	3,30	0,00	2,67	1,99
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Finlândia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
	TA						
	<15	1,72	1,70	1,97	0,89	0,90	0,99
	15-24	4,42	6,14	6,55	1,27	2,49	2,97
	25-34	9,71	9,55	10,48	4,44	3,96	4,30
	35	4,05	3,18	3,17	2,28	2,38	2,09
	36-39	65,60	56,48	56,33	59,52	33,60	33,41
	40	9,21	16,48	15,28	21,39	42,31	42,31
	41-47	1,97	3,07	3,16	2,78	6,11	6,37
	48	0,25	0,23	0,22	0,25	0,45	0,66
	49-59	1,35	1,82	1,64	3,30	5,32	4,84
	60+	0,49	0,91	0,76	1,65	2,15	1,76
	Ignorado	1,23	0,45	0,44	2,16	0,34	0,33
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	6,00	6,19	7,45	2,87	3,81	4,04
	15-24	9,00	6,19	7,45	4,31	4,29	6,57
	25-34	9,00	10,31	11,70	6,22	6,19	7,07
	35	6,00	4,12	5,32	3,35	3,33	3,03
	36-39	3,00	3,09	5,32	1,91	0,95	1,52
	40	12,00	16,49	15,96	15,31	16,67	19,70
	41-47	14,00	14,43	10,64	7,18	8,57	8,59
	48	0,00	0,00	2,13	1,44	0,95	1,52
	49-59	19,00	16,49	19,15	20,57	22,86	21,21
	60+	17,00	18,56	12,77	30,14	29,52	24,75
	Ignorado	5,00	4,12	2,13	6,70	2,86	2,02
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	2,07	2,14	2,48	1,30	1,46	1,54
	15-24	4,91	6,12	6,63	2,00	2,93	3,62
	25-34	9,62	9,60	10,58	4,80	4,30	4,80
	35	4,26	3,37	3,27	2,50	2,47	2,26
	36-39	58,62	51,02	51,49	47,35	27,36	27,78
	40	9,50	16,43	15,35	20,22	37,33	38,37
	41-47	3,28	4,18	3,96	3,80	6,59	6,79
	48	0,44	0,31	0,40	0,50	0,64	0,72
	49-59	3,28	3,37	3,26	6,91	8,69	7,78
	60+	2,29	2,65	1,98	7,61	7,41	5,79
	Ignorado	1,75	0,82	0,59	3,00	0,82	0,54
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
França <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	4,12	4,04	4,42	0,43	0,54	0,64
	15-24	13,84	13,33	12,38	3,58	3,16	2,91
	25-34	12,93	15,79	17,05	2,04	3,42	3,85
	35	3,00	14,95	27,21	1,45	18,55	31,83
	36-39	46,13	33,06	19,87	54,36	40,31	24,87
	40	5,91	4,99	7,45	8,09	6,10	11,34
	41-47	5,03	4,31	5,31	9,38	8,34	11,21
	48	0,24	0,16	0,28	0,65	0,38	0,65
	49-59	2,43	2,49	3,42	5,89	5,23	7,90
	60+	0,78	0,74	1,41	2,64	2,27	3,93
	Jornada variável	5,57	6,15	0,00	11,11	11,52	0,00
	Ignorado	0,01	0,00	1,19	0,40	0,19	0,87
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	3,57	2,58	3,90	0,47	0,46	0,90
	15-24	6,75	6,44	9,22	1,04	0,91	2,02
	25-34	7,62	6,56	10,40	1,40	1,37	1,96
	35	2,99	2,81	5,32	0,62	1,08	2,97
	36-39	5,11	3,75	2,96	2,81	2,05	1,85
	40	8,29	8,08	12,53	4,73	4,00	8,57
	41-47	7,33	7,49	10,64	6,14	5,54	10,53
	48	1,16	0,82	2,01	1,04	0,63	1,34
	49-59	10,99	11,48	16,43	15,61	15,07	24,02
	60+	15,24	13,58	24,94	25,44	25,23	45,13
	Jornada variável	30,95	36,42	0,00	40,69	43,66	0,00
	Ignorado	0,00	0,00	1,65	0,00	0,00	0,73
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	4,06	3,91	4,38	0,43	0,52	0,68
	15-24	13,03	12,72	12,13	3,16	2,83	2,78
	25-34	12,32	14,98	16,50	1,94	3,12	3,58
	35	3,00	13,88	25,43	1,31	15,97	27,63
	36-39	41,45	30,48	18,50	45,75	34,65	21,51
	40	6,18	5,26	7,86	7,53	5,78	10,93
	41-47	5,29	4,59	5,75	8,84	7,93	11,11
	48	0,34	0,22	0,42	0,71	0,41	0,75
	49-59	3,41	3,28	4,48	7,51	6,69	10,25
	60+	2,43	1,87	3,33	6,44	5,67	9,93
	Jornada variável	8,47	8,82	0,00	16,04	16,27	0,00
	Ignorado	0,01	0,00	1,23	0,33	0,16	0,85
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Geórgia <i>todos</i> <i>empregos</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<20			10,31			3,11
	21-30			19,64			6,61
	31-35			16,08			12,26
	36-41			31,49			28,01
	42-50			13,65			27,23
	51-60			4,76			9,59
	60 +			2,70			8,32
	Em estações diferentes			1,36			4,86
	Total			100,00			100,00
A	<20			21,10			13,49
	21-30			18,55			14,66
	31-35			12,11			14,37
	36-41			13,01			14,14
	42-50			8,38			12,23
	51-60			5,08			7,23
	60 +			1,88			3,74
	Em estações diferentes			19,89			20,14
	Total			100,00			100,00
ET	<20			17,26			9,95
	21-30			18,94			11,92
	31-35			13,53			13,65
	36-41			19,60			18,86
	42-50			10,26			17,34
	51-60			4,96			8,03
	60 +			2,17			5,30
	Em estações diferentes			13,28			14,94
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Grécia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2005	1995	2000	2005
TA	<15	1,20	1,29	1,30	0,35	0,21	0,32
	15-24	6,94	6,70	7,48	2,31	2,08	2,39
	25-34	11,56	11,63	10,93	5,15	5,22	4,95
	35	2,59	2,92	2,15	2,24	2,01	1,77
	36-39	18,44	13,20	10,40	16,57	11,59	9,11
	40	45,24	48,01	49,89	51,50	53,64	56,17
	41-47	4,43	4,10	4,02	4,44	4,19	3,84
	48	6,41	7,96	9,33	9,17	12,79	13,06
	49-59	2,04	2,41	2,62	4,58	4,62	4,43
	60+	1,02	1,62	1,88	3,46	3,47	3,97
	Ignorado	0,11	0,15	0,00	0,24	0,19	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	1,64	1,23	2,22	0,70	0,35	0,85
	15-24	7,95	4,70	6,45	2,26	1,19	1,15
	25-34	11,35	14,71	13,38	3,46	5,31	3,73
	35	4,54	3,96	3,50	2,16	1,83	1,46
	36-39	3,87	2,82	1,95	1,69	1,77	0,92
	40	13,92	19,21	21,13	14,21	16,48	17,36
	41-47	12,22	9,03	7,49	10,97	7,72	7,26
	48	13,74	14,83	14,80	18,80	21,19	19,80
	49-59	14,35	14,11	14,56	16,48	17,07	17,57
	60+	15,83	14,24	14,53	28,58	26,13	29,91
	Ignorado	0,57	1,16	0,00	0,69	0,97	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	1,40	1,27	1,61	0,52	0,27	0,53
	15-24	7,40	5,88	7,14	2,29	1,68	1,89
	25-34	11,47	12,89	11,75	4,34	5,26	4,46
	35	3,49	3,35	2,60	2,20	1,93	1,64
	36-39	11,78	8,96	7,59	9,41	7,22	5,82
	40	30,92	36,23	40,32	33,56	37,10	40,58
	41-47	8,00	6,12	5,17	7,58	5,76	5,21
	48	9,76	10,77	11,15	13,81	16,53	15,77
	49-59	7,67	7,19	6,59	10,31	10,16	9,70
	60+	7,80	6,78	6,09	15,55	13,55	14,39
	Ignorado	0,32	0,56	0,00	0,45	0,54	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Guatemala <i>emprego principal</i>	25-60 horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15			5,81			0,38
	15-24			6,80			3,94
	25-34			19,43			6,91
	35			3,30			2,00
	36-39			2,35			3,25
	40			16,12			15,74
	41-47			15,99			19,96
	48			7,14			14,33
	49-59			9,85			14,55
	60+			13,23			18,94
	Total			100,00			100,00
A	<15			27,52			2,78
	15-24			21,08			6,54
	25-34			13,15			9,68
	35			2,70			2,65
	36-39			2,33			5,87
	40			1,67			8,90
	41-47			4,60			15,99
	48			4,05			18,48
	49-59			7,59			14,95
	60+			15,30			14,15
	Total			100,00			100,00
ET	<15			17,90			1,51
	15-24			14,76			5,16
	25-34			15,93			8,21
	35			2,97			2,30
	36-39			2,34			4,47
	40			8,07			12,53
	41-47			9,64			18,10
	48			5,42			16,27
	49-59			8,59			14,74
	60+			14,38			16,70
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Holanda <i>todos</i> <i>empregos</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
TA	<15	0,00	0,46	0,37	0,00	0,49	0,47
	15-24	20,69	19,34	18,26	15,57	16,10	15,74
	25-34	32,44	29,16	25,37	29,80	26,81	23,65
	35	2,69	2,75	2,92	3,08	2,96	2,70
	36-39	10,46	10,78	10,34	10,99	10,97	10,63
	40	2,62	2,59	2,70	2,49	2,60	2,57
	41-47	16,09	17,02	17,92	17,25	16,40	17,55
	48	2,03	1,92	2,14	2,57	2,29	2,36
	49-59	12,14	14,96	18,26	17,03	19,44	21,48
	60+	0,82	0,96	1,71	1,20	1,91	2,78
	Ignorado	0,04	0,03	0,00	0,03	0,03	0,08
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	0,00	0,59	0,30	0,00	0,50	0,31
	15-24	4,98	4,69	4,17	5,24	3,52	4,25
	25-34	20,60	16,42	14,29	19,41	18,62	16,22
	35	2,66	2,93	2,98	2,62	2,35	2,99
	36-39	11,30	12,61	13,39	10,66	11,91	11,50
	40	2,99	4,11	2,98	2,45	3,02	3,46
	41-47	21,93	18,48	21,43	19,58	18,29	20,00
	48	2,99	2,93	2,68	2,97	3,19	2,36
	49-59	26,58	29,03	27,98	24,48	27,18	26,14
	60+	5,65	7,92	9,23	11,54	10,91	11,65
	Ignorado	0,33	0,29	0,60	1,05	0,50	1,10
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	0,00	0,48	0,37	0,00	0,49	0,45
	15-24	19,04	17,88	16,93	14,17	14,42	14,13
	25-34	31,19	27,83	24,33	28,37	25,71	22,61
	35	2,72	2,77	2,90	3,04	2,88	2,74
	36-39	10,55	11,00	10,63	10,94	11,09	10,76
	40	2,65	2,77	2,73	2,48	2,66	2,70
	41-47	16,70	17,16	18,26	17,57	16,65	17,89
	48	2,13	2,00	2,19	2,60	2,41	2,34
	49-59	13,66	16,39	19,18	18,05	20,49	22,16
	60+	1,29	1,67	2,39	2,60	3,10	4,02
	Ignorado	0,07	0,06	0,08	0,17	0,09	0,20
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Honduras <i>todos</i> <i>empregos</i>	10 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1996S	2001S	2004	1996S	2001S	2004
TA	<15	2,21	2,75		1,47	1,66	
	15-24	3,53	3,25		3,87	3,31	
	25-34	6,56	9,16		4,33	4,82	
	35	1,96	1,52		1,06	1,15	
	36-39	2,94	2,55		3,55	4,91	
	40	17,86	15,74		13,74	10,34	
	41-47	25,97	29,58		32,48	37,55	
	49-59	14,14	12,04		14,37	13,67	
	60+	24,84	23,41		25,13	22,59	
	Ignorado	0,00	0,00		0,00	0,00	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	
A	<15	23,28	20,88		3,53	3,44	
	15-24	17,48	15,33		6,99	6,19	
	25-34	11,87	10,61		8,60	8,51	
	35	3,13	3,43		1,71	2,20	
	36-39	3,05	3,85		8,42	7,36	
	40	3,32	3,87		8,73	6,45	
	41-47	7,44	9,65		25,76	31,90	
	49-59	7,39	7,85		11,60	11,39	
	60+	23,05	24,55		24,65	22,57	
	Ignorado	0,00	0,00		0,00	0,00	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	
ET	<15	12,86	11,97		3,10	3,85	
	15-24	10,73	10,15		6,15	5,59	
	25-34	10,18	10,20		7,27	7,21	
	35	2,78	2,61		1,58	1,81	
	36-39	3,18	3,08		6,57	6,52	
	40	10,44	9,84		11,17	8,68	
	41-47	16,18	19,77		28,48	34,11	
	49-59	10,47	9,60		12,80	11,63	
	60+	23,17	22,78		22,87	20,59	
	Ignorado	0,00	0,00		0,00	0,00	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	

País	Idade	Gênero e ano					
Hungria <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1996	2001	2004
TA	<15	0,67	0,39	0,43	0,45	0,28	0,26
	15-24	3,24	3,48	3,70	0,98	1,09	1,40
	25-34	3,52	3,97	3,69	0,88	0,97	1,25
	35	0,51	0,43	0,65	0,18	0,14	0,23
	36-39	1,17	1,15	1,18	0,80	0,61	0,58
	40	71,30	75,82	81,82	62,71	67,49	75,97
	41-47	11,53	7,53	2,77	11,87	7,50	3,40
	49-59	2,23	2,33	1,39	6,40	6,04	4,34
	48	1,33	1,29	0,94	2,86	2,57	1,89
	60+	1,08	0,77	0,82	3,71	3,97	2,89
	Ignorado	3,42	2,84	2,61	9,16	9,34	7,79
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	1,18	1,05	1,25	0,76	0,42	0,66
	15-24	3,26	3,84	5,04	1,25	0,88	1,63
	25-34	2,81	3,69	2,78	0,88	1,52	1,01
	35	0,63	0,26	0,13	0,23	0,10	0,15
	36-39	0,28	0,55	0,41	0,15	0,31	0,32
	40	44,16	42,28	48,38	32,81	33,31	37,80
	41-47	7,64	5,31	3,24	7,17	3,69	2,58
	49-59	9,77	8,06	5,60	13,42	10,83	9,48
	48	2,65	1,69	0,85	2,59	1,56	1,10
	60+	6,72	7,55	5,39	13,47	12,78	10,29
	Ignorado	20,91	25,73	26,93	27,27	34,59	34,99
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	0,74	0,46	0,52	0,52	0,31	0,33
	15-24	3,25	3,52	3,84	1,04	1,05	1,44
	25-34	3,42	3,94	3,59	0,88	1,08	1,20
	35	0,53	0,41	0,59	0,19	0,13	0,22
	36-39	1,05	1,08	1,10	0,65	0,55	0,53
	40	67,52	72,06	78,29	55,78	60,48	68,83
	41-47	10,99	7,28	2,82	10,78	6,72	3,25
	49-59	3,28	2,97	1,84	8,03	7,02	5,31
	48	1,52	1,33	0,93	2,80	2,36	1,74
	60+	1,86	1,53	1,30	5,97	5,78	4,28
	Ignorado	5,85	5,40	5,18	13,35	14,52	12,87
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
I. Maurício emprego principal	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	1999	2004	1995	1999	2004
TA	1-14		4,62	4,43		0,84	1,25
	15-24		9,54	7,84		4,13	2,40
	25-34		21,23	23,34		15,09	14,33
	35		5,85	5,54		4,49	4,74
	36-39		6,97	7,47		7,47	9,30
	40		10,05	10,70		19,22	14,81
	41-47		21,85	20,94		21,98	23,62
	48		3,49	3,78		5,17	6,56
	49-59		13,44	13,38		13,32	15,24
	60+		2,97	2,58		8,30	7,76
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	1-14		27,09	15,60		6,55	4,99
	15-24		20,69	23,39		11,39	9,67
	25-34		14,78	20,18		13,57	18,88
	35		2,96	3,21		3,74	2,96
	36-39		4,43	4,59		7,18	7,33
	40		1,48	2,75		5,15	4,68
	41-47		7,39	9,63		15,76	16,22
	48		1,48	2,29		3,90	4,68
	49-59		10,34	8,72		19,19	17,32
	60+		9,36	9,63		13,57	13,26
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	1-14		8,49	6,30		2,27	2,12
	15-24		11,46	10,45		5,95	4,09
	25-34		20,12	22,81		14,71	15,34
	35		5,35	5,15		4,30	4,31
	36-39		6,54	6,99		7,39	8,80
	40		8,57	9,37		15,69	12,38
	41-47		19,35	19,05		20,42	21,80
	48		3,14	3,53		4,85	6,10
	49-59		12,90	12,60		14,79	15,67
	60+		4,07	3,76		9,62	9,02
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,37
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Indonésia <i>todos</i> <i>empregos</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1996	2000	2003	1996	2000	2003
TA	1-4	0,18	0,16	0,09	0,05	0,05	0,02
	5-9	1,09	1,00	0,71	0,38	0,25	0,16
	10-14	2,26	2,26	2,11	0,59	0,56	0,58
	15-19	3,53	2,65	3,42	1,06	0,84	1,09
	20-24	5,29	5,09	6,66	2,24	2,13	2,51
	25-34	14,51	14,11	13,32	8,49	8,18	8,61
	35-44	30,20	29,46	28,98	30,40	30,57	30,41
	45-54	26,34	29,90	30,85	35,66	39,89	40,51
	55-59	6,10	5,15	5,55	9,60	7,79	7,81
	60-74	6,71	7,28	5,92	9,30	8,13	6,96
	75+	3,80	2,92	2,40	2,23	1,61	1,35
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	1-4	0,72	0,56	0,32	0,33	0,16	0,14
	5-9	3,67	1,91	1,62	1,18	0,78	0,70
	10-14	7,71	4,84	3,20	2,69	2,43	1,45
	15-19	7,95	6,07	4,53	3,49	2,88	2,24
	20-24	11,00	11,07	9,00	6,12	5,66	4,47
	25-34	18,76	18,51	18,01	16,18	14,51	12,30
	35-44	23,82	25,16	26,73	26,10	25,66	26,55
	45-54	10,15	11,68	12,96	21,24	22,92	24,65
	55-59	5,16	7,38	7,36	9,35	9,72	9,90
	60-74	7,61	8,67	11,62	10,73	12,66	14,39
	75+	3,45	4,16	4,66	2,58	2,62	3,22
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	1-4	0,49	0,32	0,17	0,16	0,10	0,06
	5-9	2,16	1,36	1,02	0,68	0,46	0,35
	10-14	4,53	3,27	2,48	1,37	1,31	0,88
	15-19	5,37	3,99	3,80	1,97	1,65	1,49
	20-24	7,66	7,43	7,45	3,68	3,53	3,19
	25-34	16,28	15,83	14,92	11,35	10,71	9,89
	35-44	27,55	27,78	28,21	28,80	28,61	29,07
	45-54	19,61	22,77	24,76	30,29	33,12	35,01
	55-59	5,71	6,02	6,17	9,51	8,56	8,53
	60-74	7,08	7,82	7,86	9,83	9,94	9,53
	75+	3,65	3,40	3,17	2,36	2,02	2,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Irlanda <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		5,49	5,99		0,52	0,59
	15-24		21,85	22,72		4,19	3,19
	25-34		10,06	12,79		2,93	2,81
	35		5,24	5,77		2,83	3,43
	36-39		32,78	33,50		35,21	41,80
	40		14,50	11,65		26,59	25,15
	41-47		2,80	2,09		6,54	6,45
	48		0,25	0,15		1,10	1,05
	49-59		1,62	1,08		6,39	5,31
	60+		0,91	0,65		3,91	2,93
	Jornadas variáveis/ Não declaradas		4,51	3,60		9,84	7,33
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		4,23	6,23		0,41	0,74
	15-24		10,57	12,06		1,72	1,79
	25-34		7,40	10,51		2,42	2,64
	35		2,55	2,53		0,82	1,09
	36-39		3,81	6,81		2,33	3,69
	40		13,53	15,37		10,81	13,17
	41-47		4,65	4,47		4,18	4,04
	48		0,00	0,00		0,78	0,58
	49-59		8,88	7,39		11,99	12,67
	60+		12,90	7,59		24,20	20,83
	Jornadas variáveis/ Não declaradas		31,29	27,04		40,34	38,75
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		5,38	6,01		0,49	0,63
	15-24		20,84	21,86		3,45	2,79
	25-34		9,83	12,60		2,78	2,76
	35		5,02	5,50		2,23	2,76
	36-39		30,20	31,34		25,38	30,96
	40		14,41	11,95		21,87	21,74
	41-47		2,96	2,29		5,83	5,76
	48		0,23	0,14		1,00	0,92
	49-59		2,26	1,59		8,06	7,40
	60+		1,98	1,21		9,97	8,02
	Jornadas variáveis/ Não declaradas		6,90	5,50		18,95	16,25
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Israel	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	4,57	4,51	5,21	0,97	1,14	1,50
	15-24	14,25	13,31	12,87	3,18	3,25	3,99
	25-29	6,81	5,99	5,92	1,27	1,47	1,37
	30	8,88	7,82	7,56	1,64	1,72	1,74
	31-34	2,82	2,30	2,56	0,49	0,48	0,57
	35	6,34	6,15	6,00	1,31	1,32	1,54
	36-39	4,83	4,46	4,50	1,30	1,24	0,94
	40	18,71	20,38	20,77	12,64	14,56	15,28
	41-44	6,67	8,54	8,40	5,72	6,99	6,91
	45	12,66	12,27	11,89	22,75	19,96	19,66
	46-49	4,33	3,93	4,11	12,25	11,17	11,09
	50	3,90	4,82	5,26	10,81	12,35	13,79
	51-59	2,46	2,06	2,00	9,02	7,82	7,53
	60	1,48	1,65	1,31	7,50	8,79	7,21
	61+	1,15	1,24	1,15	9,01	7,43	6,51
	Ignorado	0,14	0,26	0,10	0,14	0,31	0,16
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	7,24	7,00	8,70	1,80	1,93	2,52
	15-24	15,39	13,91	16,05	4,50	3,79	5,65
	25-29	5,24	4,54	5,49	1,21	1,24	2,01
	30	9,01	7,88	5,98	2,58	2,49	3,08
	31-34	1,36	0,55	0,73	0,41	0,31	0,38
	35	4,22	4,82	4,99	1,36	1,73	1,99
	36-39	5,23	3,55	2,35	1,60	1,08	0,94
	40	10,34	15,86	16,80	6,87	9,10	11,20
	41-44	8,85	6,48	4,33	2,03	1,93	1,85
	45	6,53	9,37	8,69	10,23	10,93	11,31
	46-49	10,04	7,30	4,44	10,25	9,22	7,21
	50	5,08	5,97	7,02	9,48	12,62	13,14
	51-59	4,87	3,79	5,14	13,98	12,30	10,02
	60	2,75	3,90	3,38	13,90	12,59	11,08
	61+	3,62	3,70	5,38	19,21	17,71	16,86
	Ignorado	0,24	1,37	0,54	0,59	1,02	0,75
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	4,84	5,00	5,48	1,12	1,28	1,66
	15-24	14,37	13,37	13,12	3,42	3,34	4,24
	25-29	6,65	5,86	5,89	1,26	1,43	1,47
	30	8,89	7,82	7,44	1,81	1,85	1,94
	31-34	2,68	2,15	2,42	0,48	0,45	0,54
	35	6,12	6,03	5,92	1,32	1,39	1,61
	36-39	4,87	4,38	4,33	1,36	1,21	0,94
	40	17,87	19,98	20,46	11,57	13,64	14,66
	41-44	6,89	8,35	8,08	5,03	6,13	6,15
	45	12,04	12,01	11,63	20,41	18,43	18,40
	46-49	4,90	4,23	4,14	11,88	10,84	10,50
	50	4,02	4,92	5,40	10,53	12,40	13,69
	51-59	2,70	2,22	2,25	9,95	8,58	7,90
	60	1,61	1,85	1,84	8,69	9,43	7,80
	61+	1,40	1,46	1,48	10,91	9,17	8,24
	Ignorado	0,15	0,36	0,13	0,22	0,43	0,25
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Japão <i>todos</i> <i>empregos</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	5,36	6,51	7,31	1,29	1,60	2,02
	15-29	0,00	20,30	22,29	0,00	4,09	5,17
	15-34	26,32	29,67	32,65	7,10	7,83	10,30
	30-34	0,00	9,37	10,36	0,00	3,77	5,13
	35-39	0,00	10,41	9,81	0,00	5,28	5,39
	35-42	34,91	34,66	33,07	28,42	28,44	28,36
	40-48	0,00	40,70	37,05	0,00	46,92	42,86
	43-48	20,31	16,45	13,78	26,94	23,73	19,89
	49-59	9,29	8,70	8,93	20,87	20,87	21,33
	60+	3,77	3,90	4,02	15,25	17,32	17,77
	Ignorado	0,05	0,10	0,23	0,13	0,16	0,29
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	14,03	16,14	17,17	4,50	5,81	6,87
	15-29	0,00	23,06	22,73	0,00	11,09	11,26
	15-34	32,19	32,91	32,32	14,69	17,25	18,13
	30-34	0,00	9,85	9,60	0,00	6,16	6,87
	35-39	0,00	8,18	7,58	0,00	6,87	6,11
	35-42	18,17	18,45	17,93	17,86	19,72	19,47
	40-48	0,00	19,08	18,69	0,00	29,05	27,48
	43-48	9,71	8,60	8,33	17,86	16,20	14,12
	49-59	12,05	11,32	11,62	20,37	17,96	19,08
	60+	13,85	12,58	12,12	24,71	22,54	22,52
	Ignorado	0,00	0,00	0,51	0,00	0,18	0,38
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	7,23	8,28	8,84	1,80	2,23	2,71
	15-29	0,00	20,77	22,31	0,00	5,11	6,02
	15-34	27,57	30,20	32,52	8,30	9,26	11,38
	30-34	0,00	9,44	10,24	0,00	4,15	5,34
	35-39	0,00	9,98	9,46	0,00	5,51	5,50
	35-42	31,26	31,59	30,65	26,70	27,06	26,98
	40-48	0,00	36,62	34,07	0,00	44,11	40,53
	43-48	17,96	15,00	12,89	25,46	22,56	19,02
	49-59	9,88	9,20	9,31	20,76	20,40	20,94
	60+	5,91	5,49	5,30	16,75	18,09	18,39
	Ignorado	0,19	0,27	0,51	0,24	0,37	0,57
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Lituânia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1998	2000	2004	1998	2000	2004
TA	<15	0,81	0,80	0,87	0,79	0,56	0,36
	15-24	8,23	9,68	8,70	4,05	5,24	3,76
	25-34	7,20	7,04	10,10	3,59	3,73	6,37
	35	1,37	1,52	0,76	0,84	0,40	0,60
	36-39	3,14	4,29	6,59	2,29	1,82	3,15
	40	59,97	60,37	58,15	69,42	70,67	70,88
	41-47	2,48	1,87	1,88	2,24	2,55	3,35
	48	4,18	2,88	2,61	5,25	4,70	4,38
	49-59	1,54	1,53	1,11	2,74	3,82	2,32
	60+	2,05	2,22	0,78	4,73	3,44	1,94
	Ignorado	9,02	7,81	8,46	4,05	3,08	2,90
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	3,95	4,37	2,55	3,37	4,32	1,32
	15-24	12,48	12,83	17,90	8,79	10,76	14,46
	25-34	17,46	21,36	25,83	11,52	19,19	22,57
	35	11,22	8,23	5,78	10,07	9,23	4,24
	36-39	1,01	3,71	3,28	1,87	4,50	2,86
	40	13,89	21,25	22,24	20,42	20,64	27,13
	41-47	7,67	6,35	11,37	6,33	6,90	12,02
	48	3,50	2,81	1,64	3,14	3,91	3,15
	49-59	12,35	10,90	5,80	13,47	12,59	9,19
	60+	12,12	4,18	2,11	18,15	5,96	1,95
	Ignorado	4,35	4,02	1,50	2,87	1,99	1,10
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	1,33	1,42	1,15	1,38	1,43	0,57
	15-24	8,95	10,24	10,22	5,15	6,52	6,06
	25-34	8,92	9,56	12,70	5,42	7,32	9,85
	35	3,02	2,70	1,59	2,98	2,45	1,38
	36-39	2,78	4,19	6,04	2,19	2,44	3,09
	40	52,25	53,49	52,20	58,10	59,06	61,47
	41-47	3,35	2,66	3,45	3,19	3,56	5,21
	48	4,07	2,87	2,45	4,76	4,52	4,11
	49-59	3,35	3,18	1,89	5,22	5,85	3,80
	60+	3,74	2,56	1,00	7,83	4,02	1,94
	Ignorado	8,23	7,14	7,31	3,78	2,83	2,51
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Luxemburgo emprego principal	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	4,72	4,30	5,42	0,23	0,08	0,15
	15-24	19,05	22,69	25,07	1,53	1,46	1,18
	25-34	6,93	8,70	10,45	1,05	1,19	0,70
	35	0,54	0,88	0,96	0,27	0,38	0,20
	36-39	5,04	4,21	4,12	2,65	2,73	2,56
	40	58,77	56,11	52,68	86,05	86,59	92,67
	41-47	1,48	1,45	0,36	2,30	1,91	0,53
	48	0,89	0,54	0,51	1,12	0,70	0,84
	49-59	1,57	0,68	0,37	2,80	3,05	0,66
	60+	1,02	0,43	0,05	2,01	1,91	0,51
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	5,31	2,40	4,49	0,76	0,74	0,46
	15-24	10,57	9,75	17,44	0,75	1,61	2,79
	25-34	8,45	9,78	6,73	1,33	4,27	2,49
	35	2,15	3,22	1,45	0,19	0,27	0,24
	36-39	0,68	3,66	0,55	0,00	1,99	0,00
	40	22,39	30,68	27,26	25,15	19,35	24,23
	41-47	4,99	4,85	4,00	4,93	3,78	4,92
	48	1,49	4,64	3,14	2,76	3,33	3,99
	49-59	13,33	14,34	17,70	16,59	21,55	25,17
	60+	30,64	16,69	17,25	47,54	43,12	35,70
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	4,78	4,20	5,37	0,29	0,12	0,18
	15-24	18,25	21,95	24,64	1,44	1,47	1,29
	25-34	7,07	8,76	10,24	1,08	1,42	0,83
	35	0,69	1,02	0,99	0,26	0,37	0,20
	36-39	4,63	4,18	3,92	2,37	2,68	2,37
	40	55,36	54,66	51,25	79,68	81,66	87,69
	41-47	1,81	1,64	0,57	2,58	2,05	0,85
	48	0,95	0,77	0,65	1,29	0,89	1,07
	49-59	2,67	1,46	1,34	4,24	4,41	2,44
	60+	3,79	1,36	1,02	6,78	4,93	3,07
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Macau emprego principal	14 + horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
TA	<35						
	35-39						
	40-44						
	45-49						
	50-54						
	55-59						
	60+						
	Ignorado						
A	Total						
	<35						
	35-39						
	40-44						
	45-49						
	50-54						
	55-59						
	60+						
ET	Ignorado						
	Total						
	<35	5,74	6,25	5,96	3,78	3,43	3,65
	35-39	9,18	8,88	7,99	10,74	9,60	8,15
	40-44	12,37	12,84	13,69	13,10	14,15	12,84
	45-49	34,50	31,80	36,99	28,98	29,41	32,98
	50-54	8,15	9,72	7,28	7,99	8,50	7,39
	55-59	11,38	11,47	11,91	14,02	12,70	14,42
ET	60+	18,64	19,03	16,20	21,28	22,21	20,58
	Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,11	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Macedônia <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1998	2000	2003	1998	2000	2003
TA	<15	0,25	0,19	0,37	0,58	0,16	0,55
	15-24	1,07	0,88	1,30	0,81	0,68	0,64
	25-34	3,15	2,01	1,80	2,51	1,12	1,70
	35	2,71	2,82	1,55	1,93	2,00	0,81
	36-39	1,58	1,13	0,93	1,04	0,68	0,51
	40	72,70	68,80	62,44	73,87	69,61	63,57
	41-47	8,32	8,17	7,86	7,24	6,26	7,62
	48	7,38	10,68	19,12	5,70	9,90	15,83
	49-59	2,27	4,15	3,59	2,85	5,65	4,60
	60+	0,57	1,13	1,05	3,47	3,93	4,21
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	5,82	6,67	4,09	5,46	3,22	1,52
	15-24	16,71	6,86	6,23	12,14	5,33	6,72
	25-34	12,91	7,84	12,85	11,65	6,33	6,72
	35	2,53	1,96	3,02	3,03	4,99	1,63
	36-39	0,76	1,37	0,36	0,61	1,22	0,54
	40	27,59	23,14	20,82	31,31	24,97	15,62
	41-47	4,30	3,14	2,67	4,13	4,66	5,64
	48	2,78	6,47	8,01	3,88	8,21	8,24
	49-59	11,90	20,20	15,30	12,01	14,32	14,75
	60+	14,68	22,35	28,65	15,78	26,75	38,61
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	1,36	1,76	1,33	1,75	0,97	0,82
	15-24	4,19	2,28	2,57	3,51	1,91	2,35
	25-34	5,15	3,47	4,13	4,68	2,50	3,12
	35	2,68	2,62	1,93	2,19	2,80	1,04
	36-39	1,41	1,19	0,78	0,94	0,82	0,52
	40	63,77	57,70	51,72	63,64	57,76	50,05
	41-47	7,48	6,94	6,52	6,49	5,80	7,06
	48	6,42	9,70	16,25	5,29	9,48	13,69
	49-59	4,14	8,03	6,61	5,06	7,95	7,45
	60+	3,39	6,32	8,17	6,43	9,98	13,90
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Madagascar <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres</i>			<i>Homens</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<15		1,51			0,84	
	15-24		7,78			4,21	
	25-34		21,81			11,67	
	35		7,13			7,58	
	36-39		0,00			0,00	
	40		40,17			42,48	
	41-47		5,62			6,86	
	48		0,00			0,00	
	49-59		9,29			12,76	
	60+		6,70			13,60	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	
A	<15		2,94			1,48	
	15-24		11,77			7,12	
	25-34		11,67			9,07	
	35		0,07			0,07	
	36-39		22,04			18,19	
	40		0,17			0,07	
	41-47		10,47			13,16	
	48		26,11			34,92	
	49-59		2,67			2,86	
	60+		12,08			13,05	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	
ET	<15		2,75			1,33	
	15-24		11,23			6,45	
	25-34		13,06			9,67	
	35		1,03			1,81	
	36-39		19,03			13,98	
	40		5,64			9,87	
	41-47		9,81			11,70	
	48		22,54			26,86	
	49-59		3,57			5,14	
	60+		11,34			13,18	
	Ignorado		0,00			0,00	
	Total		100,00			100,00	

País	Idade	Gênero e ano					
Malta <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		0,00	2,73		0,00	0,00
	15-24		9,22	11,67		1,97	2,65
	25-35		14,96	20,41		3,99	5,34
	36-39		0,00	1,21		0,00	0,68
	40		69,32	57,38		73,61	73,22
	41-48		6,50	5,19		10,01	8,96
	49-59		0,00	0,00		6,19	3,46
	60+		0,00	0,00		4,23	3,60
	Jornadas variáveis		0,00	1,42		0,00	2,09
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		0,00	0,00		0,00	0,00
	15-24		0,00	0,00		0,00	3,56
	25-35		0,00	0,00		9,59	7,28
	36-39		0,00	0,00		0,00	0,91
	40		100,00	100,00		42,82	30,40
	41-48		0,00	0,00		13,23	12,12
	49-59		0,00	0,00		15,64	18,21
	60+		0,00	0,00		18,71	17,06
	Jornadas variáveis		0,00	0,00		0,00	10,46
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		2,37	2,83		0,00	0,50
	15-24		9,52	11,69		2,19	2,79
	25-35		14,83	19,65		4,75	5,65
	36-39		0,00	1,42		0,85	0,72
	40		66,94	54,61		68,06	65,41
	41-48		6,33	5,61		10,35	9,46
	49-59		0,00	1,31		7,50	6,01
	60+		0,00	1,14		6,30	5,93
	Jornadas variáveis		0,00	1,75		0,00	3,54
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
México <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	5,54	4,57	5,43	0,62	0,41	0,58
	15-24	8,97	7,52	7,84	2,25	1,64	1,87
	25-34	15,65	12,47	12,89	5,13	4,00	4,22
	35	6,55	6,08	5,57	2,77	2,20	2,23
	36-39	2,95	3,25	3,04	2,21	2,14	2,47
	40	20,58	22,97	21,82	14,37	15,75	14,97
	41-47	12,40	13,44	13,26	15,98	17,92	17,58
	48	13,78	17,66	17,98	21,13	26,04	25,24
	49-59	8,21	7,19	7,33	17,18	13,30	14,50
	60+	5,29	4,83	4,82	17,86	16,41	16,33
	Ignorado	0,08	0,05	0,03	0,51	0,21	0,03
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	19,53	16,31	16,70	2,70	2,01	2,38
	15-24	19,13	18,73	19,23	5,99	4,47	5,47
	25-34	13,25	11,39	12,31	6,63	5,49	5,87
	35	4,77	4,64	4,48	2,25	2,52	2,27
	36-39	4,25	5,96	6,82	7,04	6,55	7,79
	40	2,95	3,52	2,95	4,80	5,20	5,22
	41-47	7,35	10,09	9,15	13,02	15,62	16,27
	48	4,92	7,80	6,43	18,62	22,08	21,43
	49-59	10,19	8,79	9,59	17,14	16,16	15,55
	60+	13,02	12,36	12,31	21,40	19,74	17,72
	Ignorado	0,64	0,43	0,00	0,42	0,16	0,04
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	12,04	9,32	10,07	1,55	1,05	1,29
	15-24	13,70	12,06	12,53	3,93	2,78	3,30
	25-34	14,53	12,03	12,66	5,81	4,60	4,87
	35	5,72	5,49	5,13	2,54	2,33	2,25
	36-39	3,56	4,35	4,59	4,38	3,91	4,58
	40	12,38	15,09	14,04	10,06	11,50	11,09
	41-47	10,05	12,08	11,57	14,65	17,00	17,06
	48	9,66	13,65	13,22	20,00	24,45	23,72
	49-59	9,13	7,84	8,25	17,16	14,45	14,92
	60+	8,89	7,88	7,91	19,45	17,75	16,88
	Ignorado	0,34	0,22	0,03	0,47	0,19	0,03
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Moldávia <i>emprego principal</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		0,19	0,15		0,05	0,03
	15-24		4,35	5,43		1,39	1,47
	25-34		2,77	3,43		1,66	1,44
	35		1,57	1,25		0,38	0,82
	36-39		3,31	2,43		1,46	0,99
	40		63,69	66,60		64,36	65,80
	41-47		8,83	5,01		9,29	5,39
	48		7,26	6,31		9,89	9,29
	49-59		1,69	1,73		2,86	3,10
	60+		0,87	0,88		1,90	1,50
	Ignorado		5,19	6,79		6,77	10,19
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		2,27	0,18		0,80	0,24
	15-24		5,29	2,92		3,44	1,52
	25-34		6,08	12,08		4,47	7,41
	35		1,15	4,42		1,38	3,42
	36-39		2,58	5,58		2,68	4,85
	40		19,13	15,44		19,83	18,53
	41-47		3,46	2,74		4,11	3,94
	48		4,17	2,08		5,90	4,13
	49-59		2,86	2,48		5,45	3,90
	60+		1,75	0,35		3,31	1,19
	Ignorado		51,25	51,68		48,64	50,88
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		0,95	0,16		0,31	0,11
	15-24		4,70	4,52		2,09	1,49
	25-34		3,99	6,54		2,64	3,67
	35		1,42	2,40		0,73	1,79
	36-39		3,04	3,56		1,90	2,43
	40		47,31	48,12		48,80	48,19
	41-47		6,85	4,19		7,48	4,85
	48		6,12	4,80		8,48	7,37
	49-59		2,11	2,01		3,76	3,38
	60+		1,18	0,69		2,39	1,38
	Ignorado		22,32	23,03		21,41	25,35
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Nova Zelândia emprego principal	15 + horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	13,94	12,93	11,44	2,42	3,96	2,79
	15-24	16,17	15,89	15,80	2,66	2,71	3,03
	25-29	5,11	5,44	5,45	0,75	1,08	0,89
	30-34	7,87	8,09	8,85	1,90	2,17	2,41
	35	2,45	2,91	2,67	0,95	0,80	1,14
	36-39	8,59	6,99	6,75	3,95	3,16	3,41
	40	31,04	30,70	32,32	42,47	39,03	40,26
	41-47	7,06	7,27	8,06	16,22	16,71	18,18
	48	0,95	0,99	0,85	3,11	3,36	2,97
	49-59	4,82	5,90	5,45	16,56	17,03	16,64
	60+	1,85	2,58	2,35	8,90	9,74	8,26
	Ignorado	0,14	0,32	0,02	0,11	0,26	0,02
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	24,37	22,43	22,43	3,58	6,10	6,10
	15-24	16,97	18,90	18,90	5,03	5,51	5,51
	25-29	6,22	5,36	5,36	2,44	2,14	2,14
	30-34	8,07	9,31	9,31	5,26	6,42	6,42
	35	3,70	3,67	3,67	2,36	3,11	3,11
	36-39	2,18	1,97	1,97	1,52	1,04	1,04
	40	12,44	12,27	12,27	22,10	19,13	19,13
	41-47	6,05	5,92	5,92	11,97	11,48	11,48
	48	1,01	1,27	1,27	2,90	1,49	1,49
	49-59	9,41	9,87	9,87	20,58	20,62	20,62
	60+	9,24	8,89	8,89	22,03	22,76	22,76
	Ignorado	0,34	0,14	0,14	0,23	0,13	0,13
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	15,54	14,43	14,43	2,58	4,28	4,28
	15-24	16,02	16,13	16,13	2,99	3,14	3,14
	25-29	5,21	5,30	5,30	1,10	1,23	1,23
	30-34	7,85	8,29	8,29	2,50	2,95	2,95
	35	2,65	3,02	3,02	1,22	1,29	1,29
	36-39	7,40	6,06	6,06	3,15	2,50	2,50
	40	27,67	27,66	27,66	35,35	32,59	32,59
	41-47	7,08	7,08	7,08	15,15	15,05	15,05
	48	1,00	1,02	1,02	3,01	2,80	2,80
	49-59	5,78	6,73	6,73	18,67	18,94	18,94
	60+	3,62	4,00	4,00	14,15	14,99	14,99
	Ignorado	0,18	0,29	0,29	0,13	0,23	0,23
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Noruega todos empregos	16 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
TA	<15	10,41	9,46	10,20	3,90	4,38	4,92
	15-24	19,63	16,83	16,13	2,83	3,29	3,90
	25-34	15,73	16,73	16,91	4,48	3,93	4,45
	35	6,07	6,18	5,83	3,80	3,47	3,15
	36-39	41,21	43,73	44,41	64,72	67,49	66,88
	40	2,60	2,59	2,24	5,85	5,57	5,10
	41-47	2,49	2,79	2,53	6,04	5,39	5,38
	48	0,11	0,10	0,10	0,29	0,27	0,28
	49-59	0,98	0,90	0,78	4,58	3,74	3,53
	60+	0,33	0,30	0,39	2,73	2,10	1,86
	Ignorado	0,43	0,40	0,49	0,78	0,37	0,37
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	11,36	10,54	9,09	2,46	3,54	5,00
	15-24	13,64	12,77	13,64	3,28	3,54	5,00
	25-34	15,91	12,77	13,64	5,74	4,42	5,83
	35	4,55	4,26	4,55	2,46	2,65	2,50
	36-39	11,36	14,89	15,91	8,20	11,50	12,50
	40	13,64	12,77	13,64	15,57	15,04	19,17
	41-47	11,36	12,77	11,36	13,11	13,27	13,33
	48	0,00	2,13	0,00	1,64	0,88	0,83
	49-59	9,09	10,64	9,09	22,95	21,24	19,17
	60+	6,82	6,38	6,82	22,95	23,01	15,83
	Ignorado	2,27	0,00	2,27	1,64	0,88	0,83
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	10,66	9,75	10,34	3,98	4,45	5,16
	15-24	19,36	16,67	16,03	2,94	3,30	3,99
	25-34	15,68	16,57	16,78	4,58	4,04	4,58
	35	6,05	6,06	5,68	3,63	3,38	3,16
	36-39	39,55	42,23	43,24	58,39	62,08	61,31
	40	3,07	3,03	2,70	6,92	6,43	6,49
	41-47	2,87	3,22	2,89	6,83	6,10	6,16
	48	0,10	0,19	0,09	0,43	0,33	0,33
	49-59	1,43	1,33	1,12	6,49	5,36	5,07
	60+	0,72	0,57	0,65	4,93	4,12	3,24
	Ignorado	0,51	0,38	0,47	0,87	0,41	0,50
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Paquistão todos empregos	10 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2003	1995	2000	2003
TA	<15			2,52			0,36
	15-24			7,28			1,45
	25-34			20,55			4,40
	35-41			20,56			12,76
	42-48			25,03			38,55
	49-55			8,70			10,75
	56+			13,36			31,73
	Total			100,00			100,00
A	<15			6,53			0,46
	15-24			15,14			1,94
	25-34			25,11			4,12
	35-41			25,39			12,04
	42-48			15,96			19,50
	49-55			6,07			18,93
	56+			5,80			43,01
	Total			100,00			100,00
ET	<15			4,62			0,64
	15-24			13,63			2,30
	25-34			26,54			4,91
	35-41			23,15			13,48
	42-48			17,70			27,75
	49-55			6,62			15,16
	56+			7,75			35,76
	Total			100,00			100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Panamá	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	2,50	2,69	4,59	1,86	2,19	2,51
	15-24	4,09	4,15	5,35	4,61	4,14	5,50
	25-34	5,83	5,70	4,31	4,19	3,50	3,27
	35	1,51	1,36	0,82	0,72	0,70	0,49
	36-39	1,16	0,98	1,28	1,05	1,12	1,08
	40	43,76	41,27	41,28	31,60	29,37	27,07
	41-47	9,64	8,86	11,59	10,24	9,88	14,21
	48	19,57	24,96	18,60	31,15	35,58	29,48
	49-59	5,70	4,99	6,20	6,63	6,04	7,62
	60+	6,24	4,81	5,87	7,92	7,23	8,71
	Ignorado	0,00	0,22	0,11	0,03	0,26	0,06
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	27,45	28,85	35,68	8,05	10,14	12,28
	15-24	22,64	17,97	19,48	14,34	11,53	15,57
	25-34	11,60	10,55	9,08	9,87	6,94	8,66
	35	2,42	1,43	2,83	1,67	1,91	1,47
	36-39	1,57	0,94	1,38	2,16	2,11	2,41
	40	7,41	7,26	7,29	15,13	15,23	10,61
	41-47	1,71	3,12	3,71	4,68	4,56	6,83
	48	6,44	8,89	4,43	18,64	19,34	13,31
	49-59	5,57	7,41	4,75	9,43	9,34	9,28
	60+	13,14	13,21	11,28	16,00	18,22	19,59
	Ignorado	0,06	0,37	0,09	0,03	0,67	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	6,89	7,88	11,82	3,38	4,37	5,31
	15-24	7,35	6,89	8,64	7,00	6,17	8,38
	25-34	6,84	6,66	5,42	5,59	4,44	4,81
	35	1,67	1,37	1,28	0,95	1,03	0,77
	36-39	1,23	0,98	1,30	1,32	1,39	1,46
	40	37,36	34,52	33,38	27,55	25,50	22,37
	41-47	8,25	7,72	9,76	8,88	8,42	12,10
	48	17,26	21,78	15,31	28,07	31,13	24,86
	49-59	5,67	5,47	5,86	7,32	6,94	8,09
	60+	7,46	6,48	7,13	9,91	10,23	11,82
	Ignorado	0,01	0,25	0,10	0,03	0,37	0,04
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Peru todos empregos	14 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2001	2004	1995	2001	2004
TA	<15		7,21	5,84		6,68	3,66
	15-24		6,73	7,01		5,99	5,76
	25-34		10,82	11,21		7,02	5,76
	35		2,16	1,87		1,37	0,87
	36-39		4,57	4,21		3,60	2,79
	40		7,21	8,64		6,51	7,33
	41-47		9,86	7,94		10,96	8,55
	48		7,93	9,58		9,25	12,57
	49-59		15,38	15,32		17,98	17,10
	60+		28,13	30,37		30,65	35,60
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		21,32	16,52		8,81	6,58
	15-24		13,63	13,91		10,83	8,78
	25-34		10,11	10,13		8,81	7,68
	35		2,86	3,52		1,65	1,65
	36-39		3,52	3,52		3,49	3,29
	40		1,54	1,98		2,39	2,74
	41-47		6,81	7,05		8,07	5,85
	48		2,64	3,08		4,95	6,58
	49-59		9,89	10,13		14,50	12,43
	60+		27,91	30,18		36,51	44,42
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		13,43	10,30		7,58	4,80
	15-24		9,72	10,07		7,94	6,93
	25-34		10,42	10,76		7,76	6,57
	35		2,55	2,52		1,41	1,24
	36-39		4,17	3,89		3,53	3,02
	40		4,63	5,72		4,76	5,71
	41-47		8,56	7,78		9,88	7,46
	48		5,56	6,64		7,58	10,12
	49-59		12,96	11,90		16,58	15,28
	60+		28,01	30,43		32,98	39,08
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Polônia <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<19	3,67	3,56	4,49	1,39	1,62	2,15
	20-29	9,03	10,38	10,52	3,40	4,59	3,70
	30-39	5,57	6,76	10,19	3,32	4,47	7,70
	40-49	70,43	67,23	63,71	70,97	68,71	64,51
	50-59	4,32	4,21	4,52	9,28	9,18	10,10
	60+	2,15	2,61	2,67	7,76	8,04	9,16
	Não trabalha, mas tem emprego	4,83	5,24	3,91	3,88	3,39	2,69
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<19	16,51	14,97	15,34	7,78	6,97	9,32
	20-29	16,90	15,96	15,14	9,86	9,53	9,28
	30-39	12,73	14,22	14,95	9,38	9,11	10,35
	40-49	36,46	32,73	28,66	37,25	33,70	28,51
	50-59	8,00	10,50	11,62	14,76	17,61	17,21
	60+	6,34	8,39	9,86	17,88	19,95	22,23
	Não trabalha, mas tem emprego	3,06	3,23	4,44	3,09	3,11	3,09
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<19	7,15	6,38	7,04	3,35	3,20	4,08
	20-29	11,15	11,79	11,64	5,39	6,05	5,25
	30-39	7,48	8,62	11,33	5,19	5,84	8,46
	40-49	61,28	58,65	55,19	60,58	58,38	54,13
	50-59	5,30	5,78	6,23	10,98	11,68	12,14
	60+	3,28	4,05	4,40	10,88	11,54	12,92
	Não trabalha, mas tem emprego	4,35	4,74	4,17	3,63	3,31	3,03
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Portugal <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1998	2000	2004	1998	2000	2004
TA	<15	2,43	1,68	1,78	0,39	0,32	0,37
	15-24	6,15	5,91	5,18	1,23	1,06	1,19
	25-34	5,41	4,55	4,42	1,42	1,63	1,35
	35	15,33	18,84	22,35	8,09	10,39	11,49
	36-39	6,12	4,96	4,12	4,37	3,93	2,91
	40	49,90	53,31	53,02	59,56	64,27	65,71
	41-47	9,61	5,93	5,01	12,48	8,69	7,29
	48	1,45	1,09	1,09	2,32	1,92	1,79
	49-59	2,07	2,09	1,86	5,61	4,43	4,78
	60+	1,50	1,52	0,94	4,35	3,10	2,54
	Ignorado	0,03	0,11	0,24	0,18	0,26	0,58
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	9,92	8,34	11,66	3,74	3,25	5,15
	15-24	15,37	16,13	16,38	6,90	7,04	8,84
	25-34	13,87	16,32	13,78	6,96	8,82	7,80
	35	2,80	2,12	2,76	1,67	1,20	1,56
	36-39	1,13	2,26	0,91	0,65	1,40	0,44
	40	16,47	19,64	20,93	25,47	29,55	31,29
	41-47	10,21	8,93	7,91	13,73	12,96	9,73
	48	3,31	3,37	2,76	5,11	4,25	3,64
	49-59	10,99	10,06	9,62	15,88	15,05	14,16
	60+	15,51	11,33	10,76	19,16	15,22	15,13
	Ignorado	0,42	1,48	2,54	0,74	1,25	2,26
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	4,50	3,43	4,16	1,38	1,15	1,71
	15-24	8,69	8,60	7,87	2,91	2,74	3,33
	25-34	7,75	7,64	6,67	3,07	3,65	3,15
	35	11,88	14,45	17,64	6,19	7,80	8,71
	36-39	4,74	4,25	3,35	3,27	3,21	2,22
	40	40,69	44,45	45,30	49,45	54,51	56,08
	41-47	9,77	6,73	5,70	12,85	9,89	7,97
	48	1,96	1,69	1,49	3,15	2,58	2,31
	49-59	4,52	4,19	3,73	8,65	7,42	7,40
	60+	5,36	4,10	3,30	8,74	6,51	6,06
	Ignorado	0,14	0,47	0,79	0,35	0,54	1,05
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Reino Unido	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2003	1995	2000	2003
TA	<15		6,01	6,20		1,12	1,66
	15-24		17,03	14,61		1,90	1,63
	25-34		16,01	18,15		4,22	4,38
	35		2,98	3,01		1,49	1,53
	36-39		16,19	14,86		13,46	12,53
	40		6,54	6,48		7,71	8,32
	41-47		21,50	22,75		32,85	35,90
	48		1,29	1,09		3,77	2,74
	49-59		8,51	9,62		22,46	22,49
	60+		2,66	2,10		9,11	7,02
	Ignorado		1,29	1,13		1,90	1,78
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		13,46	8,44		2,29	2,69
	15-24		13,72	13,93		2,76	3,28
	25-34		13,62	16,10		4,28	5,53
	35		2,81	3,10		1,68	1,47
	36-39		5,45	7,84		4,98	4,78
	40		5,92	6,01		6,76	7,77
	41-47		13,98	16,14		20,15	22,18
	48		1,04	1,44		3,20	1,78
	49-59		12,14	15,75		25,21	29,11
	60+		12,52	8,83		24,66	18,79
	Ignorado		5,34	2,43		4,03	2,63
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		6,19	6,26		1,17	1,71
	15-24		16,95	14,59		1,95	1,71
	25-34		15,95	18,10		4,22	4,44
	35		2,98	3,01		1,50	1,52
	36-39		15,92	14,69		13,05	12,15
	40		6,52	6,47		7,66	8,30
	41-47		21,32	22,59		32,24	35,24
	48		1,28	1,10		3,75	2,69
	49-59		8,60	9,77		22,59	22,81
	60+		2,90	2,26		9,87	7,59
	Ignorado		1,39	1,16		2,01	1,82
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
República da Coreia <i>todos empregos</i>	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15		2,79	3,07		0,81	0,89
	15-24		4,37	5,51		1,67	2,03
	25-34		5,19	5,70		1,88	2,36
	35		0,75	0,85		0,22	0,17
	36-39		5,89	6,37		3,25	3,45
	40		7,57	11,47		5,09	10,17
	41-47		20,33	22,19		17,32	20,18
	48		9,35	8,48		9,76	9,17
	49-59		26,22	21,09		33,67	28,03
	60+		17,54	15,27		26,31	23,55
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<15		2,78	3,31		2,22	2,76
	15-24		6,42	7,19		3,94	4,47
	25-34		5,81	6,84		3,83	4,45
	35		0,58	0,70		0,33	0,41
	36-39		6,91	8,48		5,11	5,95
	40		6,49	6,31		4,74	6,26
	41-47		11,90	10,20		11,64	11,58
	48		3,98	3,99		5,20	5,76
	49-59		20,67	18,79		26,64	23,85
	60+		34,44	34,18		36,37	34,50
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<15		2,79	3,16		1,33	1,56
	15-24		5,28	6,15		2,52	2,91
	25-34		5,48	6,13		2,60	3,11
	35		0,67	0,79		0,26	0,25
	36-39		6,34	7,17		3,95	4,35
	40		7,11	9,52		4,97	8,77
	41-47		16,61	17,66		15,20	17,09
	48		6,98	6,79		8,06	7,94
	49-59		23,78	20,22		31,05	26,53
	60+		24,97	22,41		30,06	27,48
	Ignorado		0,00	0,00		0,00	0,00
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
República Tcheca emprego principal	25 + horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	1,0-14,4	0,87	0,74	0,81	0,41	0,30	0,26
	14,5-24,4	3,63	3,27	3,12	0,82	0,82	0,86
	24,5-34,4	5,24	4,72	4,38	1,47	1,19	1,09
	34,5-35,4	1,88	1,64	1,04	0,29	0,26	0,35
	35,5-39,4	1,94	1,99	13,02	1,46	1,62	14,40
	39,5-40,4	27,71	29,06	68,74	30,10	32,08	62,01
	40,5-47,4	49,79	49,81	4,45	47,26	43,81	5,88
	47,5-48,4	1,24	1,38	0,47	2,44	2,49	0,80
	48,5-59,4	3,36	3,61	2,77	9,29	10,52	9,69
	59,5-99,9	1,36	1,38	1,09	5,12	5,75	4,38
	Ignorado	2,97	2,34	0,10	1,34	1,05	0,26
	Jornadas						
	variáveis	0,01	0,05	0,00	0,01	0,10	0,02
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	1,0-14,4	2,40	2,24	1,82	1,03	0,66	0,73
	14,5-24,4	4,45	5,10	5,13	1,39	1,28	1,32
	24,5-34,4	6,70	8,93	8,61	1,96	1,97	1,57
	34,5-35,4	2,62	2,71	2,45	0,69	0,54	0,83
	35,5-39,4	1,06	0,55	1,17	0,12	0,19	0,48
	39,5-40,4	13,79	18,23	40,02	8,44	12,73	23,24
	40,5-47,4	16,97	16,62	5,40	10,66	12,11	5,64
	47,5-48,4	1,55	1,26	1,00	0,80	0,78	0,51
	48,5-59,4	21,23	25,52	19,90	24,74	30,45	31,67
	59,5-99,9	27,26	17,47	13,49	48,81	38,16	33,47
	Ignorado	1,98	1,25	0,94	1,31	0,97	0,46
	Jornadas						
	variáveis	0,00	0,13	0,07	0,05	0,16	0,07
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	1,0-14,4	1,01	0,91	0,92	0,51	0,37	0,37
	14,5-24,4	3,70	3,47	3,35	0,91	0,91	0,96
	24,5-34,4	5,37	5,18	4,86	1,55	1,35	1,20
	34,5-35,4	1,95	1,76	1,20	0,35	0,32	0,46
	35,5-39,4	1,86	1,83	11,67	1,24	1,34	11,27
	39,5-40,4	26,48	27,88	65,47	26,55	28,18	53,28
	40,5-47,4	46,89	46,19	4,55	41,26	37,43	5,82
	47,5-48,4	1,27	1,37	0,53	2,17	2,15	0,74
	48,5-59,4	4,93	6,00	4,72	11,82	14,54	14,63
	59,5-99,9	3,65	3,13	2,50	12,28	12,27	10,92
	Ignorado	2,89	2,22	0,21	1,34	1,04	0,31
	Jornadas						
	variáveis	0,00	0,06	0,01	0,01	0,12	0,03
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Romênia todos empregos	15 + horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
TA	1-35	3,35	3,25	2,50	2,96	2,35	1,47
	36-39	0,21	0,19	0,18	0,10	0,12	0,15
	40	83,77	80,40	80,51	79,80	77,43	75,93
	41-45	0,67	0,78	0,94	0,63	0,60	0,76
	46+	9,56	12,73	13,98	12,34	15,22	17,84
	Ignorado	2,43	2,65	1,88	4,16	4,29	3,85
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	1-35	24,36	25,77	27,82	17,00	17,11	18,17
	36-39	1,84	2,25	2,19	1,35	1,62	1,41
	40	9,47	8,43	15,96	10,83	11,47	16,82
	41-45	3,06	2,55	2,26	3,41	3,07	3,28
	46+	13,76	6,61	9,32	22,42	14,29	16,82
	Ignorado	47,50	54,39	42,44	44,98	52,44	43,49
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	1-35	12,35	13,68	11,08	7,64	8,52	7,19
	36-39	0,91	1,16	0,86	0,52	0,73	0,60
	40	51,96	47,06	58,62	56,82	49,84	55,68
	41-45	1,69	1,58	1,39	1,56	1,65	1,63
	46+	11,36	9,88	12,42	15,70	14,85	17,47
	Ignorado	21,73	26,64	15,63	17,76	24,41	17,43
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Sri Lanka	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1996	1999	2003	1996	1999	2003
TA	<15	6,33	8,19	10,17	5,79	7,71	9,88
	15-24	9,17	9,55	11,06	8,60	9,49	11,24
	25-34	16,58	13,69	14,99	10,87	10,92	10,30
	35	2,19	2,24	2,40	1,88	1,08	1,38
	36-39	1,75	1,82	2,78	2,36	1,65	2,10
	40	21,75	20,78	19,76	21,59	19,90	17,01
	41-47	9,73	9,27	8,80	8,06	8,47	6,95
	48	17,51	18,55	12,48	14,48	14,17	12,49
	49-59	9,15	9,00	9,23	13,33	12,14	11,91
	60+	5,85	6,93	8,34	13,04	14,48	16,74
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	21,50	18,48	19,36	11,57	11,40	12,24
	15-24	20,22	20,17	19,90	12,73	11,01	11,29
	25-34	19,05	17,48	19,47	13,89	12,22	13,18
	35	5,66	6,37	5,69	6,37	4,37	4,23
	36-39	1,56	2,71	1,68	2,03	2,12	2,26
	40	8,49	11,53	8,87	10,82	12,41	11,73
	41-47	5,25	3,87	4,86	6,80	6,62	5,26
	48	3,25	3,17	3,54	6,08	6,50	6,21
	49-59	6,28	6,82	6,52	12,58	13,33	12,46
	60+	8,74	9,40	10,12	17,14	20,01	21,13
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	12,33	12,83	14,23	8,20	9,30	10,92
	15-24	13,54	14,34	14,97	10,32	10,15	11,26
	25-34	17,56	15,40	16,97	12,12	11,48	11,57
	35	3,56	4,10	3,85	3,75	2,50	2,63
	36-39	1,67	2,22	2,29	2,22	1,85	2,17
	40	16,50	16,60	14,95	17,11	16,66	14,68
	41-47	7,95	6,84	7,06	7,53	7,67	6,21
	48	11,86	11,61	8,53	10,98	10,86	9,72
	49-59	8,02	8,02	8,03	13,02	12,66	12,16
	60+	7,00	8,04	9,13	14,74	16,87	18,68
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Suíça emprego principal	25 + horas	Mulheres			Homens		
		1996	2000	2004	1996	2000	2004
TA	<15	23,11	21,63	20,37	3,66	3,67	3,60
	15-24	20,58	19,42	20,39	3,59	3,53	3,49
	25-34	15,71	16,12	17,27	8,88	6,40	5,74
	35	2,54	3,06	2,68	2,06	1,68	1,68
	36-39	4,55	4,58	4,90	4,35	3,35	3,42
	40	6,14	6,67	6,84	8,61	9,87	9,89
	41-47	20,48	21,62	20,23	44,80	44,12	44,80
	48	1,32	0,91	0,95	2,46	3,33	2,42
	49-59	4,16	4,14	4,63	16,02	16,82	18,00
	60+	1,42	1,84	1,74	5,55	7,23	6,96
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	35,88	34,89	31,82	7,04	8,22	7,52
	15-24	14,42	14,91	18,13	5,13	4,92	5,82
	25-34	10,37	11,47	11,65	6,26	5,76	7,79
	35	1,48	2,95	2,60	2,02	2,65	2,51
	36-39	2,47	2,95	2,08	3,36	1,99	1,52
	40	4,73	6,18	6,32	5,77	6,72	8,80
	41-47	9,29	7,55	9,89	17,05	15,06	14,58
	48	0,00	0,00	0,00	1,68	1,65	1,52
	49-59	11,02	7,59	7,08	20,41	20,39	19,85
	60+	10,33	11,50	10,43	31,27	32,65	30,08
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	24,93	23,48	21,80	4,20	4,40	4,14
	15-24	19,64	18,78	20,10	3,84	3,75	3,81
	25-34	14,89	15,46	16,55	8,46	6,30	6,02
	35	2,35	3,05	2,65	2,07	1,83	1,79
	36-39	4,26	4,32	4,54	4,20	3,11	3,18
	40	5,92	6,60	6,78	8,16	9,38	9,74
	41-47	18,81	19,64	18,92	40,36	39,50	40,61
	48	1,33	0,85	0,89	2,33	3,04	2,28
	49-59	5,15	4,63	4,93	16,72	17,40	18,26
	60+	2,72	3,20	2,83	9,66	11,30	10,17
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Tailândia todos empregos	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	1-9	0,13	0,38		0,04	0,16	
	10-19	0,73	1,13		0,55	1,07	
	20-29	2,12	2,73		1,46	2,88	
	30-34	1,85	1,98		1,57	2,53	
	35-39	12,88	14,68		11,48	13,10	
	40-49	42,44	47,90		38,53	42,99	
	50+	39,84	31,20		46,36	37,27	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	
A	1-9	0,51	0,67		0,29	0,41	
	10-19	2,27	2,94		1,64	2,71	
	20-29	6,64	7,11		5,88	5,64	
	30-34	2,61	2,80		2,22	2,36	
	35-39	10,87	9,59		7,12	6,56	
	40-49	23,47	25,63		20,63	21,26	
	50+	53,63	51,25		62,21	61,06	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	
ET	1-9	0,35	0,54		0,17	0,30	
	10-19	1,63	2,14		1,11	1,95	
	20-29	4,77	5,16		3,76	4,37	
	30-34	2,30	2,44		1,91	2,44	
	35-39	11,70	11,86		9,22	9,58	
	40-49	31,32	35,55		29,25	31,31	
	50+	47,93	42,32		54,58	50,07	
	Total	100,00	100,00		100,00	100,00	

País	Idade	Gênero e ano
Tanzânia <i>emprego principal</i>	10 + horas	<i>Ambos</i>
		2000
TA	1-9	0,36
	10-19	0,99
	20-29	2,43
	30-39	2,97
	40-49	26,35
	50-59	22,93
	60-69	16,28
	70+	27,70
	Total	100,00
A	1-9	3,68
	10-19	10,47
	20-29	13,74
	30-39	17,20
	40-49	28,05
	50-59	11,23
	60-69	7,17
	70+	8,46
	Total	100,00
ET	1-9	3,42
	10-19	9,74
	20-29	12,86
	30-39	16,10
	40-49	27,91
	50-59	12,31
	60-69	7,88
	70+	9,95
	Total	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Ucrânia emprego principal	15-70 horas	Mulheres (%)			Homens (%)		
		1995	2000	2003	1995	2000	2003
TA	<20		5,19	3,57		1,74	1,03
	20-29		3,79	3,23		1,74	0,98
	30-39		8,05	7,09		9,25	7,17
	40		68,33	73,17		75,49	78,49
	Não especificado		6,64	6,97		9,21	10,67
	Ignorado		8,00	5,98		2,57	1,66
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
A	<20		0,24	0,01		0,11	0,03
	20-29		0,95	0,13		0,93	0,17
	30-39		3,48	0,61		4,30	0,62
	40		42,04	5,51		56,02	9,79
	Não especificado		11,60	18,99		16,38	33,31
	Ignorado		41,70	74,75		22,26	56,08
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00
ET	<20		3,97	3,12		1,26	0,91
	20-29		3,09	2,84		1,50	0,88
	30-39		6,93	6,27		7,78	6,37
	40		61,89	64,63		69,71	70,09
	Não especificado		7,86	8,48		11,34	13,43
	Ignorado		16,26	14,65		8,42	8,32
	Total		100,00	100,00		100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Uruguai emprego principal	25 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	2000	2004	1995	2000	2004
TA	<15	7,24	7,13	8,23	1,12	1,40	1,64
	15-24	14,66	15,24	15,30	2,94	3,64	4,28
	25-34	16,68	17,70	14,72	6,43	7,76	6,73
	35	3,61	3,48	3,13	2,50	2,14	1,93
	36-39	7,29	6,75	6,82	2,99	2,84	2,88
	40	13,07	17,57	20,96	16,37	18,19	21,19
	41-47	7,68	7,40	8,39	9,26	7,96	10,03
	48	12,20	13,75	12,68	25,09	26,89	25,41
	49-59	4,46	4,90	4,49	9,00	9,20	9,77
	60+	4,98	6,09	5,28	17,34	19,98	16,14
	Ignorado	8,14	0,00	0,00	6,97	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A	<15	11,95	15,48	19,10	3,36	6,12	7,99
	15-24	16,64	18,86	17,17	8,04	8,66	12,94
	25-34	12,54	12,43	11,03	8,23	8,88	9,62
	35	1,08	1,82	1,23	1,21	1,37	0,89
	36-39	3,44	3,13	1,99	2,22	1,80	1,77
	40	9,44	11,41	13,28	12,45	14,04	18,04
	41-47	3,21	3,09	3,90	5,51	4,53	4,48
	48	6,54	7,37	6,99	12,31	12,56	10,51
	49-59	7,51	6,20	7,29	11,31	10,26	10,15
	60+	21,79	20,21	18,01	31,44	31,79	23,62
	Ignorado	5,84	0,00	0,00	3,90	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ET	<15	8,55	9,19	11,11	1,85	2,99	3,88
	15-24	15,22	16,19	15,83	4,61	5,34	7,33
	25-34	15,53	16,46	13,78	7,02	8,17	7,76
	35	2,91	3,08	2,64	2,08	1,89	1,57
	36-39	6,22	5,89	5,58	2,74	2,50	2,50
	40	12,06	16,05	18,93	15,09	16,83	20,10
	41-47	6,43	6,34	7,21	8,04	6,83	8,10
	48	10,62	12,15	11,15	20,91	22,09	20,18
	49-59	5,31	5,19	5,20	9,76	9,53	9,88
	60+	9,65	9,46	8,56	21,95	23,82	18,70
	Ignorado	7,50	0,00	0,00	5,97	0,00	0,00
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

País	Idade	Gênero e ano					
Zimbábue <i>emprego principal</i>	15 + horas	<i>Mulheres (%)</i>			<i>Homens (%)</i>		
		1995	1999	2004	1995	1999	2004
TA	<15		0,90			0,75	
	15-24		2,44			1,28	
	25-34		3,50			1,77	
	35		1,49			0,98	
	36-39		1,54			0,81	
	40		20,27			20,53	
	41-47		10,71			15,96	
	48		14,76			16,76	
	49-59		21,44			21,38	
	60+		19,70			17,60	
	Não declaradas		3,24			2,17	
	Total		100,00			100,00	
A	<15		7,68			6,26	
	15-24		14,63			13,22	
	25-34		16,68			14,09	
	35		5,61			4,90	
	36-39		4,61			3,81	
	40		10,95			13,16	
	41-47		10,58			11,63	
	48		7,03			7,91	
	49-59		8,36			10,38	
	60+		7,62			11,86	
	Não declaradas		6,24			2,78	
	Total		100,00			100,00	
ET	<15		5,81			2,76	
	15-24		11,28			5,63	
	25-34		13,05			6,26	
	35		4,47			2,41	
	36-39		3,77			1,90	
	40		13,51			17,84	
	41-47		10,62			14,38	
	48		9,16			13,54	
	49-59		11,96			17,37	
	60+		10,95			15,51	
	Não declaradas		5,42			2,39	
	Total		100,00			100,00	

